



شماره ۴ دوره ۲ زمستان ۱۴۰۱

فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج



ارتباط بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

سیده محبوبه تقوی نژاد^۱، امید صفری^{۲*}، افشین رستمی^۳

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. ۲. * استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول). ۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

E-mail: omidsafari11@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۷

چکیده

هدف از این تحقیق ارتباط بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می‌باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۸۱ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد یادگیری سازمانی (نیفه، ۲۰۰۱)، توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) و فناوری اطلاعات (لورترز و همکاران، ۲۰۰۴) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، ریگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان‌داد که بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی و بین یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات رابطه‌ی معناداری وجود نداشت. ولی بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی رابطه‌ی معناداری وجود داشت. همچنین، نتایج نشان‌داد که ارتباط بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات معنادار نبود.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، فناوری اطلاعات، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان فارس

مقدمه

چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. در این میان بسیاری از سازمان‌ها، راه‌حل را افزایش قابلیت یادگیری سازمانی و اجرای برنامه‌های توانمندسازی از طریق تکنولوژی فناوری اطلاعات تشخیص داده و تلاش کرده‌اند، با اجرای این برنامه‌ها، ضمن اصلاح متغیرهای موثر بر احساس افراد، با بهره‌گیری از یادگیری، فناوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی فرد، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم برای پرورش کارکنان را به وجود آورند. (Askari and Etal, 2015). کارکنان توانمند به خود و سازمان‌شان نفع می‌رسانند، زندگی و شغل خود را هدفمند می‌دانند. در سازمان توانمند، کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را به کار می‌گیرند، با احساس مسئولیت کار می‌کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می‌دهند. توجه به این نکته ضروری است که انسان‌ها به مهارت‌های جدید نیاز دارند و باید پیوسته یاد بگیرند تا بتوانند نیازهای سازمان را پاسخ گویند. انسان‌ها باید فرصت برای یادگیری داشته باشند تا بتوانند شرکای واقعی به شمار آیند (Pirani and Safari, 2018). یادگیری و فناوری‌های نوین اطلاعاتی به عنوان یک راهبرد توانمندسازی روانشناختی، به مفهوم تشکیل ساختارها، فرایندها و فناوری است که امکان توسعه و اثبات صلاحیت جدید افراد و تیم‌ها را افزایش می‌دهد. یادگیری و فناوری اطلاعات موجب توانمندسازی روانشناختی می‌شود و توانمندسازی، تمایل به پیشرفت در تکنولوژی فناوری و یادگیری بیشتر را برمی‌انگیزد و در نتیجه این فرایند تعاملی، توانایی‌های سازمان برای سازگاری با شرایط و تحولات محیطی افزایش می‌یابد. هم‌چنانکه گفته شده، سازمان‌ها توجه وافر به امر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و تبدیل آنان به کارمندان دانش‌گر دارند و این مسئله در مورد سازمان‌های ورزشی که یکی از ارکان اساسی کشور در زمینه غرور و افتخار ملی می‌باشند از اهمیت دو چندانی برخوردار است. (Orr, 2001). از متغیرهای تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌توان به یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات اشاره کرد. یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی است که به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه بر تحولات مثبت سازمانی تأثیر می‌گذارد. در جهان امروز بیشترین تأکید بر قابلیت سازگاری با تغییرات در محیط سازمان‌هاست که لازمه آن واکنش و پاسخگویی به این عوامل، تغییر و تحول و در نهایت یادگیری سازمانی است (Sina and Etal, 2018). فناوری اطلاعات نیز یک منبع قدرت در سازمان و عامل مهمی در یادگیری و توانمند کردن کارکنان می‌باشد. اهمیت و ضرورت آن در دنیای امروز که به عصر اطلاعات مشهور است، به قدری است که نشان می‌دهد هر سازمانی که به وسایل ارتباطی و اطلاعاتی پیشرفته مجهز باشد می‌تواند اطلاعات مهم را در سریعترین زمان ممکن به دست آورد و در جهت اهداف خود به کار گیرد و زمینه رشد و پیشرفت خود را فراهم آورد (Jamali and Etal, 2013). بنابراین با توجه به چالش‌ها و مسائل مدیران ورزشی مانند عدم کارایی و اثربخشی و ضعف در سیستم برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری و کمبود نیروهای توانمند در متغیرهای پژوهش و همچنین نقشی که این متغیرها مانند یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان دارند و اینکه امروزه نیروی انسانی کارآمد، پر بهاترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور و سازمان است. و بسیاری از جوامع و سازمان‌ها با وجود داشتن منابع طبیعی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند و متاسفانه در بعضی از سازمان‌های ورزشی و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس، کمبود این نیروها توانمند از نظر دانش و فن‌آوری‌های اطلاعاتی و همچنین ضعف آموزش‌های لازم برای یادگیری، احساس می‌شود و الگوهای مناسبی برای توانمند کردن این نیروهای انسانی وجود ندارد و از آنجا که این سازمان‌های ورزشی یکی از مهمترین و تأثیرگذارترین سازمان‌های ورزشی کشور می‌باشد که عوامل متعدد اثرگذار محیطی را تجربه می‌کند و تصمیماتش تأثیرات بسیاری بر صنعت ورزش کشور دارد، این نیاز احساس می‌شود که دائماً بایستی خود را با تغییرات گوناگون انطباق داده و از طریق یادگیری همه جانبه و فناوری‌های نوین اطلاعاتی، توان مقابله با این تغییرات را به دست آورد. بنابراین با توجه به تحقیقات انجام شده مانند Pirani (2015) and Mohammadi, Eskoi and Safari, 2014. Sahar and Turiman, 2016. و اهمیت، قدمت و نقش مؤثر سازمان‌های ورزشی کشور و همچنین با توجه به اینکه این سازمان‌ها از سازمان‌هایی است که باید خدمات گسترده به مردم ارائه دهد و به صورت سازمانی پویا به تغییرات محیطی پاسخی مناسب ارائه دهند. پیشرفت‌های سریع تکنولوژی اطلاعات، گسترش بیش از پیش آگاهی و انتظارات مردم که نتیجه افزایش سطح دانش، گسترش ارتباطات و آگاهی مردم از حقوق اجتماعی خودشان

