

بررسی رابطه پذیرش فناوری اطلاعات و توانمندسازی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه

مجید جهانگیری فرد^۱، فرحناز شیرازی^۲

^۱ گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

^۲ گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

چکیده

یکی از ارزش‌هایی که سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمانشان ایجاد نمایند، توانمندسازی کارکنان با استفاده از این ابزارها است. تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، افراد آن و نقش تمامی آنان در موفقیت سازمان می‌باشد که این امر از طریق توانمندسازی و تأمین رضایت شغلی کارکنان میسر است. هدف این پژوهش بررسی تاثیر فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. روش نمونه‌گیری، از نوع نمونه‌گیری تصادفی ساده است. جامعه آماری، دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه بوده و حجم نمونه، به اندازه ۱۷۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران تعیین گردیده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است پذیرش فن آوری اطلاعات دبیران با رضایت شغلی و توانمندسازی آنان مرتبط است که شرح رابطه مولفه‌های سه عامل ذکر شده در نتیجه‌گیری به تفصیل آمده است.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی، رضایت شغلی، فناوری اطلاعات، دبیران آموزش و پرورش

۱. مقدمه

اطلاعات، یکی از ارزشمندترین ورودی های هر سازمان است. اطلاعات با ارزش، باعث افزایش اطمینان و ثبات منابع انسانی و کمبود آن، سبب بی اطمینانی و بی ثباتی در سازمان می گردد. امروزه اطلاعات در سازمان ها، از طریق فن آوری اطلاعات جمع آوری، پردازش و نگهداری می شود. در گذشته، اطلاعات بیشتر به صورت اسناد و مدارک موجود بود و در اختیار افراد خاصی قرار می گرفت، ولی امروزه، فن آوری اطلاعات این محدودیت را از میان برداشته است. در ادبیات مدیریت، شریان حیاتی سازمان همان شبکه اطلاعاتی و خون جاری در آن نیز اطلاعات می باشد (چامپی و هامر^۱، ۱۹۹۵).

فناوری اطلاعات با تدارک اطلاعات و دانش منجر به "توانمندسازی" افراد و ایجاد فرصت های یادگیری و درآمد می شود، قدرت تصمیم گیری افراد را بالا می برد و عاملی برای غلبه بر محدودیت های مکانی و زمانی است (حمیدی و سرتیپی، ۱۳۸۸).

امروزه تسلط بر دانش فناوری اطلاعات و پذیرش آن در توانمند سازی کارکنان نقش بسزایی را ایفا می نماید. در آموزش و پرورش با ایجاد توانمندسازی با استفاده از پذیرش فناوری زمینه ای می شود تا هنگامی که معلمان توانمند شوند، احساس بیشتری نیز در مورد شغل خود خواهند داشت زیرا "رضایت شغلی" نیز به وضوح به سطوح توانمندسازی درونی ارتباط دارد. رضایت شغلی ارتباط عاطفی افراد نسبت به نقش کاری خود اطلاق می شود و به عنوان ارتباط ادراک شده بین آنچه که یک فرد از شغلش می خواهد و آنچه که به فرد ارائه می شود، تعریف شده است (لاولر، ۱۹۷۳).

با مقدمه ذکر شده تحقیق حاضر به بررسی نقش تکنولوژی اطلاعات در توانمند سازی و رضایت شغلی در دبیران آموزش و پرورش شهرستان فیروزکوه می پردازد.

۲. بیان مسئله

به عقیده کانتر^۲ اطلاعات یکی از حیاتی ترین ابزارهای قدرت مدیریتی است. کسب اطلاعات، به ویژه اطلاعاتی که به نظر می رسد نقش محوری یا راهبردی در سازمان داشته باشد، می تواند برای ساختن یک پایگاه قدرت و نیز برای واجب اطاعه و متنفذ کردن یک شخص در سازمان به کار رود. از طرف دیگر، وقتی مدیران افراد خود را با اطلاعات بیشتر، به جای اطلاعات کمتر، تجهیز می کنند آن افراد احساس توانمندی می کنند و به احتمال بیشتری با بهره وری، کامیابی و در هماهنگی با خواسته های مدیریت کار می کنند (جوادیان^۳، ۲۰۰۷).

توانمند سازی در آموزش و پرورش موضوع مهمی است که باید به آن توجه داشت، تا بتوانند مدرسی بهتر با کارکنان موثری داشته باشند، زیرا توانمند سازی به عنوان یک مولفه مثبت در انگیزش معلمان پذیرفته شده است (شورت و راینهارت، ۱۹۹۴).

امروزه مدارس باید رویکرد سنتی به مدیریت را کنار گذاشته و به تجدید ساختار سازمانی بپردازند. مدیران مدرسه تجدید ساختار شده، در جستجوی راههایی هستند تا محیطی را ایجاد کنند که معلمان در برنامه ریزی ها و اجرای تغییراتی به منظور افزایش یادگیری دانش آموزان فعالیت کنند. مدیران این مدارس این امر موجب شده است تا سازمان های موفق با استفاده از ابزارها و مکانیسم های مختلف، سعی در فراهم نمودن برنامه های توانمندسازی کارکنان داشته باشند. با توجه به توانایی های بالقوه فناوری های اطلاعات و ارتباطات در برآورده ساختن نیازهای سازمان در این زمینه، مدیران موفق از این فناوری ها برای توسعه توانمندی کارکنان خود، در راستای دستیابی به اهداف سازمان، استفاده می کنند.

