

بررسی تأثیر سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان از طریق توانمندسازی فردی (وزارت امور اقتصادی و دارایی)

الهام مجد

استادیار مدیریت

علیرضا یگانه رشیدآباد

کارشناس ارشد مدیریت

هدف تحقیق بررسی تأثیر سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان از طریق توانمندسازی فردی در وزارت امور اقتصادی و دارایی است. روش تحقیق، توصیفی پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارشناسان و مدیران وزارت امور اقتصادی و دارایی تشکیل می‌دهد که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر است. طبق فرمول کوکران مقدار حجم نمونه ۱۶۹ نفر تعیین شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. برای تعیین روایی هرچند پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق استاندارد است ولی جهت اطمینان خاطر از روایی همچنین بومی‌سازی، این پرسشنامه در اختیار تعدادی از اساتید قرار گرفت و پس از تغییرات جزئی نهایی و توزیع شده است و از این جهت روایی پرسشنامه‌ها تأیید شده‌اند و پایایی کل پرسشنامه‌ها به مقدار ۰/۸۵۴ به دست آمده است. در این تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور سنجش نرمال بودن توزیع نمونه آماری استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از رگرسیون استفاده شده است. نتایج به دست آمده حاکی از تأیید تمامی فرضیه‌های تحقیق است. بدین ترتیب سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری از طریق توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است. سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر توانمندسازی فردی اثرگذار است. توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است. سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری، توانمندسازی فردی، عملکرد کارکنان

۱. مقدمه

توانمندسازی با پرورش کارکنان بانگیزه و توانا به مدیران این امکان را خواهد داد که در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به طور مناسب عمل کرده و موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند. تغییرات سریع فناوری باعث تغییر ماهیت کارها شده و رایانه‌ها و رباط‌ها و دستگاه‌های خودکار جایگزین مشاغل روتین شده‌اند. این ابزار، تغییرات شدیدی در نوع مهارت‌های مورد نیاز افراد و اعضای سازمان‌ها ایجاد کرده‌اند (اورعی یزدانی، ۱۳۸۹، ۲۹).

در حالی که امروزه سازمان‌های دولتی با مشکل متعددی از قبیل عدم هماهنگی، فقدان یکپارچگی بین امور و زمان طولانی و غیرقابل انجام کار مواجه‌اند. جهت رفع این مسائل در سالیان اخیر توجه بسیاری از کشورهای جهان به سوی دولت الکترونیک معطوف شده و اهمیت این امر به حدی است که تقریباً تمامی کشورها از جمله ایران قسمتی از توان خود را صرف دستیابی به آن کرده است. لذا باید سیستمی داشت که متکی به دادن اطلاعات صرف نبوده و در فرآیندهای هرچند ساده تصمیم‌گیری در شرکت‌ها و سازمان‌ها مشارکت داشته باشد. چنین سیستمی که به سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری معروف است، سیستم اطلاعاتی مبتنی بر رایانه است که پشتیبانی فعال اطلاعاتی را در طول فرآیند تصمیم‌گیری برای مدیران و حرفه‌ای‌های کسب‌وکار فراهم می‌کند (ابراین، ۱۳۹۱، ۲۰).

سیستم‌های پشتیبانی تصمیم یکی از شاخه‌های اصلی مبحث فن‌آوری اطلاعات در سیستم‌های اطلاعات مدیریت است. سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری، سیستم‌های تعاملی بر مبنای رایانه‌اند که با استفاده از داده‌ها و مدل‌ها، تصمیم‌گیرندگان را در حل مسائل ساختارنیافته یاری می‌رسانند و با مد نظر قرار دادن فاکتورهای کلیدی و مطرح در امر تصمیم‌گیری، بهترین راه‌حل‌های ممکن را در اختیار کاربران قرار می‌دهند (ریاضی و روجانی، ۱۳۹۲، ۱).

درواقع یک سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری با دارا بودن قابلیت دسترسی به منابع اطلاعاتی کافی، با مد نظر قرار دادن مدل‌های علمی از جمله مدل‌های مدیریتی، پژوهش‌های عملیاتی و آماری و از طرفی با توجه به قرار دادن فاکتورهای کلیدی و مطرح در امر تصمیم‌گیری، بهترین راه‌حل‌های ممکن را در اختیار کاربران قرار می‌دهد (یزدان‌پناه، ۱۳۸۹، ۳۰).

توانمندسازی با پرورش کارکنان با انگیزه و توانا به مدیران این امکان را خواهد داد که در برابر پویای‌های محیط رقابت به طور مناسب عمل کرده و موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند. رشد سریع فناوری به‌نوعی تمامی جوانب سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده است؛ تغییرات سریع فناوری باعث تغییر ماهیت کارها شده و رایانه‌ها، رباط‌ها و دستگاه‌های کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده‌اند. این ابزار، تغییرات شدیدی در نوع مهارت‌های مورد نیاز افراد و اعضای سازمان‌ها ایجاد کرده‌اند (اورعی یزدانی، ۱۳۸۹، ۳۷).

با افزایش تجربه فرد و افزایش مهارت‌ها و دانش کارکنان، توانایی بیشتری برای انجام وظایف، کارایی، شایستگی و استقلال بیشتر در کار به دست می‌آید (حقیقی و همکاران^۱، ۲۰۱۴، ۱۲۳). تعالی در عملکرد می‌تواند با تشویق کارکنان، ارائه منابع، اعطای قدرت، اعطای آزادی، اجتناب از کنترل بیش از حد، این فرصت را به آن‌ها بدهد که نظرات خودشان را به اشتراک بگذارند، تصمیمات خود را بگیرند و کارشان را انجام دهند. بنابراین، می‌توانیم بینیم که وقتی شاخص‌های توانمندسازی کارکنان افزایش می‌یابد، سازمان بهترین خواهد بود؛ زیرا کارمند به سازمان بیشتر وفادار خواهد بود و تمام تلاش‌هایش را برای خدمت به آن انجام می‌دهد (میرسون و دوپنتیکس^۲، ۲۰۱۲، ۴۲).

توانمندسازی به رضایت کارکنان نسبت به مشاغل و سازمان خود و سپس برای انجام بهتر وظیفه شغلی است. توانمندسازی همچنین یک استراتژی اداری است که برای رسیدن به کارایی بالا و افزایش اثربخشی در نظر گرفته می‌شود (ابولوش و همکاران^۳، ۲۰۱۸، ۱۰).