می‌باشد و تعهد این سازمان‌های ورزشی به پاسخگویی به مردم و همچنین رقابت با سایر سازمان‌ها جهت جذب مشتریان بیشتر و ارائه خدمات بهتر، همه و همه وضعیت محیطی بسیار پیچیده و ناپایداری را برای این سازمان‌ها پدید آورده است. یادگیری سازمانی و فناوری‌های اطلاعاتی با ویژگی که در تولید دانش، توانمند کردن کارکنان، بهبود کیفیت و بهره‌وری، افزایش میزان تعهد کارکنان و رضایت شغلی آنان و بقای سازمان دارد، می‌تواند در حل این مشکلات به این سازمان‌ها کمک کند. قابلیت یادگیری سازمانی، فناوری‌های اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی برای سازمان‌ها به عنوان یک مزیت رقابتی امری حیاتی و مهم تلقی می‌شود. افراد و سازمان‌هایی که با تغییرات فراگیر همگام نباشند به سرعت منسوخ خواهند شد بنابراین، سازمان‌ها برای بقا و موفقیت باید رویه کلاسیک خویش را کنار نهاده دانش، مهارت‌ها و استراتژی‌هایی را بیابند که آنها را در آینده موفق خواهد کرد. اگر هر فردی در سازمان به طور پیوسته روش‌های کاری خویش را به منظور افزایش استانداردهای عملکردی مورد بازبینی قرار دهد، همیشه می‌توان راهی سریعتر، ارزان‌تر و بهتر برای انجام کارها یافت، یادگیری سازمانی و تکنولوژی‌های نوین اطلاعاتی می‌تواند به افراد سازمان در نیل به این هدف کمک کند (Pirani and Safari, 2018). سازمان‌هایی که به نیازهای یادگیری کارکنانشان توجه دارند، به طور ضمنی این پیام را به آنان می‌رسانند که، کارکنان برای سازمان مهم هستند و سازمان به آنها توجه دارد، این موضوع تعهد کارکنان را در جهت سازمان، اهداف آن و رفاه همه‌گیر، افزایش می‌دهد. هریک از کارکنان به کار خود علاقه‌مند شده، از طریق آموزش و تحصیل مناسب به انتظارات سازمان توجه کرده و سعی در برآورده کردن آنها می‌کنند. سازمان‌های موفق دارای پیشینه یادگیری هستند و موفقیت آنها در مراحل مختلف تکامل سازمانی به صورت غیر ارادی و اتفاقی نبوده است. رشد و تغییرات سریع فناوری باعث تغییر ماهیت کارها شده و ابزارهای جدید (رایانه‌ها و رباطها) تغییرات زیادی در نوع مهارت‌های مورد نیاز افراد و اعضای سازمان‌های جدید ایجاد کرده، برای رویارویی با چنین چالشی بدیهی است که کارکنان باید توانمند شوند و در تمامی جهات رشد کنند و برای برون رفت از این چالش‌ها انجام چنین تحقیقاتی جزء اولویت‌های پژوهشی جامعه می‌باشد. بنابراین به جهت ایجاد مزیت رقابتی و بالا بردن بهره‌وری کارکنان و رفع این مسائل و چالش‌ها و ارایه راهکارهای مناسب، پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه‌ای وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود که از این تعداد ۸۱ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. روش نمونه‌گیری کل شمار بود. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد پرسشنامه استاندارد ۲۴ سوالی یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، پرسشنامه استاندارد ۴۳ سوالی فناوری اطلاعات لورتنز و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه استاندارد ۱۲ سوالی توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و همچنین از معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که ۶۳ درصد از نمونه تحقیق را مردان و ۳۷ درصد هم زنان، ۲۲ درصد از نمونه تحقیق افراد مجرد و ۷۸ درصد هم متأهل، درصدهای مربوط به سن تا ۲۵ سال، ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۶ تا ۴۰ سال و بالاتر از ۴۱ سال به ترتیب برابر با ۲، ۹، ۳۸، ۲۶ و ۲۵ می‌باشد. درصدهای مربوط به مدارک تحصیلی دیپلم، کاردانی،

کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب برابر با ۱۱، ۱۰، ۴۹، ۳۰ و ۰ می‌باشد درصدهای مربوط به وضعیت‌های رسمی، پیمانی، قراردادی، کارگری و روزمزد به ترتیب برابر با ۳۸، ۱۵، ۴۵، ۱ و ۱ می‌باشد. درصدهای مربوط به سابقه کار تا ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال و بالاتر از ۲۱ سال به ترتیب برابر با ۱۲، ۳۵، ۱۵، ۱۷ و ۲۱ می‌باشد. بر طبق جدول (۱)، بین متغیر یادگیری سازمانی با متغیر توانمندسازی‌های روانشناختی رابطه معناداری ($P > 0/01$ ، $r = 0/042$) وجود ندارد.

