

تحلیل نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در تاثیرگذاری فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه)

بهمن سعیدی پور^۱، پیمان اکبری^۲ و کیومرث جلیلیان^۳

^۱ دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور، ایران

^۲ مربی مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران

^۳ کارشناس ارشد علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تحلیل نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در تاثیرگذاری فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۷۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه است که از بین آن‌ها ۲۱۲ نفر به صورت تصادفی ساده و با استفاده فرمول کوکران به عنوان نمونه در نیمه اول سال ۱۳۹۳ انتخاب شدند. این پژوهش از نوع همبستگی است. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه فن آوری اطلاعات سیمون و سلیمان (۲۰۰۳)؛ پرسش‌نامه عدالت سازمانی ادراک شده نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسش‌نامه توانمندسازی کارکنان امید اردلان (۱۳۹۰)، استفاده شد. بررسی پرسش‌نامه‌ها حاکی از آن بود که ابزارهای اندازه‌گیری، از روایی محتوایی و پایایی خوبی برخوردار هستند. توسط نرم افزار SPSS و LISREL داده‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی و گام به گام در سطح ۹۵٪ نشان داد که فن آوری اطلاعات بر متغیرهای عدالت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان و عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند. از سوی دیگر نتایج بررسی‌ها نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده در تاثیرگذاری فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دارای نقش میانجی می‌باشد. هم‌چنین در این پژوهش جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج حاکی از برازش مطلوب مدل بود و به همین دلیل به عنوان مدل تجربی ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: فن آوری اطلاعات، عدالت سازمانی ادراک شده، توانمندسازی کارکنان، مدل معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

به کارگیری فن آوری اطلاعات^۱ به افزایش دانش و آگاهی کارکنان و نیز غنی تر شدن محتوای مشاغل می‌انجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه‌ای آن‌ها بر سازمان می‌شود چرا که سازمان‌هایی که فن آوری اطلاعات در آن حاکم باشد، کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند. به کارگیری فن آوری اطلاعات و به طور خاص سیستم‌های اطلاعاتی به تسهیل کنترل و نظارت بر سازمان می‌انجامد و از این طریق حیطه نظارت مدیران، برخلاف ساختارهای سنتی که یک محدودیت به حساب می‌آمد می‌تواند گسترش یابد. گسترش حیطه نظارت، تعداد مدیران سطوح میانی و کارشناسان را کاهش می‌دهد و از این طریق تعداد سطوح مدیریتی در بخش‌های میانی سازمان تقلیل می‌یابد. همچنین فن آوری اطلاعات از طریق مهندسی مجدد به تقلیل فرآیندها، کاهش زمان انجام کارها و تعداد منابع انسانی در سطح عملیات می‌انجامد. که در نهایت، کاهش نیروی انسانی در سطح عملیات در کنار گسترش حیطه نظارت مدیران از طریق به کارگیری سیستم‌های مکانیزه، کارایی مدیران و سازمان را به طور چشم‌گیری ارتقا می‌دهد. همان‌گونه که بیان شد این امر به کاهش تعداد مدیران سطوح میانی و سطوح مدیریت میانی و در نتیجه مسطح شدن سازمان می‌انجامد (صرافی زاده، ۱۳۸۸). استفاده از فن آوری اطلاعات، علاوه بر اثر روی طبیعت کار و محیط کار، نحوه رقابت سازمان‌ها را هم تغییر داده است. فن آوری اطلاعات موجب توسعه و بهینه‌سازی عملیات داخلی سازمان‌ها، کاهش هزینه‌های داخلی و تسریع در امر تولید شده است. کاهش هزینه‌ها، فرصت سودآوری حتی در قیمت پایین‌تر برای محصولات و خدمات را نیز ممکن ساخته است. با سرعت عمل در رساندن محصول به بازار، دسترسی به سود سریع تر رخ می‌دهد. فن آوری اطلاعات به یاری فرآیندهای بازاریابی و فروش آمده و سرعت عمل در بازاریابی خصوصاً در مواردی که محصولات و خدمات جدید موجب کاهش قیمت و پایداری شدن فرصت‌ها می‌شود بهبود بخشیده است (زرگر، ۱۳۸۸). لذا سازمان‌ها در دنیای امروزی، نیازمند برنامه‌ریزی برای منابع سازمانی خود در تمام سطوح مدیریتی هستند. با توجه به روند روبه گسترش جهانی شدن، پیشی گرفتن عرضه بر تقاضا و افزایش رقابت در بازارهای جهانی، سازمان‌ها ناگزیر به پیوستن به بازارهای جهانی خواهند بود و برای انجام این کار وجود آمادگی لازم از جهات مختلف امری ضروری به نظر می‌رسد. از مهم‌ترین ابزارهای مورد استفاده جهت کسب این آمادگی می‌توان به عامل فن آوری اطلاعات اشاره کرد که با استفاده از آن قادر خواهد بود، هر چه سریع‌تر این مسیر را طی کند (تقوی فرد و همکاران، ۱۳۸۶). با توجه به گفته‌های فوق بایستی پرسید فن آوری اطلاعات چیست؟ لانگلی و شاین^۲ (۱۹۸۵) فن آوری اطلاعات را به عنوان گردآوری، سازمان‌دهی، ذخیره و نشر اطلاعات، اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد می‌داند که با استفاده از ابزار رایانه‌ای و مخابراتی صورت می‌پذیرد. تارخ و امی (۱۳۸۱) فن آوری اطلاعات شامل مجموعه تکنیک‌ها و ابزارهایی است که در جهت بهینه‌سازی و پشتیبانی سیستم‌های فعال بر محوریت اطلاعات و دانش، همچنین شامل مطالعه، طراحی، گسترش، اجراء، نگهداری و مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر رایانه و به خصوص کاربردهای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری رایانه است. با توجه به تعاریف فوق سیمون و سلیمان^۳ (۲۰۰۳) فن آوری اطلاعات را شامل اهمیت اینترنت، شایستگی شخصی در استفاده از کامپیوترها، آگاهی از مسائل مربوط به استفاده از کامپیوترها در نظر گرفت.

همچنین با توجه به مطالب فوق بایستی گفت که کلاگ و آنجالی^۴ (۲۰۰۳) فن آوری اطلاعات نیز به طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر ساختار سازمانی، (شکل‌دهی روابط شغل و شاغل و ارتباطات درون سازمانی و بازار کار)، بر فراگرد تحقق عدالت سازمانی^۵ تأثیر می‌گذارد. لین و هانگ^۶ (۲۰۰۵) عدالت یک مفهوم آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه‌های زندگی حضور دارد. این باور در فرهنگ ما رایج است که پیامدهای هر کاری باید با عدالت همراه باشد. فرمر و همکاران^۷ (۲۰۰۳) جنبه‌های

