



جغرافیا و روابط انسانی، پاییز ۱۴۰۲، دوره ۶، شماره ۲، صص ۶۹۶-۶۸۶

بررسی عوامل موثر بر افزایش توانمندسازی کارکنان بر اساس اطلاعات جدید (مطالعه موردی ادارات ورزش و جوانان استان های غرب کشور)

محمد سعید کیانی^{۱*}، لیلا نظری^۲، لیلا شهبازپور^۳

۱- دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی

، کرمانشاه، ایران mohammadsaeidkiani@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری، مدیریت ورزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

تاریخ ۱۴۰۲/۰۱/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۹

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف ارائه بررسی عوامل موثر بر افزایش توانمندسازی کارکنان بر اساس اطلاعات جدید (مطالعه موردی ادارات ورزش و جوانان استان های غرب کشور) اجرا گردید. پژوهش حاضر از نوع آمیخته بود که از دو روش کمی و کیفی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل اساتید برجسته در حوضه مدیریت ورزشی بوده که با بهره گیری از روش نمونه گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری از ۲۵ نفر مصاحبه گرفته شد و در بخش کمی پژوهش جامعه آماری کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور بوده اند که بر اساس امار تعداد آنان ۸۰۰ نفر بوده که از این تعداد بر اساس دول مورگان تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه مشخص شد. ابزار پژوهش حاضر شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته بود. به منظور تحلیل یافته های پژوهش حاضر از کدگذاری باز، محوری و انتخابی و همچنین استفاده از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای پیلاس استفاده گردید. نتایج حاصل از مدل اندازه گیری حاکی از تأثیر غیرمعنادار زیرساخت فناوری بر توانمندسازی بود. ارزش زیرساخت فناوری اطلاعات امروزه برای کسی پوشیده نیست. در نتیجه زیرا زیرساخت فناوری اطلاعات با ارائه مبنای مشترک جهت ایجاد کاربردهای تجاری نقش اساسی در عملیاتی کردن سایر عناصر فناوری اطلاعات دارد و همچنین نتایج پژوهش همچنین نشان داد که محیط های با اطلاعات و فناوری بالا بر توانمندسازی تأثیر معناداری ندارد. نتایج حاصل از مدل اندازه گیری حاکی از تأثیر غیر معنادار در نظام های اطلاعاتی بر توانمندسازی بود. نتایج حاصل از مدل اندازه گیری حاکی از تأثیر غیر معنادار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی بود.

کلمات کلیدی: منابع انسانی، فناوری و اطلاعات، مدیریت ورزشی، ادارات ورزش و جوانان



مقدمه

سازمانها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که می تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرایند توانمندسازی است. (فزلسفلو و همکاران ۱۴۰۱). مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. از نظر « دراگر » رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیتها با یکدیگر همکاری می کنند (بدری اذین ۱۴۰۱). توانمندسازی در ابتدا به عنوان یک فن در حرفه مددکاری و پزشکی بالینی و به منظور کمک کردن به بیماران جسمی و روحی مورد استفاده قرار گرفت که امروزه با عنوان توان بخشی از آن یاد می شود. سایر رشته های علوم انسانی و اجتماعی هم به این مفهوم پرداخته اند، اما در آن رشته ها مفهوم توانمندسازی با استفاده از اصطلاحات خاص خود توضیح داده شده است (رباطی و همکاران ۱۴۰۰). در مدیریت سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان، تحت عناوین مختلفی همچون تیم سازی، مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر بر می گردد. به طور کلی این اصطلاح به طور خاص در سال ۱۹۸۰ در رشته مدیریت مطرح شد که می توان آن را پاسخی به ترویج رویکرد تیلوریسم برای طراحی کار که ساده سازی شغل را توصیه می کرد، دانست. در ساده سازی شغل، کارهای پیچیده به یکسری از کارهای ساده تر که توسط کارکنان مختلف انجام می گیرد، شکسته می شود (درویشی و همکاران ۱۳۹۸). به عبارت دیگر ساده سازی شغل، شکلی از ناتوانمندسازی است. تحقیقات اخیر تأکید می کنند چنین مشاغل ساده ای که منجر به خستگی و کارهای تکراری می شود، نارضایتی ایجاد می کند و برای ژرورش کارکنان ضعیف مناسب هستند و روابط صنعتی ضعیف را پرورش می دهند (عرب زاده و همکاران ۱۴۰۰).

فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان یکی از پیشرفتهای مهم بشر در تمامی حوزهها بوده است. به صورتی که تمامی حوزههای بشریت به واسطه ارتقاء سطح فناوری اطلاعات و ارتباطات دچار تغییرات اساسی شده است (کیانی و همکاران ۱۴۰۲). در حوزه مدیریت، ایجاد فناوری اطلاعات و ارتباطات سبب تغییر در فرایندها، روندها و همچنین عملکردهای سازمانی گردیده است. به صورتی که سازمان های پیشرو از ظرفیتهای فناوری اطلاعات و ارتباطات توانسته اند در مسیر بهبود عملکرد خود نهایت استفاده را داشته باشند. تغییرات ایجاد شده به واسطه فناوری اطلاعات و ارتباطات سبب گردیده است تا عصر امروز را عصر ارتباطات بنامند (آروانیتیس و همکاران، ۲۰۱۶، ۳۲۰). در حقیقت فناوری اطلاعات و ارتباطات ابزار قدرتمندی است که مدیران را برای مقابله با تغییرات دنیای امروز آماده می سازد (رضایی و همکاران ۱۴۰۱). مدیران به واسطه استفاده از ظرفیت های فناوری اطلاعات و ارتباطات می توانند خود را با تغییرات پیش رو هماهنگ نمایند (یون و پارک، ۲۰۱۸). بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات به دانش و آگاهی کارکنان و غنیر شدن محتوای مشاغل میانجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه ای آنان بر سازمان می شود و اگر جمله معروف " دانش، توانایی است " را بپذیریم، آنگاه می توان ادعا کرد که در سازمان هایی که فناوری اطلاعات و ارتباطات حاکم می شود، کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند. مجموع این توانایی ها را می توان در قالب توانمندسازی کارکنان نامید، توانمندسازی یکی از نوید بخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار بوده و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در جهت ایجاد این توانمندسازی بسیار کارآمد و اثربخش می باشد. در سال های اخیر نیز بسیاری از سازمان ها به اجرای پروژه های توانمندسازی منابع انسانی پرداخته اند و این در واقع تلاشی برای