جدول ۱ - نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی‌های روانشناختی

| متغیرها | r | R ² | Sig |
|---|-------|----------------|-------|
| یادگیری سازمانی با توانمندسازی‌های روانشناختی | ۰/۰۴۲ | ۰/۲ | ۰/۵۳۲ |

بر اساس نتایج جدول ۲، بین هیچکدام از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با توانمندسازی‌های روانشناختی رابطه معنادار ($P > 0/01$) وجود ندارد.

جدول ۲ - نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با توانمندسازی‌های روانشناختی

| متغیرها | r | Sig | ضریب تعیین | مهارت‌های فردی | مدل‌های ذهنی | چشم انداز مشترک | کار تیمی | تفکر سیستمی |
|----------------------------|-------|-------|------------|----------------|--------------|-----------------|----------|-------------|
| توانمندسازی‌های روانشناختی | ۰/۰۴۰ | ۰/۵۶۴ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۴۹ | ۰/۴۶۲ | ۰/۲۵۵ | ۰/۰۴۲ | ۰/۰۶۰ |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۶ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۴ |

بر طبق جدول ۳، بین متغیر متغیر یادگیری سازمانی با فناوری اطلاعات رابطه معناداری ($P < 0/01$ ، $r = 0/053$) وجود ندارد.

جدول ۳ - نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه یادگیری سازمانی با فناوری اطلاعات

| متغیرها | r | R ² | Sig |
|-----------------------------------|-------|----------------|-------|
| یادگیری سازمانی با فناوری اطلاعات | ۰/۰۵۳ | ۰/۳ | ۰/۴۲۷ |

بر اساس نتایج جدول ۴، بین مؤلفه‌های متغیر یادگیری سازمانی با فن آوری اطلاعات رابطه معنادار ($P > 0/01$) وجود ندارد.

جدول ۴ - نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با فن آوری اطلاعات

| متغیرها | r | Sig | ضریب تعیین | مهارت‌های فردی | مدلهای ذهنی | چشم انداز مشترک | کار تیمی | تفکر سیستمی |
|----------------|-------|-------|------------|----------------|-------------|-----------------|----------|-------------|
| فناوری اطلاعات | ۰/۰۳۷ | ۰/۵۸۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۴۲ | ۰/۵۲۸ | ۰/۲۵۸ | ۰/۰۱۵ | ۰/۰۳۴ |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۶ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۳ |

بر طبق جدول ۵، بین متغیر فناوری اطلاعات با متغیر توانمندسازی‌های روانشناختی رابطه معنادار ($P < 0/01$ ، $r = 0/0518$) وجود دارد. همچنین میزان اشتراک واریانس دو متغیر مذکور برابر با ۲۹ درصد می‌باشد.

جدول ۵ - نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه فناوری اطلاعات با توانمندسازی‌های روانشناختی

| متغیرها | r | R ² | Sig |
|--|-------|----------------|-------|
| فناوری اطلاعات با توانمندسازی‌های روانشناختی | ۰/۵۱۸ | ۰/۲۹ | ۰/۰۰۱ |

بر اساس نتایج جدول ۶، بین تمام مؤلفه‌های متغیر فن آوری اطلاعات با متغیر توانمندسازی‌های روانشناختی رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول ۶ - نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مؤلفه‌های فن آوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی

| مدیریت | فرایندها و سیستم‌ها | پایگاه داده و سیستم‌های اطلاعاتی | امنیت | شبکه | نرم افزار | سخت افزار | متغیرها | توانمندسازهای روانشناختی |
|--------|---------------------|----------------------------------|-------|-------|-----------|-----------|------------|--------------------------|
| ۰/۶۳۴ | ۰/۶۰۹ | ۰/۵۴۷ | ۰/۲۸۳ | ۰/۲۸۵ | ۰/۳۴۰ | ۰/۲۹۲ | R | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | Sig | |
| ۰/۴۰ | ۰/۳۷ | ۰/۳۰ | ۰/۰۸ | ۰/۰۸ | ۰/۱۲ | ۰/۰۹ | ضریب تعیین | |

با توجه به جدول ۷ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر یادگیری سازمانی ($P > 0/01$ و $t = 0/435$) توانایی پیش‌بینی معنادار متغیر توانمندسازهای روان شناختی را ندارد. براساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در یادگیری سازمانی، میزان توانمندسازهای روان شناختی حدود (۰/۰۲۹) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش‌بینی توانمندسازهای روان شناختی براساس یادگیری سازمانی عبارت است از:

(یادگیری سازمانی) $= 3/68 + 0/035$ توانمندسازهای روان شناختی

جدول ۷ - ضرایب رگرسیون خطی

| Sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|--------|---------------------|----------------|-----------------|
| | | ضرایب استاندارد | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۱۵/۲۲۵ | بتا | خطای استاندارد | مقدار ثابت |
| ۰/۶۶۴ | ۰/۴۳۵ | ۰/۰۲۹ | ۰/۰۸۱ | یادگیری سازمانی |