موارد متعددی از طرف پژوهشگران پیشین در زمینه رابطه بین فناوری اطلاعات با توانمند سازی یا تأثیر بر شغل کارکنان سازمان ها عنوان گردید که مؤلفه های اصلی آنها به شرح ذیل می باشند:

✓ فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی تأثیر دارد.

1 Champy & Hammer

2 Kanter

3 Javadiyan

- ✓ سیستمهای اطلاعاتی موجب بهبود تصمیم گیری مدیران سازمان هاست.
- ✓ کاربرد فناوری اطلاعات باعث کوچک سازی سازمان ها میگردد.
- ✓ به کارگیری فناوری اطلاعات موجب قدرت سازمانی میگردد و روش آن نیز تیمسازی، تشریک مساعی، تأکید بر اجماع و همکاری است.

✓ فناوری اطلاعات موجب کنترل بیشتر کارکنان میگردد (حمیدی^۱، ۲۰۰۹).

مطالعات نشان می دهد بکار گیری فناوری علاوه بر توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی، حس تعهد، مسؤلیت پذیری، بهره وری و کیفیت ارائه خدمات تأثیر مثبت دارد (ضمیری پور کرمانشاهی^۲، ۲۰۰۵).

با توجه به ظهور فناوری های نوین و تغییرات لحظه به لحظه در سیستم آموزشی که برای افزایش بهره وری فن آوری اطلاعات به نوعی پیش نیاز محسوب می شود این تحقیق در پی آن است که تاثیر تکنولوژی اطلاعات بر اساس مدل TAM^۳ بر رضایت شغلی که بر اساس مدل مطرح شده مقیمی (۱۳۹۰) شامل "عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی" است و رابطه آن با توانمندسازی روانشناختی که بر اساس مدل اسپریتزر^۴ (۱۹۹۵) عبارتند از: "احساس شایستگی، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن، احساس اعتماد و احساس خود مختاری" در بین معلمان آموزش و پرورش فیروزکوه مورد بررسی قرار گیرد.

مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که چه رابطه ای بین پذیرش فناوری، توانمند سازی و بهره وری وجود دارد؟ و آیا پذیرش فناوری زمینه توانمند سازی دبیران شهرستان فیروزکوه و در نتیجه توانمند سازی باعث رضایت شغلی آنان خواهد شد؟ با توجه به مسئله تحقیق، فرضیات تحقیق به شرح زیر در دو دسته فرضیات اصلی و فرضیات فرعی به ترتیب زیر تقسیم می شوند:

فرضیات اصلی

۱. بین توانمند سازی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه بر رضایت شغلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین پذیرش تکنولوژی اطلاعات و توانمند سازی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین پذیرش تکنولوژی اطلاعات و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی تحقیق

- ۱- بین سودمندی درک شده کاربرد تکنولوژی و توانمند سازی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین سهولت درک شده کاربرد تکنولوژی و توانمند سازی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین نگرش نسبت به استفاده از تکنولوژی و توانمند سازی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین تمایل به استفاده از تکنولوژی و توانمند سازی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۵- بین سودمندی درک شده کاربرد تکنولوژی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۶- بین سهولت درک شده کاربرد تکنولوژی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۷- بین نگرش نسبت به استفاده از تکنولوژی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۸- بین تمایل به استفاده از تکنولوژی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.

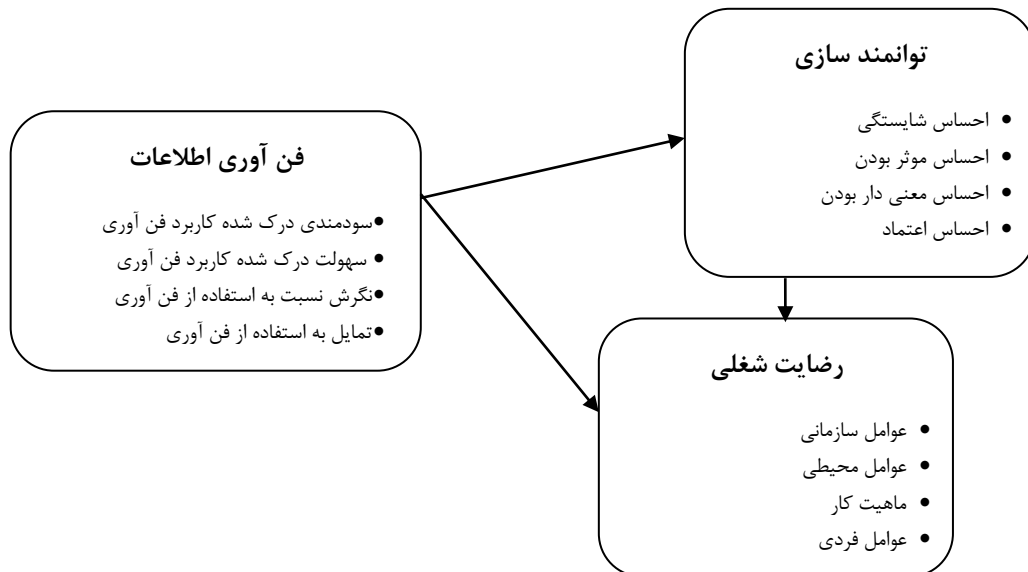
1 Hamidi.M

2 Zaimipur Kermanshahi M

3 Technology Acceptance Model

4 Spreitzer, 1995

مدل مفهومی پژوهش بر اساس مطالعه سعیدی پور^۱ (۲۰۱۴) که در مطالعه خود به بررسی رابطه پذیرش فناوری اطلاعات با توانمند سازی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور کرمانشاه پرداخت به شکل زیر طرح می گردد:



نمودار ۱، مدل مفهومی تحقیق (سعیدی پور، ۲۰۱۴، ص ۳۰۴۰)

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات نیز، این تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی است و روش تحلیل فرصیه ها به روش همبستگی خواهد بود. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده ها از انواع روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است به این صورت که برای آزمون نرمال بودن توزیع داده های تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و جهت تحلیل فرضیات، حسب نرمال بودن یا نبودن، از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می شود همچنین از نرم افزار SPSS برای آزمون های آماری و تحلیل آن بهره گرفته خواهد شد.

جامعه آماری تحقیق حاضر، عبارت است از کلیه دبیران آموزش و پرورش شهرستان فیروزکوه که تعداد آنها ۳۲۸ نفر می باشند. با استفاده از فرمول کوکران نمونه ای تعداد ۱۷۸ نمونه برای انجام تحقیق در نظر گرفته شد که با استفاده از شیوه تصادفی ساده نمونه گیری به عمل آمد.

در این پژوهش از سه پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. در پرسشنامه تحقیق ۴ پرسش درخصوص مشخصات دموگرافیکی یا جمعیت شناختی پاسخگویان (جنسیت، تحصیلات، سابقه کار و سمت) طرح شده است. برای سنجش متغیر پذیرش تکنولوژی اطلاعات از پرسشنامه ۲۱ سوالی شیخ شعایی و علوم، ۱۳۸۶ بهره گرفته شد و برای سنجش متغیر توانمند سازی از پرسشنامه ۱۵ سوالی استاندارد اسپیرتز (۱۹۹۵) بهره برده شد و همچنین برای رضایت شغلی نیز از پرسشنامه ۱۳ سوالی لینز^۲ (۲۰۰۳) بهره برده شد که در ذیل تشریح می گردد. به منظور اندازه گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS 18 انجام گردیده است.

جدول شماره ۱- پایایی پرسشنامه TAM

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
--------------	---------------

1 Saeidi pour

2 Susan J.Linz

۱۸	۰.۸۱۷
----	-------

جدول شماره ۲- پایایی پرسشنامه اسپیرتز

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
۱۳	۰.۷۹۱

جدول شماره ۳- پایایی پرسشنامه لینز

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
۱۰	۰.۷۰۹

با توجه به اطلاعات جداول ۱ و ۲ و ۳ پایایی پرسشنامه های تحقیق تایید گردید.

۴. تحلیل یافته ها

با استفاده از داده های بدست آمده از تحلیل پرسشنامه ها، ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی، در قالب جداول زیر توصیف می شود.

جدول شماره ۴ توزیع اعضای نمونه مورد مطالعه را بر حسب جنسیت نشان می دهد. ملاحظه می گردد که ۸۷.۶ درصد اعضای نمونه را مردان و ۱۲.۴ درصد را زنان تشکیل می دهند.

جدول شماره ۴- توزیع پاسخ دهنده گان بر حسب جنسیت

جنسیت

	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
زن	22	12.4	12.4	12.4
مرد	156	87.6	87.6	100.0
جمع	178	100.0	100.0	

جدول شماره ۵ توزیع تحصیلی اعضای نمونه را نشان می دهد. ملاحظه می گردد که مدرک تحصیلی ۲۴.۳ درصد از پاسخگویان کاردانی و دیپلم، ۵۸.۴ درصد کارشناسی و ۱۶.۹ درصد نیز کارشناسی ارشد و ۰.۶ درصد دکتری می باشند. قابل توجه اینکه افرادی که دانشجو بودند مقطع بعدی برای آنان در نظر گرفته شد.

جدول شماره ۵- توزیع تحصیلی پاسخ دهندگان

فراوانی	درصد	درصد صحیح	درصد تجمعی
۱۰۴	۵۸.۴	۵۸.۴	۵۸.۴
۴۳	۲۴.۲	۲۴.۲	۸۲.۶
۳۰	۱۶.۹	۱۶.۹	۹۹.۴
۱	۰.۶	۰.۶	۱۰۰.۰

مجموع	178	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

جدول شماره ۶ توزیع اعضای نمونه بر حسب سابقه کار را نشان می دهد. ملاحظه می گردد که ۴ درصد از پاسخ دهندگان زیر ۵ سال، ۱۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۰ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۴ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۰ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کاری دارند.

