

# مطالعه ارتباط چندگانه بین سرمایه فکری، فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی از طریق یادگیری سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران

امید صفری<sup>۱\*</sup>، غلامرضا صفری<sup>۱</sup>، فاطمه حسینی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۷

## چکیده

هدف از این تحقیق، مطالعه ارتباط چندگانه بین سرمایه فکری، فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی از طریق یادگیری سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران بود. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران به تعداد ۴۹۲ نفر بودند، که از این تعداد ۲۲۸ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه فکری (بونتیس، ۲۰۰۲)، فناوری اطلاعات (لورترز و همکاران، ۲۰۰۴)، توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) و یادگیری سازمانی (نیفه، ۲۰۰۱) به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱، ۰/۸۱، ۰/۸۶ و ۰/۷۸ انجام گرفت. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که سرمایه فکری و فناوری اطلاعات رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها داشتند ( $r=0/34$ ،  $P \leq 0/01$ ). همچنین نتایج نشان داد که سرمایه فکری و فناوری اطلاعات قابلیت پیش بینی توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را داشتند ( $R \text{ square} = 0/12$ ،  $0/26$ ).

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه فکری، فناوری اطلاعات، توانمندسازهای روانشناختی، یادگیری سازمانی، کارکنان، ادارات کل ورزش و جوانان  
ایران

<sup>۱</sup> گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

\* نویسنده مسئول E-mail: omidsafari11@yahoo. com

## مقدمه

امروزه با توجه به این که این عصر، عصر انفجار دانش و اطلاعات می‌باشد، توجه به سرمایه‌های فکری و فناوری‌های اطلاعاتی جهت توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های امری ضروری و مهم می‌باشد و اهمیت این موضوعات نیز بر هیچ کس پوشیده نمی‌باشد. پس در عصری که به انفجار دانش و اطلاعات شهره دارد، سازمان‌ها باید همگام و همراه با تغییرات فنی، علمی، تکنولوژیکی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و بویژه نهضت جهانی شدن پیوسته اقدامات لازم را به عمل آورند و دانش خود را به روز نگه دارند و نیروهای متخصص و توانمند برای حل مشکلات و معضلات دنیای امروز در سازمان‌ها تربیت و مدیریت کنند (مصلحی و سموعی، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه امروزه ورزش به عنوان یک صنعت مهم در عرصه رقابت جهان مطرح شده است و برای اینکه سازمان‌های ورزشی ما بتوانند در این عرصه رقابت جهانی از رقبای خود پیشی بگیرند، نیازمند مدیران توانمند در عرصه مدیریت ورزشی می‌باشند تا بتوانند کارکنان خود را در زمینه دانش و فناوری، توانمند سازند. لذا لازمه این توانمندسازی را می‌توان در سرمایه‌های فکری و فناوری‌های اطلاعاتی این مدیران دانست. به طوری که اگر مدیران سازمان‌های ورزشی ما به سرمایه‌های فکری و فناوری‌های اطلاعاتی مسلح شوند و بتوانند زمینه و بستر لازم را برای توانمندسازی در این زمینه‌ها در کارکنان خود فراهم کنند از این طریق خواهند توانست در طراحی، برنامه ریزی، سیاست‌گذاری اهداف سازمان‌های ورزشی و پیاده سازی آن‌ها موفق باشند. از آنجا که امروزه، جهانی شدن تغییرات شدید در محیط، رقابت و ترجیحات پویای مشتریان را به ارمغان آورده است که سازمان‌ها را وادار به انطباق با تغییرات برای بقا و موفقیت کرده است. این تغییرات نه تنها در محیط خارجی مثل محصول، خدمات، فناوری بلکه در محیط داخلی مانند طرز فکر مردم، نگرش‌ها، ارزش‌ها، اهداف و شیوه مدیریت نیز روی داده است. بنابراین در سازمان‌های رو به رشد نیاز به تجدید نظر و تعریف دوباره راهبردهای مقابله‌ای وجود دارد (میشرا و باهاسکار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). به منظور توانمندسازی در مقابله با این تغییرات و ایجاد سازمان‌های جدید متناسب با شرایط جدید سازمان‌ها باید بدانند چطور یاد بگیرند و چگونه خود را با تغییرات پی در پی محیط وفق دهند و تنها سازمان‌هایی که بر یادگیری سازمانی تاکید و تمرکز کنند قادر به پیش بینی و انطباق با این تغییرات هستند. همچنین تجارب گذشته نشان می‌دهد که سازمان‌هایی موفق تر هستند که زودتر، سریعتر و بهتر از رقبای یاد بگیرند (فرمانی و روانگرد، ۱۳۹۳). لذا دلایل زیادی وجود دارد که چرا سازمان‌ها باید توانمندی کارکنان خود را از طریق یادگیری سازمانی افزایش دهند. اول اینکه توانمندی یک مفهوم نسبتاً جدید بوده و به طور کلی با علاقمندی و رضایت شغلی متفاوت است. دوم اینکه با توجه به اینکه نیروی انسانی کارآمد، پر بهاترین و ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور و سازمان است. 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. بعضی دیگر ملت‌ها، به رغم کمبود منابع طبیعی، در نتیجه داشتن نیروی انسانی کارآموده و مناسب، به آسایش و رفاه رسیده‌اند و با گام‌های بلند و استوار مسیر پیشرفت و ترقی را طی می‌کنند. سوم اینکه تحقق توانمندی کارکنان مستلزم توجه به یادگیری سازمانی کارکنان در همه سطوح سازمانی می‌باشد. از آنجا که نیروی انسانی مهمترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی می‌باشد توانمندسازی با تربیت کارکنانی بانگیزه و توانا به مدیران این امکان را می‌دهد تا در برابر پویای محیط رقابتی به سرعت و به طور مناسب عمل نموده و موجبات برتری رقابت سازمانشان را فراهم کنند (فیض و همکاران، ۱۳۹۶).