^۱ Information Technology

^۲ Longley and shain

^۳ Simon and Soliman

^۴ Kellogg and Anjali

^۵ Organizational Justice

^۶ Lin and Haung

^۷ Farmer et al

عدالت نقش بسیار مهمی را در حیات سازمانی بازی می‌کند در نتیجه در سازمان نیز مفهوم می‌یابد و با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود. آرای و همکاران^۸ (۲۰۰۴) عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است. لذا بایستی پرسید عدالت سازمانی چیست؟ ابتدا قبل از هر چیزی باید گفت که واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرینبرگ^۹ (۱۹۸۷) به کار گرفته شده است، به نظر وی عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. و عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است. به عبارتی عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از رفتار منصفانه سازمانی است ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار راتحت تأثیر قرار دهد. (اکبری و همکاران، ۲۰۱۲). کروپانزانو و زینتا^{۱۰} (۲۰۰۰) عدالت را به دو قسم دانست عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای. دی کرمر^{۱۱} (۲۰۰۵) یک بعد دیگر به نام عدالت مرادده‌ای به عدالت سازمانی اضافه کرد. در نتیجه در سال ایلماز و تاسدان^{۱۲} (۲۰۰۹) دریافت که عدالت سازمانی شامل سه قسم به شرح زیر است عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای. ویلیامسون و ویلیامز^{۱۳} (۲۰۱۱) عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز^{۱۴} بوده و به انصاف ادراک شده از پیامدها می‌پردازد. لانگ و خانگ^{۱۵} (۲۰۰۹) به عبارت دیگر همان سیستم پاداش سازمانی است. فلاگرو کورپانزانو^{۱۶} (۱۹۹۸) البته باید توجه داشت که عدالت توزیعی^{۱۷} فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نمی‌شود، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی، از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را نیز در بر می‌گیرد. عدالت رویه‌ای^{۱۸} مفهوم گسترده‌ای است که بر عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تصمیمات نحوه توزیع امکانات اشاره می‌کند. در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره نمود (نباتچی و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۷). دانشمندان دو جنبه برای عدالت رویه‌ای در نظر گرفته‌اند: جنبه ساختاری و جنبه اجتماعی. جنبه ساختاری به بررسی این امر می‌پردازد که تصمیمات چگونه باید اتخاذ گردد که منصفانه به نظر برسد و جنبه اجتماعی کیفیت رفتار بین شخصی تصمیم‌گیرندگان با کارکنان سازمان را به منزله یک عامل کلیدی در نظر می‌گیرد (گرینبرگ و بارون^{۲۰}، ۲۰۰۰). عدالت مرادده‌ای^{۲۱} به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد، قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض آن‌ها قرار می‌گیرد و همچنین به منصفانه بودن ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی اشاره دارد (پول^{۲۲}، ۲۰۰۷).

لذا با توجه به مطالب فوق بایستی گفت موفقیت سازمان‌ها در گروه توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آن‌ها است. منابع انسانی سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها، منشأ هرگونه تحول و نوآوری در سازمان محسوب می‌شوند. به همین دلیل این سازمان‌ها بایستی عدالت و انصاف را ترویج دهند چرا که نقشی اساسی در موفقیت سازمان و پیشبرد اهداف آن‌ها دارد و این کار به نوبه خود، کارکنان را توانمند می‌سازد. احساس توانمندی در کارکنان باعث این می‌شود که از مخالفت کارکنان با مدیر و تفاوت آنان در برابر قدرت او کاسته و در جهت حمایت با مدیر پیش روند. (وتن و کمرون، ۱۳۸۷). لذا قبل از هر چیز

⁸ Aryee et al

⁹ Greenberg

¹⁰ Cropanzano & Zinta

¹¹ De.Cremer

¹² Yilmaz and Tasdan

¹³ Williamson and Williams

¹⁴ Adams

¹⁵ Loong, and Khong

¹⁶ Folger and Cropanzano

¹⁷ Distributive Justice

¹⁸ Procedural justice

¹⁹ Nabatchi et al

²⁰ Greenberg and Baron

²¹ Interactional justice

²² Poole

بایستی پرسید توانمندسازی^{۲۳} چیست؟ ابتدا باید گفت که سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان تحت عناوین تیم‌سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع بر می‌گردد. این اصطلاح در سال ۱۹۸۰ به سرعت موضوع روز شد و توسط نظریه‌پردازانی چون کانگر و کانگو^{۲۴} (۱۹۸۸) مورد بسط و گسترش قرار گرفت (سیگلرو و پارسون^{۲۵}، ۲۰۰۰). در دهه‌های اخیر، توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یکی از دغدغه‌های مدیران تبدیل شده؛ زیرا حجم کاری مدیران به سرعت افزایش یافته است. بنابراین مدیران باید به زیردستان خود اعتماد کنند؛ در واقع شرایط کاری و رقابت سازمان‌ها بیش از هر چیز دیگری مدیران را وادار به توانمندسازی کارکنان می‌کند. به‌طوری که امروزه توانمندسازی کارکنان یکی از اعجاز‌آورترین رویکردهای توسعه منابع انسانی دانسته‌اند؛ که منجر به بالندگی نیروی انسانی و سازمان می‌شود. توانمندسازی یک حرکت دائمی است و اهمیت آن همواره رو به افزایش است؛ چراکه اساس توسعه در کسب و کار امروز، همگام بودن با تغییرات اجتماعی، دستاوردهای تکنولوژی و تقاضای محیط رقابتی است و سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که بتوانند بهترین استفاده از تکنولوژی پیشرفته را ارائه دهند، نوآوری‌ها را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات خود را بهبود بخشند. (اسمیت^{۲۶}، ۲۰۰۰). از نظر کانونیو و کانگر^{۲۷} (۱۹۸۸) توانمندسازی عبارت است از فرایند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی شرایطی که باعث احساس بی‌قدرتی در آن‌ها شده و تلاش در جهت رفع آن‌ها با کمک اقدامات رسمی و همچنین با بهره‌گیری از فنون غیررسمی و نیز، تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آن‌ها در سازمان کمک می‌کند. هانوویچ و همکاران^{۲۸} (۲۰۰۶) توانمندسازی را فرآیند تقسیم قدرت بین افرادی که در سازمان کار می‌کنند تعریف کرده‌اند. توانمندسازی کارکنان، محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان‌سالاری در سازمان‌ها می‌باشد. توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف نایل شوند. توانمندسازی موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کارکردن در آن به خود ببالند (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۸). وتن و کمرون (۱۳۷۸) توانمندسازی برای افراد آزادی و اطلاعات لازم را فراهم آورد تا آنان آنچه را که خود می‌خواهند (وظایف سازمانی) به‌گونه‌ای موفقیت‌آمیز انجام دهند به جای اینکه آنان را وادار کنیم که آنچه را ما می‌خواهیم انجام دهند. پوررشیدی و همکاران (۱۳۹۲) لذا باید گفت که توانمندسازی با پرورش کارکنان با انگیزه و توانا به مدیران این امکان را خواهد داد که در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به‌طور مناسب عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند. با توجه به تعاریف فوق در باب توانمندسازی مطالعات تجربی زیادی نیز در این زمینه تا به امروز، توسط دانشمندان همچون میشر و اسپریزتر^{۲۹} (۱۹۹۸) صورت گرفته و آن‌ها دریافته‌اند که توانمندسازی دارای ۵ بعد مهم در سازمان است که عبارت‌اند از: احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌داری و احساس داشتن اعتماد به دیگران. آقای اردلان (۱۳۹۰) دریافت که توانمندسازی دارای ۷ بعد به شرح زیر است: بهبود کیفیت عملکرد کارکنان (به معنی افزایش تولید و بازدهی، بالابردن کیفیت، کاهش هزینه و غیره می‌باشد)؛ استقلال و آزادی کاری کارکنان (به معنی اعمال نفوذ فرد در کنترل موقعیت‌های شغلی خود، آزادی عمل، اظهارنظر و داشتن حق رای در کار اشاره دارد)، افزایش دانش و آگاهی کارکنان (به دانش در سازمان‌ها اشاره دارد که به شکل اسناد و مدارک، قوانین، دستورالعمل‌ها، روش‌ها، اقدامات و ارزش‌هایی موجود است)؛ افزایش فرصت‌های شغلی کارکنان (به این نکته توجه دارد که افزایش تنوع شغلی کارکنان به اشکال مختلفی صورت می‌پذیرد. وقتی که افراد اطلاعات لازم برای انجام کار را در اختیار داشته باشند آن‌ها به تنهایی می‌توانند یک یا چند کار به‌طور همزمان انجام دهند)؛ افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان (به این نکته اشاره دارد که انسان سازمانی فردی ذی‌حق در تصمیم‌گیری‌های مختلف سازمان‌ها است. چرا که این نکته نمی‌توان انکار کرد که تصمیم‌های سازمان‌های مختلف به شکل‌های