با توجه به جدول ۸ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر م یادگیری سازمانی ($P > 0/01$ و $t = 0/435$) توانایی پیش‌بینی معنادار متغیر فناوری اطلاعات را ندارد. براساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در یادگیری سازمانی، میزان فناوری اطلاعات حدود (۰/۰۲۹) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش‌بینی فناوری اطلاعات براساس یادگیری سازمانی عبارت است از:

(یادگیری سازمانی) $= 3/68 + 0/035$ فناوری اطلاعات

جدول ۸ - ضرایب رگرسیون خطی

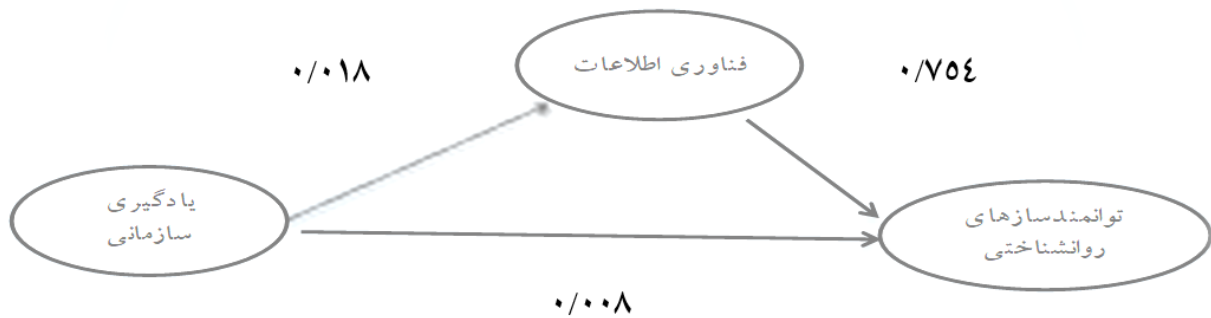
| Sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|--------|---------------------|----------------|-----------------|
| | | ضرایب استاندارد | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۱۵/۲۲۵ | بتا | خطای استاندارد | مقدار ثابت |
| ۰/۶۶۴ | ۰/۴۳۵ | ۰/۰۲۹ | ۰/۰۸۱ | یادگیری سازمانی |

با توجه به جدول ۹ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر فن آوری اطلاعات ($P < 0/01$ و $t = 9/10$) توانایی پیش‌بینی متغیر توانمندسازهای روان شناختی را دارد. براساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در فن آوری اطلاعات، میزان توانمندسازهای روان شناختی حدود (۰/۵۲) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش‌بینی توانمندسازهای روان شناختی براساس فن آوری اطلاعات عبارت است از:

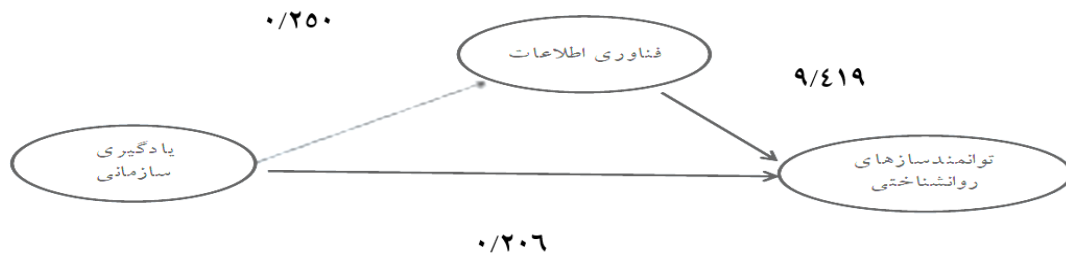
(فناوری اطلاعات) $= 2/30 + 0/43$ توانمندسازهای روان شناختی

جدول ۹ - ضرایب رگرسیون خطی

| Sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|----------------|----------------|
| | | ضرایب استاندارد | B | |
| ۰/۰۰۱ | ۱۳/۷۵ | بتا | خطای استاندارد | مقدار ثابت |
| ۰/۰۰۱ | ۹/۱۰ | ۰/۵۱۸ | ۰/۰۴۷ | فناوری اطلاعات |



شکل (۱) رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد



شکل (۲) رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

❖ ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.

جدول ۱۰ و شکل ۲، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر یادگیری سازمانی به توانمندسازی روانشناختی برابر $0/008$ می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در یادگیری سازمانی، توانمندسازی روانشناختی به میزان $0/008$ تغییر می کند. ضریب مسیر یادگیری سازمانی به فناوری اطلاعات برابر $0/018$ می باشد و این نشان می دهد که یادگیری سازمانی به میزان $0/018$ بر فناوری اطلاعات تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر فناوری اطلاعات به توانمندسازی روانشناختی برابر $0/754$ می باشد و این نشان می دهد که فناوری اطلاعات به میزان $0/75$ بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود تأثیر غیر مستقیم یادگیری سازمانی از طریق فناوری اطلاعات بر توانمندسازی روانشناختی به میزان $0/0135$ می باشد که از نظر آماری معنادار نمی باشد.

