

## تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی کارکنان در شهرداری منطقه چهار شهر اهواز

علی سعدونی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۰/۲۸

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز شده است. روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنانی که در شهرداری منطقه چهار شهر اهواز می باشد که تعداد آنها ۱۱۰ نفر فعالیت دارند، که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۸۶  $S$  نفر به روش نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه‌های استاندارد فناوری اطلاعات و ارتباطات محمودی (۱۳۹۲)، توانمند سازی کارکنان اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۲)، انگیزش شغلی هاکنم و اولدهام استفاده شده است. داده‌های جمع آوری شده از طریق آزمون‌های آماری از جمله آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و با بهره گیری با استفاده از نرم افزار SPSS24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر دارد. در نتیجه تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی کارکنان گشته، سازمان‌های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند.

### واژگان کلیدی

فناوری اطلاعات، توانمند سازی کارکنان، انگیزش شغلی.

<sup>۱</sup> دکتری مدیریت بازرگانی-بازاریابی.

## مقدمه

امروزه تعاریف متفاوتی از فناوری اطلاعات ارائه شده است، بطور کلی فناوری اطلاعات شاخه‌ای از فناوری است که با استفاده از سخت افزار، نرم افزار و شبکه افزار، مطالعه و کاربرد داده و پردازش آن را در زمینه‌های ذخیره سازی، انتقال، مدیریت، کنترل و داده آمایی خودکار امکان پذیر می‌سازد. (یونگ، ۲۰۱۲) مهارتهای فناوری اطلاعات مهارتهایی هستند که با استفاده از فناوری سخت افزار و نرم افزار، دریافت و ارزیابی داده‌ها، سازماندهی، نگهداری، تفسیر و ارسال اطلاعات و استفاده از (هیملر، ۲۰۱۰). فناوری اطلاعات از برنامه‌های بهنگام و ایجاد ارتباطات اطلاعاتی و کاهش هزینه‌ها در سازمان پشتیبانی می‌کند. فناوری اطلاعات علاوه بر نفوذ مثبت بر کارکرد سازمان، بر پتانسیل کارکرد شرکت اثرگذار بوده و مکانیزمی را برای ذخیره، دسترسی و تقسیم کارآمد اطلاعات ارائه می‌دهد. کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان باعث بهره‌برداری سازمان از انعطاف‌پذیری زنجیره‌ی ارزش سازمان در نتیجه‌ی چابکی و در آخر افزایش مزیت رقابتی سازمان می‌گردد. (میرعلی بیداخویدی و همکاران، ۱۳۹۷). اطلاعات و ارتباطات در قرن بیست و یکم اهمیت راهبردی گسترده‌ای پیدا کرده است. فناوری اطلاعات بسیاری از جنبه‌های زندگی روزمره ما را تحت تاثیر قرار داده است و امروزه ناگزیر به استفاده از انواع فناوریهای اطلاعاتی هستیم (لک و جوادیان، ۱۳۹۰) نقش اطلاعات و ارتباطات در دنیای امروز بسیار شگرف و پیچیده است به گونه‌ای که عصر فعلی را عصر انفجار اطلاعات می‌نامند. از طرفی به همین دلیل کاربرد فناوری اطلاعات نیز در سازمانها به سرعت در حال گسترش است و سازمانها جهت رسیدن به اهداف و تداوم بقاء خود نیازمند استفاده از این فناوریها می‌باشند. همچنین رشد سریع فناوری، تمامی جوانب سازمانها را به نوعی تحت تاثیر قرار داده است. تغییرات سریع فناوری، باعث تغییر ماهیت کارها شده و دستگاههای کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده است (ابطحی و عابسی، ۱۳۹۳) در این میان توانمندسازی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده، ظهور کرده است و به یکی از داغترین مباحث روز بدل شده است که می‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند. تغییرات محیط کاری، سازمانها را وادار کرده است که جهت بقاء خود در دنیای متلاطم امروز، در سیستم مدیریت خود بازنگری کنند و " تواناسازی" کارکنان موضوع اصلی مربوط به عملکردهای رهبری و مدیریت شده و برای سازمانها این امکان را فراهم ساخته که رقابتی شوند (پورصفر و حسینی، ۱۳۹۱) توانمندسازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می‌شوند. برای روشن تر شدن مفهوم توانمندسازی اشاره به تعریف ذیل نیز سودمند خواهد بود توانمندسازی شامل اعطای قدرت، مسئولیت و اختیارات بیشتر به کارکنان و مدیران سطوح پایین تر جهت تصمیم‌گیری، انجام برخی فعالیتها و کنترل بیشتر بر مشاغلشان است (اسپریتزر، ۲۰۱۰) بدیهی است برای رویارویی با چنین چالشی، کارکنان باید توانمند شوند؛ یعنی در تمام جهات رشد کنند توانمندسازی، ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار می‌گذارد. هر گاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، این نیروی بالقوه را بایستی مهار کرد و مورد استفاده قرار داد. در دوران حاضر، توانمندسازی، به انسان ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود. سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌هایی چون تنوع شبکه‌های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، کاهش تعلق سازمانی و