توانمندسازی کارکنان در وزارت امور اقتصاد و دارایی می‌تواند یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی باشد. در این راستا داشتن سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری در توانمندی کارکنان نقش ارزنده‌ای دارد. با اطلاع از سطح توانمندی کارکنان، می‌توان برای بهبود و توسعه توانمندی‌های نامطلوب کارکنان و استفاده هرچه بهتر از منبع سازمانی اقدام کرد. بی‌گمان امروزه تقویت توانمندسازی افراد در بخش عمومی می‌تواند نقش مهمی در بهبود کیفیت خدمات ارائه شده از

1. Haghighi et al
2. Meyerson and Dewettinck
3. Abualoush et al

سوی سازمان داشته باشد. اگر سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری در سازمانی به‌خوبی به کار گرفته شود، می‌توان شاهد بهبود جمع‌آوری اطلاعات بهتر و مشارکت بیشتر کارکنان باشیم که می‌تواند در افزایش توانمندسازی کارکنان نقش مؤثری داشته باشد. اگر کارکنان در وزارت امور اقتصاد و دارایی توانمندتر شوند به طبع با افزایش مهارت و توانایی در انجام وظایف شغلی، عملکرد شغلی آنان بهبود می‌یابد. این پژوهش درصدد آن است که با استفاده از مفاهیم پایه‌ای سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری و تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان، بهبود عملکرد آنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی را بررسی کند و چون پژوهش‌های زیادی در رابطه با این موضوع پیش از این انجام نشده، این پژوهش می‌تواند اطلاعات خوبی در ارتباط با این موضوع در اختیار مدیران و مسئولان وزارت امور اقتصادی و دارایی قرار دهد. این تحقیق از آن جهت حائز اهمیت است که منجر به آگاهی از تأثیر سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر توانمندسازی کارکنان شده و همچنین مشخص می‌کند که آیا سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد یا خیر. وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به مسئولیت خطیری که دارد، در راستای توسعه نیروهای ماهر برای برطرف کردن نیازهای کشور، بر خود لازم می‌داند تا از نیروهای توانمند استفاده کند. از این رو به کارگیری سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری، می‌تواند به آن‌ها در این زمینه کمک کند؛ لذا سؤال اصلی تحقیق این است که سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان از طریق توانمندسازی فردی در وزارت امور اقتصاد و دارایی چه تأثیری دارد؟

۲. مروری بر ادبیات تحقیق

۲-۱. سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری

یک سیستم اطلاعات رایانه‌محور است که با ترکیب مدل‌ها و داده‌ها و با استفاده از مدل‌های ریاضی درصدد حل مسائل شبه‌ساختاری و غیرساختاری با کمک کاربران است. کاربرد این سیستم‌ها برای مدیران سطوح میانی و عالی است که در شرایط متغیر از نظر تصمیم‌گیری قرار دارند و نیاز به تحلیل موقعیت‌ها از اصول اساسی فعالیت آن‌ها است (بازایی، ۱۳۹۱، ۸۵).

سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری سیستمی است که به منظور پشتیبانی از تصمیم‌گیرندگان در سطوح مختلف سازمان با تأکید بر تصمیمات شبه‌ساختاری و غیرساختاری طراحی و به کار گرفته

می‌شود. این سیستم از طریق مدل‌سازی می‌تواند مسائل پیچیده را حل و راهکاری بر اساس منطق پیشنهاد کند (آخوندی و آزما، ۱۳۹۵، ۳).

سیستم پشتیبانی تصمیم ابزار بهره‌وری در دست کارکنان فکری است تا آن‌ها را در امر تصمیم‌گیری یاری رساند (رمتان و جادهاو^۱، ۲۰۱۶، ۲۳۵۷).

سیستم پشتیبانی تصمیم شامل کلیه اجزای سیستم اطلاعاتی مدیریت به جز پردازش معاملات است (بهاردواج و همکاران^۲، ۲۰۱۴، ۶).

سیستم‌های اطلاعاتی به عنوان بخش اصلی موفقیت سازمان‌های مدرن به سبب رقابت و تغییر سریع و عدم اطمینان در نظر گرفته می‌شوند که سیستم‌های اطلاعاتی نقش بسیار حیاتی در موفقیت و کارایی هر سازمان و در تکمیل وظایف اداری مؤثر و کارا است. همچنین در همکاری و هماهنگی بین اعضای سازمان و بین سازمان‌های مختلف کمک می‌کند، این به طراحی و مدیریت کارآمد این سیستم‌ها نیاز دارد (اوبرین و مارکاس^۳، ۲۰۱۱، ۲).

سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری، سیستمی است که به منظور پشتیبانی از تصمیم‌گیرندگان در سطوح مختلف سازمان با تأکید بر تصمیمات شبه‌ساختاری و غیرساختاری طراحی و به کار گرفته می‌شود (فلسبرگر و همکاران^۴، ۲۰۱۶، ۲).

۲-۲. توانمندسازی کارکنان

توانمندسازی کارکنان عبارت است از فرآیند طولانی‌مدت ارائه ابزار، آموزش و ایجاد انگیزه برای کارکنان برای انجام در سطح مطلوب است (موهاپاترا و ساندارای^۵، ۲۰۱۸، ۹۸).

توانمندسازی اعطای قدرت به سطوح پایین و جذب همه کارکنان در تصمیم‌گیری است که منجر به بهبود حس غرور، اعتماد به نفس و مسئولیت کارکنان می‌شود (مینهاجال^۶، ۲۰۱۶، ۱۷۹).

توانمندسازی می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از شیوه‌های ترکیبی از اشتراک اطلاعات، اعطای قدرت و افزایش استقلال کارکنان است تعریف شود (مرقانی^۱، ۲۰۱۵، ۲).

1. Ramanathan and Jadhav
2. Bhardwaj et al
3. O'Brien and Marakas
4. Felsberger et al
5. Mohapatra and Sundaray
6. Minhajul

توانمندسازی یک مفهوم، مجموعه‌ای از رفتارها و برنامه‌ای سازمانی است؛ به عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان؛ به عنوان یک مجموعه از رفتارها به معنی سهم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود و به عنوان یک برنامه سازمانی، به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و به کارگیری مهارت‌ها، دانش و توان بالقوه آنان در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند (پاک‌طینت و فتحی‌زاده، ۱۳۸۷، ۳۴).

۲-۳. عملکرد کارکنان

عملکرد کارکنان عبارت است از حاصل فعالیت‌های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت‌زمان معین (ابولوش و همکاران، ۲۰۱۸، ۲). عملکرد کارکنان درجه‌ای است که یک کارمند وظایف و مسئولیت‌ها را انجام می‌دهد (باس^۲، ۲۰۱۸، ۷۲).