تحقق توانمندسازی روانشناختی کارکنان در همه سطوح و رده‌های سازمانی مستلزم یادگیری سازمانی است و از آنجا که کارکنان مهمترین و ارزشمندترین سرمایه یک سازمان می‌باشند توانمندسازی کارکنان از طریق یادگیری سازمانی به مدیران این امکان را خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی به طور مناسب و به سرعت عمل کنند و موجبات رشد و شکوفایی سازمانی را فراهم نمایند (فرمانی و روانگرد، ۱۳۹۳).

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 سرمایه‌های فکری، مدیریت و تسهیم دانش و کاربرد فناوری‌های نوین اطلاعاتی منجر به توانمندی کارکنان و در نتیجه موفقیت هر سازمانی شود و متأسفانه در سازمان‌های ورزشی ما با توجه به بررسی‌های انجام شده محقق، این متغیرهای مهم کم یا به ندرت مورد مطالعه قرار گرفته اند، بنابراین این تحقیق انجام می‌شود تا بتواند نقش تاثیر گذار سرمایه‌های فکری، مدیریت دانش و فناوری‌های اطلاعاتی را در توانمندسازی روانشناختی کارکنان سازمان‌های ورزشی و بخصوص ادارات کل ورزش و جوانان ایران که نقش مهم و اساسی در سیاست‌گذاری ورزش کشور ایفا می‌کند را بیشتر آشکار کند. امروزه تغییر در شیوه‌های توانمندسازی کارکنان با توجه به محیط رقابتی امری است اجتناب ناپذیر، چرا که شیوه‌های سنتی در شرایط متحول و پویای امروزی فاقد اثر بخشی لازم است. بنابراین برای اثربخشی و کارایی هر چه بیشتر سازمان‌های ورزشی، محقق در پی پاسخ به این سوال‌های می‌باشد: که کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران تا چه اندازه از نظر روانشناختی توانمند هستند؟ آیا سرمایه فکری و فناوری اطلاعات می‌تواند با توانمندسازی روانشناختی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران رابطه داشته باشد؟ آیا سرمایه فکری