جدول ۱۰: نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

| ردیف | مسیرهای الگو | ضریب مسیر | t | نتیجه | اثر غیرمستقیم |
|------|--|-----------|---------|-------------|---------------|
| ۱ | یادگیری سازمانی \leftarrow توانمندسازی روانشناختی | $0/008$ | $0/206$ | رد فرضیه | - |
| ۲ | یادگیری سازمانی \leftarrow فناوری اطلاعات | $0/018$ | $0/250$ | رد فرضیه | - |
| ۳ | فناوری اطلاعات \leftarrow توانمندسازی روانشناختی | $0/754$ | $9/419$ | تایید فرضیه | - |
| ۴ | یادگیری سازمانی \leftarrow توانمندسازی روانشناختی فناوری اطلاعات \leftarrow | - | - | رد فرضیه | $0/0135$ |

❖ ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج حاصل از آزمون فرضیه ارتباط بین متغیر یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها نشان داد که، ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی و برخی از مؤلفه‌های آن مانند (مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، کار تیمی و تفکر سیستمی) با توانمندسازهای روانشناختی مثبت ولی از نظر آماری معنادار نمی‌باشند. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات (Sina and Etal, 2018), (Pirani and Safari, 2018), (Dastgardi and Etal, 2010, Etal, 2015), Askari and Heydari, 2015 از نظر ضریب همبستگی همسو ولی از نظر معناداری غیر همسو می‌باشد. به طوری که نتایج حاصل از این تحقیقات نشان داد که بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با توانمندسازهای روانشناختی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین مؤلفه مهارت‌های فردی از یادگیری سازمانی با توانمندسازهای روانشناختی منفی ولی از نظر آماری معنادار نمی‌باشند. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات (Dastgardi and Etal, 2010, Etal, 2015), Askari and Heydari, 2015 از نظر منفی بودن ضریب همبستگی و معناداری غیر همسو می‌باشد. به طوری که نتایج حاصل از این تحقیقات نشان داد که بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با توانمندسازهای روانشناختی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از این تحقیق نیز از نظر معناداری نیز با تحقیق صفری و همکاران (۲۰۱۱) نیز همسو می‌باشد. با توجه به مثبت بودن ارتباط و عدم معناداری بین این دو متغیر در جامعه آماری تحقیق، زمینه مناسب برای حرکت به سوی یادگیری سازمانی و توانمندسازی وجود دارد اما ممکن است بوروکراسی بوروکراسی ساختار رسمی و سلسله مراتب سنتی، سبک مدیریتی آمرانه، نگرانی مدیران برای از دست دادن قدرت، کنترل و اختیارات‌شان و عدم توانایی کارکنان جهت اخذ تصمیمات مسئولانه، مسیر یادگیری سازمانی و توانمندسازی را با مانع روبرو سازد که می‌تواند با ایجاد گروه‌های کاری خودگردان به جای سلسله مراتب سنتی، تفویض اختیار و دادن فرصت تصمیم‌گیری به کارکنان ایجاد فرهنگ و فضای حامی یادگیری راه را برای افزایش یادگیری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان هموار کرد. بنابراین از آنجا که سازمان‌های ورزشی یکی از مهمترین سازمان‌های کشور می‌باشد که عوامل متعدد اثرگذار محیطی را تجربه می‌کند و تصمیماتش تأثیرات بسیاری بر صنعت ورزش کشور دارد، این نیاز احساس می‌شود که دائماً بایستی خود را با تغییرات گوناگون انطباق داده و از طریق یادگیری همه جانبه خود را توانمند سازند و توان مقابله با این تغییرات را با توجه به بلند مدت بودن یادگیری سازمانی در شرایط سودمند رقابتی به دست آورند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه ارتباط بین متغیر یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیر فناوری اطلاعات آزمودنی‌ها نشان داد که، ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با فناوری اطلاعات مثبت ولی از نظر آماری معنادار نمی‌باشند. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیق Eskoi and Mohammadi, 2014 از نظر مثبت بودن ضریب همبستگی همسو ولی از نظر معناداری غیر همسو می‌باشد. به طوری که نتایج حاصل از این تحقیقات نشان داد که بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با فناوری اطلاعات ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. امروزه سازمان‌ها از طریق به کارگیری کامپیوتر و با اتوماتیک کردن بخشی از وظایف مدیریت میانی می‌توانند دستورات و پیام‌ها را بدون ساختار سنتی مدیریت در سراسر سازمان انتقال دهند و از این طریق کارکنان به اطلاعات زیادتری دسترسی پیدا کرده و دانش و آگاهی آنها افزایش می‌یابد و در انجام کارهای خود نیز زودتر به نتیجه می‌رسند. لذا می‌توان گفت که به کارگیری فناوری اطلاعات موجب افزایش دانش و آگاهی کارکنان سازمان می‌شود. شاید مهمترین دلیل این ناهمسانی بین نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از این تحقیقات را بتوان مربوط به تفاوت سازمان‌های مورد مطالعه در سطح فناوری اطلاعات با یادگیری سازمانی باشد. از سوی دیگر نباید تفاوت ماهیتی این سازمان‌ها را در نظر دور داشت زیرا سازمان‌های مورد مطالعه آنها ماهیتی تولیدی و صنعتی داشته، اما سازمان‌های مورد مطالعه در این تحقیق دارای ماهیتی ورزشی می‌باشند. بنابراین از آنجا که فناوری اطلاعات می‌تواند در توسعه و تعالی یادگیری سازمانی نقش داشته باشد. لذا باید این سازمان‌های ورزشی از فناوری‌های اطلاعاتی در حد ممکن در کلیه فرایندهای سازمانی استفاده کنند تا با توسعه قابلیت‌های یادگیری سازمانی به اهداف مورد نظر خود در سازمان دست یابند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد: که با توجه به همبستگی میان متغیرهای تحقیق، مشخص شد که متغیر فن‌آوری اطلاعات با متغیر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها همبستگی مثبت و معناداری داشت ($r=0/51$). که این خود نشان دهنده توجه در حد متوسط اداره کل ورزش و جوانان فارس به متغیر فن‌آوری اطلاعات در ارتباط با توانمندسازی