عملکرد کارکنان به عنوان پاسخ‌های رفتاری تعریف می‌شود که منعکس‌کننده آنچه کارکنان آموخته یا آموزش داده شده‌اند و محصول توانایی‌های ذهنی و روانی است (سیلجانه^۳، ۲۰۱۰، ۳). عملکرد کارکنان حاصل یا نتیجه فرآیند و تحقق اهداف است. فرآیند بدین معنی است که انجام هرکاری در مراحل باید انجام گیرد تا آن کار انجام پذیرد و تحقق اهداف بدین معنی است که با رعایت مراحل کاری آن هدف تحقق پیدا کند. درواقع عملکرد کارکنان رفتاری در جهت رسیدن به اهداف سازمانی ارزش‌گذاری شده است (گریفین، ۱۳۷۵، ۴۷۹).

نسیم‌دوست و زرچور (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت بر اثر بخشی و ابعاد عملکرد کارکنان شرکت ایران خودرو پرداختند. در این تحقیق بیان شد با بهبود و توسعه سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد و همچنین بر اثربخشی‌شان افزوده می‌شود. غفاری و نقی‌زاده (۱۳۹۶) به بررسی تأثیرات فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که به کارگیری فناوری

-
1. Marghany
 2. Bose
 3. Siljanen

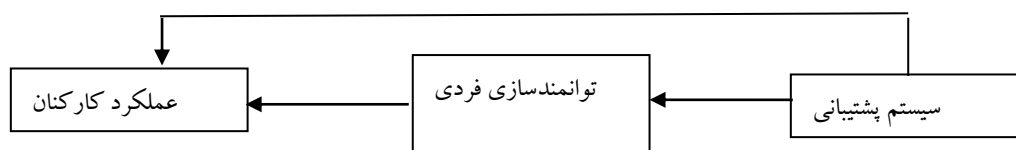
اطلاعات بر پنج بعد توانمندسازی شغلی شامل: احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش توان تصمیم‌گیری، افزایش خودکنترلی و کاهش استرس شغلی تأثیر بسزایی دارد. امیرکبری و خادمی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و توانمندسازی کارکنان دانشگاه خوارزمی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین مؤلفه نیروی انسانی سیستم اطلاعات مدیریت توانمندسازی کارکنان رابطه وجود ندارد و بین مؤلفه‌های داده، رویه، سخت‌افزار/ نرم‌افزار سیستم اطلاعات مدیریت با توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد و همچنین بین سیستم اطلاعات مدیریت و توانمندسازی کارکنان نیز رابطه وجود دارد. هلالی و مجیبی (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت بر عملکرد کارکنان شرکت مخابرات ایران پرداختند. بر اساس نتایج سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت شامل عوامل تکنولوژی (کیفیت سیستم، کیفیت اطلاعات و کیفیت خدمات)، سازمانی (حمایت مدیریت ارشد و آموزش کاربر) و فردی (کفایت نفس و تجربه کاربر) بر عملکرد کارکنان شرکت مخابرات ایران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. آخوندی و ازما (۱۳۹۵) به بررسی رابطه سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری با توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی بانک مسکن استان گلستان) پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری و توانمندسازی شخصی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ بین سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری و توانمندسازی گروهی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین بین سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری و توانمندسازی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. عزیزی و رشیدی (۱۳۹۵) به تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی منابع انسانی کارکنان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که به کارگیری فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات می‌تواند موجب احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش توان تصمیم‌گیری، افزایش خودکنترلی و کاهش استرس شغلی و به طور کلی باعث افزایش توانمندی شغلی کارکنان شود؛ همچنین نتایج نشان داد که بیشترین سهم از به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات را بعد افزایش توان تصمیم‌گیری و کمترین سهم را بعد کاهش استرس شغلی داشته است. باغنی و فرجی (۱۳۹۵) به بررسی کارآمدی سیستم‌های اطلاعاتی در توانمندسازی شغلی کارکنان پرداختند. نتایج حاکی از ارتباط معنادار بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان است. حلال‌خور و همکاران (۱۳۹۴) نیز به بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین فناوری

اطلاعات و توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شرق مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین رابطه بین فناوری اطلاعات و ابعاد توانمندسازی کارکنان آزمون شد. حسینی و زارع (۱۳۹۴) نیز به بررسی رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. همچنین بین صلاحیت با عملکرد شغلی رابطه مثبت ولی با خودمختاری رابطه منفی وجود دارد. زائر کعبه و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که کاربرد فناوری اطلاعات بر ابعاد توانمندسازی شغلی (توسعه حرفه‌ای کارکنان، بر استقلال و آزادی کار کارکنان، بهبود کیفیت عملکرد کارکنان، افزایش دانش و آگاهی کارکنان، افزایش فرصت‌های شغلی، افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری و افزایش خودکنترلی کارکنان) و تعهد سازمانی تأثیر دارد و همچنین توانمندسازی شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر داشته است. عسکر اوغلی و عابدی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین توانمندسازی و هریک از ابعاد توانمندسازی روانشناختی (خودآثربخشی، خودمختاری، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد) با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. فلاحتی (۱۳۸۹) به نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان بانک ملی ایران در شهر شیراز پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد استفاده از فن‌آور اطلاعات بر تمام ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک ملی ایران در شهر شیراز مؤثر است. ابولوش و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان و عملکرد آنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داده است که مدیریت دانش و سیستم‌های اطلاعاتی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. مدیریت دانش و سیستم‌های اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. مدیریت دانش و سیستم‌های اطلاعاتی از طریق توانمندسازی کارکنان بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. موهاپاترا و ساندارای^۱ (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر عملکرد کارکنان پرداختند. در این تحقیق به این نتیجه رسیده شد که توانمندسازی کارکنان بر عملکرد کارکنان مؤثر است. باس^۲ (۲۰۱۸) به بررسی