جدول شماره ۶ - توزیع پاسخ دهندگان از نظر سابقه کار

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	
57.9	57.9	57.9	103	-5 Valid
77.5	19.7	19.7	35	5-10
91.6	14.0	14.0	25	10-15
94.9	3.4	3.4	6	15-20
100.0	5.1	5.1	9	20+
	100.0	100.0	178	Total

۴.۱. تحلیل آمار استنباطی

هدف از تحلیل استنباطی، تعمیم نتایج حاصله از مشاهدات محقق در نمونه انتخابی خود به جمعیت اصلی می باشد. در تحلیل استنباطی از دو نوع آمار بهره گرفته می شود که اولی، آمار پارامتریک است که برای توزیع های نرمال استفاده می شود و دومی، آمار ناپارامتریک است که آن را آزمونهای آزاد-توزیع نیز می نامند. در آزمونهای ناپارامتری نیاز به نرمال بودن توزیع نیست (خاکی، ۱۳۸۴: ۳۲۰).

برای مشخص شدن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می شود.

بر اساس خروجی نرم افزار SPSS و مقدار معنی داری که به اختصار با sig نشان داده شده است، به بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق می پردازیم.

نتیجه آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای هر کدام از متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۷ آمده است.

جدول ۷- نتیجه آزمون K-S

tavanm andi	rezaya t	pazires hit	js- fardi	js- mahiat	js- mohiti	js- sazman	pw- etemad	pw- mani dari	pw- tasir	pw- shayes	it- tamay ol	it- negare sh	it- sohoo lat	it-sood	
178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	N
2.8146	3.245 8	3.0084	4.1067	2.7640	2.4157	3.6966	1.8820	2.5281	2.741 6	4.1067	2.977 5	3.0112	3.016 9	3.0281	Mean
.46718	.4386 6	.85490	.30966	1.1151 0	.49424	1.04589	1.4739 2	1.1157 8	.5729 9	.30966	1.518 08	1.5070 0	1.501 32	1.4898 1	Std. Deviation Absolute
.205	.207	.094	.528	.332	.384	.446	.422	.424	.483	.528	.210	.210	.216	.215	Most Extreme Differences
.205	.207	.094	.528	.332	.384	.274	.422	.424	.326	.528	.173	.176	.172	.176	Positive
-.144	-.192	-.077	-.365	-.241	-.297	-.446	-.275	-.262	-.483	-.365	-.210	-.210	-.216	-.215	Negative
2.731	2.758	1.252	7.046	4.430	5.125	5.945	5.628	5.651	6.444	7.046	2.807	2.807	2.877	2.866	Kolmogorov-Smirnov Z
.000	.000	.087	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0۷۹	.0۱۴	.000	.000	.000	.000	Asymp. Sig. (2-tailed)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

با توجه به تحلیل انجام شده، نتیجه بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق در قالب جدول ۸ ارائه می شود:

جدول ۸- نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	Sig(سطح معنی داری)	α (مقدار خطا)	نتیجه آزمون
سودمندی	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
سهولت	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
نگرش	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
تمایل	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
عوامل سازمانی	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
عوامل محیطی	۰.۰۲۴	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
ماهیت کار	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
عوامل فردی	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
شایستگی	۰.۰۱۴	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
موثر بودن	۰.۰۷۹	۰/۰۵	داده ها نرمال است.
معنی داری	۰.۰۶۸	۰/۰۵	داده ها نرمال است.
اعتماد	۰.۰۰۸	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
پذیرش تکنولوژی	۰.۰۸۷	۰/۰۵	داده ها نرمال است.
توانمند سازی	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست
رضایت شغلی	۰.۰۰۰	۰/۰۵	داده ها نرمال نیست

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می شود توزیع برخی از متغیرهای تحقیق نرمال و برخی دیگر غیر نرمال می باشند. بنابراین برای آزمون فرضیات تحقیق باید از آزمون ناپارامتریک استفاده شود که در این تحقیق از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می کنیم.

۴.۲. آزمون فرضیه های تحقیق

جدول زیر نتایج آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن را نشان می دهد:

جدول ۹- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه اول

Correlations

	سودمندی	توانمند سازی
Spearman's rho سودمندی	ضریب همبستگی	.712**
	سطح معنی داری	.000
	حجم نمونه	178
توانمند سازی	ضریب همبستگی	.712**
	سطح معنی داری	.000
	حجم نمونه	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۰- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه دوم تحقیق

Correlations

	سهولت	توانمند سازی
Spearman's rho سهولت	ضریب همبستگی	.706**
	سطح معنی داری	.۳۰۱
	حجم نمونه	178
توانمند سازی	ضریب همبستگی	.706**
	سطح معنی داری	.۳۰۱
	حجم نمونه	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۱- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه سوم تحقیق

Correlations

	نگرش	توانمند سازی
Spearman's rho نگرش	ضریب همبستگی	.710**
	سطح معنی داری	.۱۲۹
	حجم نمونه	۱۷۸

توانمند سازی	ضریب همبستگی	.710**	1.000
	سطح معنی داری	.۱۲۹	.
	حجم نمونه	۱۷۸	۱۷۸

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۲- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه چهارم تحقیق

Correlations

	تمایل	توانمند سازی
Spearman's rho	ضریب همبستگی تمایل به فن آوری	.666**
	سطح معنی داری	.000
	حجم نمونه	178
	ضریب همبستگی	.666**
	سطح معنی داری	.000
	حجم نمونه	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۳- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه پنجم تحقیق

Correlations

	سودمندی	رضایت شغلی
Spearman's rho	ضریب همبستگی سودمندی درک شده	.۰02**
	سطح معنی داری	.0۶۷
	حجم نمونه	178
	ضریب همبستگی	.۰02**
	سطح معنی داری	.0۶۷
	حجم نمونه	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۴- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه ششم تحقیق