روانشناختی آزمودنی‌ها بوده است. و از آنجا که براساس نتایج حاصل از تحقیق، این متغیر به عنوان یک متغیر مهم و کلیدی می‌تواند در راستای توسعه توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها باشد، ضرورت دارد که مدیران اداره کل ورزش و جوانان فارس توجه بیشتری به این متغیر در راستای توانمندسازی روانشناختی کارکنان این سازمان داشته باشند. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات Ardalan, 2010، Jamali, and Etal, 2012، و Rahmani Tabar, 2013 و Pirani and Safari, 2018، همسو و مشابه است. به طوری که نتایج حاصل از این تحقیقات نشان‌دهنده است که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین متغیر فن‌آوری اطلاعات با بهبود کیفیت عملکرد، دانش و آگاهی، فرصت‌های شغلی، استقلال و آزادی، مسئولیت تصمیم‌گیری، خودکنترلی و توسعه حرفه‌ای کارکنان با توانمندسازی شغلی کارکنان دارد. و همچنین بیشترین رابطه فن‌آوری اطلاعات به ترتیب با افزایش اختیار، افزایش توانایی، افزایش تنوع شغلی، بهبود کیفیت عملکرد کارکنان، افزایش دانش و مهارت، افزایش خودکنترلی، افزایش تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری بوده است. و تحقیق غیر همسویی بین ارتباط این متغیر اصلی یعنی فن‌آوری اطلاعات با توانمندسازی روانشناختی پیدا نشد. امروزه، در کشورهای مختلف توجه خاصی به مسئله توانمندسازی روانشناختی در سازمان‌ها و بویژه سازمان‌های ورزشی می‌شود. توسعه توانمندسازی روانشناختی و ایجاد بسترهای مناسب برای توسعه آن از ابزارهای رشد و پیشرفت هر سازمانی و به ویژه سازمان‌های در حال توسعه می‌باشد. توانمندسازی روانشناختی از درجه اهمیت بسزایی در سازمان‌های ورزشی کشور برخوردار می‌باشد به طوری که نقش و اهمیت آن در تحقیقات انجام شده به اثبات رسیده است. و بدون شک باید گفت که توانمندسازی روانشناختی سهم چشم‌گیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد. بسیاری از سیاست‌های سازمان‌ها که برای توسعه توانمندسازی روانشناختی تدوین می‌گردد، با فن‌آوری‌های اطلاعاتی مرتبط است. بنابراین تلاش‌های موجود برای توانمندسازی روانشناختی در سازمان، با فن‌آوری‌های اطلاعاتی اثر بخش‌تر شده و می‌تواند مزیت رقابتی را افزایش داده و عملکرد کلی سازمان را بهبود ببخشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه متغیر یادگیری سازمانی پیش‌بین مناسبی برای متغیر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها است، نشان‌داد که یادگیری سازمانی قابلیت پیش‌بین توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها را ندارد. این یافته با یافته تحقیق Delavari, 2012 غیر همسو می‌باشد. که شاید مهمترین دلیل این ناهمسانی بین نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از این تحقیق را بتوان مربوط به تفاوت سازمان‌های مورد مطالعه در سطح یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی باشد. از سوی دیگر نباید تفاوت ماهیتی این سازمان‌ها را در نظر دور داشت زیرا سازمان‌های مورد مطالعه آنها ماهیتی تولیدی، صنعتی و غیر ورزشی داشته، اما سازمان‌های مورد مطالعه در این تحقیق دارای ماهیتی ورزشی می‌باشند. در ضمن تحقیق همسویی در این زمینه پیدا نشد. با توجه به اهمیت، قدمت و نقش مؤثر اداره کل ورزش و جوانان فارس در کشور و همچنین با توجه به اینکه این سازمان از سازمان‌هایی است که با خدمات گسترده، مسئولیت حفظ سلامتی و نشاط مردم را برعهده دارد، لازم است به صورت سازمانی پویا به تغییرات محیطی پاسخی مناسب ارائه دهد. پیشرفت‌های سریع تکنولوژی اطلاعات، گسترش بیش از پیش آگاهی و انتظارات مردم که نتیجه افزایش سطح دانش، گسترش ارتباطات و آگاهی مردم از حقوق اجتماعی خودشان می‌باشد و تعهد اداره کل ورزش و جوانان فارس به پاسخگویی به مردم و همچنین رقابت با سایر سازمان‌های ورزشی جهت جذب مشتریان بیشتر و ارائه خدمات بهتر، همه و همه وضعیت محیطی بسیار پیچیده و ناپایداری را برای این سازمان پدید آورده است. بنابراین برای اینکه این سازمان بتواند در مقام سازمانی پویا در برابر محیط پر تنش خود به موقع عکس‌العمل نشان دهد و مأموریت خود را عملی سازد، لازم است بتواند چشم‌انداز روشنی از آنچه می‌خواهد باشد ترسیم کند و از توان و تجربه سرمایه‌های انسانی که در اختیار دارد بهره بگیرد. یادگیری سازمانی با ویژگی که در تولید دانش، توانمند کردن کارکنان، بهبود کیفیت و بهره‌وری، افزایش میزان تعهد کارکنان و رضایت شغلی آنان و بقای سازمان دارد، می‌تواند در حل این مشکلات به اداره کل ورزش و جوانان فارس که به عنوان یکی از متولیان ورزش کشور است، کمک کند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها از طریق یادگیری سازمانی نشان‌داد که متغیر یادگیری سازمانی قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها را ندارد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیقات Eskoi and Dastgardi and Etal, 2010، Heydari, 2015، Pirani and Safari, 2018، و Mohammadi, 2014، مطابقت ندارد. شاید این عدم همخوانی به دلیل نوع جامعه آماری و شرایط محیطی حاکم بر سازمان باشد. و از آنجا که مهمترین گام در فرایند توانمندسازی کارکنان فراهم سازی محیطی است که فرصتی را برای یادگیری و

