



Systems Thinking in Practice

3rd
International Conference on

سومین کنفرانس بین المللی

تفکر سیستمی در عمل



انرژی ها و مکمل های خوراک سالم و طبور



www.amirchapp.com



گروه نرم افزاری
اواراش



Systems Thinking in Practice

3rd
International Conference on

سومین کنفرانس بین المللی

تفکر سیستمی در عمل



نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان کسب و کارهای کوچک و متوسط؛ تحلیل نقش خودکارآمدی افراد

دکتر زهرا محمدزاده
استادیار گروه مدیریت دانشگاه بینالود

رویا هادیزاده نامقی
دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار گرایش مالی دانشگاه امام رضا

کد مقاله:



انجمن ملی همکاران خوارک حکم و طور



امیر چاپ
www.emi-chap.com



گروه همکاران خوارک
اخبار



Systems Thinking in Practice

3rd
International Conference on

سومین کنفرانس بین المللی

تفکر سیستمی در عمل



فهرست مطالب

- مقدمه و هدف
- تئوری و پیشینه تحقیق
- مواد و روشها
- نتایج و بحث
- نتیجه گیری و پیشنهادات



Systems Thinking in Practice

3rd
International Conference on

سومین کنفرانس بین‌المللی

تفکر سیستمی در عمل



مقدمه و هدف

- با در نظر گرفتن محدودیت‌های حاکم بر کشور و به دلیل کم توجهی به توانمندسازهای حوزه کارآفرینی در شرکت‌های کوچک و متوسط، تقویت سرمایه اجتماعی و توانمندسازی آنها برای ارائه عملکرد مطلوب‌تر در تداوم حیات سازمان، دارای اهمیت است.
- طبق اطلاعات وزارت صمت، کارگاه‌های کمتر از ۵۰ نفر کارکن سهمی معادل ۹۱ درصد از کل تعداد واحدهای دارای پروانه بهره‌برداری صنعتی را به خود اختصاص داده‌اند. با این وجود، سهم این واحدها از سرمایه و اشتغال کل واحدهای صنعتی به ترتیب ۲۵ درصد و ۴۱ درصد می‌باشد. سهم بنگاه‌های کوچک و متوسط از کل ارزش افزوده صنعت ۳۶ درصد خواهد بود.
- ابهاماتی در پاسخ به این سوال وجود دارد که در شرکت‌های کارآفرین کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری، فناوری اطلاعاتی و ارتباطی چه تاثیری بر توانمندسازی کارآفرینان داشته و آیا نقش دو متغیر سرمایه اجتماعی میان گروهی به عنوان متغیر واسط و خودکارآمدی به عنوان متغیر تعدیلگر، در این رابطه تایید می‌شود یا خیر



مبانی و پیشینه تحقیق

■ خود کارآمدی باور انگیزشی است که می تواند تحت تاثیر آموزش مهارت های خودتنظیمی قرار گیرد. از نظر بندورا خود کارآمدی باور فرد نسبت به توانایی های خود در یک زمینه خاص و ویژه است. از نظر وی فرد خود کارآمدی خود را از طریق انتخاب موقعیت ها و فعالیت ها و نیز تلاش و پشتکاری را که صرف آنها می نماید نشان می دهد.

■ توانمندسازی، فرآیندی است که در آن افراد می توانند خود را سازماندهی کنند تا اعتماد به نفس خود را افزایش دهند و حق مستقل خود را برای انتخاب و کنترل منابع ابراز کنند. مفهوم توانمندسازی در افزایش کنترل و تصمیم گیری یک فرد در کار و نیز به عنوان مشارکت در قدرت و کنترل که اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد نیز مطرح شده است.

■ طبق دیدگاه محققان مختلف، خودکنترلی، خودمدیریتی شغلی، گروه، نظام های مبتنی بر عملکرد و ... همگی ابزارهای تواناسازی یا توانمندسازی خوانده می شوند و موضوعاتی چون غنی سازی شغلی، پرداخت براساس عملکرد، سهم کارکنان از سازمان و امثالهم تنها به توانمندسازی فردی بر نمی گردد بلکه اینها روش هایی مدیریتی هستند که محیط را ایجاد و تمهیداتی فراهم می نمایند که کارکنان حالت توانمندی به خود بگیرند.