بکارگیری فناوری اطلاعات می باشند، به طور کار آمد اداره کنند. از سوی دیگر عملکرد کارکنان نقش حیاتی و ویژه ای بر پیشرفت دارد و جزئی کلیدی در فرآیند موفقیت‌های سازمان است. محاسبه عملکرد کارکنان نیازهای کارکنان برای بهبود موفقیت عملکردی را نشان می دهد و در صورت عدم وجود نظام ارزشیابی بهینه، کارکنان درک شفاف و واضحی از انتظارات سازمان از خودشان نخواهند داشت که در نتیجه باعث ایجاد تعارضات درون سازمانی، عدم رضایت شغلی، استرس و راندمان پائین می شوند (آذری نیا، ۱۳۸۹). انگیزش شغلی را مجموعه ای از نیروهای انرژی بخش می داند که از درون و ویرای وجود شخص ثالث، نشأت می گیرد و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین کننده شکل، جهت، شدت و تداوم آن می باشد. در واقع با مطالعه انگیزش شغلی، می توان به استعدادهای بالقوه، علایق، نقاط قوت و ضعف ها پی برد و در راستای اصلا یا اعتلای آنها، اقدام کرد (لت هام، ۲۰۱۲). امروزه توجه به انگیزش اهمیت فراوانی دارد و تقریباً در تمامی عرصه های زندگی با آن سر و کار داریم. مثلاً در سازمانها برای رسیدن به اهداف سازمانی می بایست در کارکنان انگیزه وجود داشته باشد تا کارایی و اثر بخشی آنها افزایش یابد و اصطلاحاً بهره وری آنها افزایش یابد و نیز باعث خلاقیت و نوآوری گردد یا حتی چنانچه قرار است در سازمانی تغییرات یا بهسازی انجام گیرد، کامیونگ و وُریلی اولین گام در مرحلهی اجرای تغییرات و بهینه سازی در سازمان را ایجاد انگیزش معرفی نموده اند که منظور قبول تغییر و عدم مقاومت در مقابل تغییر از سوی کارکنان می باشد (نجف بیگی، ۱۳۹۳). شهرداریها نیز با توجه به مسئولیت خطیری که در کشور دارد، بر خود لازم می داند تا از نیروهای توانمند برای این منظور استفاده نماید. همانگونه که توضیح دادیم به کارگیری مناسب فناوریهای اطلاعات و ارتباطات، می تواند به آنها در این زمینه کمک نماید. اما شواهد نشان دهنده آن است که علیرغم اینکه شهرداری اهواز از زیرساختهای لازم و کافی فناوریهای اطلاعات و ارتباطات برخوردار می باشد، چنین به نظر می رسد که از این توانمندی و قابلیت برای توانمندسازی کارکنان بهره گیری لازم نمی شود. لذا در این تحقیق محقق در پی آن است که با مطالعه چگونگی تأثیر کاربرد فناوری اطلاعات بر توانمندسازی و اشتیاق شغلی کارکنان شهرداری منطقه چهار این موضوع را شفاف تر بیان نماید. بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال می باشد که به کارگیری فناوریهای اطلاعات در شهرداری منطقه چهار شهر اهواز چه تأثیری بر توانمندسازی و انگیزش شغلی کارکنان دارد؟

### هدف و فرضیه پژوهش

- شناسایی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز
- فرضیه تحقیق
- فناوری اطلاعات بر توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر دارد.

## تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

### تعریف مفهومی

#### - فناوری اطلاعات و ارتباطات

به مجموعه امکانات سخت افزاری، نرم افزاری، شبکه ای و ارتباطی به منظور دست یابی مطلوب به اطلاعات، مجموعه فرایندهای جمع آوری، ذخیره سازی پردازش و بازاریابی اطلاعات اگر بر بسترهای ارتباطی مبتنی بر زیر ساختارهای رایانه ای و مخابراتی شکل گیرد، فناوری اطلاعات و ارتباطات خوانده می شود (نقی زاده و غفاری، ۱۳۹۷).