²³ Empowerment

²⁴ Conger & Kanungo

²⁵ Sigler & Pearson

²⁶ Smith

²⁷ Kanunyo and Conger

²⁸ Hanvaisch et al

²⁹ Mishra & Spritzer

گونگون بر زندگی کارکنان و شهروندان تأثیر می‌گذارد و از این جهت باید حق برای آن‌ها قائل شویم که بتوانند با مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در تعیین سرنوشت خویش دخالت کنند؛ افزایش خودکنترلی کارکنان (به تمایل کارکنان برای شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، تعیین هدف و کارکردن به شیوه‌ای خودمختاری و بدون مراقبت دیگران اشاره دارد) و توسعه حرفه‌ای کارکنان (به این نکته اشاره دارد که در سازمان‌های جدید رهبر باید محیطی را فراهم نماید که به هر فرد اجازه دهد یاد بگیرد، رشد کند، توسعه یابد و در کارها سهیم شود)

با توجه به مطالب فوق در نهایت بایستی گفت که در عصر حاضر، توجه به فن‌آوری اطلاعات جهت رسیدن به اهداف سازمانی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. آنچنان که رشد سریع فن‌آوری تمامی جوانب سازمان‌ها را به نوعی تحت تأثیر قرار داده، این تغییرات سریع در فن‌آوری باعث شده که کارهای سازمانی روبه سوی تغییراتی شگرف پیش رود، و این خود، تغییرات شدیدی در نوع مهارت‌های موردنیاز افراد و اعضای سازمان‌ها ایجاد کرده است. از طرف دیگر، کارکنان سازمان نیز مانند اطلاعات یکی از منابع بسیار مهم سازمان به شمار می‌آیند که توجه به آن‌ها نیز جهت رسیدن به اهداف، امری ضروری و غیر قابل انکار می‌باشد به طوری که می‌توان اشاره نمود، بقاء و حیات سازمان‌ها به کیفیت و توانمندی این عامل مهم بستگی دارد؛ زیرا نیروی انسانی توانمند است که سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. لذا توانمندسازی باعث می‌شود که کارکنان وظایف محوله خود را به خوبی انجام دهند. مدیرانی که می‌خواهند کارکنان را توانمند سازند باید کنترل‌ها، محدودیت‌ها و موانع را کنار بگذارند و عدالت سازمانی را به معنای واقعی کلمه را بین آن‌ها برقرار نمایند. به عبارتی برای ارتقای توانمندسازی کارکنان، ضروری است که سازمان‌ها بر استقرار و گسترش عدالت‌آزمایی در محیط کاری اهتمام ورزند.

با توجه به گفته‌های، محققین در این پژوهش گسترده و بررسی جامع، در صدد پاسخ به این پرسش هستند که: آیا عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیرگذاری فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان می‌تواند نقش میانجی را ایفا کند؟ یا خیر

در ادامه، نمونه‌ای از تحقیقاتی که در رابطه با موضوع پژوهش در داخل و خارج کشور صورت گرفته است، ارائه می‌شود. صمیمی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات بر عدالت سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات بر عدالت سازمانی اثر دارد. سربلند و مخلوقی (۱۳۹۲)؛ اولیایی (۱۳۹۱)؛ دیانتي (۱۳۸۸) به بررسی رابطه بین فن‌آوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین فن‌آوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. ناظمی و همکاران (۱۳۹۲)، حیدری پور و کمالیان (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. قاسمی (۱۳۹۱)؛ فلاحي (۱۳۸۹)؛ سرتیپی یاراحمدی (۱۳۸۸)؛ مزیدآبادی فراهانی (۱۳۸۳) در تحقیقی به تأثیرات نقش فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان اثر دارد. اوزیر و همکاران^{۳۰} (۲۰۱۴)؛ سیددانش و زمانی^{۳۱} (۲۰۱۲) و کریمی و رحمان^{۳۲} (۲۰۱۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است. الوندی و همکاران^{۳۳} (۲۰۱۴) و کمالیان و همکاران^{۳۴} (۲۰۱۰) به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. دهقانی و میرهادی^{۳۵} (۲۰۱۳)؛ پاتریک^{۳۶} (۲۰۱۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر عدالت سازمانی ادراک شده پرداختند. نتایج نشان داد که فن‌آوری اطلاعات بر عدالت سازمانی ادراک شده مؤثر است. ناصر الراجة و

³⁰ Özyer et al

³¹ Seyed Danesh and Zamani2

³² Karim and Rehman

³³ Alvandi et al

³⁴ Kamalian et al

³⁵ Dehaghani and MirhAdi

³⁶ Patrick

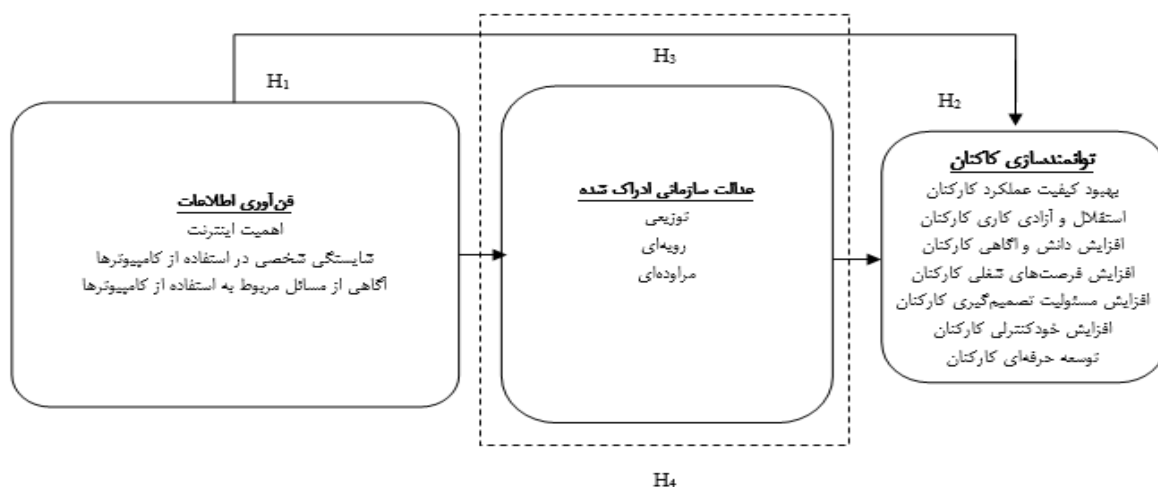
الهمیم^{۳۷} (۲۰۱۳) و قاده و مولهم^{۳۸} (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است. با توجه به مدل پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است. باید یادآور شد که در فرضیه‌های زیر ابعاد متغیرها نیز هر کدام به‌طور جداگانه بررسی شده‌اند.