مبانی نظری

■ محققان در بررسی سرمایه اجتماعی به دو نوع تفاوت از سرمایه اجتماعی رسیده‌اند: سرمایه اجتماعی درون‌گروهی و سرمایه اجتماعی پیوندی. سرمایه اجتماعی درون-گروهی از طریق رابطه بین خانواده و دوستان صمیمی برقرار می‌گردد. دوستان صمیمی در مقابل هم احساس تعهد و مسئولیت نموده و به هم کمک می‌نمایند. همین امر علاوه بر این که اعتماد به همدیگر را بالاتر برده بستر مناسب را در جهت ایجاد روابط بهتر فراهم می‌نماید.

■ سرمایه اجتماعی پیوندی نوع دیگری از ارتباطات است که بین گروه‌های مختلف و نامتقارن ایجاد می‌گردد. این سرمایه باعث ایجاد ارتباط بین گروه‌های نامتقارن بوده و سبب می‌شود که گروه‌های کوچک در جامعه شکل نگیرند. منافع و مزیت‌های حاصل از این سرمایه اجتماعی، علاوه بر این که فرد و گروه‌ها را متفع می‌کند باعث انتقال به جامعه نیز می‌شود. یک جامعه متعادل هر دو نوع سرمایه اجتماعی درون‌گروهی و پیوندی را نیازمند است.