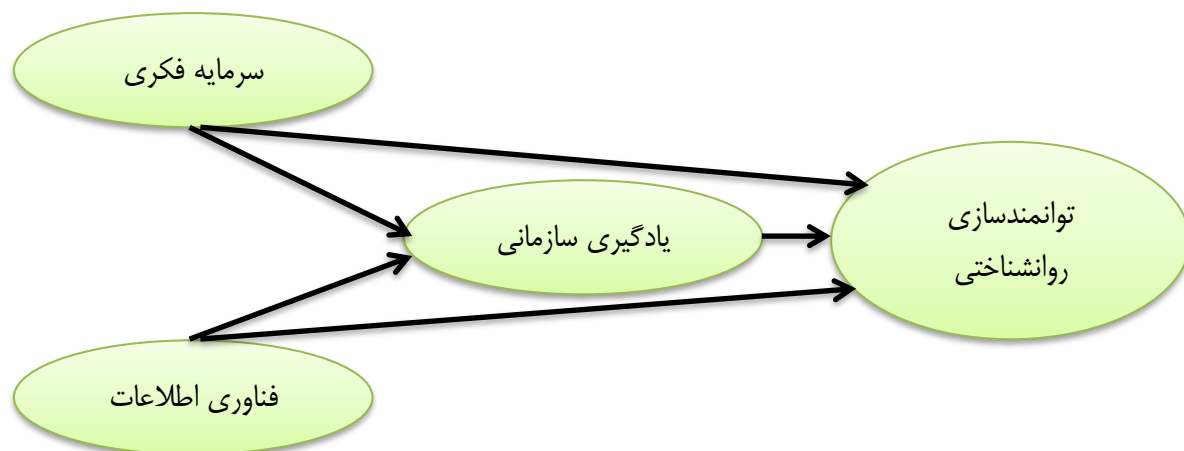
<sup>1</sup> Mishra and Bhaskar

و فناوری اطلاعات قابلیت پیش بینی توانمندسازی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران را دارند؟ آیا بین سرمایه فکری و فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی با توجه به نقش کنترلی یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد؟

## مبانی نظری و چارچوب تحقیق

امروزه و در عصر نوین، سازمان‌ها در ابعاد و جنبه‌های مختلف به طور چشم‌گیر بر دانش، اطلاعات، سرمایه‌های فکری و فناوری‌های اطلاعاتی تاکید دارند. دانش و اطلاعات قدرت است و هر کسی از آن برخوردار شود، صاحب قدرت است. با توجه به این که سرمایه‌های فکری و فناوری‌های اطلاعاتی در سراسر دنیا در حال رشد هستند و سازمان‌ها نیز برای بقای خود نیازمند آنها می‌باشند، بنابراین هر سازمانی که این موضوع را نادیده انگارد، دچار افول و زوال خواهد شد. بنابراین توجه به سرمایه فکری و فناوری اطلاعات جهت رسیدن به اهداف سازمان از طریق یادگیری سازمانی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. (عبداللهی، ۱۳۸۸).

بر اساس تحقیقات انجام شده اردلان (۱۳۹۰)، موسوی کوهپار و همکاران (۱۳۹۲) و فرمانی و روانگرد (۱۳۹۳) این احتمال وجود دارد که بین سرمایه فکری و فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی با توجه به نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران ارتباط وجود داشته باشد و از آنجا که در حیطه مدیریت ورزشی و در ادارات کل ورزش و جوانان ایران مطالعات کمی در این زمینه و بر اساس بررسی‌های انجام شده محقق، صورت گرفته است. بنابراین، ضرورت انجام چنین تحقیقی در سازمان‌های ورزشی کشور لازم است تا روابط بین این متغیرها را با توانمندسازی روانشناختی و همچنین با توجه به نقش کنترلی یادگیری سازمانی در حیطه مدیریت ورزشی بررسی و روابط بین این متغیرها را بیش از پیش مشخص کند.



شکل ۱. الگوی ارتباطی بین سرمایه فکری، فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی از طریق یادگیری سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران

شکل ۱، الگوی مفهومی تحقیق حاضر به همراه متغیرهای مورد بررسی و ارتباط میان آنها را نشان می‌دهد. متغیر سرمایه فکری که بر اساس مدل بونتیس<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) ارائه شده است و شامل سه مولفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی یا مشتری است. متغیر فناوری اطلاعات که بر اساس مدل مارتینز لورتز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) ارائه شده است و شامل هفت مولفه سخت افزاری، نرم افزاری، شبکه، امنیت، پایگاه داده و سیستم‌های اطلاعاتی، فرایندها و سیستم‌ها و مدیریت اطلاعات است. به عنوان متغیر پیش‌بین (پیش‌کننده) در این تحقیق در نظر گرفته شده است و متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران که بر اساس مدل اسپریتزر<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) ارائه