Correlations

	سهولت	رضایت شغلی
Spearman's rho	ضریب همبستگی سهولت درک شده	.706**
	سطح معنی داری	.000

	حجم نمونه	178	178
رضایت شغلی	ضریب همبستگی	.706**	1.000
	سطح معنی داری	.000	.
	حجم نمونه	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۵- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه هفتم تحقیق

Correlations

			سهولت	رضایت شغلی
Spearman's rho	تمایل	ضریب همبستگی	1.000	.040
		سطح معنی داری	.	.596
		حجم نمونه	178	178
رضایت شغلی		ضریب همبستگی	.040	1.000
		سطح معنی داری	.596	.
		حجم نمونه	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۶- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه هشتم تحقیق

Correlations

			تمایل	رضایت شغلی
Spearman's rho	تمایل	ضریب همبستگی	-.018	1.000
		سطح معنی داری	.809	.
		حجم نمونه	178	178
رضایت شغلی		ضریب همبستگی	1.000	-.018
		سطح معنی داری	.	.809
		حجم نمونه	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۷- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه اصلی اول تحقیق

Correlations

		پذیرش فن آوری اطلاعات	رضایت شغلی

Spearman's rho	پذیرش فن آوری	ضریب همبستگی	1.000	.805**
	اطلاعات	سطح معنی داری	.	.000
		حجم نمونه	178	178
	رضایت شغلی	ضریب همبستگی	.805**	1.000
		سطح معنی داری	.000	.
		حجم نمونه	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۸- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه اصلی دوم تحقیق

Correlations

		پذیرش فن آوری اطلاعات	توانمند سازی
Spearman's rho	ضریب همبستگی پذیرش فن آوری	1.000	.۷۱۱**
	اطلاعات	.	.000
	حجم نمونه	178	178
	توانمند سازی	.۷۱۱**	1.000
		.000	.
	حجم نمونه	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۹- نتیجه آزمون اسپیرمن فرضیه اصلی سوم تحقیق

Correlations

		رضایت شغلی	توانمند سازی
Spearman's rho	ضریب همبستگی رضایت شغلی	1.000	.۶۵۹**
		.	.000
	حجم نمونه	178	178
	توانمند سازی	.۶۵۹**	1.000
		.000	.
	حجم نمونه	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

۵. نتیجه گیری

پس از استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای تحلیل فرضیات تحقیق، نتایج آن در قالب جدول ۲۰ به صورت خلاصه شده بیان نمود.

جدول ۲۰- خلاصه آزمون فرضیات تحقیق

آزمون همبستگی اسپیرمن	H. در فرضیه n ام
رد می شود	H. در فرضیه فرعی اول
تایید می شود	H. در فرضیه فرعی دوم
تایید می شود	H. در فرضیه فرعی سوم
رد می شود	H. در فرضیه فرعی چهارم
تایید می شود	H. در فرضیه فرعی پنجم
رد می شود	H. در فرضیه فرعی ششم
تایید می شود	H. در فرضیه فرعی هفتم
تایید می شود	H. در فرضیه فرعی هشتم
رد می شود	H. در فرضیه اصلی اول
رد می شود	H. در فرضیه اصلی دوم
رد می شود	H. در فرضیه اصلی سوم

نتایج بدست آمده نشان دهنده وجود رابطه ی معنادار بین مولفه های سودمندی و تمایل به پذیرش فن آوری اطلاعات و توانمندسازی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه است همچنین نتایج بدست آمده نشان دهنده وجود رابطه ی معنادار بین مولفه ی سهولت پذیرش فن آوری اطلاعات و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه است و نهایتاً رضایت شغلی، توانمند سازی و پذیرش فن آوری اطلاعات دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه با یکدیگر مرتبط است. بنابراین می توان چنین استدلال کرد که پذیرش فن آوری اطلاعات دبیران با رضایت شغلی و توانمند سازی آنان مرتبط است.

پس از بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه در قالب آمار توصیفی ملاحظه شد که ۸۷.۶ درصد اعضای نمونه را مردان و ۱۲.۴ درصد را زنان تشکیل می دهند.

این موضوع نشان دهنده حضور پر رنگ تر مردان در مجموعه آموزش و پرورش شهرستان فیروزکوه می باشد. همچنین با تجزیه و تحلیل سوال دوم پرسشنامه تحقیق ملاحظه می شود که مدرک تحصیلی ۲۴.۳ درصد از پاسخگویان کاردانی و دیپلم، ۵۸.۴ درصد کارشناسی و ۱۶.۹ درصد نیز کارشناسی ارشد و ۰.۶ درصد دکتری می باشند.

این موضوع نشان دهنده تحصیلات متناسب مجموعه دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه می باشد.

با بررسی سوال در خصوص سابقه کار ملاحظه می گردد که که ۴ درصد از پاسخ دهندگان زیر ۵ سال، ۱۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۰ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۴ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۰ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کاری دارند. این موضوع نشان دهنده تجربه بالای میدان و دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه می باشد که با توجه به اهمیت به روز رسانی آموخته ها و داشته های علمی دبیران می بایست فعالیت هایی مثل اقدام پژوهی دبیران و دوره های ضمن خدمت بیشتر مورد توجه قرار گیرد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق که با استفاده از روش همبستگی اسپیرمن تحلیل شده اند، به شرح ذیل می باشد:

فرضیه فرعی اول: بین شاخص سودمندی درک شده پذیرش فن آوری اطلاعات و توانمند سازی دبیران آموزش و پرورش فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.