1. Mohapatra and Sundaray

2. Bose

تأثیر توانمندسازی کارکنان بر عملکرد کارکنان پرداخت. او در تحقیق خود به این نتیجه رسید که توانمندسازی بر عملکرد کارکنان نقش مؤثر دارد. افندی^۱ (۲۰۱۷) به بررسی سیستم‌های اطلاعات مدیریت و تأثیر آن بر عملکرد شغلی در میان کارکنان بخش خصوصی پرداخت. نتایج نشان داده است که سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت بر عملکرد شغلی کارکنان بخش خصوصی مؤثر است. مرقانی^۲ (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که توانمندسازی بر عملکرد کارکنان مؤثر است. اوامله^۳ (۲۰۱۳) به بررسی افزایش عملکرد کارکنان از طریق توانمندسازی پرداخت. نتایج نشان داد با افزایش توانمندسازی کارکنان عملکرد آنان افزایش می‌یابد. در نتیجه توانمندسازی کارکنان بر افزایش عملکرد کارکنان مؤثر است. الرجب و الومیا^۴ (۲۰۱۳) به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارمندان بخش عمومی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داده است که فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است. میسون و دومتیک^۵ (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که توانمندسازی شغلی بر عملکرد کارکنان مؤثر است. النجرا و الذوبی (۲۰۱۲) به بررسی سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری و نقش آن بر توانمندسازی سازمانی در دانشگاه اردن پرداختند. نتایج نشان داد که مولد سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری اثر معنی‌داری در سطح $P \geq 0.05$ بر توانمندسازی سازمان، توانمندسازی شخصی و جمعی در دانشگاه‌های اردن دارد. خداه و ملهم^۶ (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داده است که فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Afandi
2. Marghany
3. Awamleh
4. Al-Raja and Alomiam
5. Meyerson and Dewettinck
6. Qudah and Melhem

فرضیه اصلی

سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری از طریق توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

فرضیات فرعی

سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر توانمندسازی فردی اثرگذار است.

توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

۳. روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود. روش انجام پژوهش حاضر با توجه به هدف و ماهیت موضوع و توانایی اجرایی آن، توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده خواهد شد. در تحقیق حاضر، جامعه آماری کلیه کارشناسان و مدیران وزارت امور اقتصادی و دارایی هستند که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر است. با انتخاب نمونه‌ای از جامعه می‌توان با زمان کمتر اطلاعات تفصیلی‌تری به دست آورد. برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است و همچنین از آنجایی که دسترسی به همه افراد جامعه امکان‌پذیر نیست، از نمونه استفاده شده است. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران (زمانی که جامعه معلوم است) تعیین شده است که برابر با ۱۶۹ نفر از کارشناسان و مدیران است.

تعیین حجم نمونه محدود کارشناسان و مدیران

فرمول (۱): فرمول محدود کوکران

$$n = \frac{NZ^2 \frac{\alpha}{2} * p(1-p)}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2 \frac{\alpha}{2} * p(1-p)}$$

$$n = \frac{300 \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (299) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)} \approx 169$$

در نهایت با توجه به بررسی‌های به عمل آمده تعداد ۲۰۰ پرسشنامه در بین کارشناسان و مدیران وزارت امور اقتصادی و دارایی توزیع شد که در نهایت پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۱۶۹ پرسشنامه به اندازه حجم نمونه مورد استفاده قرار گرفته است.

هرچند پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق برای مؤلفه سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری از پرسشنامه النجار (۲۰۱۲)، توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) و عملکرد کارکنان از پرسشنامه پاترسون (۱۹۷۰) است ولی جهت اطمینان خاطر از روایی همچنین بومی‌سازی، این پرسشنامه در اختیار ۱۵ نفر از اساتید قرار گرفت و پس از تغییرات جزئی نهایی و توزیع شده است.

فرمول (۲): فرمول روایی محتوایی (CVR)

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

جدول ۱. مقدار روایی محتوایی هر سؤال

سؤال‌ها	ضروری	مفید ولی غیر ضروری	غیر ضروری	CVR (روایی محتوی)
۱	۱۲	۲	۱	۰/۶
۲	۱۳	۰	۲	۰/۷۳
۳	۱۴	۱	۰	۰/۸۶
۴	۱۲	۳	۰	۰/۶
۵	۱۲	۲	۱	۰/۶
۶	۱۴	۱	۰	۰/۸۶
۷	۱۴	۱	۰	۰/۸۶
۸	۱۳	۲	۰	۰/۷۳
۹	۱۴	۰	۱	۰/۸۶
۱۰	۱۲	۱	۲	۰/۶
۱۱	۱۳	۲	۰	۰/۷۳
۱۲	۱۳	۱	۱	۰/۷۳

ادامه جدول ۱. مقدار روایی محتوایی هر سؤال

سؤال‌ها	ضروری	مفید ولی غیر ضروری	غیر ضروری	CVR (روایی محتوی)
۱۳	۱۲	۱	۲	۰/۶
۱۴	۱۲	۳	۰	۰/۶
۱۵	۱۳	۱	۱	۰/۷۳
۱۶	۱۴	۰	۱	۰/۸۶
۱۷	۱۲	۱	۲	۰/۶
۱۸	۱۳	۲	۰	۰/۷۳
۱۹	۱۲	۲	۱	۰/۶
۲۰	۱۳	۰	۲	۰/۷۳
۲۱	۱۴	۰	۱	۰/۸۶
۲۲	۱۲	۱	۲	۰/۶
۲۳	۱۳	۲	۰	۰/۷۳
۲۴	۱۳	۲	۰	۰/۷۳
۲۵	۱۴	۰	۱	۰/۸۶
۲۶	۱۲	۱	۲	۰/۶
۲۷	۱۲	۲	۱	۰/۶
۲۸	۱۳	۰	۲	۰/۷۳
۲۹	۱۳	۲	۰	۰/۷۳
۳۰	۱۴	۰	۱	۰/۸۶
۳۱	۱۲	۱	۲	۰/۶
۳۲	۱۳	۲	۰	۰/۷۳

مأخذ: یافته‌های محقق

در این تحقیق به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از نرم افزار spss19 ضریب الفای کرونباخ محاسبه شده که مقدار الفای کرونباخ به دست آمده برای (۳۰ پرسشنامه) ۰/۸۵۴ است که نشان‌دهنده اعتبار پرسشنامه است.

جدول ۲. تحلیل پایایی پرسشنامه تحقیق

مقیاس‌ها	شماره سؤالات	آلفای کرونباخ
سیستم پشتیبانی تصمیم	۱ تا ۹	۰/۷۰۵
توانمندسازی کارکنان	۱۰ تا ۲۲	۰/۷۲۶
عملکرد کارکنان	۲۳ تا ۳۲	۰/۷۹۵
کل سؤالات	۳۲	۰/۸۵۴

مأخذ: یافته‌های محقق

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در جدول و نمودار (۳) توزیع فراوانی سن پاسخ‌دهندگان در نمونه مورد مطالعه تحقیق بررسی شده است. بیشترین فراوانی سنی مربوط با درصد فراوانی ۴۴/۳۸ به افراد ۴۰ تا ۵۰ سال است.