1. Bontis
2. Lovertz and Etal
3. Spritzer

شده است و شامل چهار مولفه احساس شایستگی، احساس معنی‌داری، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن است. به عنوان متغیر ملاک (پیش بین شونده) در این تحقیق در نظر گرفته شده است و همچنین متغیر یادگیری سازمانی که بر اساس مدل نیفه (۲۰۰۱) ارائه شده است و شامل هفت مولفه چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان می‌باشد به عنوان متغیر میانجی در این تحقیق در نظر گرفته شده است (صفری و همکاران، ۱۳۹۴). که این متغیرها در قالب فرضیه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفته است:

- بین متغیر سرمایه فکری و فناوری اطلاعات با متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین خرده مقیاس‌های متغیر سرمایه فکری با خرده مقیاس‌های متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین خرده مقیاس‌های متغیر فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها ارتباط معنادار وجود دارد.
- متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را دارد.
- خرده مقیاس‌های متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را دارد.
- بین متغیر سرمایه فکری با متغیر توانمندسازهای روانشناختی (با توجه به نقش کنترلی یادگیری سازمانی) ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین متغیر فناوری اطلاعات با متغیر توانمندسازهای روانشناختی (با توجه به نقش کنترلی یادگیری سازمانی) ارتباط معنادار وجود دارد.

## روش شناسی

این پژوهش توصیفی - کاربردی و از نوع همبستگی بوده که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران به تعداد ۴۹۲ نفر بودند، که از این تعداد ۲۲۸ نفر به عنوان نمونه تحقیق و به روش نمونه‌گیری در دسترس از بخش‌های مختلف آنها انتخاب شدند. در این پژوهش جمع آوری داده‌ها از طریق یک چک لیست اطلاعات فردی و چهار پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری (بونتیس، ۲۰۰۲)، فناوری اطلاعات (لورتز و همکاران، ۲۰۰۴)، توانمندسازی روانشناختی (اسپریترز، ۱۹۹۵) و یادگیری سازمانی (نیفه، ۲۰۰۱) انجام گرفت. اعتبار این پرسشنامه‌ها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی مورد بررسی و تایید قرار گرفته بود. پایایی پرسشنامه‌های (ضریب آلفای کرونباخ) سرمایه فکری، فناوری اطلاعات، توانمندسازی روانشناختی و یادگیری سازمانی در این تحقیق به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۸۱ و ۰/۸۶ و ۰/۷۸ گزارش شده است. در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی برای توصیف داده‌ها و از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای طبیعی و نرمال بودن داده‌ها و همچنین از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و رگرسیون چند متغیره برای تجزیه و تحلیل داده‌ها تحقیق استفاده شده است. کلیه تجزیه و تحلیل آماری در نرم افزارهای SPSS انجام شده است.

## یافته‌ها

یافته‌های عمومی پژوهش نشان داد که ۳۷/۴ درصد نمونه‌های مورد مطالعه مرد و ۶۲/۶ درصد آن زن بودند. ۸۴/۳ درصد آنها متأهل و ۱۵/۷ درصد آنها مجرد بودند و از نظر سنی بیشتر نمونه‌های مورد مطالعه با ۳۰/۴ درصد در دامنه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال قرار داشت. وضعیت استخدامی ۳۳/۹ درصد نمونه‌های مورد مطالعه قراردادی، ۳۷ درصد رسمی و ۲۹/۱ درصد پیمانی بود. همچنین ۸۷ درصد نمونه‌ها دارای مدرک کارشناسی بودند.

نتایج حاصل از جدول ۱. نشان می‌دهد که بین سرمایه فکری با توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها ( $r = 0/34$  و  $p = 0/001$ ) و همچنین بین فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها ( $r = 0/51$  و  $p = 0/001$ ) ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت ( $P \leq 0/01$ ).

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی سرمایه فکری و فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها

متغیرها	r	R <sup>2</sup>	Sig
سرمایه فکری با توانمندسازهای روانشناختی	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۰۰۱
فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد که بین همه خرده مقیاس‌های متغیر سرمایه فکری با همه خرده مقیاس‌های متغیر توانمندی‌های روانشناختی آزمودنی‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت ( $P \leq 0/01$ ).