ممارست افراد با میزانی از اختیارات و قدرت و انگیزش درونی در کارکنان به وجود آورد از این رو توجه به یادگیری و فرایندهای یادگیری جهت کارایی و اثر بخشی در سازمان‌ها امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها از طریق فناوری اطلاعات نشان داد که فناوری اطلاعات پیش‌بین توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها می‌باشند. به طوری که نزدیک ۲۷ درصد واریانس (تغییرات) متغیر توانمندسازی روانشناختی توسط متغیر پیش فناوری اطلاعات آزمودنی‌ها تبیین می‌شود. که این نشان دهنده قدرت پیش‌بین متوسط متغیر فناوری اطلاعات نسبت می‌باشد. بنابراین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات Sulaiman and Pirani and Safari (2012), (Ajam, and Arab-Chadegani, (2014), AL-Rousan, (2014) و (2018, در زمینه قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها از طریق فناوری اطلاعات همسو بود به طوری که نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فناوری اطلاعات می‌تواند به صورت معناداری تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها باشند. در این خصوص این محققان، بر این باور هستند که به وجود آوردن حس کنترل بر انجام کارها و فعالیت‌ها، آگاهی از بافت و ساختارهایی که در آن کار انجام می‌شود، مسئولیت و پاسخگویی در کار، سهیم بودن در مسئولیت برای اجرای فعالیت‌های سازمانی و انصاف و عدالت در دادن پاداش‌ها براساس عملکرد فردی و گروهی، منجر به بهبود توانمندسازی و بهره‌وری کارکنان می‌شوند. همچنین سهم اطلاعات و دانش را برای توانمندسازی کارکنان در راستای عملکرد سازمانی ضروری می‌دانند و اعتقاد دارند که کارکنان باید اطلاعات لازم را برای اتخاذ تصمیم به دست آورند و برنامه‌های تغییر در صورتی موفقیت آمیزند که مدیریت راه‌های ارتباطی مؤثر را ایجاد کند. بازخورد عملکرد مبنایی برای تقویت حس صلاحیت و شایستگی است. ارزیابی و ارائه بازخورد بخش ارزشمندی در سازمان و عامل مهمی در فرایند توانمندسازی است. در ضمن تحقیق غیر همسویی در ارتباط با قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات پیدا نشد. با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش، اطلاعات و فناوری‌های اطلاعاتی، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می‌باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمان‌ها به شمار می‌آیند. تجهیز و آماده‌سازی این منابع کلیدی و مهم از نظر و فناوری‌های اطلاعاتی برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، ارتباط بین متغیر یادگیری سازمانی با متغیر توانمندسازی روانشناختی (با توجه به نقش کنترلی متغیر فناوری اطلاعات) نشان داد که، بین متغیر یادگیری سازمانی با متغیر توانمندسازی روانشناختی (با توجه به نقش کنترلی متغیر فناوری اطلاعات) رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. در واقع وظیفه اصلی یادگیری سازمانی فراهم آوردن دانش لازم جهت انجام وظایف کنونی سازمان است که از طریق آن می‌توان با نگاه به گذشته، از رفتار خود درس‌های بسیاری گرفت و بدین ترتیب این یادگیری مستمر می‌تواند از طریق رشد و توسعه مدیریت و تسهیم دانش منجر به توانمندی کارکنان و در نتیجه موفقیت هر سازمانی شود. در ضمن تحقیق همسو یا غیر همسویی که از فناوری اطلاعات به عنوان یک متغیر میانجی در زمینه ارتباط یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی استفاده کرده باشد، توسط محقق پیدا نشد.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح توانمندسازی روانشناختی از طریق یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

(۱) با توجه به اینکه بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها ارتباط معنادار وجود ندارد. بنابراین به مدیران این سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود به منظور توانمندسازی روانشناختی بیشتر به این متغیر و مؤلفه‌های آن توجه بیشتر شود.

(۲) اعلام چشم‌انداز، استراتژی‌ها، خط مشی و راهبردهای یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی برای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس.

(۳) توسعه فرهنگ یادگیری به‌عنوان تسهیل‌کننده امر یادگیری سازمانی و توانمندسازی برای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس.

(۴) توسعه و بهبود کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب در داخل این سازمان ورزشی جهت به اشتراک گذاشتن دانش.