جدول ۳. جدول فراوانی وضعیت پاسخ‌دهندگان بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد
زیر ۳۰ سال	۸	۴/۷۳
۳۰ تا ۴۰ سال	۳۲	۱۸/۹۴
۴۰ تا ۵۰ سال	۷۵	۴۴/۳۸
بیشتر از ۵۰ سال	۵۴	۳۱/۹۵
جمع	۱۶۹	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های محقق

در جدول و نمودار (۴) توزیع فراوانی وضعیت جنسیتی پاسخ‌دهندگان در نمونه مورد مطالعه تحقیق بررسی شده است. بیشتر افراد نمونه را مردان با درصد فراوانی ۶۲/۱۳ تشکیل می‌دهند.

جدول ۴. جدول فراوانی وضعیت پاسخ‌دهندگان بر اساس جنس

جنس کارکنان	فراوانی	درصد
زن	۶۴	۳۷/۸۷
مرد	۱۰۵	۶۲/۱۳
جمع	۱۶۹	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های محقق

در جدول و نمودار (۵) توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان در نمونه مورد مطالعه تحقیق بررسی شده است. بیشترین درصد پاسخگویان با ۵۴/۴۴ درصد فراوانی دارای مدرک فوق لیسانس هستند.

جدول ۵. جدول فراوانی وضعیت پاسخ‌دهندگان بر اساس تحصیلات

تحصیلات کارکنان	فراوانی	درصد
فوق دیپلم و کمتر	۰	۰
لیسانس	۶۸	۴۰/۲۳
فوق لیسانس	۹۲	۵۴/۴۴
دکتری	۹	۵/۳۳
جمع	۱۶۹	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های محقق

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که با توجه به جدول نتایج و معیار تصمیم نشان از پذیرش فرض صفر دارد؛ یعنی دلیلی برای رد این فرضیه که «نمونه مورد نظر از توزیع نرمال به دست آمده است» وجود ندارد. به عبارتی توزیع این نمونه نرمال است. لذا می‌توان از معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده کرد.

جدول ۶. آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

عملکرد کارکنان	توانمندسازی کارکنان	سیستم پشتیبانی تصمیم	آماره کلموگروف-اسمیرنوف
۳/۱۳	۲/۶۴	۲/۳۰۶	آماره کلموگروف-اسمیرنوف
۰/۰۹۸	۰/۱۲۹	۰/۲۴۱	معیار تصمیم

مأخذ: یافته‌های محقق

۴-۱. فرضیه فرعی اول

فرض آماری

H0: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر توانمندسازی فردی اثرگذار نیست.

H1: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر توانمندسازی فردی اثرگذار است.

جدول ۷. ضرایب سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری در پیش‌بینی توانمندسازی فردی

متغیرهای وارد شده در مدل	مدل	ضرایب	انحراف معیار	بتا	آماره تی	سطح معناداری
سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری	عرض از مبدأ	۰/۴۹۰	۰/۱۳۱	۰/۸۸۹	۳/۷۲۹	۰/۰۰۰
	ضریب متغیر	۰/۸۹۸	۰/۰۳۶		۲۵/۱۳۱	۰/۰۰۰

مأخذ: یافته‌های محقق

متغیر ملاک: توانمندسازی فردی

چنان‌که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، «سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری» در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر «سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری» پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار «توانمندسازی فردی» است.

۲-۴. فرضیه فرعی دوم

فرض آماری

H0: توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار نیست.

H1: توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

جدول ۸. ضرایب توانمندسازی فردی در پیش‌بینی عملکرد کارکنان

متغیرهای وارد شده در مدل	مدل	ضرایب	انحراف معیار	بتا	آماره تی	سطح معناداری
توانمندسازی فردی	عرض از مبدأ	۰/۴۹۵	۰/۱۲۲	۰/۹۰۶	۴/۰۵۹	۰/۰۰۰
	ضریب متغیر	۰/۸۸۸	۰/۰۳۲		۲۷/۷۱۴	۰/۰۰۰

مأخذ: یافته‌های محقق

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

چنان‌که در جدول (۸) مشاهده می‌شود، «توانمندسازی فردی» در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر «توانمندسازی فردی» پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار «عملکرد کارکنان» است.

۳-۴. فرضیه فرعی سوم

فرض آماری

H0: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان اثرگذار نیست.

H1: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

جدول ۹. ضرایب سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری در پیش‌بینی عملکرد کارکنان

متغیرهای وارد شده در مدل	مدل	ضرایب	انحراف معیار	بتا	آماره تی	سطح معناداری
سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری	عرض از مبدأ	۰/۶۸۷	۰/۱۳۶	۰/۸۷۵	۵/۰۳۷	۰/۰۰۰
	ضریب متغیر	۰/۸۶۵	۰/۰۳۷		۲۳/۳۲۸	۰/۰۰۰

مأخذ: یافته‌های محقق

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

چنان‌که در جدول (۹) مشاهده می‌شود، «سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری» در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر «سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری» پیش‌بینی کننده معنی‌دار «عملکرد کارکنان» است.

۴-۴. آزمون فرض اصلی

فرض آماری

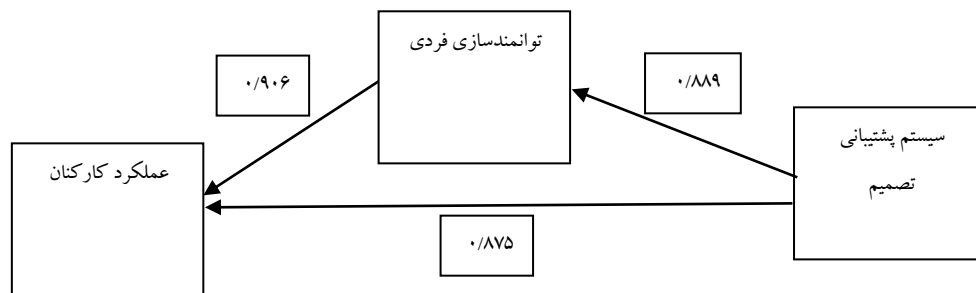
H0: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری از طریق توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار نیست.
H1: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری از طریق توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.
به منظور بررسی اثر «سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری» بر «عملکرد کارکنان» از مسیر «توانمندسازی فردی» در یک مدل از آزمون سوبل استفاده شده است اگر مقدار ضریب معناداری خارج از بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶ بود، اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر میانجی تأیید می‌شد و این بدین معنی است که متغیر واسطه، در این رابطه نقش میانجی را بر عهده دارد و به عبارت دیگر، میانجی بودن این متغیر تأیید می‌شود. نتایج آزمون فرضیات میانجی تحقیق در جدول (۱۰) آورده شده است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون فرضیات میانجی تحقیق اول

فرضیات میانجی تحقیق	مقدار a	مقدار b	مقدار Sa	مقدار Sb	مقدار T	نتیجه فرضیه
سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری از طریق توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.	۰/۸۸۹	۰/۹۰۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۲	۱۸/۶۰	تأیید

مأخذ: یافته‌های محقق

همان‌طور که در جدول بالا نشان داده شده است، فرضیه میانجی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید واقع شده است؛ زیرا مقدار t سوبل در این فرضیه در خارج از ۱/۹۶ تا ۱/۹۶ قرار گرفته است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت متغیر توانمندسازی فردی به عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند.