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی خرده مقیاس‌های سرمایه فکری با خرده مقیاس‌های توانمندی‌های روانشناختی آزمودنی‌ها

شماره	مولفه‌های توانمندی‌های روانشناختی		مولفه‌های سرمایه فکری			
	روانشناختی	مولفه‌های توانمندی‌های روانشناختی	احساس معنی‌داری	احساس شایستگی	احساس آزادی عمل	احساس موثر بودن
۱	ر	سرمایه انسانی	۰/۲۵	۰/۳۱	۰/۳۴	۰/۲۳
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
۲	ر	سرمایه ساختاری	۰/۱۹	۰/۲۳	۰/۲۷	۰/۱۹
	Sig		۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۳
۳	ر	سرمایه ارتباطی	۰/۲۳	۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۲۰
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲

نتایج حاصل از جدول ۳ نشان می‌دهد که بین همه خرده مقیاس‌های متغیر فناوری اطلاعات با همه خرده مقیاس‌های متغیر توانمندی‌های روانشناختی آزمودنی‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت ( $P \leq 0/01$ ).

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمندی‌های روانشناختی آزمودنی‌ها

شماره	مولفه‌های توانمندی‌های روانشناختی		مولفه‌های سرمایه فکری			
	روانشناختی	مولفه‌های توانمندی‌های روانشناختی	احساس معنی‌داری	احساس شایستگی	احساس آزادی عمل	احساس موثر بودن
۱	ر	سخت افزار	۰/۲۲	۰/۱۸	۰/۲۷	۰/۱۷
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۹
۲	ر	نرم افزار	۰/۳۰	۰/۲۶	۰/۲۶	۰/۱۸
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۷
۳	ر	شبکه	۰/۲۹	۰/۱۸	۰/۲۳	۰/۱۶
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۱۸
۴	ر	امنیت	۰/۳۰	۰/۲۲	۰/۱۹	۰/۱۷
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۸
۵	ر	پایگاه داده و سیستم‌های اطلاعاتی	۰/۴۳	۰/۴۶	۰/۴۳	۰/۲۶
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
۶	ر	فرایندها و سیستم‌ها	۰/۵۰	۰/۴۹	۰/۴۹	۰/۲۸
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
۷	ر	مدیریت	۰/۴۳	۰/۴۹	۰/۵۶	۰/۳۴
	Sig		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات قابلیت پیش بینی متغیر توانمندی‌های روانشناختی آزمودنی‌ها را داشتند ( $R \text{ square} = 0/12$ ،  $0/26$ ).

جدول ۴. تحلیل رگرسیونی قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازهای روانشناختی از طریق متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات

سطح معناداری	F	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	شاخص آماری
					مدل رگرسیونی
۰/۰۰۱	۳۹/۶۷	۰/۱۱	۰/۱۲	۰/۳۴	سرمایه فکری
۰/۰۰۰۱	۸۰/۴۰	۰/۲۶	۰/۲۶	۰/۵۱	فناوری اطلاعات

نتایج حاصل از جدول ۵. نشان می‌دهد که خرده مقیاس‌های متغیر سرمایه فکری و خرده مقیاس‌های متغیر فناوری اطلاعات قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را داشتند ( $R^2 = ۰/۱۴$ ،  $۰/۴۴$ ).

جدول ۵. تحلیل رگرسیونی قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازهای روانشناختی از طریق خرده مقیاس‌های متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات

سطح معناداری	F	دورین و اتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	شاخص آماری
						مدل رگرسیونی
۰/۰۰۱	۱۲/۱۱	۱/۶۶	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۳۷	خرده مقیاس‌های سرمایه فکری
۰/۰۰۱	۲۵/۰۹	۱/۸۱	۰/۴۳	۰/۴۴	۰/۶۷	خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات

نتایج حاصل از جدول ۶ نشان می‌دهد که از بین همه خرده مقیاس‌های متغیر سرمایه فکری، تنها خرده مقیاس سرمایه انسانی قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را داشت.