با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین سودمندی و توانمند سازی همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۷۱۲ می باشد که نشان دهنده همبستگی مستقیم بین سودمندی و توانمند سازی دبیران می باشد. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_1) پذیرفته و فرض (H_0) رد می شود و بین سودمندی و توانمند سازی دبیران ارتباط معنادار و مستقیمی وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی افزایش تفویض اختیار با بهبود توانمند سازی دبیران و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی دوم: بین سهولت درک شده و توانمند سازی دبیران مدارس فیروزکوه رابطه معنی دار وجود دارد.

با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی همبستگی وجود ندارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_0) پذیرفته و فرض (H_1) رد می شود و بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی دبیران ارتباط معنادار و مستقیمی وجود ندارد.

فرضیه فرعی سوم: بین نگرش به فن آوری و توانمند سازی دبیران مدارس فیروزکوه رابطه معنی دار وجود دارد.

با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی همبستگی وجود ندارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_0) پذیرفته و فرض (H_1) رد می شود و بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی دبیران ارتباط معنادار و مستقیمی وجود ندارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین تمایل به فن آوری و توانمند سازی دبیران مدارس فیروزکوه رابطه معنی دار وجود دارد.

با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین تمایل به فن آوری و توانمند سازی دبیران همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۶۶۶ می باشد که نشاندهنده همبستگی مستقیم بین تمایل به فن آوری و توانمند سازی دبیران می باشد. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_1) پذیرفته و فرض (H_0) رد می شود و بین تمایل به فن آوری و توانمند سازی دبیران رابطه مستقیمی وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی افزایش میزان تمایل به فن آوری با افزایش در میزان توانمند سازی دبیران و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی پنجم: بین سودمندی درک شده و رضایت شغلی دبیران مدارس فیروزکوه رابطه معنی دار وجود دارد.

با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی همبستگی وجود ندارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_0) پذیرفته و فرض (H_1) رد می شود و بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی دبیران ارتباط معنادار و مستقیمی وجود ندارد.

فرضیه فرعی ششم: بین سهولت درک شده و رضایت شغلی دبیران مدارس فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد.

با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین سهولت درک شده و رضایت شغلی همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۷۰۶ می باشد که نشان دهنده همبستگی مستقیم بین سودمندی و رضایت شغلی دبیران می

باشد. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_1) پذیرفته و فرض (H_0) رد می شود و بین سهولت درک شده و رضایت شغلی دبیران ارتباط معنادار و مستقیمی وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی افزایش سهولت با بهبود رضایت شغلی دبیران و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی هفتم: بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی دبیران فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد. با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی همبستگی وجود ندارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_0) پذیرفته و فرض (H_1) رد می شود و بین نگرش به فن آوری و رضایت شغلی دبیران ارتباط معنادار و مستقیمی وجود ندارد.

فرضیه فرعی هشتم: بین تمایل به فن آوری و رضایت شغلی دبیران فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد. با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین تمایل به فن آوری و رضایت شغلی همبستگی وجود ندارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_0) پذیرفته و فرض (H_1) رد می شود و بین تمایل به فن آوری و رضایت شغلی دبیران ارتباط معنادار و مستقیمی وجود ندارد.

فرضیه اصلی اول: بین پذیرش فن آوری اطلاعات و رضایت شغلی دبیران مدارس فیروزکوه رابطه معنی دار وجود دارد. با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که بین پذیرش فن آوری اطلاعات و رضایت شغلی دبیران می باشد. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_1) پذیرفته و فرض (H_0) رد می شود و بین پذیرش فن آوری اطلاعات و رضایت شغلی دبیران رابطه مستقیمی وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که تغییرات این دو متغیر با یکدیگر، هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی افزایش میزان پذیرش فن آوری اطلاعات با افزایش در میزان رضایت شغلی دبیران و بالعکس همراه است.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات فرعی تحقیق و تایید وجود ارتباط معنی دار میان مولفه های پذیرش فن آوری اطلاعات با رضایت شغلی دبیران نیز از نتیجه این آزمون پشتیبانی می نماید.

فرضیه اصلی دوم - بین پذیرش فن آوری اطلاعات و توانمند سازی دبیران مدارس فیروزکوه رابطه معنی دار وجود دارد.

با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که همبستگی مستقیم بین پذیرش فن آوری اطلاعات و توانمند سازی دبیران وجود دارد. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_1) پذیرفته و فرض (H_0) رد می شود و بین پذیرش فن آوری اطلاعات و توانمند سازی دبیران رابطه مستقیمی وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که تغییرات این دو متغیر با یکدیگر، هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی افزایش میزان پذیرش فن آوری اطلاعات با افزایش در میزان توانمند سازی دبیران و بالعکس همراه است.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات فرعی تحقیق و تایید وجود ارتباط معنی دار میان مولفه های پذیرش فن آوری اطلاعات با توانمند سازی دبیران نیز از نتیجه این آزمون پشتیبانی می نماید.