شکل ۲. مدل تجربی تحقیق

۵. نتیجه‌گیری

فرضیه فرعی اول: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر توانمندسازی فردی اثرگذار است.

نتایج آماری نشان می‌دهد که آماره t ۳/۷۲ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است، لذا سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر توانمندسازی فردی اثرگذار است. یک سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری با طراحی مناسب یک سیستم نرم‌افزاری تعاملی با هدف کمک به تصمیم‌گیرندگان برای جمع‌آوری اطلاعات مفید از داده‌های خام، مدارک، دانش شخصی و مدل‌های کسب‌وکار جهت شناسایی و حل مشکلات و تصمیم‌گیری است که با بهره‌گیری از آن می‌تواند افراد سازمان را توانمندتر کرد. استقرار سیستم پشتیبان تصمیم باعث ایجاد مشارکت و همکاری بیشتر کارکنان و ایجاد حس رضایت و ارزشمندی بیشتر برای کارکنان و در نتیجه توانمندسازی آن‌ها خواهد شد. پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد وزارت اقتصاد و دارایی سیستمی را برای سازمان خود تهیه و خریداری کنند که از نظر کمی و کیفی استاندارد، هدفمند و یکپارچه باشد، قابلیت ثبت کلیه خدمات و گزارش‌های مالی را داشته باشد، نواقص نرم‌افزاری و سخت‌افزاری آن را برطرف کند تا برای کارشناسان و مدیران قسمت‌های مختلف قابل استفاده باشد و کلیه فعالیت‌های روزمره آنان را پوشش دهد. پیشنهاد می‌شود که در راستای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز سیستم پشتیبانی تصمیم در وزارت اقتصاد و دارایی، راهکارهایی نظیر توسعه استانداردها و پروتکل‌هایی جهت اصلاح ساختار و

ارتقای سیستم و بهبود ارتقای زیرساخت‌های مناسب ارتباطی و سازمانی در پیاده‌سازی آن صورت گیرد.

فرضیه فرعی دوم: توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

نتایج آماری نشان می‌دهد که آماره تی ۴/۰۵ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است، لذا توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است. توانمندسازی کارکنان منجر به افزایش قدرت و خودکارآمدی کارکنان می‌شود و منجر به تقویت قوه خلاقیت آن‌ها می‌شود تا شیوه انجام کارها را خود انتخاب کنند و هرچقدر کارکنان در محیط کاری توانمندتر باشند، بهتر به انجام وظایف شغلی خواهند پرداخت. از این رو با ارتقای توانمندسازی کارکنان می‌توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان باشیم. نتایج این تحقیق با تحقیقات حسینی و زارع (۱۳۹۴)، عسکراوغلی و عابدی (۱۳۹۲)، صمدی و سوری (۱۳۸۹)، اوامله (۲۰۱۳)، میسون و دومنتیک (۲۰۱۲)، ابولوش و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. پیشنهاد می‌شود که وزارت اقتصاد و دارایی زمینه‌ای را فراهم آورد تا به کارکنان فرصت دهد خلاقیت‌هایشان را بروز دهند، عقایدشان را بیان کنند و طرح نو در کار ارائه کنند و این‌گونه عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد. پیشنهاد می‌شود که سازمان شرایطی را فراهم آورد تا مدیران تصمیم‌گیری و مسئولیت‌های ناشی از آن را به کارکنان واگذار کنند و کارکنان نیز از مسئولیت‌های تصمیم‌گیری شانه خالی نکنند و از این راه بهره‌وری و عملکرد کارکنان ارتقا یابد. پیشنهاد می‌شود که سازمان به ایجاد یک نظام کنترلی دست زند که به کارکنان فرصت دهد تا آن‌ها خود کنترل‌کننده کار خود باشند و همچنین مشوق خودکنترلی نیز باشند تا از این راه عملکرد کارکنان ارتقا یابد.

فرضیه فرعی سوم: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

نتایج آماری نشان می‌دهد که آماره تی ۵/۰۳ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است، لذا سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان اثرگذار است. سیستم پشتیبانی تصمیم با کمک به مدیران و کارشناسان برای تصمیم‌گیری در مورد مسائل نیمه‌ساخت‌یافته، پشتیبانی تصمیمات مدیران و کارشناسان و نه جایگزینی آن، بهبود کارایی تصمیم‌گیری و توجه بیشتر به اثربخشیان می‌تواند منجر به افزایش عملکرد آنان شود. سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری مجموعه‌ای از قابلیت‌ها را برای دسترسی پرسرعت‌تر مدیران و کارشناسان به داده‌ها و مدل‌ها ایجاد می‌کند و با انعطاف‌پذیری بالایی که دارد

کارکنان را در حل مشکلات کمک می‌کند؛ از این رو منجر به بهبود عملکرد کارکنان می‌شود. این تحقیق با تحقیقات باغنی و فرجی (۱۳۹۵)، هلالی و مجیبی (۱۳۹۵)، نسیم‌جو و زرجور (۱۳۹۶)، افندی (۲۰۱۷) و ابولوش و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. به سازمان پیشنهاد می‌شود که روش‌های ارتقای زیرساخت‌های سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری به لحاظ نرم‌افزاری و سخت‌افزاری مورد توجه مدیران و برنامه‌ریزان قرار گیرد و دوره‌های آموزشی در زمینه سیستم پشتیبانی تصمیم متناسب با نیازهای هر کدام از کارشناسان و مدیران طراحی و تدارک دیده شوند. به سازمان پیشنهاد می‌شود که به ارائه سیستم‌های پشتیبان تصمیم که بازخورد منظم و مستمری را چه در حین انجام کار و چه در پایان انجام کار به کارکنان نمایش دهد، پردازند و همچنین کارکنان را از نتایج و فرآیند کار آگاه کند که منجر به افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. پیشنهاد می‌شود که وزارت اقتصاد و دارایی آموزش لازم را در رابطه با اهداف و ماهیت اصلی سیستم پشتیبانی تصمیم در اختیار کارشناسان و مدیران قرار دهند و آنان با تمامی کارکردها و خدماتی که سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری می‌تواند در اختیار آن‌ها قرار دهد، آشنایی داشته باشد تا استفاده حداکثری از سیستم محقق شود.