بهبود و کسب مزیت رقابتی و باقی ماندن در عرصه رقابت است. شیپرا و زمک (۲۰۱۴)، بیان کردند که بدون افراد کارآمد دست یابی به اهداف سازمانی غیرممکن می باشد. منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی، بالندگی یا شکست و نابودی سازمان ها دارد. برخلاف بیشتر پژوهشگران که سازمان های خصوصی را مورد مطالعه قرار داده اند و در توانمندسازی کارکنان بر انگیزش فردی تاکید کرده اند (توانمندسازی روانشناختی) پژوهشگران در بخش دولتی بر ساختارها و اقدامات بوروکراسی تمرکز داشته اند و نقش مهم رویکرد انگیزشی و شناختی (روانشناختی) توانمندسازی را نادیده گرفته اند. که ممکن است این عدم توجه به بعد انگیزشی و روانشناختی در بخش دولتی توانایی ما را برای توسعه توانمندسازی محدود کند. توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد است (سلکی و همکاران ۱۴۰۱). به نظر اسپریتزر (۱۹۹۵) توانمندسازی روانشناختی اینگونه تعریف میشود: انگیزش شعلی درونی فزاینده ای که در چهار احساس (شایستگی، تأثیرگذاری، معناداری و استقلال) آشکار می شود و جهت گیری های فرد به وظایفش را منعکس می کند. بعدها وتن و کمرون (۱۹۹۸) ضمن تأیید ابعاد توانمندسازی توماس و ولتهوس و اسپریتزر، بعد اعتماد را به آن اضافه کردند و بنابراین، ابعاد توانمندسازی شامل؛ شایستگی (خودکارآمدی)، اثرگذاری، معناداری، استقلال (خودمختاری) و اعتماد مطرح شد (سوبارانیام و همکاران، ۲۰۱۳، ۸۷). شایستگی به احساس خودکارآمدی یا آن دسته از مهارت های شخصی که فرد را قادر به انجام موفقیت آمیز وظایفش کند، اشاره دارد (مالکی و همکاران ۱۴۰۰). اثرگذاری به حدی که کارکنان معتقدند، می توانند بر پیامدهای سازمانی که در آن مشغول به کار هستند نفوذ داشته باشند، اشاره دارد (کو و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۳۱). احساس معناداری به تناسب بین الزامات شغل، باورها، ارزشها و رفتارهای فرد برمیگردد. در حالت مطلوب کارکنان اهمیت شغلشان را برای سازمان و خودشان درک خواهند کرد و توجه بیشتری را به کارشان معطوف خواهند داشت (لان و همکاران، ۲۰۱۵: ۸۴). استقلال یا خودمختاری به آزادی عمل و احساس استقلال در تصمیم گیریهای کاری اشاره دارد. احساس اعتماد داشتن به معنی آن است که کارمند مطمئن باشد با وی به صورت منصفانه و از منظری بی طرفانه رفتار خواهد شد (لیو و ویلسون، ۲۰۱۰: ۴۷۰).

در موضوع فناوری اطلاعات و ارتباطات از الگوهای مختلفی بهره گیری شده است. یکی از این الگوها متعلق به لویت است. بر اساس این الگو، سازمانها برای دستیابی به هدف های خود، باید تغییر و دگرگونی همزمان بین فناوری ها، وظایف، ساختار و کارکنان خود را به وجود آورند. این الگو نشان میدهد که فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند منجر به تغییر ساختار، سازمان و وظایف کارکنان شود و بر آنها اثرگذار باشد (کیانی و همکاران، ۱۴۰۱) دومین الگو، مربع فناوری مدیریت است. این الگو وجود توازن بین چهار عامل نرم افزار، سخت افزار، مهارت نیروی انسانی و مدیران را لازم می داند. یکی دیگر از الگوهایی که در تعیین مؤلفه های فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش دارد الگوی اسکاپ است. این الگو، یک الگوی ارزیابی فناوری برای کشورهای در حال توسعه است. ویژگی این الگو تنها در قابلیت استفاده از آن در تمام سطوح اقتصادی نبوده بلکه نقاط قوت و ضعف موجود را نیز به خوبی مشخص می نماید. در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی منابع انسانی نتایج و نظریات متفاوتی وجود دارد که در ادامه به آنها اشاره خواهد شد. دهقانان و رجب پور (۱۳۹۴) در مقاله ای بیان میکنند که فناوری اطلاعات با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارد. نتایج تحقیق نشان از رابطه قوی میان فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان دارد. همچنین، نتایج مربوط به همبستگی، وجود همبستگی مثبت و معناداری بین مؤلفه های فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان را تأیید کرد. انال و میت (۲۰۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات به عنوان عامل ساختاری مهمی در سازمانها مطرح می باشد و نقش عمده ای را در پرورش شایستگی های منابع انسانی ایفا می نماید. فلچر (۲۰۰۵) در پژوهش خود بیان می کند اگر نقش منابع انسانی، پشتیبانی از نیروی کار و مدیریت بر مبنای نیازهای کسب و کار باشد، فناوری، نقش توانا کننده آن را ایفا می کند. زیرا هرچه نقش منابع انسانی در سازمان ها تغییر می کند، فناوری نیز هم راستا با آن تکامل می یابد. یزدان پناه (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که فن آوری