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازهای روانشناختی از طریق خرده مقیاس‌های متغیر سرمایه فکری

P	t	ضرایب استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۱۷/۴۲	۰/۱۷	۲/۸۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۳/۱۴	۰/۳۹	۰/۰۹	مولفه سرمایه انسانی
۰/۳۳	-۰/۹۹	-۰/۱۴	۰/۰۹	مولفه سرمایه ساختاری
۰/۴۳	۰/۸۰	۰/۱۱	۰/۱۰	مولفه سرمایه ارتباطی

نتایج حاصل از جدول ۷. نشان می‌دهد که از بین همه خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات، تنها خرده مقیاس مدیریت ( $\beta = ۰/۴۰$  و  $P = ۰/۰۰۱$ ) قابلیت پیش بینی توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را داشت ( $P \leq ۰/۰۱$ ).

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازهای روانشناختی از طریق خرده مقیاس‌های متغیر فناوری اطلاعات

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	بتا	t
مقدار ثابت	۱/۴۲	۰/۲۰		۷/۲۴
سخت افزار	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۷۰
نرم افزار	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۸۲
شبکه	-۰/۰۴	۰/۰۸	-۰/۰۶	-۰/۶۴
امنیت	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۳۶
پایگاه داده و سیستم‌های اطلاعاتی	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۱۷	۱/۷۴
فرایندها و سیستم‌ها	۰/۱۵	۰/۰۷	۰/۱۸	۱/۹۹
مدیریت	۰/۳۲	۰/۰۵	۰/۴۰	۶/۵۹

نتایج جدول ۸. بین متغیر سرمایه فکری با متغیر توانمندسازهای روانشناختی در مرتبه صفر رابطه معناداری ( $r=0/358$ ،  $P<0/01$ )، وجود دارد. با اعمال متغیر کنترلی یادگیری سازمانی میزان رابطه همچنان معنادار ( $r=0/357$ ،  $P<0/01$ ) بود. این موضوع دلالت بر واقعی بودن رابطه بین سرمایه فکری با توانمندسازهای روانشناختی (بدون نقش یادگیری سازمانی) دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون پیرسون رابطه سرمایه فکری با توانمندسازهای روانشناختی (با توجه به نقش کنترلی یادگیری سازمانی)

متغیرها	مرتبه صفر		مرتبه تفکیکی (نقش کنترلی یادگیری سازمانی)	
	r	Sig	R	Sig
سرمایه فکری با توانمندسازهای روانشناختی	۰/۳۵۸	۰/۰۰۱	۰/۳۵۷	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۹. بین متغیر فناوری اطلاعات با متغیر توانمندسازهای روانشناختی در مرتبه صفر رابطه معناداری ( $r=0/518$ ،  $P<0/01$ )، وجود دارد. با اعمال متغیر کنترلی یادگیری سازمانی میزان رابطه همچنان معنادار ( $r=0/517$ ،  $P<0/01$ ) بود. این موضوع دلالت بر واقعی بودن رابطه بین فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی (بدون نقش یادگیری سازمانی) دارد.

جدول ۹. نتایج آزمون پیرسون رابطه فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی (با توجه به نقش کنترلی یادگیری سازمانی)

متغیرها	مرتبه صفر		مرتبه تفکیکی (نقش کنترلی یادگیری سازمانی)	
	r	Sig	R	Sig
فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی	۰/۵۱۸	۰/۰۰۱	۰/۵۱۷	۰/۰۰۱

## بحث و نتیجه گیری

امروزه، در کشورهای مختلف توجه خاصی به مسئله توانمندسازهای روانشناختی در سازمان‌ها و بویژه سازمان‌های ورزشی می‌شود. توسعه توانمندسازهای روانشناختی و ایجاد بسترهای مناسب برای توسعه آن از ابزارهای رشد و پیشرفت هر سازمانی و بویژه سازمان‌های در حال توسعه می‌باشد. (مصلحی و سموعی، ۱۳۹۱). توانمندسازهای روانشناختی از درجه اهمیت بسزایی در سازمان‌های ورزشی ما برخوردار می‌باشد به طوری که نقش و اهمیت آن در تحقیقات انجام شده به اثبات رسیده است و بدون شک باید گفت که توانمندسازهای روانشناختی سهم چشم گیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد (رحمانی تبار، ۱۳۹۳). بسیاری از سیاست‌های سازمان‌ها که برای توسعه توانمندسازهای روانشناختی تدوین می‌گردد با فناوری‌های اطلاعاتی مرتبط است. از سوی دیگر تلاش‌های موجود برای توانمندسازهای روانشناختی در سازمان، با سرمایه فکری اثربخش تر گشته و می‌تواند مزیت رقابتی را افزایش داده و عملکرد کلی سازمان را بهبود ببخشد. بنابراین، این تحقیق در تلاش بود تا مطالعه ارتباط بین سرمایه فکری، فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روانشناختی را از طریق یادگیری سازمانی در

کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران را مورد سنجش قرار دهد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که با توجه به همبستگی میان متغیرهای تحقیق، مشخص شد که متغیرهای سرمایه فکری، فناوری اطلاعات با متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها همبستگی مثبت و معناداری داشت. اما شدت این همبستگی بین متغیر سرمایه فکری با متغیر توانمندسازهای روانشناختی کمتر از شدت همبستگی بین متغیر فناوری اطلاعات با متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها بود. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات براتی کشه (۱۳۸۸)، دعایی و همکاران (۱۳۹۱)، اردلان (۱۳۹۰) و رحمانی تبار (۱۳۹۳) همسو و مشابه است و با تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۸۸) غیر همسویی می‌باشد. بنابراین سازمان‌های امروزی در تلاش دامنه‌دار برای ایجاد توسعه مزیت‌های راهبردی و پیشی گرفتن از رقیبان خود، موضوع توسعه ظرفیت‌های انسانی و ارتقای توانمندسازی روانشناختی کارکنان را در دستور کار خود قرار داده و در این مسیر از تمامی سازوکارهای ممکن بهره می‌جویند. در این میان سرمایه‌های فکری و فناوری‌های اطلاعاتی به مثابه یکی از قویترین عوامل، درجه اثربخشی خود را به اثبات رسانیده است. به طوری که نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها تحقیق حاکی از این واقعیت بود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه ارتباط بین خرده مقیاس‌های سرمایه فکری با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها نشان داد که میزان همبستگی بین سرمایه انسانی از خرده مقیاس‌های سرمایه فکری با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان ورزشی برای توانمندسازی روانشناختی کارکنان خود به شکل مطلوبی از تمامی سرمایه‌های انسانی خود استفاده نمایند. به طوری که بتوانند کارهای گروهی، تیمی و همچنین رضایت مندی را در بین نیروهای انسانی خود رشد و گسترش دهند. میزان همبستگی بین سرمایه ساختاری از خرده مقیاس‌های سرمایه فکری با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان ورزشی برای توانمندسازی روانشناختی کارکنان خود از ساختارهای مناسبی استفاده نمایند. میزان همبستگی بین سرمایه ارتباطی از خرده مقیاس‌های سرمایه فکری با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان‌های ورزشی نه تنها باید به مسائل و مشکلات مشتریان و ارباب رجوعان سازمان توجه کنند، بلکه باید به مسائل و مشکلات نیروی انسانی خود نیز توجه ویژه نمایند تا بتوانند هر چه بیشتر باعث رضایت مندی و در نتیجه آزاد شدن نیروی فکر و اندیشه آنها به منظور توانمند کردن آنها از نظر روانشناختی و بالا بردن عملکرد فردی و سازمانی شوند. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات پور کیانی (۱۳۹۳)، کوهپار و همکاران (۱۳۹۲)، نبی و همکاران (۱۳۹۱) و شجاعی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه ارتباط بین مولفه‌های فناوری اطلاعات با مولفه‌های توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها نشان داد که میزان همبستگی بین فناوری سخت افزاری از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان‌های ورزشی تلاش کنند تا سازمان خود را مجهز به تجهیزات فنی و سخت افزاری مناسب از نظر کمی و کیفی نمایند تا نیروهای انسانی آنها سخت افزارهای مناسب و به تعداد کافی جهت استفاده بهینه و مطلوب داشته باشند. میزان همبستگی بین فناوری نرم افزاری از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان‌های ورزشی تلاش کنند تا سازمان قابلیت اجرا، پشتیبانی، تولید و توسعه هر گونه نرم‌افزاری را جهت استفاده بهینه و مطلوب داشته باشد تا نیروی انسانی سازمان بتوانند از این فناوری‌های روز نرم‌افزاری برای کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر سازمان استفاده کنند. میزان همبستگی بین شبکه اینترنتی از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان‌های ورزشی تلاش کنند تا سازمان از پهنای باند شبکه اینترنت کافی، سرعت دسترسی به اینترنت و تعداد کافی کامپیوتر مجهز به اینترنت برخوردار باشد. تا نیروی انسانی سازمان بتوانند همیشه از اطلاعات به روز، دقیق و کافی جهت پیشبرد اهداف فردی و سازمانی استفاده کنند. میزان همبستگی بین امنیت از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان‌های ورزشی تلاش کنند تا استانداردها و خط مشی‌های امنیتی مورد نیاز سازمان را شناسایی و تدوین نمایند و همچنین زیر ساخت‌های امنیتی لازم را برای امنیت اطلاعات در سازمان ایجاد کنند تا مسائل محرمانه و امنیتی نیروی انسانی و سازمان محفوظ بماند و این باعث احساس رضایت مندی و انگیزش درونی نیروی انسانی نسبت به سازمان می‌شود و در نتیجه نیروی انسانی علاقمند به سازمان سعی خواهد کرد تا از تمامی پتانسیل و