#### - توانمندسازی کارکنان

توانمندسازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستم ها، روش ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وی، بلندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می شوند (ون، ۲۰۱۲).

#### - انگیزش شغلی:

نیروئی که به فرد این فشار را وارد می آورد که وظیفه اش را بخوبی و با دقت و علاقه انجام دهد. انگیزش در حقیقت نیروئی است که به مدیران می آید تا آنها قادر باشند وظائف شان را به نحوه بهتری انجام دهند (شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۵).

### تعاریف عملیاتی

#### - فناوری اطلاعات و ارتباطات

پرسشنامه استاندارد فناوری اطلاعات و ارتباطات محمودی (۱۳۹۲)، دارای ۱۵ گویه و در ۵ مولفه (فنی مخابرات، شبکه فناوری، حقوقی-اخلاقی، سواد فناوری، مدیریتی و امنیت فناوری) می باشد سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است.

#### - توانمندسازی کارکنان

پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان اسپریتزر و میشر و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) دارای ۱۵ گویه و در ۵ مولفه (شایستگی، خودمختاری، تأثیر گذاری، معنی دار بودن، اعتماد) می باشد سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است.

#### - انگیزش شغلی

پرسشنامه انگیزش استاندارد شغل هاگمن و اولدهام<sup>۳</sup> (۱۹۶۷)، دارای ۱۵ گویه و در ۵ مولفه (تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال، بازخورد شغل) می باشد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است.

### نوع روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی و پیمایشی است. از آنجا که نتایج تحقیق می تواند در حل مشکلات کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز کمک کند کاربردی همچنین از آنجا که نتایج

<sup>1</sup> Van

<sup>2</sup> Spritzer and Mishra et al

<sup>3</sup> Hackman and Oldham

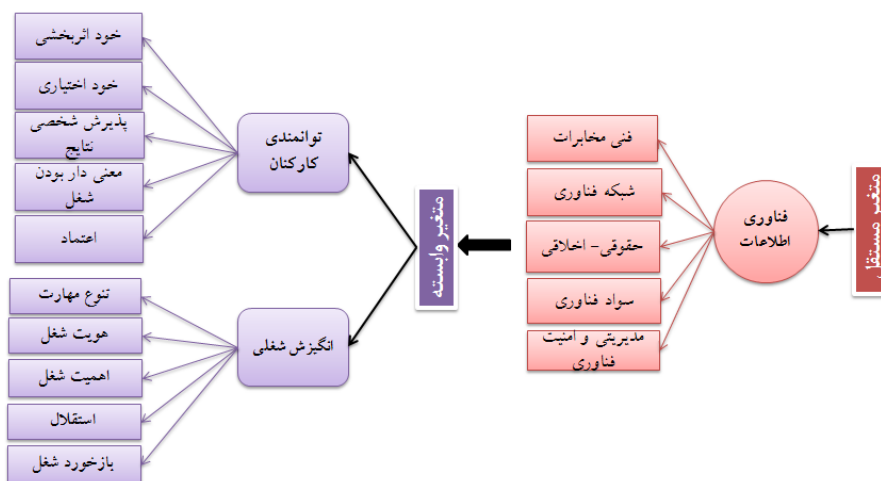
تحقیق به توصیف شرایط و جامعه مورد مطالعه می پردازد در دسته تحقیقات توصیفی قرار می گیرد و چون محقق مستقیماً در محیط تحقیق بصورت میدانی به جمع آوری اطلاعات می پردازد جزء تحقیقات پیمایشی محسوب می شود. جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری تحقیق جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان که در شهرداری منطقه چهار شهر اهواز می باشد. به استناد گزارش کارکنان که در ارگان ۱۱۰ نفر که بر اساس جدول مورگان ۸۶ محاسبه می شود.

### مدل تحقیق

با توجه به مبانی نظری موجود و پیشینه تحقیق مدل مفهومی زیر برای پاسخگویی به فرضیات تحقیق مورد توجه قرار گرفته است.

همانگونه که شکل ۱ نشان می دهد، فناوری اطلاعات و ارتباطات دارای ۵ مولفه (فنی مخابرات، شبکه فناوری، حقوقی- اخلاقی، سواد فناوری، مدیریتی و امنیت فناوری) می باشد. براساس مرور ادبیات، فرض پایان نامه حاضر این است که هریک از متغیر مستقل (فناوری اطلاعات و ارتباطات) و مولفه هایش رابطه ای بصورت مستقیم با متغیرهای وابسته (توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی) دارد.

### شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق



مأخذ: فناوری اطلاعات و ارتباطات محمودی (۱۳۹۲)، توانمند سازی کارکنان اسپریتز و میسرا (۱۹۹۲)، انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰).

### روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده ها:

دو معیار تشخیص مناسب بودن ابزار جمع آوری داده ها روایی و پایایی می باشد:

الف) روایی: وقتی شما وسیله ای برای اندازه گیری یک مشخصه یا ویژگی دارید باید مطمئن شوید که آیا ابزار اندازه گیری مورد نظر می تواند ویژگی و خصوصیتی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه گیری کند یا خیر؟ اگر می خواهید به وسیله یک پرسشنامه در یک جمعیت خاص اندازه گیری کنید، باید مطمئن باشید سؤالاتی را که در پرسشنامه گنجانده اید با اطمینان بالایی مشخصه مورد نظر را به درستی اندازه خواهند گرفت.

در تحقیق حاضر بعد از مطالعه منابع کتابخانه ای، مقالات فارسی و لاتین برای هر کدام یک از متغیرهای پژوهش شاخصهایی ساخته شد، که مبنای ساخت آنها پرسشنامه استاندارد می باشد و با هماهنگی اساتید محترم راهنما و چند نفر از دیگر اساتید اصلاحات لازم انجام گردید تا مشکلی در اعتبار پرسشنامه وجود نداشته باشد.

ب) پایایی: یکی از ویژگی های دیگر ابزارهای اندازه گیری، به ویژه پرسشنامه، پایایی یا اعتماد آن است. منظور از پایایی پرسشنامه این است که پرسشها باثبات باشند به عبارت دیگر ثبات و پایایی آنچه که بوسیله ابزار و یا روش تعیین می شود. پایایی یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می دهد. برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد (ضریب پایایی)، شیوه های مختلفی به کار برده می شود که از آن جمله می توان به اجرای دوباره (روش بازآزمایی)، روش موازی (همتا)، روش تصنیف (دو نیمه کردن عبارات پرسشنامه و محاسبه همبستگی نمرات دو دسته) و روش کودر- ریچاردسون اشاره کرد. کسانی که برای تحلیل داده های خود از نرم افزار SPSS استفاده می کنند، می توانند قابلیت پایایی ابزار اندازه گیری را با روش «آلفای کرونباخ» محاسبه نمایند که مقادیر آن برای متغیرهای پژوهش حاضر به صورت جدول شماره ۲ می باشد.

**جدول ۲: مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرها در پرسشنامه**

متغیر	ابعاد	تعداد سوال	مقدار آلفای کرونباخ
فناوری اطلاعات و ارتباطات	فنی مخابرات	۸	۰/۹۲
	شبکه فناوری	۵	۰/۸۸
	حقوقی-اخلاقی	۸	۰/۹۱
	سواد فناوری	۴	۰/۹۳
	مدیریتی و امنیت فناوری	۳	۰/۹۰
توانمند سازی کارکنان	شایستگی	۳	۰/۹۶
	خودمختاری	۳	۰/۹۰
	تأثیر گذاری	۳	۰/۹۰
	معنی دار بودن	۳	۰/۹۲
	اعتماد	۳	۰/۹۰
انگیزش شغلی	تنوع مهارت	۳	۰/۸۸
	هویت شغل	۳	۰/۸۷
	اهمیت شغل	۳	۰/۸۱
	استقلال	۳	۰/۸۵
	بازخورد شغل	۳	۰/۸۲

## روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل عبارت است از روشی که از طریق آن کل فرایند پژوهشی، از انتخاب مسأله تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می‌شود. تجزیه و تحلیل داده های آماری در این تحقیق بوسیله نرم افزار SPSS<sup>24</sup> انجام شده است.

## آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

در این قسمت ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیر می‌پردازیم.