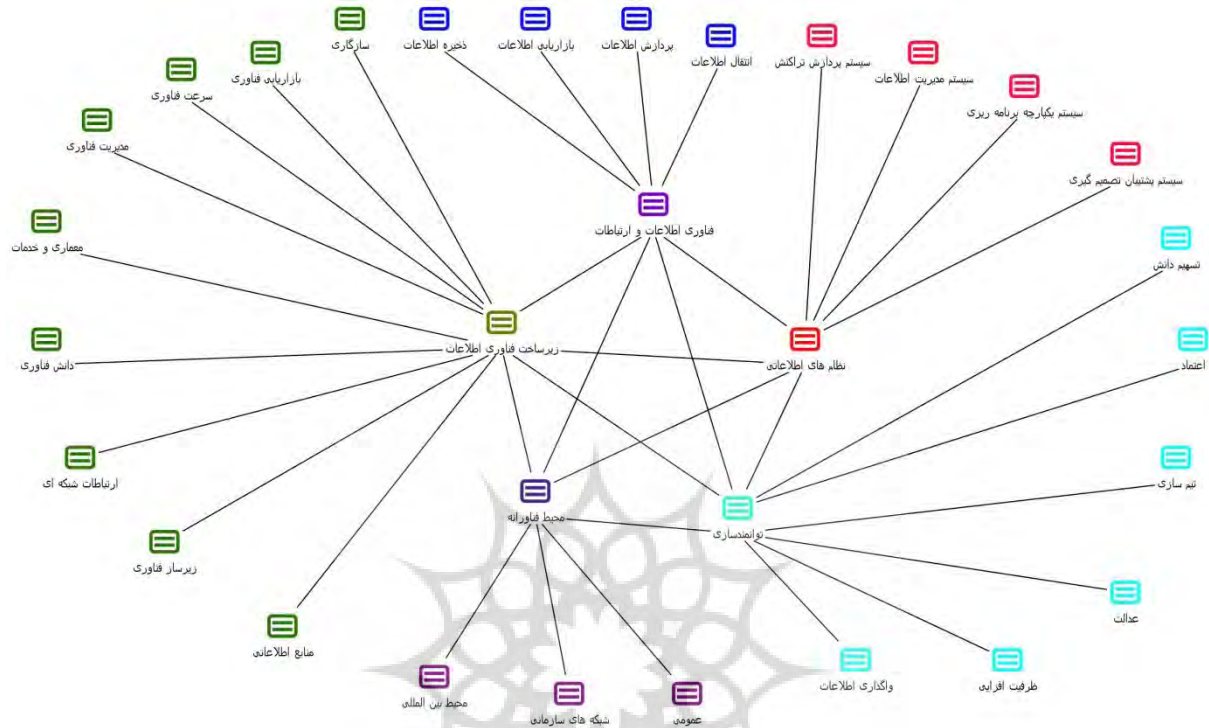
اطلاعات تأثیر به سزایی بر توسعه حرفه ای، تصمیم گیری بهینه، جابجایی قدرت (تفویض اختیار)، تغییر در محتوای شغل، مهارت کارکنان، کنترل و مشاغل و نقش کارکنان دارد. هیم و پنگ (۲۰۱۰) با مطالعه ۲۳۸ شرکت تولیدی به این نتیجه رسیدند که استفاده از فن آوری اطلاعات نه تنها بر ساختار شرکت، بلکه بر فعالیت ها و در نتیجه بر عملکرد شرکت نیز تأثیر قابل ملاحظه ای دارد. همچنین محققانی مانند گالو و کاستل (۲۰۱۰)، گالو و کاستل (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان می دهد کارکنانی که در کار خود از فناوری اطلاعات و ارتباطات بهره گرفته اند نسبت به کسانی که از فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده نکردند، از قابلیت و انعطاف پذیری بیشتری برای پاسخگویی به سازمان برخوردار بوده اند. چنین کارکنانی افزون بر پاسخگویی به سازمان، به منظور رسیدن به سطوح بالاتری از کارایی و بهره وری، انعطاف پذیری و انطباق بیشتری با فناوری های نوین و محیط های جدید از خود نشان داده اند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهشهای آمیخته میباشد که به صورت کیفی و کمی انجام گردید. روش کیفی مورد استفاده در پژوهش حاضر از نوع تحلیل محتوا جهت دار بود. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی شامل اساتید برجسته در حوضه مدیریت ورزشی به تعداد ۲۵ نفر بودند مصاحبه صورت گرفت تا اشباع نظری شکل گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کمی شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوان غرب کشور که شامل استان های کرمانشاه، کردستان، همدان، ایلام بوده که طبق آمار اداره کار غرب کشور این ارگان ها مجموع دارای ۸۰۰ نفر کارمند میباشد که بر اساس جدول مورگان ۳۰۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شده و پرسشنامه میان آنان به صورت حضوری و مجازی توزیع گردید. ابزار اندازه گیری اطلاعات این پژوهش در ابتدا بصورت برگه کدگذاری غیر ساختار یافته بود که سؤالات بر اساس شیوه کتابخانه های حاصل شد و کدگذاری باز، محوری و انتخابی بر روی آن بدست آمد و سپس توسط گروهی از خبرگان بازبینی و مورد تایید قرار گرفت و در نتیجه در دور دوم پژوهش به منظور رویکرد کمی ابزار پژوهش با استفاده از کدگذاری باز رویکرد کیفی به صورت پرسشنامه محقق ساخته بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل دادهها در بخش اول (کیفی) کدگذاری باز، محوری و انتخابی به جهت چند متغیر بودن صورت گرفت و سپس تمامی کدگذاری توسط گروهی از خبرگان بررسی و اشباع نظری حاصل شد.