فرضیه اصلی سوم - بین رضایت شغلی و توانمند سازی دبیران مدارس فیروزکوه رابطه معنی دار وجود دارد.

با انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می شود که مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۶۵۹ می باشد که نشان دهنده همبستگی مستقیم بین رضایت شغلی و توانمند سازی دبیران می باشد. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر (H_1) پذیرفته و فرض (H_0) رد می شود و بین رضایت شغلی و توانمند سازی دبیران رابطه مستقیمی وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که تغییرات این دو متغیر با یکدیگر، هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی افزایش میزان رضایت شغلی با افزایش در میزان توانمند سازی دبیران و بالعکس همراه است.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات فرعی تحقیق و تایید وجود ارتباط معنی دار میان مولفه های رضایت شغلی با توانمند سازی دبیران نیز از نتیجه این آزمون پشتیبانی می نماید.

۶. پیشنهادات تحقیق

با توجه مبانی نظری تحقیق و تجزیه و تحلیل های انجام شده آن پیشنهادات زیر جهت بهره برداری آموزش و پرورش شهرستان فیروزکوه ارائه می گردد:

(۱) با توجه فرضیه فرعی اول که وجود ارتباط و همبستگی بین شاخص سودمندی پذیرش فن آوری اطلاعات و توانمند سازی را تایید می کند پیشنهاد می شود باور تاثیر استفاده از فناوری اطلاعات در بهبود عملکرد شغلی دبیران نهادینه شود در این راستا برای باور سودمندی فن آوری اطلاعات پیشنهادات زیر بیان می شود.

- منوط نمودن انجام برخی از فعالیت های شغلی فقط به استفاده از فن آوری

- در نظر گرفتن تشویقات شغلی برای افرادی که بیشتر از فناوری بهره می گیرند

- بیان و اطلاع رسانی تجربیات بهبود عملکرد با استفاده از فناوری اطلاعات

(۲) با توجه به تایید فرضیه فرعی چهارم که وجود ارتباط و همبستگی بین شاخص تمایل و توانمند سازی دبیران را تایید می کند پیشنهاد می شود برای بهبود توانمند سازی می بایستی تمایل به استفاده از فناوری اطلاعات در بین دبیران تقویت شود لذا پیشنهادات زیر در این خصوص مطرح می شود:

- سازو کار مناسب از حیث سخت افزار و نرم افزار برای بهره برداری از فن آوری در مدارس مهیا شود

- راه های انجام فعالیت های شغلی با استفاده از فناوری اطلاعات هموار گردد.

(۳) با توجه به تایید فرضیه فرعی ششم که وجود ارتباط و همبستگی بین سهولت پذیرش فن آوری و رضایت شغلی را تایید می کند لذا باید در آموزش و پرورش پیشنهادات زیر عملی شود:

- برای افزایش رضایت شغلی معلمان باید ساز و کار دسترسی آسان به فناوری اطلاعات در مدارس برای دبیران فراهم گردد.

- فرآیند های دست و پا گیر و غیر ضروری در استفاده از فن آوری اطلاعات حذف گردد.

(۴) با توجه به تایید فرضیه اصلی اول که وجود ارتباط و همبستگی بین توانمند سازی و رضایت شغلی را تایید می کند لذا باید در آموزش و پرورش فیروزکوه شرایطی فراهم شود که معلمان و مدیران:

- شغل خود را با ارزش تلقی نموده و علاقه درونی نسبت به آن داشته باشند.

- به توانایی و ظرفیت خود برای انجام وظایف محوله اعتقاد و باور داشته باشند.

- دارای حق انتخاب، آزادی عمل و استقلال در محیط کار باشند.
- در تصمیم گیری ها مشارکت داشته باشند.
- به یکدیگر احساس اعتماد، علاقه مندی، شایستگی و گشودگی داشته باشند.
- ۴) با توجه به تایید فرضیه اصلی دوم که وجود ارتباط و همبستگی بین پذیرش فن آوری و توانمند سازی را تایید می کند لذا باید در آموزش و پرورش فیروزکوه شرایطی فراهم شود که:
- نیازهای اطلاعاتی درس های مختلف برای معلمان در زمینه فناوری های اطلاعات و ارتباطات به صورت علمی و مناسب شناسایی شوند.
- با بررسی سازمان های موفق در زمینه استفاده از فناوری های اطلاعات، راه کارهای جدید استفاده و به کارگیری این فناوری ها در انجام وظایف کاری، به دبیران آموزش داده شود.
- در رسالت و مأموریت مدارس استفاده بهینه از فناوری های اطلاعات و ارتباطات در فرایندهای کاری سازمان مورد توجه جدی قرار گیرد.
- در استخدام های آتی سازمان، مهارت های فناوری های اطلاعات و ارتباطات متقاضیان، مورد توجه قرار گیرد.
- ۵) با توجه به تایید فرضیه اصلی دوم که وجود ارتباط و همبستگی بین پذیرش فن آوری و رضایت شغلی دبیران فیروزکوه را تایید می کند لذا باید در آموزش و پرورش فیروزکوه شرایطی فراهم شود که:
- با توجه به نقش آموزش در توسعه فردی و سازمانی، الگوهای مناسب آموزش مهارت های استفاده از فناوری های اطلاعات و ارتباطات در گروه های مختلف شغلی دبیران بررسی شوند.
- نسبت به ایجاد فرهنگی مناسب برای استفاده از فناوری های اطلاعات و ارتباطات در انجام فعالیت های کاری برنامه ریزی شود .
- به طور مثال با دادن پاداش های مناسب به معلمانی که از سیستم های اطلاعاتی برای انجام فعالیت های اداری به صورت درست، استفاده می کنند.