فرضیه اول: فن آوری اطلاعات بر عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر دارد.

فرضیه دوم: عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه سوم: فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیرگذاری فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان نقش میانجی را دارد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

۲- روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۷۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه است. نمونه آماری با توجه به فرمول کوکران، ۲۱۰ نفر تعیین شده و انتخاب افراد به روش تصادفی ساده بوده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه فن آوری اطلاعات سیمون و سلیمان^{۳۹} (۲۰۰۳)، که مشتمل بر ۶ سؤال و پرسش‌نامه عدالت سازمانی ادراک شده نیهوف و مورمن^{۴۰} (۱۹۹۳)، که مشتمل بر ۲۰ سؤال و پرسش‌نامه توانمندسازی کارکنان امید اردلان (۱۳۹۰) که مشتمل بر ۲۶ سؤال بوده، استفاده شده است. در این پژوهش جهت تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری، ابتدا از روایی محتوا با استفاده از سایر مطالعات انجام شده و ادبیات مرتبط با موضوع پژوهش بومی‌سازی شده و سپس توان سنجش خصیصه‌های مورد نظر در پرسش‌نامه توسط جمعی از استادان دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت. سپس برای تعیین اعتبار سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج نشان از این بود که بار عاملی تمام گویه‌ها بالای ۰/۵ بود که نشان از روایی مناسب ابزار سنجش بود. به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه، سازگاری درونی آن با کمک نرم‌افزار SPSS و با ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسش‌نامه به شرح جدول ۱ به دست آمد.

³⁷ Naser Alraja and Alomiam

³⁸ Qudah and and Melhem

³⁹ Simon and Soliman

⁴⁰ Niehoff and Moorman

جدول ۱. نتایج محاسبه ضریب آلفا

کل عوامل	توانمند سازی کارکنان	عدالت سازمانی ادراک شده	فن آوری اطلاعات	آلفای کرونباخ
۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۸۷	۰/۸۸	

جدول ۲. ویژگی های دموگرافیک نمونه مورد مطالعه

ویژگی	گروه (درصد)
جنسیت	زن (۲۵٪) / مرد (۷۵٪)
سن	زیر ۲۷ سال (۵٪) / ۲۷-۳۳ (۳۰٪) / ۳۴-۴۰ (۲۵٪) / ۴۱-۵۰ (۲۵٪) / بالاتر از ۵۱ سال (۵٪)
مدرک تحصیلی	زیردیپلم و دیپلم (۲٪) / فوق دیپلم (۱۶٪) / لیسانس (۷۱٪) / فوق لیسانس و بالاتر (۱۱٪)
سابقه خدمت	کمتر از ۱ سال (۲۰٪) / ۱-۲ سال (۳۵٪) / ۲-۳ سال (۱۵٪) / ۳-۴ سال (۲۵٪) / بالای ۴ سال (۵٪)

یافته‌ها

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش از نرم‌افزار SPSS (رگرسیون خطی و گام به گام) و جهت تست مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است

جدول ۳. روابط بین متغیرها و بررسی فرضیات

شرح	فرضیه اول	فرضیه دوم	فرضیه سوم	فرضیه چهارم
نوع ارتباط	خطی (مستقیم)	خطی (مستقیم)	خطی (مستقیم)	گام به گام
سطح خطا	۵٪	۵٪	۵٪	۵٪
تعداد (N)	۲۱۲	۲۱۲	۲۱۲	۲۱۲
مقدار (R)	۰/۱۹۱	۰/۲۲۲	۰/۱۸۱	۰/۲۶۳
مقدار (R ²)	۰/۰۳۶	۰/۰۴۹	۰/۰۳۳	۰/۱۰۹
مقدار (R ²)	۰/۰۳۲	۰/۰۴۵	۰/۰۲۸	۰/۰۹۹
نسبت (F)	۷/۹۱۱	۱۰/۸۵۹	۷/۰۷۳	۷/۷۴۵
β	۰/۱۹۱	۰/۲۲۲	۰/۱۸۱	POJ ۰/۱۹۴ IT ۰/۱۴۳
P-value	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	POJ ۰/۰۰۵ IT ۰/۰۳۶
سطح اطمینان	۹۵٪	۹۵٪	۹۵٪	۹۵٪
فرضیه تأیید شده	H ₁	H ₁	H ₁	H ₁

یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه اول بیانگر آن است که فن آوری اطلاعات بر عدالت سازمانی ادراک شده با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۵ و سطح خطای قابل قبول (۵٪) و با اطمینان ۹۵٪ دارای تأثیر معناداری می‌باشد. یعنی، فرضیه H₁ که بیانگر وجود اثر است، مورد تأیید قرار می‌گیرد.

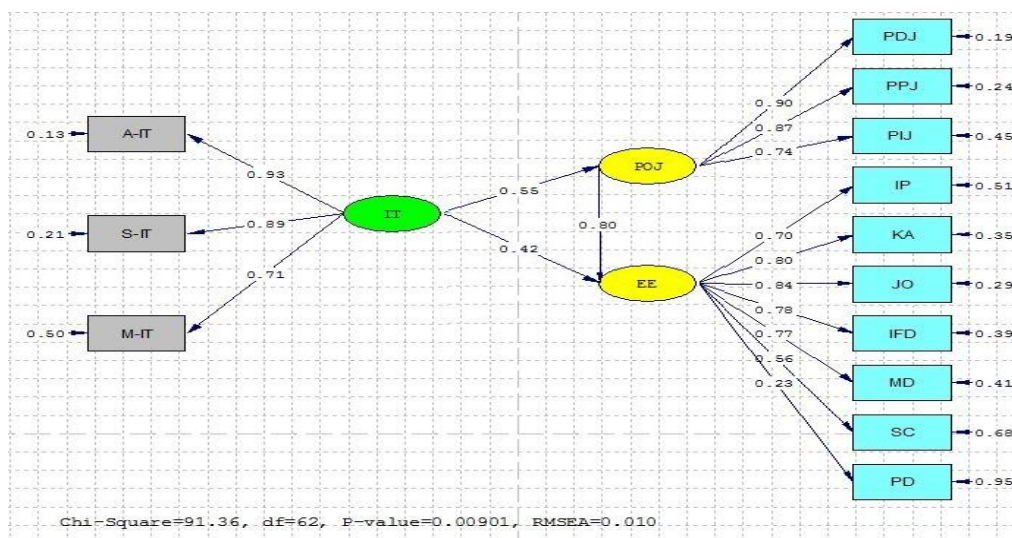
یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه دوم بیانگر آن است که عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۱ و سطح خطای قابل قبول (۵٪) و با اطمینان ۹۵٪ تأثیر معناداری می‌باشد. یعنی، فرضیه H₁ که بیانگر وجود اثر است، مورد تأیید قرار می‌گیرد.

یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه سوم بیانگر آن است که فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۸ و سطح خطای قابل قبول (۵٪) و با اطمینان ۹۵٪ تأثیر معناداری می‌باشد. یعنی، فرضیه H₁ که بیانگر وجود اثر است، مورد تأیید قرار می‌گیرد.

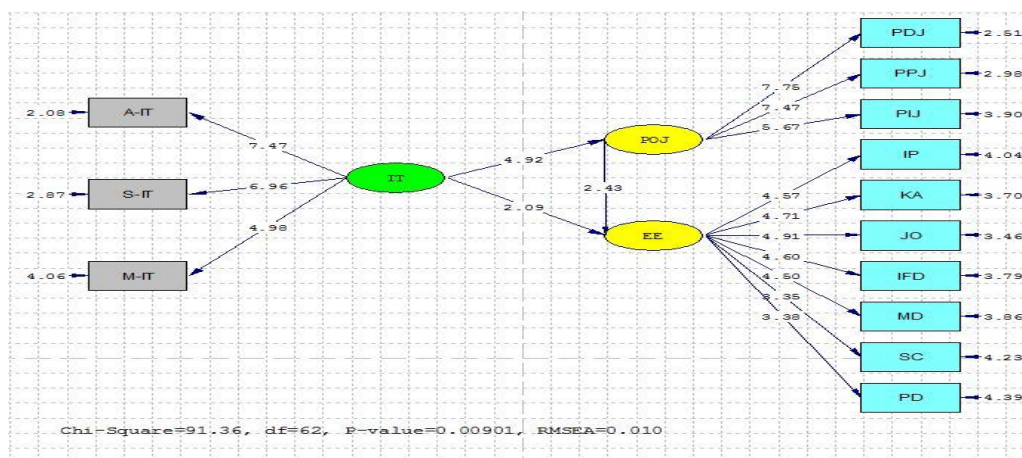
یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه چهارم بیانگر آن است که عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیرگذاری فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان نقش میانجی را دارد؟

با توجه به فرضیه اول، فن آوری اطلاعات به تنهایی وارد معادله شده که تأثیر آن بر عدالت سازمانی ادراک شده ۰/۱۹۱ است و از نظر آماری هم معنادار است. با توجه به فرضیه دوم، عدالت سازمانی ادراک شده به تنهایی وارد معادله شده که تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان ۰/۲۲۲ است و از نظر آماری هم معنادار است. و با توجه به فرضیه سوم، فن آوری اطلاعات به تنهایی وارد معادله شده که تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان ۰/۱۸۱ است و از نظر آماری هم معنادار است. در نهایت عدالت سازمانی ادراک شده همراه با فن آوری اطلاعات وارد معادله می‌شود که اثرات آن‌ها روی هم بر توانمندسازی کارکنان ۰/۲۶۳ است و از نظر آماری هم معنادار است، این دو متغیر نشان می‌دهند که با همپوشی دارند، زیرا و از آن‌جا که روی هم، بیشترین و کمترین اثر را، بر توانمندسازی کارکنان، به ترتیب عدالت سازمانی ادراک شده (۰/۱۹۴) و فن آوری اطلاعات (۰/۱۴۳) دارد. پس بایستی گفت که عدالت سازمانی ادراک شده می‌تواند، به مقدار (۰/۱۹۴) بر توانمندسازی کارکنان تأثیر داشته باشد، اما این درحالی است که فن آوری اطلاعات می‌تواند، به مقدار (۰/۱۴۳) بر توانمندسازی کارکنان تأثیر داشته باشد. بنابراین متغیر عدالت سازمانی ادراک شده به‌عنوان نقش میانجی می‌تواند اثر فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان را افزایش داده و به ۰/۲۶۳ ارتقاء دهد. لذا فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

مدل معادلات ساختاری



نمودار ۲. مدل معادلات ساختاری استاندارد: فن آوری اطلاعات (IT)، عدالت سازمانی ادراک شده (POJ) و توانمندسازی کارکنان (EE)



نمودار ۳. ضرایب معنی‌داری بین فن آوری اطلاعات (IT)، عدالت سازمانی ادراک شده (POJ) و توانمندسازی کارکنان (EE)

نتایج حاصل نشان می‌دهد که مقدار کای اسکویر ۹۱/۳۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ معنی‌دار نشده است، با توجه به این‌که اگر مقدار کای اسکویر معنادار باشد، نشان دهنده تفاوت بین مدل و داده‌ها است و نشان دهنده برازش ضعیف مدل می‌باشد (کلانتری، ۱۳۸۸)؛ لذا در این پژوهش با توجه به عدم معنی‌داری آزمون کای اسکویر می‌توان، عنوان داشت که مدل از برازش قابل قبول برخوردار بوده است. هم‌چنین شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA^{۴۱})، و شاخص نیکویی برازش (GFI^{۴۲})، به ترتیب با مقادیر ۰/۰۲۶ و ۰/۹۲ نشان دهنده انطباق مطلوب بین مدل ساختاری شده (مدل به صورت درآمده) با داده‌های تجربی فراهم گردیده است و می‌توان الگوی مناسب را برای ساختار مرتبط با توانمندسازی کارکنان عنوان نمود. از این‌رو با تأکید بر معادلات ساختاری، الگویی مناسب در زمینه توانمندسازی کارکنان طراحی گردیده و برازش مطلوب، معرف الگویایی معادلات ساختاری با تأکید بر ابعاد فن‌آوری اطلاعات و عدالت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه است. سایر شاخص‌های مربوط به برازش مدل عبارت‌اند از: NFI^{۴۳} (شاخص نرم شده برازندگی)؛ NNFI^{۴۴} (شاخص نرم‌نشده برازندگی)؛ RMSR^{۴۵} (شاخص ریشه میانگین مجذورات باقیمانده) و RFI^{۴۶} (شاخص مناسب ارتباطی) می‌باشد و CFI^{۴۷} (شاخص مقایسه‌ای برازش) بدین صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که میزان NFI، NNFI، CFI، RFI از ۰/۹۰ بیشتر، و هم‌چنین RMSR کمتر از ۰/۵ باشد و در نهایت شاخص χ^2/df هرچه کمتر باشد بهتر است (کلانتری، ۱۳۸۸). که نتایج این مقدار از شاخص‌ها در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	معیار سنجش	وضعیت فعلی
χ^2	تفاوت فراوانی مورد انتظار و مشاهده شده	۹۱،۳۶
df	بزرگ‌تر از صفر	۶۲
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	۱،۴۷
RFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴
CFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۶
NNFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲
NFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۱
RMSR	کمتر از ۰/۵	۰/۰۲۶

جدول ۵. اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرها بر یکدیگر

روابط	اثرات مستقیم		اثرات غیر مستقیم		اثرات کل	
	ضریب ساختاری	t	معنی‌داری	t	ضریب ساختاری	t
IT ↓ POJ	۰/۵۵	۴/۹۲	معنی‌دار	---	۰/۵۱	۴/۹۲
POJ ↓ EE	۰/۸۰	۲/۴۳	معنی‌دار	---	۰/۷۷	۲/۴۳
IT ↓ EE	۰/۴۲	۲/۰۹	معنی‌دار	۵/۰۸	۰/۱۸	۷/۱۷