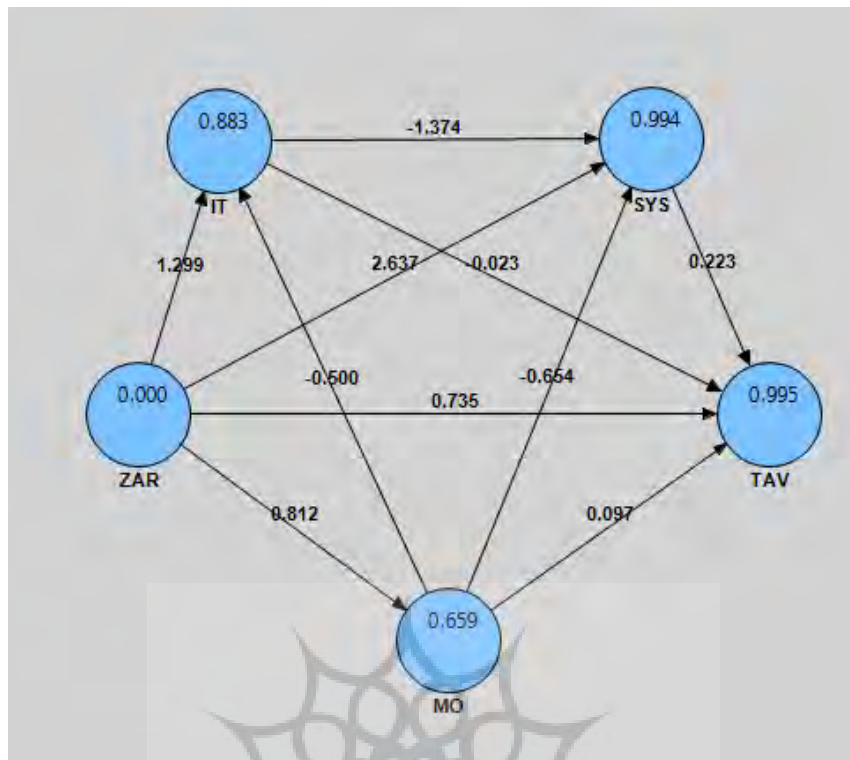
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

یافته‌های پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲: مدل اندازه گیری

جدول ۱: اطلاعات مربوط به مدل پژوهش

نتیجه آزمون	آزمون t	ضریب مسیر	فرضیه
عدم پذیرش	۱.۳۹۴	۰.۷۳۵	زیرساخت فناوری اطلاعات ← توانمندسازی
پذیرش	۱۸.۲۲	۰.۸۱۲	زیرساخت فناوری اطلاعات ← محیط فناورانه
پذیرش	۱۷.۲۶	۱.۲۹۹	زیرساخت فناوری اطلاعات ← فناوری اطلاعات و ارتباطات
پذیرش	۶.۹۱	۲.۶۳	زیرساخت فناوری اطلاعات ← نظام های اطلاعاتی
عدم پذیرش	۰.۶۸۴	۰.۰۹۷	محیط فناورانه ← توانمندسازی
پذیرش	۶.۸۷۱	-۰.۶۵۴	محیط فناورانه ← نظام های اطلاعاتی
پذیرش	۴.۶۸۸	-۰.۵۰۰	محیط فناورانه ← فناوری اطلاعات و ارتباطات

فناوری اطلاعات و ارتباطات ← توانمندسازی	-۰.۰۲۳	۰.۰۹۰	عدم پذیرش
فناوری اطلاعات و ارتباطات ← نظام های اطلاعاتی	-۱.۳۷۴	۴.۰۶	پذیرش
نظام های اطلاعاتی ← توانمندسازی	-۰.۲۲۳	۱.۰۱۲	عدم پذیرش