- ۵) تشکیل تیم‌های کاری و تقویت روحیه تیمی در کارکنان و مدیران اداره کل ورزش و جوانان فارس.
- ۶) توسعه و بهبود مهارت‌های تیمی و فراهم ساختن شرایط و فرصت‌های یادگیری گروهی و سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس.
- ۷) برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی، جهت آشنایی کارکنان با فناوری‌ها و مهارت‌های نوین در اداره کل ورزش و جوانان فارس.
- ۸) افزایش دامنه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها از طریق رشد مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان فارس.
- ۹) این سازمان ورزشی می‌تواند با توجه به الگوی تحقیق و به منظور بالا بردن سطح توانمندسازی روانشناختی و نیز یادگیری سازمانی از طریق فناوری اطلاعات به موارد زیر توجه نمایند:
 - تشخیص و پاداش دادن به یادگیری فردی و تیمی.
 - بوجود آوردن یک جو مشارکتی برای یادگیری مداوم.
 - غنی‌سازی شغلی.
 - به روز کردن دانش و اطلاعات کارکنان.
 - فراهم کردن زمینه مساعد برای خلاقیت و نوآوری در کارکنان.
 - ایجاد تعهد بیشتر در کارکنان.

Reference

- Askari, Bahman. Poursoltani, Zarandi, Hossein and Moshiri, Kivan. (2014) The relationship between organizational learning and psychological empowerment of the employees of the General Directorate of Sports and Youth in Tehran Province, *Journal of Sports Management Studies*, No. 23, pp. 163-178. . [in Persian]
- Ardalan, Omid. (2010). Investigating the relationship of information technology on the job empowerment of employees of the West Regional Electricity Distribution Company of Kermanshah Province. Master's thesis in the field of executive management, Islamic Azad University, Sanandaj branch. . [in Persian]
- Ajami, S and Arab-Chadegani, R. (2014). The effects of applying information technology on job empowerment dimensions. *Journal of Education Health Promotion*, Published online Aug 28, 2014. doi: 10.4103/2277-9531.139250. . [in Persian]
- AL-Rousan, M.A. (2014). The Relationship between the management information system and administrative empowerment (A filed study on the Jordanian banking sector). *International Journal of Business, Humanities and Technology*. vol.4, No. 3: 121-129.
- Dastgardi, Kazem. Guderzai, Mahmoud. Asads, Hassan (2009). The relationship between empowerment and organizational learning of physical training organization employees. Master's thesis, University of Tehran. [in Persian]
- Delavari, Hamzah (2012). Examining the effect of organizational learning on the psychological empowerment of employees of the second district of Tehran, master's thesis of Islamic Azad University, Tehran branch. [in Persian]
- Eskoi, Masouma and Mohammadi, Sardar (2014). The relationship between information technology and organizational learning in Iranian sports organizations, *Sports Management Studies*, No. 31, pp. 228-217. [in Persian]
- Pirani, Nasir and Safari Omid. (2018). The relationship between information technology and the psychological empowerment of employees of the General Department of Sports and Youth of Fars, Master's Thesis, Islamic Azad University, Shiraz branch. [in Persian]

- Jamali, Azar. Irannejad, Parisa and Jahanian, Ramadan. (2012). The effect of information and communication technology on the professional empowerment of teachers in Bushehr city, Behavioral Sciences Quarterly, No. 41. [in Persian]
- Heydari, Aziz (2015). Investigating the relationship between organizational learning and psychological empowerment of Ilam University employees, new researches in management and accounting, second year, number 4, pp. 211-221. [in Persian]
- Rahmani Tabar, Nariman (2013). Investigating the relationship between the use of information technology and psychological empowerment of the employees of the Department of Sports and Youth in Kermanshah province. The first conference on information and communication technology in sports management, South Tehran Islamic Azad University. [in Persian]
- Orr, B. (2001). Organizational learning: characteristics of learning organizations. *Canadian HR Reporter*, 13(10).
- Sina, Fatemeh Soghari. Khaleghi Rostami, Nesteran (2018). The relationship between organizational learning and employee empowerment with the mediating role of information technology application by professors and employees of Islamic Azad University, Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences, Year 10, Number 2, Winter 98, pp. 49-67. [in Persian]
- Safari, K. Salim Haghghi, A. Rasegar, A. Jamshidi, A. (2011). The relationship between Psychological Empowerment and organizational learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30:1147-1152. . [in Persian]
- Sulaiman, A. Al-Hudhaif, Nisar. Ahmad, N. (2012). Impact of information technology on employment of women in Saudi Arabia. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*. Vol. 40 No.2.

The relationship between Organizational learning with Psychological Empowerment through Information Technology in the staff of Fars General Directorate of Sports and Youth

.Syedeh Mahbobeh Taghavinjad¹, Omid safari², Afshin Rostami³

1. Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. 2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. 3. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran.

E-mail: omidsafari11@yahoo.com

Received: 2022-09-18 Accepted: 2022-11-25

Abstract

The aim of this research was the Relationship Between Organizational Learning with Psychological Empowerment in Staff of Fars's Sports and Youth Department. The research statistical population includes the staff of Sports and Youth Department of Fars and the number was 114 individuals. From 114 individuals, 81 individuals were chosen as the sample. Data collection was conducted by the use of standard questionnaires of Organizational Learning (Nefe, 2001) and psychological empowerment (Spreitzer, 1995). Descriptive statistics were used for data description and Pearson correlation coefficient and regression were used for inferential analysis. Results showed that Organizational Learning had not a positive and significant relation with psychological empowerments of examinees. Also, results showed that Organizational Learning had not the ability to predict the examinees' psychological empowerments.

Keywords: Organizational Learning, Psychological Empowerments, Staff, Fars's Sports and Youth Department.