41. The Root Mean Square Error of Approximation

42. Goodness of It Index

43. Normed Fit Index

44. Non- Normed Fit Index

45. Root Mean Square Residual

46. Relative Fit Index

47. Comparative Fit Index

براساس اطلاعات جدول ۵، اثر مستقیم متغیر فن آوری اطلاعات بر عدالت سازمانی ادراک شده، $0/55$ است و با توجه به آماره t این ضریب معنادار است. ملاحظه می‌گردد که متغیر فن آوری اطلاعات اثر غیرمستقیمی بر عدالت سازمانی ادراک شده ندارد. در ادامه اثر مستقیم بر عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان برابر $0/80$ سنجیده شد، که با توجه به آماره t این تأثیر نیز معنادار است، باز هم ملاحظه می‌گردد که عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان اثر غیرمستقیم ندارد. و در نهایت اثر مستقیم متغیر فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان، برابر $0/42$ می‌باشد که با توجه به آماره t این ضریب معنادار می‌باشد. از طرفی ملاحظه می‌گردد که اثر غیرمستقیم متغیر فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان، برابر $0/44$ می‌باشد که با توجه به آماره t این ضریب نیز معنادار می‌باشد. اثر کل متغیر فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان $0/18$ می‌باشد که معنادار است. برای فرضیه چهارم باید گفت: از سویی و از آنجا که نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داده، فن آوری اطلاعات بر عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر مستقیم و معناداری دارد و هم‌چنین عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مستقیم و معنادار دارد. در نتیجه نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین فن آوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان مورد حمایت قرار گرفت، به طوری که تأثیر غیرمستقیم فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان با حضور نقش عدالت سازمانی ادراک شده (تأثیر غیرمستقیم = $0/44$) بزرگ‌تر از تأثیر مستقیم فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان (تأثیر مستقیم = $0/42$) است.

۳- نتیجه‌گیری

فن آوری اطلاعات در کشورهای مختلف بسیار مورد توجه قرار گرفته است. به طوری که اکثر کشورها، سرمایه‌گذاری‌های هنگفتی در این زمینه انجام داده‌اند. پژوهش حاضر، تلاشی برای تحلیل نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیرگذاری فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که ابعاد فن آوری اطلاعات بر عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر معنی‌دار دارد. استفاده از فن آوری اطلاعات در راستای عدالت سازمانی ادراک شده منجر به نتایج مفیدی می‌گردد که از آن جمله می‌توان، به چند مورد اشاره کرد. از سویی استفاده از فن آوری اطلاعات، باعث تغییر در مهارت کاری افراد می‌شود؛ بنابراین، در این حالت آموزش کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود. از طرف دیگر، باید به گونه‌ای از فن آوری اطلاعات استفاده کرد که کارایی، خلاقیت، رضایت شغلی و نیز انعطاف‌پذیری به حداکثر برسد. به طور کلی، توسعه استفاده از فن آوری اطلاعات، جنبه‌های مختلف عدالت سازمانی ادراک شده را تحت تأثیر قرار داده و به عنوان یک پشتیبانی کننده قوی برای عدالت سازمانی به کار می‌رود. در نهایت استفاده از فن آوری اطلاعات در عدالت سازمانی ادراک شده به افزایش بهره‌وری منجر می‌شود. نتایج این فرضیه نیز با تحقیقاتی که توسط صمیمی و همکاران (۱۳۹۲)؛ میرهادی^{۴۸} (۲۰۱۳) و پاتریک^{۴۹} (۲۰۱۲) انجام شده مطابقت دارد.

در فرضیه دوم پژوهش، تأثیر معنی‌داری عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان را تأیید قرار داد. براساس این یافته می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه، که یک سازمان خدماتی از نظر ارائه خدمات فرهنگی، علمی و آموزشی است، و اگر بخواهد نسبت به دانشگاه‌های (مثلاً: جمله دانشگاه آزاد اسلامی) به خدماتی که ارائه می‌دهد ادامه دهد باید به توانمندسازی کارکنانش توجه کند چرا که با این کار کیفیت عملکرد کارکنان و همچنین دانش و آگاهی آنان افزایش می‌یابد؛ کارکنان استقلال و آزادی کاری بهتری در محیط کار پیدا می‌کنند و در قبال تصمیم‌گیری‌هایی که در سازمان خواهند گرفت مسئولیت‌پذیر خواهند شد؛ همچنین می‌توانند خود را در محیط کاری کنترل کنند؛ فرصت‌های شغلی بهتری را کسب کنند و در نهایت توانمندسازی باعث توسعه حرفه‌ای کارکنان خواهد شد. اما بایستی گفت که بدون توجه کردن به عدالت سازمانی نمی‌توان توانمندسازی را عملی کرد، چرا که عدالت با محیط کاری کارکنان سروکار دارد، مرامی (۱۳۷۸) آنچنان که اگر کارمندی فکر کند که سازمانش به وی بی‌عدالتی است، عملکرد خود را در کار کاهش

⁴⁸ Dehaghani and MirhAdi

⁴⁹ Patrick

خواهد داد و بالطبع عملکرد سازمان کاهش می‌یابد. به همین دلیل است که گفته شده هر سازمانی عموماً با حضور عدالت سازمانی، عملکرد بهتری را به دست خواهد آورد، تا بدون حضور آن. لذا به دانشگاه مربوطه، پیشنهاد می‌شود که برای افزایش سطح شاخص‌های توانمندسازی کارکنان، به وضعیت عدالت در سازمان خود توجه بیشتری نمایند. نتایج حاصل از این فرضیه هم، با تحقیقاتی که توسط ناظمی و همکاران (۱۳۹۲)؛ حیدری پور و کامالیان (۱۳۹۱)؛ اوزیر و همکاران^{۵۰} (۲۰۱۴)؛ الوندی و همکاران^{۵۱} (۲۰۱۴)؛ دهقانی و سیددانش و زمانی^{۵۲} (۲۰۱۲)؛ کریمی و رحمان^{۵۳} (۲۰۱۲)؛ کامالیان و همکاران^{۵۴} (۲۰۱۰) انجام شد مطابقت دارد.