3rd International Conference on

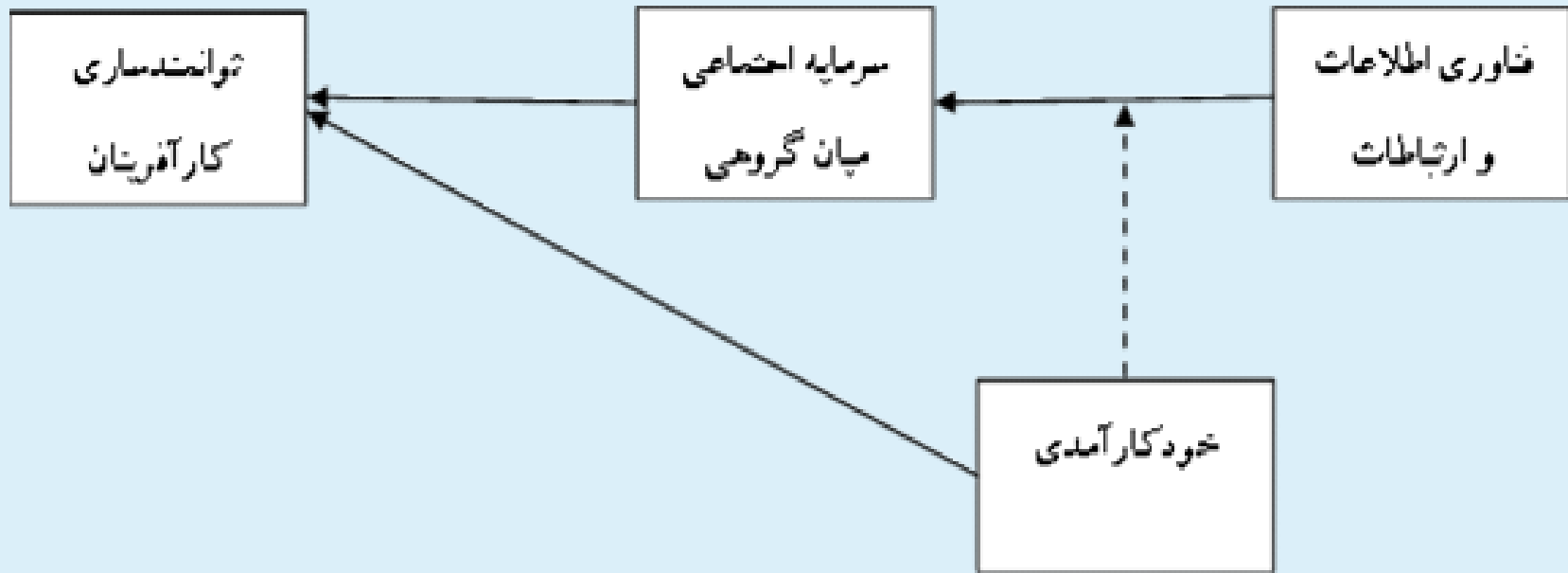
Systems Thinking in Practice

سومین کنفرانس بین المللی

تفکر سیستمی در عمل



مدل مفهومی پژوهش





مواد و روش ها

- تحقیق از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی و تک مقطعی است.
- جامعه آماری شامل کارآفرینان کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری خراسان است. تعداد این کسب و کارها ۲۴۱ واحد است که از هر شرکت مدیران عامل و دو معاون آنها مدنظر هستند، لذا حجم جامعه آماری ۷۲۰ نفر است.
- در این تحقیق حجم نمونه براساس قانون سرانگشتی پنج تا ده برابری معادلات ساختاری و با توجه به تعداد سوالات پرسشنامه که برابر با ۲۵ سوال بود، حداقل برابر ۱۲۵ مورد به دست آمد و در نهایت با مراجعات و پیگیری های مکرر ۱۳۰ پرسشنامه قابل استفاده معتبر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.
- در این تحقیق برای سنجش متغیرها از ابزار پرسشنامه اقتباس شده از ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) استفاده شد.
- روش تجزیه و تحلیل داده ها: پی ال اس و اس پی اس اس



Systems Thinking in Practice

3rd
International Conference on

سومین کنفرانس بین المللی

تفکر سیستمی در عمل

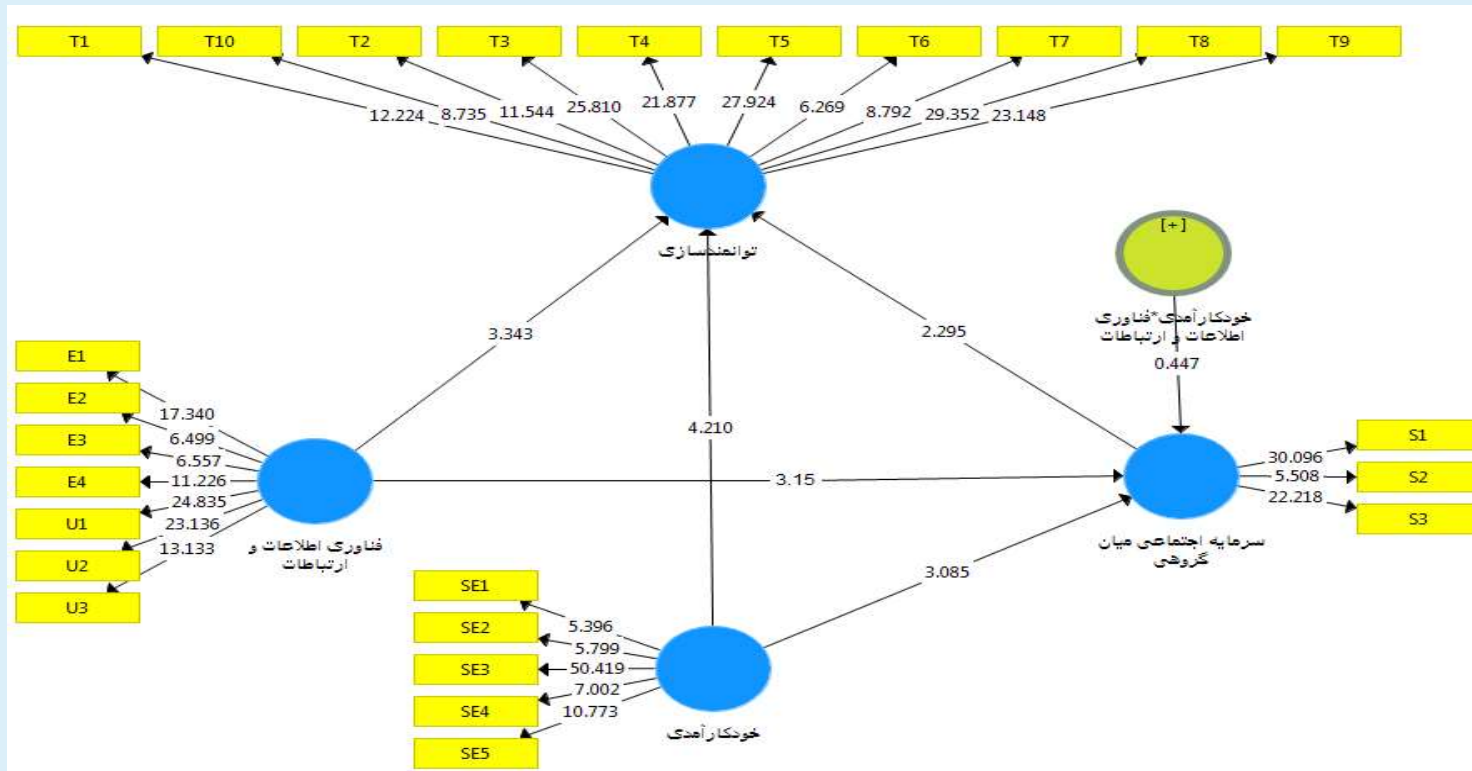


نتایج و بحث

- ابزار سنجش به روش های مختلف مثل تحلیل عاملی تاییدی و الفای کرونباخ به تایید رسید.
- با توجه به مقادیر برازش معرفی شده برای GOF حصول مقدار ۰/۲۸ برای این معیار نشان از برازش متوسط مدل کلی تحقیق می باشد.