جدول ۲. شاخصهای برازش مدل نهایی

نتیجه آزمون	Gof	Q2	R2
پذیرش	۴۴.۸	0.17	0.99

یافته های جدول ۲ نشان داد که در معیار اول مقدار $R2=0.99$ در بعد توانمندی حاصل شد که با توجه به سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳، ۰.۶۷ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی نشان از قوی بودن برازش از مبنای تأثیر سایر متغیرها یعنی فناوری اطلاعات بر توانمندسازی بود. لازم به ذکر است $R2$ دیگر متغیرها فناوری اطلاعات و ارتباطات ۰.۸۸۳، محیط فناوری ۰.۶۵۹، نظامهای اطلاعاتی ۰.۹۹۴ بود که نشان از هم راستا بودن متغیرهای فناوری اطلاعات در پژوهش است که تمامی مقادیر نیز در سطح بالا معیار $R2$ بودند. معیار دیگر برازش شاخص $Q2$ است که قدرت پیش بینی مدل را مشخص میکند که در صورتی که مقدار ۰.۰۲، ۰.۱۵، ۰.۳۵ به ترتیب قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه است در این مورد لحاظ قرار داده میشود از آنجا که مقدار $Q2$ سازه درونزا توانمندسازی ۰.۰۱۹ حاصل شده است، نشان از قدرت پیشبینی متوسط در خصوص این سازه دارد. از دیگر معیارهای برازش مقدار شاخص Red است که کمک و همراه شاخص نهایی GOF میباشد که در پژوهش حاضر ۳۲.۴ بدست آمده است. در نهایت شاخص GOF که برای برازش کلی مدل مطرح شده براساس میانگین مقادیر اشتراکی بین متغیرها بدست میآید که این مورد از نتیجه مجذور میانگین مقادیر اشتراکی در مقدار مجذور $R2$ کل سازه است، نتیجه حاصله مدل عدد ۴۴.۸ بدست آمد که در نشان از برازش خوب است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از مدل اندازهگیری حاکی از تأثیر غیرمعنادار زیرساخت فناوری بر توانمندسازی بود. ارزش زیرساخت فناوری اطلاعات امروزه برای کسی پوشیده نیست. طوری که نزدیک به ۵۸٪ از بودجههای فناوری اطلاعات شرکتها به این بخش از فناوری اختصاص مییابد. زیرا زیرساخت فناوری اطلاعات با ارائه مبنای مشترک جهت ایجاد کاربردهای تجاری نقش اساسی در عملیاتی کردن سایر عناصر فناوری اطلاعات دارد و شامل تکنولوژیهای ارتباطی و کامپیوتر و پایگاه دادهها و سکوی فنی قابل تسهیم میباشد. زیرساخت فناوری اطلاعات با ایجاد مبنای تسهیم اطلاعات، عملیاتی کردن فعالیتهای منابع اصلی کسب و کار، تأثیر اساسی در دستیابی به مزیت رقابتی دارد. زیرساخت فناوری اطلاعات به عنوان اندازههای در نظر گرفته میشود که دادهها و کاربردهای آن از طریق شبکههای ارتباطی تسهیم و برای کاربرد سازمانی قابل دستیابی میباشد. هدف اصلی از زیرساخت فناوری اطلاعات ارائه و تسهیم اطلاعات صحیح و سریع در سازمان جهت پاسخ به چالشهای پویای محیط است. لذا برای مدیریت این چالشها، شرکتها با بکارگیری زیرساختهای فناوری اطلاعات مناسب میتوانند مبنایی برای کاهش هزینه و ساده سازی کار در آینده طرحریزی نمایند. از آنجا که مظاهر فناوری اطلاعات مانند استفاده از آن در فرایندهای کاری روزمره (تلفن، پست الکترونیک، وب سایت و...) امروزه در سطح وسیعی در سازمانهای کشور و به ویژه شرکتهای الکترونیک رواج یافته است، به نظر میرسد تأثیر بیشتر آن بر عملکرد دیگر نیازمند سطح عمیقتری از کاربری این فناوری در فرایندهای کاری شرکتها بوده و برنامهریزیهای دقیقتری را طلب میکند. به طوری که امروزه در عموم سازمانهای الکترونیک