با بررسی فرضیه سوم پژوهش نیز ابعاد فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان بررسی شد که نتایج حاصل از آزمون نشان داد که تأثیر معنی‌داری با هم دارند. براساس این یافته نیز می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه بایستی توجه زیادی به ابعاد توانمندسازی کارکنان با در نظر گرفتن نقش و اثر فن‌آوری اطلاعات بر آن داشته باشد: در بعد بهبود کیفیت عملکرد کارکنان وتن و کمرون (۱۳۸۷) معتقد بود که به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات در یک سازمان موجب به حداقل رسیدن خطای انسان در شبکه پردازش اطلاعات سازمان، افزایش سرعت ارائه خدمات به مشتری و از همه مهم‌تر افزایش رضایت مشتری می‌شود. در بعد دانش و آگاهی کارکنان وارث (۱۳۸۷) دریافت که به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات موجب افزایش دانش و آگاهی کارکنان یک سازمان برای ارتباطات آسان‌تر، دقیق‌تر و کم‌هزینه‌تر می‌شود و دیگر اینکه خطای انسان در شبکه پردازش اطلاعات سازمان کاهش می‌یابد. در بعد توسعه شغلی عبدالهی و نوه ابراهیم، (۱۳۸۸) دریافت که به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات موجب تولید موقعیت‌های جدید شغلی و هم زمینه‌ساز تغییرات بنیادی در بسیاری از مشاغل دیگر خواهد شد. در بعد استقلال و آزادی کاری گودرزی و گمینیان (۱۳۸۹) نیز دریافت که به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و به‌طور خاص، سیستم‌های اطلاعاتی به تسهیل کنترل و نظارت بر سازمان می‌انجامد و از این طریق حیطه نظارت مدیران، برخلاف ساختارهای سنتی که یک محدودیت به حساب می‌آمد می‌تواند گسترش یابد. گسترش حیطه نظارت، تعداد مدیران سطوح میانی و کارشناسان را کاهش می‌دهد و از این طریق تعداد سطوح مدیریتی در بخش‌های میانی سازمان تقلیل می‌یابد. در بعد مسئولیت تصمیم‌گیری صرافی زاده (۱۳۸۸) نیز دریافت که هر چه اطلاعات کارکنان دربار سازمان و نحوه انجام وظایف آن بیشتر باشد قادر به گرفتن تصمیمات بهتری خواهند بود و این امر موجب افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری در کارکنان خواهد شد، کمبود اطلاعات با استفاده از فن‌آوری اطلاعات در سازمان‌ها و ابزارهای پشتیبان تصمیم برطرف شده است. در بعد خود کنترلی گودرزی و گمینیان (۱۳۸۹) معتقد بودند که به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات باعث ایجاد نظام کنترل درونی می‌شود. و بر این اساس افراد توسط خودشان مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. صرافی زاده (۱۳۸۸) به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی‌های کارکنان و نیز غنی‌تر شدن محتوای مشاغل می‌انجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه‌ای آن‌ها بر سازمان می‌شود و اگر جمله معروف "دانش، توانایی است" را بپذیریم، آنگاه می‌توانیم ادعا کنیم در سازمان‌هایی که فن‌آوری اطلاعات حاکم می‌شود، کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند. می‌توان نتیجه گرفت که به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات موجب توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان می‌شود

در نهایت با توجه به گفته‌های فوق بایستی گفت که یک سازمان باید به نقش و اثر فن‌آوری اطلاعات بر سازمانش آگاهی داشته باشد. و از این فن‌آوری در زمینه توانمندسازی و رضایت کارمندان خود استفاده کند. البته گاهی اوقات کارکنان در برابر فن‌آوری اطلاعات به‌کار گرفته شده مقاومت نشان خواهند داد چرا که در می‌یابند فن‌آوری بر علیه‌شان استفاده شود البته این مقاومت در برابر فن‌آوری امری طبیعی است. از این‌رو باید کارکنان نسبت به فواید اجرای سیستم‌های جدید آگاهی لازم را کسب کنند. اگر کارکنان متوجه شوند که فن‌آوری اطلاعات به‌منظور برطرف سازی کارهای پرخطر و خسته کننده و

⁵⁰ Özyer et al

⁵¹ Alvandi et al

⁵² Seyed Danesh and Zamani2

⁵³ Karim and Rehman

⁵⁴ Kamalian et al

تسهیل در انجام امور به کار گرفته می‌شود، نه تنها در مقابل تغییرات مقاومت نکرده، بلکه در این حالت وفاداری به سازمان، غرورکاری و رضایت شغلی افزایش می‌یابد. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقاتی که توسط اولیایی (۱۳۹۱)؛ سربلند و مخلوقی (۱۳۹۲)؛ قاسمی (۱۳۹۱)؛ فلاحی (۱۳۸۹)؛ سرتیپی یاراحمدی (۱۳۸۸)؛ دیانته (۱۳۸۸)؛ یزدان پناه (۱۳۸۴)؛ مزیدآبادی فراهانی (۱۳۸۳)؛ ناصرالراجعه و الهمیم^{۵۵} (۲۰۱۳) و قاده و مولهم^{۵۶} (۲۰۱۱) انجام شده مطابقت دارد.

در فرضیه چهارم پژوهش نیز نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیرگذاری فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان بررسی شد، و نتایج نشان داد که در تأثیرگذاری فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی ادراک شده نقش میانجی را دارد، به عبارتی متغیر عدالت سازمانی ادراک شده می‌تواند اثر مثبتی را که فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دارد، را افزایش دهد. بنابراین سازمان‌ها و دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه برای ارتقاء سطح توانمندسازی کارکنان باید به عدالت سازمانی ادراک شده توجه ویژه‌ای داشته باشند و این مهم نیز می‌تواند، از طریق توجه به فن‌آوری اطلاعات تحقق یابد. از آنجا که در نتیجه‌گیری فرضیه اول نیز گفته شد، فن‌آوری اطلاعات می‌تواند اثر قابل توجه‌ای بر عدالت سازمانی ادراک شده داشته باشد.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری می‌توان گفت که این نتایج با آزمون رگرسیونی مطابقت دارد و باز هم فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌گردد. به عبارتی تأثیر مستقیم فن‌آوری اطلاعات بر عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان و تأثیر مستقیم عدالت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی کارکنان و هم‌چنین تأثیر غیرمستقیم فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان به تأیید رسید. و با تأیید این مدل مفهومی پژوهش، می‌توان، آن را به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت.

تقدیر و تشکر

این مقاله ترجمه مقاله زیر است:

Saeidipour, B., (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* 5 (20) 3037-3047

منابع

۱. اردلان، امید (۱۳۹۰). بررسی اثرات فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت توزیعی برق منطقه‌ای غرب استان کرمانشاه). پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه
۲. پوررشیدی، رستم؛ قربانی نژاد کوهبنانی، مجتبی و مالکی کوهبنانی، سمیه (۱۳۹۲). نقش نظام پیشنهادها در آموزش و توانمندی کارکنان. همایش مجازی ره‌آوران آموزش
۳. تقوی فرد، محمد؛ زاهدی ادیب، محسن و ترابی مصطفی (۱۳۸۶). نقش فن‌آوری اطلاعات در برنامه‌ریزی منابع سازمان. ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۶، ص ۳۷-۳۳
۴. حیدری پور، رضوان شا و کمالیان، امین رضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال دهم، شماره ۲۵، ص ۲۰۱-۱۷۵
۵. دیانته، معصومه (۱۳۸۸). نقش فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در توانمندسازی کارکنان صدا و سیما در شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
۶. زرگر، محمود (۱۳۸۸). اصول و فن‌آوری اطلاعات، تهران، انتشارات بهینه.
۷. سربلند، خیرالله و مخلوقی، آرزو (۱۳۹۲). بررسی اثرات فن‌آوری اطلاعات بر توانمندسازی شغلی کارکنان مطالعه موردی شرکت توزیع برق منطقه‌ای غرب استان کرمانشاه. اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار.