نتایج آزمون معناداری مدل در پی ال اس





نتایج آزمون فرضیات

نتیجه آزمون	سطح معناداری	ضریب اثر	T	رابطه	فرضیه
تایید	۰/۰۰۵	۰/۲۴۵	۱۵/۳	فناوری اطلاعات و ارتباطات ← سرمایه اجتماعی میان گروهی	۱
تایید	۰/۰۰۲	۰/۱۹۳	۲۹۵/۲	سرمایه اجتماعی میان گروهی ← توانمندسازی خود کارآمدی	۲
تایید	۰/۰۰	۰/۳۵۷	۲۱/۴	توانمندسازی	۳
رد	۰/۶۵۵	۰/۱۴۸-	۴۴۷/۰	خود کارآمدی* فناوری اطلاعات و ارتباطات -> سرمایه اجتماعی میان گروهی	۴
تایید	۰.۰۰	۲/۰۲	۰۵/۰	فناوری اطلاعات و ارتباطات -> سرمایه اجتماعی میان گروهی -> توانمندسازی	۵



3rd
International Conference on

Systems Thinking in Practice

سومین کنفرانس بین‌المللی

تفکر سیستمی در عمل



بحث و پیشنهادات

■ با توجه به تایید فرضیه اول، توصیه می شود با کمک خبرگان حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات به نظر سنجی از کارآفرینان شرکت های کوچک و متوسط در مورد معیارهای سهولت و سودمندی کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات درون سازمانی پرداخته و با تامین نظرات آنها در مورد تسهیل گران کاربرد این فناوری ها، سرمایه اجتماعی میان گروهی را تقویت نمایند. همچنین روش های تقویت ارتباطات در حیطه فناوری از جمله گروه های مشترک در شبکه های اجتماعی، می تواند به بهبود سرمایه اجتماعی میان گروهی بین کارآفرینان کمک می کند.

■ با توجه به تایید فرضیه دوم، توصیه می شود به مولفه های تسهیلگر سرمایه اجتماعی در شرکت های کوچک و متوسط توجه بیشتر شود.



بحث و پیشنهادات

- با توجه به تایید فرضیه سوم، باید به کارکنان و کارآفرینان در شرکت های کوچک و متوسط مهارت خودکارآمدی با استفاده از دوره های آموزشی یا مشاوره های روانشناختی درون سازمانی آموزش داده شود تا تا با ارتقا خودکارآمدی در آنها، توانمندی تحت تاثیر قرار گیرد.
- از جمله روش های تقویت خودکارآمدی که توسط روانشناسان ارائه شده است و در شرکت های کوچک و متوسط قابلیت پیاده سازی دارند، عبارتند از: ارزیابی میزان خودکارآمدی خود، دوست داشتن خود، خارج شدن از منطقه امن، شناخت توانایی های خود و عدم توجه به حرف های منفی اطرافیان.



نتیجه‌گیری و پیشنهادات

- با توجه به تایید فرضیه پنجم، توصیه می‌شود در راستای توسعه گروه‌های غیر رسمی در شرکت‌های کوچک و متوسط و بسط اعتماد و ارتباطات بین بخشی در سطوح سازمانی این شرکت‌ها تلاش کرده و با این کار ضمن تقویت سرمایه اجتماعی میان گروهی، توانمندی افراد ارتقا یافته و اثرگذاری فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز افزایش می‌یابد.
- قبل از استفاده از هر فناوری جدیدی در شرکت‌های کوچک و متوسط، باید ضرورت، نیاز، مزایای و منافع حاصل از کاربرد آن برای فرد، سازمان و مشتری از طریق بروشور یا دوره‌های آموزشی ساعتی توجیهی، توضیح و تبیین شود.



3rd
International Conference on

Systems Thinking in Practice

سومین کنفرانس بین‌المللی

تفکر سیستمی در عمل



تشکر و قدردانی

- تشکر از کارآفرینان عزیز پارک علم و فناوری خراسان رضوی
- حضار جلسه