فرایندهای الکترونیک طراحی و پیاده سازی شده است اما استفاده مناسب از آنها نیازمند فراگیرشدن فرهنگ مناسب آن است که متأسفانه کمتر مورد توجه قرار گرفته است. همچنین عدم وجود زیرساختهای مناسب سختافزاری و نرمافزاری و عدم وضع قوانین مناسب در این حوزه به عنوان اولین علت کارکرد دور از انتظار فناوری اطلاعات در شرکتهای صنعتی کشور مدنظر قرار گرفت. نتایج یافتههای این پژوهش تأثیر زیرساخت فناوری اطلاعات بر توانمندسازی در ادارات کل ورزش و جوانان کشور را مورد تأیید قرار نداد و این بدان معناست که برای توسعه توانمندسازی سازمانی باید به دنبال بررسی دیگر متغیرهای اثرگذار بر آن بود. شاید یکی از دلایل عدم پذیرش این فرضیه عدم باور کارکنان و یا نگرش با نقش فناوری اطلاعات و به خصوص زیرساخت فناوری اطلاعات بر توانمندسازی در سازمان دانست. یافته های پژوهش قاسمی و همکاران نقش نگرش در استفاده از فناوری اطلاعات و توسعه نیروی انسانی را مثبت اعلام کرد، در بیان بهتر، نگرش یک مفهوم چندبعدی، شامل عناصرشناختی، عاطفی و رفتاری است که نحوه رفتار افراد را تعیین می کند و هر نگرشی دارای موضوع خاصی است که این موضوع می تواند افراد، اشیاء، رویدادها و حتی خود فرد باشد، شرط اول کاربست زیرساخت فناوری اطلاعات در برنامه شغلی و آموزش در ادارات ورزش و جوانان، ایجاد نگرش و انگیزه از طریق کسب صلاحیت های عاطفی و شناختی میباشد تا نگرش تغییر و علاقه به کاربست فناوری اطلاعات بیشتر و توانمندسازی هموار گردد، نگرش و ترس از فناوری اطلاعات و عدم باور به بیشتر و حل مشکلات عدالت محوری، ظرفیت افزایی، تیم سازی و تسهیم دانش که از مولفه های اکتشافی این پژوهش بودند بر عدم باور به فناوری اطلاعات در این پژوهش مشهود بود، در این خصوص، یافتههای پژوهش دیزانی مکتبی (۱۴۰۰) در خصوص رابطه مهارتها و صلاحیت های به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی کارکنان در خصوص عدم نگرش کارکنان و همچنین عدم تأثیر زیرساخت فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان با پژوهش حاضر همسو بود، این مورد دقیقاً با مقوله نگرش کارکنان در خصوص فناوری اطلاعات و ضرورت بهره برداری از فناوری اطلاعات در راستای توسعه نیروی انسانی همراستا بود، مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی اثرات فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان به تأثیر فناوری اطلاعات بر این مقوله اشاره داشتند و در مولفه های این پژوهش نیز دانش و آگاهی از فناوری اطلاعات بیشتر مشهود بود هرچند که یافته های این پژوهش با پژوهش حاضر همراستا نبود اما شاید یکی از دلایل رد پذیرش دیدگاه و آگاهی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پیرامون این موضوع بوده است. در جمع بندی کلی باید گفت قابلیت فناوری اطلاعات در کاوش؛ تهیه نمایه؛ و تلفیق، بایگانی و انتقال اطلاعات میتواند تحولی در گردآوری، سازماندهی، ردهبندی و اشاعه اطلاعات ایجاد کند. فناوریهای مانند سیستمهای مدیریت بانکهای اطلاعاتی رابطهای، سیستمهای مدیریت اسناد، اینترنت، اینترنت، موتورهای جستجو، ابزارهای جریان کار، سیستمهای پشتیبان مدیران اجرایی، سیستمهای پشتیبان تصمیمگیری، داده کاوی، ذخیره دادهها، پست الکترونیکی، کنفرانس ویدئویی، تابلوی اعلانات، گروههای خبری و تابلوهای بحث میتوانند نقشی اساسی در توانمندسازی کارکنان داشته باشند، و باید به شرایط زمینهای تأثیر زیرساخت بر توانمندسازی توجه کرد. در کل با توجه به یافتههای این پژوهش و همچنین یافتههای پژوهشهای پیشین پیشنهاد میشود با افزایش سرمایهگذاری و نگرش سازی در بخش زیرساختهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و زیرساختهای سیستمهای اطلاعاتی و همچنین توانمند سازی کارکنان سازمانهای ورزشی من جمله کارکنان شاغل در حوزه وزارت ورزش کشور و استانها و برگزاری دورهها و کارگاههای آشنایی با اهمیت سختافزارها و نرمافزارها و زیرساختهای فناوری و تأثیر آن در توانمندسازی کارکنان میتوان گامهای مؤثری برداشت. از آنجا که هر ساله برای تجهیز سازمانها به فناوری اطلاعات منابع قابل توجهی صرف تجهیز، طراحی و نگهداری سیستمهای اطلاعات در قالبهای سختافزاری و نرمافزاری و آموزش کارکنان میشود. انتظار این است که تأمین این گونه تجهیزات و طراحی سیستمهای فناوری اطلاعات اعم از سختافزار و نرمافزار و همچنین هزینههای مربوط به آموزش کارکنان برای استفاده از آنها (پذیرش فناوری اطلاعات) موجب توانمندسازی کارکنان شود.