فرضیه اصلی اول: سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری از طریق توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

نتایج آماری نشان می‌دهد که مقدار T سوبل $18/60$ است؛ لذا سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری از طریق توانمندسازی فردی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است. سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری برای دادن پاسخ مناسب و سریع به تصمیم‌گیرندگان و تسهیل فرآیند تصمیم‌است که توانمندی سازمان را چه در حوزه توانایی شخصی و چه گروهی برای اتخاذ تصمیم ارتقا می‌دهد و با ارتقای توانایی کارکنان می‌توانیم شاهد بهره‌وری آنان و ارتقای عملکرد کارکنان در سازمان باشیم. پیشنهاد می‌شود که در سازمان از به‌روزترین سیستم‌های پشتیبانی تصمیم با کاربردی آسان که قابلیت ارائه اطلاعات دقیق و کامل داشته باشد، استفاده شود تا کارکنان با بهره‌گیری از آن در حیطه شغلی توانمندتر فعالیت کنند و در نهایت بهتر به انجام وظایف شغلی در سازمان پردازند. پیشنهاد می‌شود که سیستم‌های پشتیبانی تصمیم با برنامه‌های نرم‌افزاری مناسب در وزارت اقتصاد و دارایی به کار گرفته شود که کار با آن

برای کارکنان آسان باشد تا با افزایش توانایی کارکنان در استفاده از سیستم عملکرد شغلی بهبود یابد

منابع

- ابراین، جیمز (۱۳۹۱). سیستم‌های اطلاعات مدیریت. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- ابوالقاسمی، عباس؛ مرادی، محمدسروش؛ نریمانی، محمد و عادل زاهد (۱۳۹۴). «بررسی رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی» دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. دوره ۱۲. شماره ۱. صص ۸۶-۹۴
- آخوندی، ح، آرم، ف، (۱۳۹۵). «بررسی رابطه سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری (DSS) با توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی بانک مسکن استان گلستان)». چهارمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری و مدیریت، کوالالامپور- مالزی. مؤسسه پژوهشی پندارهمایش پارس. دانشگاه علم و صنعت واحد نور.
- ارشدی، نسرین و صالحه پیریایی (۱۳۹۲). «رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان». دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلام. سال ۲۲. شماره ۱.
- اعرابی، سید محمد و مرجان فیاضی (۱۳۸۷). «متدولوژی تدوین و جاری‌سازی استراتژی توانمندسازی منابع انسانی در بستر فرهنگی ایران». فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). دوره ۱. شماره ۱.
- اورعی یزدانی، بدرالدین (۱۳۸۹). «تواناسازی جابه‌جایی پایگاه قدرت در سازمان‌های امروزی». فصلنامه مطالعه مدیریت. دوره ۷. شماره‌های ۲۵ و ۲۶. صص ۱۸۰-۱۶۳.
- ایمانی، حسین؛ قلی‌پور، آرمین و سید رضا سیدجوادی (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان». مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۴. شماره ۳. صص ۸۴۷-۸۲۹

- بازایی، قاسمعلی (۱۳۹۱). پشتیبانی تصمیم‌گیری. تهران: مؤسسه علمی تحقیقاتی زند. چاپ اول.
- پاک‌طینت، اقبال و علیرضا فتحی‌زاده (۱۳۸۷). «توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها، (پژوهشگر)». فصلنامه مدیریت. دوره ۵. شماره ۱۱. صص ۴۷-۳۳.
- تکه‌یی، ع، خسروی، م (۱۳۹۵). «سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری و سیستم‌های اطلاعاتی». سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد. تربت‌حیدریه. دانشگاه تربت حیدریه.
- حسینی، س، زارع، ف (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان». چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری. تهران. مؤسسه اطلاع‌رسانی نارکش.
- حلال‌خور، م، رضوی، ح، امامقلی‌زاده، س (۱۳۹۴). «رابطه بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان». فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات. دوره ۴. شماره ۱۴.
- حمیدی، م، یاراحمدی، ر (۱۳۸۸). «کاربرد فن‌آوری اطلاعات در توانمندسازی شغلی کارکنان کتابخانه منطقه ۵ دانشگاه آزاد اسلامی». علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات. دوره ۲. شماره ۵.
- رجب‌پور، م (۱۳۹۴). «مروری بر الگوهای سیستم‌های تصمیم‌یار و کاربردهای آن». اولین کنفرانس ملی ایده‌های نو در مهندسی کامپیوتر. شهرکرد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد.
- ریاضی، س، روجائی، ف (۱۳۹۲). «سیستم‌های پشتیبانی تصمیم‌گیری در مدیریت (DSS) (سیستم‌های کامپیوتری تصمیم‌گیری در مدیریت)». ششمین همایش فرامنطقه‌ای پیشرفت‌های نوین در علوم مهندسی. تنکابن. مؤسسه آموزش عالی آیندگان.
- زایرکعبه، س، علبابایی، ا، دراج، ن (۱۳۹۳). «تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمان، کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب‌وکار». تبریز. دانشگاه تبریز و سازمان مدیریت صنعتی.
- صراف‌زاده، ا (۱۳۸۸). فناوری اطلاعات در سازمان‌های و کاربردها. تهران: انتشارات میر.
- عبدالهی، ب (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی). تهران: انتشارات ویرایش.

- عراقیه فراهانی، ت، رفیعی، م، نجاری، ر (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر عزت نفس و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور.
- عرفانیان خانزاده، ح، ترک‌انلو، ز (۱۳۹۶). «بررسی عوامل نرم مؤثر بر بهره‌وری: تأثیر رهبری توانمندساز بر انگیزش پیشرفت و انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی». مدیریت بهره‌وری. دوره ۱۰. شماره ۴۰.
- عسکراوغلی، ن، عابدی، ر (۱۳۹۲). «رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی». دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم. دانشگاه پیام نور.
- عطاریان، ف، میرزایی، ج، خلیل‌زاده، ر (۱۳۹۵). «طراحی یک سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری برای ارزیابی مشتریان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- عزیزی، ا، رشیدی، م (۱۳۹۵). «تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی منابع انسانی کارکنان». دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی. استانبول - ترکیه. مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.
- غفاری، س، نقی‌زاده (۱۳۹۶). «تأثیرات فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران». مدیریت اطلاعات. شماره ۳.
- فراهانی، ه، رفیعی، م، حضوری، ج (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی از طریق انگیزه درونی و رضایت شغلی و عزت نفس سازمانی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان مرکزی.
- فکوری، م، آل یاسین، س (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری بر ارزیابی عملکرد سازمان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- فلاحی، ع (۱۳۸۹). «نقش فن‌آوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان بانک ملی ایران در شهر شیراز». اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری. شیراز.
- قلی‌زاده، م، سعیدی، س (۱۳۹۱). «تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر اثربخشی سازمانی». مقالات تدبیر. شماره ۲۱۲.
- گریفین، م (۱۳۷۵). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید. چاپ دوم.