⁵⁵ Naser Alraja and Alomiam

⁵⁶ Qudah and and Melhem

۸. سرتیپی یاراحمدی، رزیتا (۱۳۸۸). کاربرد فن آوری اطلاعات در توانمندسازی شغلی کارکنان کتابخانه‌های منطقه ۵ دانشگاه آزاد اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان.
۹. صرافی زاده، اصغر (۱۳۸۸). فن آوری اطلاعات در سازمان (مفاهیم و کاربردها)، (چاپ اول)، تهران: انتشارات میر.
۱۰. صمیمی، علی؛ توکلی روزبهانی، نازی؛ مصمم فر، فرزانه و عظیمی، امیرعباس (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر عدالت سازمانی. یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت
۱۱. وتن، دیوید الرد و کمرون، کیم اس (۱۳۸۷). تواناسازی کارکنان. ترجمه یدر الدین اورعی یزدانی. تهران. موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
۱۲. عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی. تهران، انتشارات ویرایش.
۱۳. فلاحی، علیرضا (۱۳۸۹). نقش فن آوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان بانک ملی ایران در شهر شیراز. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری.
۱۴. قاسمی، مژگان (۱۳۹۱). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان و ارائه الگوی بهینه مطالعه موردی: شرکت کارخانه چینی/ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت (MBA)، دانشگاه علم و فرهنگ.
۱۵. کلانتری، خلیل. (۱۳۸۸). مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی. تهران: نشر فرهنگ صبا.
۱۶. گودرزی، اکرم و وجیهه گمینیان (۱۳۸۹)؛ اصول، مبانی و نظریه‌های جو و فرهنگ سازمانی، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
۱۷. اولیایی، خداداد (۱۳۹۱). نقش فن آوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان
۱۸. مرامی؛ علیرضا (۱۳۷۸). بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب. انتشارات مرکز استاد اسلامی
۱۹. مزیدآبادی فراهانی، امیرحسین (۱۳۸۳). بررسی تأثیرات کاربرد فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی شغلی کارکنان " مطالعه‌ای در سازمان تأمین اجتماعی استان قم". پایان‌نامه، دانشگاه تهران.
۲۰. تاریخ، محمد جعفر و امی، امیرعلی (۱۳۸۱). تکنولوژی اطلاعات و صادرات نرم افزار، انتشارات پیام آوران کلک آزاد.
۲۱. ناظمی، مهدی؛ علیزاده گلرزی، ابوالفضل و کوزه چیان، هاشم (۱۳۹۲). تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان در اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی. مجله مطالعات مدیریت ورزشی، سال پنجم، شماره ۱۸، ص ۱۷۵-۱۸۸
۲۲. وارث، حامد، (۱۳۸۷). ظهور تکنولوژی اطلاعات، ماهنامه تدبیر، شماره ۸۷،
۲۳. بزدان پنا، محمد علی (۱۳۸۴). تأثیر فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی مشاغل ایران. دومین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور
24. Akbari, P, Sharafi, M and Vatandost, T., (2012). A Study of the Relationship between Perceived Organizational Justice and Social Capital of Staff (Case Study: Physical Education General Department of Ilam province), *International Journal of Sport Studies*. 2 (9), pp. 455-464, 2012
25. Alvandi, M, Foroghi, H and Suleymani, M., (2014). The Relationship Between The Organizational Justice And Empowerment Of The Employees Of Hamadan Sport And Youth Government Offices in Iran, *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 8 (2), pp. 146-149
26. Aryee, S, et all (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94 (1), PP 1-14.
27. Conger JA, Kanungo RN. (1988) The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy Of Management Review*;13 (3), pp.471-482.
28. Dehaghani, M.V and MirhAdi, F.S., (2013). Impressing Organizational Justice Rules Based on Information Technology (Case study: Telecommunication Company). *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 3 (4), pp.197-207
29. DeCremer, D, (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (1) , pp. 4-13.

30. Cropanzano, R & Zinta. B.S., (2000). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes , job performance rating , and organizational citizenship behaviors " *fifteenth annual conference of society for industrial and organizational psychology in new Orleans*, April, pp 13-16
31. Farmer S.; Beehr, T., and Love K (2003). Becoming an Undercover Police Officer: A Note on Fairness Perceptions, Behavior, and Attitudes, *Journal of Organizational Behavior*. 24 (4), pp373–387.
32. Folger, R and Cropanzano, R.,(1998) .*Organizational Justice and human resource management*, sage, Thousand Oaks, CA.
33. Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
34. Greenberg, J., (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends?" *Journal of Applied Psychology*, 72. Pp.55-61
35. Hanvaisch S, Sivakumar K, Tomas G. (2006). The Relation of Learning and Memory with Organizational Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (4): 411-427
36. Kamalian, A.R, Yaghoubi, N.M and Moloudi, J., (2010). Survey of Relationship between Organizational Justice and Empowerment (A Case Study). *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 26 (2010), PP.165-171
37. Karim, F and Rehman, O., (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3 (4), pp. 92-104
38. Kellogg, W.W.A and , Anjali. M., 2003. Environmental Justice and Information Technologies: Overcoming the Information-Access Paradox in Urban Communities, *Public Administration Review*, 63 (5), PP.573-585.
39. Longley, D and Shain, M (1985). *Dictionary of Information Technology*, 2nd Edition, maemillan press Lts. 1985
40. Lin shu-chi , haung yin- mei(2005). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility: Moderator or mediator?, *Journal of Intellectual Capital*, 6 (2), pp. 191-205.
41. Loong, L.K and Khong, K.W (2009). Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia, *International Journal of Business and Information*, 4 (2), pp.161-198.
42. Mishra, A.K & Spritzer, G.M; Explaining how Survivors Respond to Downsizing: The Role of Trust, Empowerment, Justice and Work Redesign, *academy of management review*, 1998, 23 (3), Pp. 567-588.
43. Nabatchi, Tina, Lisa, Blomgren Bingham and David H. Good(2007).“Organizational justice and workplace mediation: a six-factor model”, *International Journal of Conflict Management*,18 (2), pp.148-174.
44. Naser Alraja, M and Alomiam, N.R., (2013). THE Effect of Information Technology in Empowerment Public Sector Employees: A Field Study, *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 5 (1), PP. 805-815
45. Neihoff, B.P., & Moorman, R.H., (1993). Justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, pp: 527-556.
46. Özyer, K, Azizoğlu, Ö, Cindiloglu, M and Eryigit, R., (2014). Does Organizational Justice Have Effect on Empowerment? A Study in Turkish Business Context, *International The 2nd IBEA – International Conference on Business, Economics and Accounting, Hong Kong, 26 – 28 March 2014*
47. Poole W.L., (.2007). “Organizational Justice as a Framework for Understanding Union-Management Relations in Education. *Canadian Journal of Education*, 30 (3), pp.725-748.
48. Patrick, H.A., (2012). Commitment of Information Technology Employees in Relation to Perceived Organizational Justice, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 11, (3), pp. 23-40.

49. Qudah, S and Melhem, Y ., (2011). Impact of Information and Information Technology on Empowerment of Employees Private School Sector in Northern Region in Jordan, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 2 (1), PP.40-48
50. Seyed Danesh , S.Y and Zamani, A., (2012). The Relationship between Perception of Organizational Justice and Employee Empowerment in Industrial Town of Rasht, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(11), PP. 11690-11695
51. Siglero, H & Pearson, C.M; (2000). Creating an Empowerment Culture: Examine the Relationship between Organizational Culture and Perception of Empowerment, *Journal of quarterly management*, 5 (1), Pp. 27-52.
52. Simon, J. C., & Soliman, K. S. (2003). An Alternative method to measure MIS faculty teaching performance. *International Journal of Educational Management*, 17 (5), pp. 195-199
53. Smith J., (2000). Empowerment People, London Kurgan, P4.
54. Williamson Keren ,Williams Kristy J(2011). Organisational justice, trust and perceptions of fairness in the implementation of agenda for change, *Radiography*,17 (1), pp. 61-66.
55. Yilmaz, K., & Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47 (1): 108-126.