منابع و ماخذها

۱. اسکات، سینتیادی و ژافه، دنیس تئودور(نویسندگان)، (۱۳۷۵)، تواناسازی کارکنان، ایران نژاد پاریزی، مهدی(مترجم)، انتشارات سروش و مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۲. ام . ستیز ، ریچارد ودبلیو . پوتر ، لیمان ، (۱۳۷۲) " انگیزش و رفتار در کار " (جلد۱)، ترجمه : سید امین الله علوی ، تهران : مرکز آموزش مدیریت دولتی .
۳. آذر ، عادل و مومنی، منصور. آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول ، ۱۳۷۷ جلد اول
۴. آذر، عادل و مؤمنی، منصور(۱۳۷۵)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، تهران: انتشارات سمت
۵. بروس ای. شرتزر، (۱۳۶۹) بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی، ترجمه زندی پور
۶. بلانچارد، کنت، کارلوس، جان و راندولف، آلن، (۱۳۸۱)، مدیریت تواناسازی کارکنان، ایران نژاد پاریزی، مهدی(مترجم)، نشر مدیران، چاپ دوم.
۷. پارکینسون، نورث کوت وسایر، رستم جی (۱۳۶۹)، اندیشه های بزرگ در مدیریت، ترجمه: ایران نژاد پاریزی، تهران : مرکز آموزش بانکداری.

۸. خانیکی، احمد (۱۳۷۷). عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش سال اول، شماره ۱
۹. دفت، ریچارد ال (نویسنده)، (۱۳۷۷)، تئوری و طراحی ساختار سازمانی، اعرابی، سید محمد و پارسائیان، علی (مترجمان)، چاپ دوم، دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران.
۱۰. رابینز ا.؛ مبانی رفتار سازمانی؛ (۱۳۸۲) ترجمه: علی پارسائیان، سیدمحمد اعرابی؛ دفتر پژوهشهای فرهنگی، چ ۶
۱۱. رابینز، استیفن پی (۱۳۷۸) رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران.
۱۲. ریچارد ام . ستیز و لیمان دبلیو . پورتر (۱۳۷۲). انگیزش و رفتار در کار . ترجمه ی سید امین الله علوی . جلد اول . تهران : انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
۱۳. زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۷)، مقدمه ای بر تئوری های سازمان و مدیریت، مرکز نشر دانشگاه شیراز
۱۴. ساعتچی، محمود، (۱۳۷۰) روانشناسی در سازمان، مدیریت و کار، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
۱۵. خاکی، سپیده. (۱۳۸۴) بررسی و مقایسه ویژگیهای شخصیتی و روان شناختی کارآفرینان با افراد عادی در تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۶. مقیمی، سید محمد، (۱۳۹۰)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه.
۱۷. الوانی، سیدمهدی، (۱۳۸۲)، مدیریت عمومی، انتشارات نی، چاپ نوزدهم، تهران.
۱۸. الوانی، م، زاهدی، ش و فقیهی، ا. (۱۳۷۹)، «فرهنگ جامع مدیریت»، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۹. هرسی، پ . و بلانچارد (۱۳۷۳) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: ق. کبیری، انتشارات جهاد دانشگاهی ماجد، تهران.
۲۰. حمیدی، محمد حسین و سرتیپی احمد. (۱۳۸۸) ارزیابی مسیر ترقی شغلی کارکنان بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان، انتشارات مکز آموزش مدیریت دولتی، مجله مدیریت امروز، شماره ۹۱

21. Champy B & Hammer A .;The impact of empowerment on service employee ; Journal of Managerial Issues,7(2)1995.

22. Linz, J. S .2003.Empowerment Take More Than One Minute, Barrett-Koehler.Sanfrancisco

23. Saeidi pour Bahamn 2014, Analysis of the Impact of Information Technology, and Perceived Organizational Justice on Employee Empowerment (Case Study: Payame Noor University of Kermanshah Province); Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing, Rome-Italy, September 2014

24. Spreitzer G. M. ; Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation ; Academy of management Journal, 38 (5), 1995.

25. Spreitzer G.Oct1995An Empirical Test Of A Comprehensive Model Of Interpersonal Empowerment In The Workplace. American Journal Of Community Psychology, Vol.23. No.5. Pp.601-629

26. Spreitzer, G., Kizilos, M.A. and Nason, S. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain. *Journal of Management*, Vol. 23 No. 5, pp. 679-704.
27. Spreitzer, Gretchen M. 1996, Social Structural Characteristics Of Psychological Empowerment, *Academy Of Management Review*, Vol.39. No.2. Pp.483-507
28. Short, K. W., & Rinhart, W. G., Jr. (1994). Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. *Journal of Management Systems*, 6(2),pp 1-13.
29. Zamiri A, Pourkemanshahi A , 2005. The Next Level In Employee Empowerment Quality Progress, *Research Library Core*. Vol.38. No.6. Pp.48-52