نتایج حاصل از مدل اندازه‌گیری حاکی از تأثیر غیر معنادار محیط فناورانه بر توانمندسازی بود. محیطی که هر سازمان در آن فعالیت میکند، اثرات قابل توجهی بر سازمان دارد؛ به‌گونه‌ای که تناسب نامحسوسی بین آن سازمان و شرایط پیرامونش پدید خواهد آمد. در دهه گذشته، غالب شرکتها راهبرد بازسازی و مهندسی مجدد را در پاسخ به چالشها و تغییرات محیطی انتخاب میکردند، گرچه این رویکردها همواره موفق و ثمربخش نبودند اما امروزه بسیاری از سازمانها و شرکتها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی مواجه هستند که به واسطه نوآوریهای فناورانه، تغییر محیطهای بازاری و نیازهای در حال تغییر مشتریان شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمدهای در چشم انداز راهبردی سازمان، اولویتهای کسب و کار در سازمان های مبتنی بر اقتصاد، و بازبینی الگوهای سنتی و حتی الگوهای نسبتاً معاصر شده است. به عبارتی میتوان گفت که رویکردها و راهحلهای گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای مقابله با چالشهای سازمانی و محیط بیرونی معاصر را از دست داده‌اند، یا بهتر است با رویکردها و دیدگاههای جدیدی جایگزین شوند. نتایج فرضیه مربوطه به عدم تأثیر محیط فناورانه بر توانمندسازی کارکنان اشاره کرد، به طوری که نقش عوامل محیطی فناورانه با توجه به متغیرهای واگذاری اختیار، عدالت، ظرفیت افزایی، تیم سازی، اعتماد و تسهیم دانش در مقوله توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان همسو نبوده است، در این منظر پژوهشی مرتبط با فرضیه محقق در پژوهش های پیشین یافت نشد، اما در نزدیکترین یافته ها شاید عدم ناکارآمدی نقش محیط فناورانه بر توانمندسازی در موانع موجود فناوری در ادارات ورزش جوانان خلاصه شود، بیستون و همکاران (۱۳۹۲) نقش ساختار سازمانی را در تحقق توسعه ادارات ورزش و جوانان معرفی کرد، کیانی و همکاران (۱۳۹۹) بهبود اثربخشی ادارات ورزش و جوانان را در خصوص بهره گیری از فناوری اطلاعات را وجود چشم انداز و راهبرد، منابع مالی، زیرساخت فنی، فرهنگ سازمانی دانسته است به نظر میرسد شاید عدم پذیرش این فرضیه با توجه به پژوهشهای مذکور وابسته به عوامل دیگری نیز باشد. نتایج حاصل از مدل اندازه‌گیری حاکی از تأثیر غیر معنادار در نظامهای اطلاعاتی بر توانمندسازی بود. در این رابطه پژوهشی مرتبط از دیدگاه پژوهشگر یافت نشد اما پژوهش نصر الهی (۱۳۸۸) در خصوص تدوین استراتژی فناوری اطلاعات در ادارات ورزش و جوانان را منوط بر وجود جذب اعتبارات مالی، بهبود قوانین حمایتی، بهبود وضعیت سخت افزارها، ایجاد سیستم یکپارچه، جذب نیروهای متخصص دانسته و به می رسد ادارات ورزش و جوانان در مقوله های سیستم های اطلاعاتی، سیستم های پشتیبان تصمیم گیری، سیستم های پردازش تراکنشی با محدودیت وجود زیرساخت فناوری روبه رو هستند، در تحلیل چرایی رد این فرضیه می توان به چالشهای مرتبط به اجرای فناوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی آن در ادارات ورزش و جوانان اشاره داشت از سوی دیگر مهرانگیز و همکاران (۱۳۹۹) نقش فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان همدان نیز تحقق توانمندسازی کارکنان را در مدیریت بهینه دانش دانسته و این دیدگاه مطرح میشود که احتمالاً فرضیات دیگری در توانمندسازی کارکنان پیرامون فناوری اطلاعات مطرح است، در جمع‌بندی این مقوله نگاه به توانمندسازی نگاه به واگذاری بیشتر اختیارات، عدالت، ظرفیت افزایی، تیم سازی، اعتماد و تسهیم دانش بوده است که در این موقله نقش فناوری اطلاعات با این مقوله همراستا نبوده است، به نظر میرسد نوع ساختار ادارات ورزش و جوانان، موانع فناوری اطلاعات و نگرش کارکنان در این مقوله اثر داشته و ادارات ورزش و جوانان برای توسعه و توانمندسازی بیشتر کارکنان باید در این موارد تدابیر لازم را داشته باشند. با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر زیرساخت فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان با توجه به عدم پذیرش پیشنهاد میگردد به بررسی دیگر عوامل اثرگذار بر توانمندسازی کارکنان پردازیم، شاید مؤلفه‌های اکتشاف شده منابع اطلاعاتی، بازاریابی فناوری اطلاعات، سرعت فناوری، مدیریت فناوری، معماری و خدمات داده، ارتباطات شبکه‌ای، زیرسازهای فناوری و سازگاری اهمیت بالایی در توسعه سازمان داشته باشند، اما در این منظر نتوانسته تأثیری بر ابعاد توانمندسازی کارکنان داشته باشند. با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر عدم تأثیر محیط فناورانه بر توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد میشود مدیران به بررسی و استفاده از تأثیر دیگر ابعاد مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بهره ببرند. با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر عدم تأثیر نظامهای اطلاعاتی بر توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد میشود مدیران به بررسی و استفاده از تأثیر

دیگر ابعاد مؤثر بر توانمندسازی کارکنان داشته باشند. با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر عدم تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد میشود مدیران به بررسی و استفاده از تأثیر دیگر ابعاد مؤثر بر توانمندسازی کارکنان داشته باشند.