- محمدی، ر، خسروی، ی (۱۳۹۶). ارائه یک چارچوب سرویس گرا مبتنی بر سیستم پشتیبان تصمیم در معماری ERP مورد کاوی در شرکت‌های خودروساز.
- معتمدیان، ع، حری، م، غیاثی، م (۱۳۹۶). «شناسایی تأثیر سازمان یادگیرنده از طریق رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بر عملکرد سازمان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- مهران‌ی، ع، هزاوه، ب، شریفی، د (۱۳۹۷). «طراحی و توسعه یک سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری در برنامه‌ریزی استراتژیک و تحلیل‌های مالی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- موغلی، ع، حسن‌پور، ا، حسن‌پور، م (۱۳۹۳). «بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران». مقاله ۹. دوره ۱. شماره ۲.
- نسیم‌دوست، ل، زرجو، ش (۱۳۹۶). بررسی تأثیر کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت بر اثربخشی و ابعاد عملکرد کارکنان. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و کارآفرینی.
- نظری، ف، نوری، ش، حاجی‌بابایی، ن (۱۳۹۶). «بررسی رابطه بین سیستم‌های اطلاعات مدیریت و ساختار سازمانی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- نیازی، م، نصرآبادی، م (۱۳۹۳). «توانمندسازی بر اساس راهبرد سرمایه اجتماعی». مجله تدبیر. شماره ۲۰۳.
- هلالی، پ، مجیبی، ت (۱۳۹۵). «تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت بر عملکرد کارکنان شرکت مخابرات ایران (شهر تهران)». اولین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه شهری. تبریز. دانشگاه اسوه. دانشگاه آتاترک ترکیه.
- وارث، ح (۱۳۸۰). «ظهور تکنولوژی اطلاعات». مجله تدبیر، شماره ۸.
- یزدان‌پناه، ا (۱۳۸۹). «سیستم‌های اطلاعات مدیریت». تهران: ناشر دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی.
- Abualoush, s, Abdallah,R, Masa'deh, Ali Al-Bad. (2018). "The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance", VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems
- Afandi,W. (2017). "Management information systems and their impact on job performance among employees in the private sector", International Journal of Computer Applications (0975 – 8887), Vol. 164(11)

- AL-Addar, M.A. (2012). How to lead employees to success. HRD Pioneers, Available at: <http://www.hrpioneers.com/articles/view/38>
- Al-Raja, M.N., & Alomiam, N.R. (2013). "The Effect of Information Technology in Empowerment Public Sector Employees: A Field Study". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 5(1), PP. 805-815.
- Antunes,F, Costa,J. (2013). "Integrating Decision Support and Social Networks, *Advances in Human-Computer Interaction*", Article ID 574276
- Awamleh, NA. (2013). "Enhancing Employees Performance via Empowerment: A Field Survey". *Asian Journal of Business Management*, Vol. 5(3), PP. 313-319.
- Ben Zvi,T. (2012). "Measuring the perceived effectiveness of decision support systems and their impact on performance, *Decision Support Systems* 54"
- Bhardwaj,A, Singh,R, Amritsar,K. (2014). "Comparative Study of Management Information System and Decision Support System", *International Journal of Computers and Distributed Systems*, Vol. No.2, Issue II
- Bose,I. (2018). "Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE", <https://www.researchgate.net/publication/324820488>
- Bukharov,O, Bogolyubov,D. (2015). "Development of a decision support system based on neural networks and a genetic algorithm", *Expert Systems with Applications* 42,
- Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc GrawHill.
- Haghighi, M.A., Tabarsa, G.A., & Kameli, B. (2014). "Investigation the Relationship between Knowledge Management Processes and Empowerment of Human Resources". *Global Journal of Management Studies and Researches*, Vol. 1(2), PP. 122-130.
- Inkinen, H. (2016). "Review of empirical research on knowledge management practices and firm performance". *Journal of knowledge management*, Vol. 20(2), PP. 230-257.
- Khansharifan, A., Omran, M.S., & Askarzadeh, H. (2015). "Investigating the Relationship between Knowledge Management and Employee Empowerment (Case study: Education Organization of Bojnourd City)". *MAGNT Research Report*, Vol. 3(2), PP. 502-512.
- Krylova, K. O., Krylova, K. O., Vera, D., Vera, D., Crossan, M., & Crossan, M. (2016). "Knowledge transfer in knowledge-intensive organizations: the crucial role of improvisation in transferring and protecting knowledge". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20(5), PP. 1045-1064.
- Meyerson, G., & Dewettinck, B. (2012). "Effect of Empowerment on Employees Performance". *Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS)*, Vol. 12(2), PP. 40-46.

- Mohapatra, I, Kumar Sundaray, B. (2018). "Impact of employee Empowerment no Employee Performance", International Journal of Advanced Technology & Engineering Research (IJATER), National Conference on Recent Trends in Science, Technology & Management
- Marghany, M. (2015). "Effects of Empowerment on Employee Performance in the Workplace", <https://www.researchgate.net/publication/280053427>
- Minhajul, I. (2016). "The Impact of Employee Empowerment on Employee Satisfaction and Service Quality: Empirical Evidence from Financial Enterprizes in Bangladesh", Business: Theory and Practice, 2016, Vol. 17(2)
- Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. (2008). Human Resource Management: gaining Competitive advantage. New York: Mc GrawHill.
- O'Brien, J.A., Marakas, G.M. (2011). Management information systems -10th ed., by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGrawHill Companies.
- 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), Vol. 2(2), PP. 40-48.
- Ramanathan, K, Jadhav, A. (2016). "Intelligent Decision Support Systems - A Tool for Human Resource Allocation in Information Technology Projects", International Journal of Computer Science and Information Technologies, Vol. 7 (5).
- Snell, S. A, Bohlander, G. W. (2007). Managing Human Resources. Thomson Publishing Company.
- Siljanen, M. (2010). An Employee Perspective to Performance Measurement and Management: A Public Sector Case Study, Lappeenranta University of Technology, Russia