در صورتی که سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع داده‌ها نرمال نیست. در صورتی که سطح معنی داری آزمون بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر را می‌پذیریم و توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۳: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

Sig	تعداد نمونه	متغیر	
۰/۰۹۹	۸۶	فنی مخابرات	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۰/۰۹۱	۸۶	شبکه فناوری	
۰/۰۸۸	۸۶	حقوقی-اخلاقی	
۰/۰۷۴	۸۶	سواد فناوری	
۰/۰۸۹	۸۶	مدیریتی و امنیت فناوری	
۰/۰۹۹	۸۶	شایستگی	توانمند سازی کارکنان
۰/۱۳۲	۸۶	خودمختاری	
۰/۱۲۰	۸۶	تأثیر گذاری	
۰/۱۱۲	۸۶	معنی دار بودن	
۰/۰۸۸	۸۶	اعتماد	
۰/۰۸۶	۸۶	تنوع مهارت	انگیزش شغلی
۰/۰۹۱	۸۶	هویت شغل	
۰/۰۸۹	۸۶	اهمیت شغل	
۰/۱۲۹	۸۶	استقلال	
۰/۱۱۱	۸۶	بازخورد شغل	

مطابق جدول فوق، چون سطح معنی داری کلیه متغیرها از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع متغیرها نرمال است. پس برای کلیه فرضیه‌ها می‌توان از آزمونهای پارامتریک استفاده نمود.

## تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها

در این بخش ابتدا با استفاده از آزمون نرمال بودن ابعاد و متغیرها به نرمال بودن یا نبودن آنها می‌پردازیم و بعد با استفاده از نتیجه این آزمون، آزمونهای مرتبط با فرضیه‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

### بررسی فرضیه اصلی

H0: فناوری اطلاعات بر توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر ندارد.

H1: فناوری اطلاعات بر توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر دارد.

### جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مستقل	ضریب رگرسیونی	ضریب بتا استاندارد	ضریب تعیین	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
فناوری اطلاعات و ارتباطات	توانمند سازی کارکنان	۰/۰۹۷	۰/۹۷۵	۰/۸۵۱	۰/۷۲۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵	پذیرش H1
ارتباطات	انگیزش شغلی	۰/۰۹۱	۰/۸۲۵	۰/۷۴۲	۰/۸۲۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	پذیرش H1

جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون خطی ساده استفاده شده است که نتیجه آن به صورت فرمول زیر می‌باشد

$$Y = 0.097 + 0.975 X$$

در فرمول فوق  $Y$  همان متغیر وابسته (توانمند سازی کارکنان) است مقدار  $0.097$  - انگیزش مقدار شغلی  $0.975$  اشاره به عرض از مبدا معادله رگرسیون می‌کند که مقدار آن نشان دهنده آن مقدار از متغیر توانمند سازی کارکنان - انگیزش شغلی است که هیچ ارتباطی به متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات ندارد.  $X$  اشاره به متغیر مستقل (فناوری اطلاعات و ارتباطات) دارد و  $0.975$  ضریب رگرسیونی یا شدت تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمند سازی کارکنان - انگیزش شغلی است.

باتوجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده ( $0.000$ ) کوچکتر از سطح خطاست ( $0.05$ ) می‌باشد، لذا فرض  $H_0$  رد شده و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می‌شود. از مقدار به دست آمده ضریب بتا استاندارد توانمند سازی کارکنان  $\beta = (0.851)$  - ضریب بتا استاندارد توانمند انگیزش شغلی  $\beta = (0.825)$  می‌توان استنباط نمود فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمند سازی کارکنان - انگیزش شغلی کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر مثبت و مستقیم داشته است.

### بحث و نتیجه گیری

همچنین آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نیز به برای استفاده از روش های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده های جمع آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا غیرنرمال؟ چون در صورت نرمال بودن توزیع داده های جمع آوری شده برای آزمون فرضیه ها می توان از آزمون های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیرنرمال بودن از آزمون های ناپارامتریک استفاده کرد. چون مقدار سطح معنی داری برای متغیرها بزرگتر از مقدار خطا  $0.05$  می باشد ( $\text{sig} > 0.05$ ) توزیع نرمال است و از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

برای سنجش پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های تحقیق بالای  $0.7$  می باشد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه می باشد.

چون متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند پس باید از آزمون های پارامتریک استفاده شود، جهت بررسی فرضیات پژوهش، چون تأثیر متغیر مستقل بر وابسته در فرضیه باید مورد بررسی قرار بگیرد و از آزمون رگرسیون خطی جهت بررسی فرضیه پژوهش استفاده می شود.

## بحث و نتیجه گیری

**فرضیه اصلی:** فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر دارد.

H0: فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر ندارد.

H1: فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان و انگیزش شغلی در کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر دارد.

باتوجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطاست (۰/۰۵) می باشد، لذا فرض H0 رد شده و فرضیه H1 پذیرفته می شود، می توان استنباط نمود فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی کارکنان - انگیزش شغلی کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز تأثیر مثبت و مستقیم داشته است. پس این فرضیه تایید می گردد. نتیجه به دست آمده با نتایج مطالعاتی این یافته با یافته های پژوهش عبادی (۱۳۹۷)، مولوی و همکاران (۱۳۹۶)، عموزاده خلیلی (۱۳۹۴)، تقوایی یزدی (۱۳۹۴)، افتخاری و دیگران (۱۳۹۳)، دایلی و دیگران (۲۰۱۲)، آدلما (۲۰۰۰)، آلن (۱۹۹۰) همراستا می باشد

## پیشنهادات کاربردی تحقیق

- به کارکنان طوری آموزش دهند که بتوانند با شرایط و موقعیت های متغیر کنار بیایند.
- افزایش سرعت پاسخگویی.
- آموزش کل کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر اهواز به منظور سازگاری با موقعیتهای مختلف
- بازنگری روشهای انجام کار با رویکرد تسریع در ارائه خدمات.
- ایجاد دوره های تخصصی برای توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی برای تبدیل وضعیت موجود به وضعیت مطلوب.
- کارکنان را قادر سازد تا اطلاعات مورد نیاز خود را در هر زمان، به سرعت و آسان کسب کنند.
- ایجاد پیوند منسجم بین کارکنان با سیستم سازمان جهت بالابردن عملکرد توانمندی کارکنان و انگیزش شغلی

## منابع و مآخذ

- آذری نیا، محمد علی، توانمندسازی کارکنان کلید افزایش بهره وری، روزنامه سرمایه شماره ۸۱۰، ۱۳۸۹.
- ابطحی، سید حسن؛ عابسی، سعید توانمندسازی کارکنان. تهران: نشر موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. ۱۳۹۳.
- شاه آبادی مرتضی، حسین زاده یوسف آباد سیدمجتبی، بررسی عوامل انگیزش شغلی، همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران. ۱۳۹۵.
- لک؛ بهزاد، جوادیان، رضا، تأثیر زیرساختهای فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان پلیس. فصلنامه توسعه. سال ششم، شماره ۱۹. ص ۳۱-۶۰. ۱۳۹۰

میرعلی بیداخویدی، زهرا. جنتی، لیلا. ۱۳۹۷، تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر چابکی سازمان، همجنین، بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازمان یادگیرنده. چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالشها و راه حل ها

نقی زاده، یاسمن، غفاری، سعید، تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه علوم فنون و مدیریت اطلاعات، دوره ۳، شماره ۳، شماره پیاپی ۸، صص ۸۳-۱۰۴، ۱۳۹۷.

Hiemler, R . Attitudes of college graduates, faculty and human resource managers regarding the importance of skills acquired in college and needed for job performance and career advancement potential in the retail sector (Doctoral Dissertation). Dowling college oakdale, New York.2010

Spreitzer MW, rothmann S. Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. SA Journal of Industrial Psychology, 36(1), 1-8.2008.

Latham, G. P. Work motivation: History, theory, research, and practice. Sag.2012

Van, F., Glickman, T. Classroom management styles, Journal of Product & Brand Management, 12 (1), 39-51.2012

Yong, S-B., & Lee, K-H. Linking empowerment and job enrichment to turnover intention: The influence of job satisfaction. International Review of Public Administration, 14, (2), 13-23.2012.

---

## **The Impact of Information Technology on Employee Empowerment and Employee Job Motivation in the Municipality of Ahvaz District Four**

**Ali Saadouni**

---

### **Abstract**

The present study aims to identify the impact of information technology on employee empowerment and job motivation in employees of the Municipality of District 4 of Ahvaz. The research method used is applied in terms of purpose and descriptive in terms of nature and method, survey type. The statistical population of this study includes all employees who are active in the Municipality of District 4 of Ahvaz, which is 110 people, of which 86 S = people were selected as a sample using the Morgan table by random sampling method. To collect data, the standard questionnaires of Information and Communication Technology Mahmoudi (2013), Empowerment of Employees Spritzer and Mishra (1992), and Job Motivation of Hackman and Oldham were used. The data collected through statistical tests including the test Kolmogorov-Smirnov and analyzed using SPSS24 software. The results of the present study show that information technology has an effect on employee empowerment and job motivation in employees of the Municipality of District 4 of Ahvaz. As a result, the effect of information and communication technology on employee empowerment has become, and today's organizations need employees with energy and enthusiasm. Those who have great enthusiasm and interest in their jobs. In general, enthusiastic employees are completely fascinated by their jobs and perform their job duties in a desirable manner.

### **Keywords**

Information technology, employee empowerment, job motivation.

---