منابع

1. Akbar; Abbasi, Mehrangiz .Alam Tabriz, (1399). "The Impact of Information Technology Capabilities on Organizational Performance through Knowledge Recruitment and Organizational Learning", *Journal of Smart Business Management Studies*, 369 6-29(Persian)
2. Arabzadeh, Maryam, Zarei, Ali, Khodayari, Abbas, Pourkiani, Mohammad, & Henry, Habib. (1400). The effect of psychological empowerment on the attraction of donors with the mediating role of sports managers' creativity. *Human resource management in sports*, 9(1), 173-188. doi: 10.22044/shm.2022.11000.2379 (Persian).
3. Arvanitis, S., Loukis, E. N., & Diamantopoulou, V. 2016. Are ICT, workplace organization, and human capital relevant for innovation? A comparative Swiss/Greek study. *International Journal of the Economics of Business*, 23(3), 319-349.
4. Badri Azarin, Yaqoub, Abdavi, Fatemeh, & Kalantari, Fahima. (1401). Development of social capital return model based on the role of sports volunteers in Iran. *Human resource management in sports*, 9(2), 355-376. doi: 10.22044/shm.2022.11567.2432(Persian)
5. Bahrami, Shahab, & kiani, Mohammad Saeid. (1402). The impact of social media and the Internet on the marketing of sports events. *Scientific Quarterly Journal of Communication Management in Sports Media*, 10(3), -. doi: 10.30473/jsm.2021.50368.1369 (Persian)
6. Chi6n, S. J., Charles, V., & Morales, J. 2019. The impact of organisational culture, organisational structure and technological infrastructure on process improvement through knowledge sharing. *Business Process Management Journal*.1-9.
7. Darvishi H, Azimi-Zachekani F. The effect on reducing corruption organization Transparency mediated by organizational trust studied Khordad hospital staff Varamin. *Journal of Public Administration*. 1398 ;8(1):153-66. (Persian).
8. Dizani Maktabi, Farnaz, Nik Bakhsh, Reza, Farahani, Abolfazl, & Safania, Ali Mohammad. (1400). Identifying the key factors affecting the talent management system of human resources in the municipal sports organization. *Human resource management in sports*, 8(2), 255-272. doi: 10.22044/shm.2021.10226.2292(Persian).
9. Fletcher, P. A. 2005. From personnel administration to business – driven human capital management: The transformation of the role of HR in digital age. In H, Gueutal, & D. L., Stone, *The Brave New World of eHR*, San Francisco, Jossey Bass, 1-21.
10. Galve. C. & Castel, A. 2010, the Relationship between Human Resources and Information and Communication, *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*.
11. Ghazlesflo, Hamidreza, & Ashuri, Taghi. (1401). The effect of senior managers' support on creative processing and creative product with regard to the mediating role of synergy of organizational structure and information technology in sports and youth departments. *Human resource management in sports*, 9(2), 301-319. doi: 10.22044/shm.2022.10083.2276 (Persian)
12. Heim, G. R, & Peng, D. X. 2010. The impact of information technology use on plant structure, practices, and performance: An exploratory study . *Journal of Operations Management*, 28, 144-162.
13. Ibrahim, W. M. R. W., Daud, N. M., & Hassan, R. 2020. The roles of ict for knowledge management in agriculture. *International Journal of Technology Management and Information System*, 2(2), 1-12.
14. Kiani, Mohammad Saeid, & Bahrami, Shahab. (1399). The structural model of relationships between emotional intelligence and spiritual intelligence with job performance, a case study:

- employees of sports and youth departments in Kermanshah province. *Management and Organizational Behavior in Sports*, 9(1), 75-85 (Persian).
15. Kuo, Tsung-Hsien; Li-An; Ho Chinho, Lin & Kuei-Kuei, Lai .2010. "Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment". *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 110, No. 1.
 16. Lan, X.M & Chong, W. Y. 2015. "The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 172, Pages 184-191.
 17. Liu, M. M. Wilson, W. M. 2010. "Enhancing commitment through work empowerment". *Journal: engineering, construction and architectural management*, Vol. 11, No. 6, PP: 468-480.
 18. Maliki, Fariba, Mubarak, Muslim, Namdar Joyimi, Ehsan, & Temski Harsini, Leila. (1400). The mediating role of organizational culture in the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior (sports media workers in Zahedan). *Scientific Quarterly Journal of Communication Management in Sports Media*, 8(3), 93-106. doi: 10.30473/jsm.2019.44846.1311(Persian).
 19. Moradzadeh, Abdulbasit, Rigi, Mohibeddin, & Zalugar, Abdul Ali. (2019). The mediating role of organizational spirituality in the relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behavior among sports media employees in Zahedan city. *Scientific Quarterly Journal of Communication Management in Sports Media*, 8(2), 79-94. doi: 10.30473/jsm.2019.44847.1312(Persian).
 20. Rabati, Salman, Fahiminejad, Ali, Mursal, Bagher, & Hosseininia, Seyed Reza. (1400). The effect of organizational transparency on organizational ambivalence through the mediation of documenting experiences and synergy of human capital (case study of sports and youth departments of Tehran province). *Human resource management in sports*, 9(1), 25-43. doi: 10.22044/shm.2022.9475.2173(Persian)
 21. Rezaei, Golnaz, Khosrovizadeh, Esfandiar, & Majid, Majid. (1401). Modeling the factors affecting media streaming in sports with the foundational data theory approach. *Scientific Quarterly Journal of Communication Management in Sports Media*, (), -. doi: 10.30473/jsm.2021.57285.1498(Persian)
 22. Selgi, Massoud, Rasakh, Nazanin, & Shabani Moghadam, Kivan. (1401). Investigating the effective factors on the development of entrepreneurship of sports organizations in Hamadan province by using media capacities. *Scientific Quarterly Journal of Communication Management in Sports Media*, -. doi: 10.30473/jsm.2020.55446.1463(Persian).
 23. Spreitzer, G. M. 1995. "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation". *Academy of management journal*, 38, PP: 1442-1465.
 24. Subramaniam, G; Tan, P.L; Maniam, B; Ali, E. 2013. "Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 105, Pages 885-893.
 25. Unal, OF. & Mete, M. 2012, The Impact of Information Technology On Human Resource Practices and Competencies. 3rd International Symposium on Sustainable Development: Sarajevo.
 26. Yazdanpanah, A. A. 2005. The role of information technology in human resource empowerment in the developing countries *Management and Administrative Reform*, 45, 136-145.
 27. Yoon, K. S., & Park, K. D. 2018. Enhancing the ICT Policies in Korea: Focusing on the Integration and Mediation of Organization and Function. *Informatization Policy*, 25(1), 30-59.
 28. Kiani, Mohammad Saeid Bahrami, Shahab, & Nazari, Leila. (1401). Examining the expectations of customers in terms of safety and health from sports venues in order to increase loyalty and repeat attendance. *Geography and Human Relations*, 4(4), 47-70. doi: 10.22034/gahr.2021.307236.1616