ظرفیت هایش در سازمان استفاده کند. میزان همبستگی بین پایگاه داده و سیستم‌های اطلاعاتی از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان‌های ورزشی تلاش کنند تا داده‌های ثبت شده در بانک‌های اطلاعاتی از شفافیت لازم برخوردار باشند، عمل بروز رسانی بانک‌های اطلاعاتی به موقع انجام گیرد و دوباره کاری‌های اطلاعاتی بین واحدها و بخش‌های سازمان به حداقل خود برسد تا نیروی‌های انسانی سازمان بتوانند از توانمندی‌های خود در جهت استفاده از این داده‌ها و اطلاعات حداکثر استفاده را ببرند. میزان همبستگی بین فرایندها و سیستم‌ها از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان‌های ورزشی تلاش کنند تا فرایندها و سیستم‌های اطلاعاتی مناسب جهت ثبت داده‌های استفاده کنند. نتایج همچنین نشان داد که میزان همبستگی بین مدیریت از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمندسازهای روانشناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) همگی مثبت و معنادار بود. با توجه به این نتایج، انتظار می‌رود که مدیران این سازمان‌های ورزشی با توجه به ظرفیت‌ها و توانایی‌های نیروی انسانی خود از سبک‌های مدیریتی مناسب جهت توانمند کردن آنها استفاده نمایند. تا بتوانند از حداکثر پتانسیل آنها به منظور کارایی و اثربخشی فردی و سازمانی استفاده کرد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات فلاحی (۱۳۸۸)، سبحانی و همکاران (۱۳۹۰)، عظیمی (۱۳۹۲) و ذبیحی و رویین تن (۱۳۹۳) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش‌بینی توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها از طریق سرمایه فکری و فناوری اطلاعات نشان داد که، سرمایه فکری و فناوری اطلاعات پیش بین توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها است به طوری که ۱۲ درصدی واریانس (تغییرات) متغیر توانمندسازهای روانشناختی توسط متغیر پیش بین سرمایه فکری و ۲۶ درصد واریانس (تغییرات) متغیر توانمندسازهای روانشناختی توسط فناوری اطلاعات آزمودنی‌ها تبیین می‌شود که این نشان دهنده قدرت پیش بین بیشتر متغیر فناوری اطلاعات نسبت به متغیر سرمایه فکری بود. بنابراین نتایج این تحقیق و نتایج تحقیقات دیگر مانند نفری و امید فر (۱۳۸۸)، فلاح و بهارستان (۱۳۹۳)، اسمیتسون و همکاران (۱۹۹۷)، سلیمان و همکاران (۲۰۱۲) و اجمی و عرب چادگانی (۲۰۱۴) نشان داد که سرمایه فکری و فناوری اطلاعات می‌تواند تاثیرگذار بر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها باشد. پس لازم است که سازمان‌ها و مدیران به منظور بهره‌برداری موثر از سرمایه‌های فکری و فناوری‌های اطلاعاتی و استفاده از قابلیت‌های آنها به منظور توانمندسازی روانشناختی کارشناسان و در نهایت کل سازمان، برنامه‌های مناسبی تدوین، راهبردی درست را نسبت به بهره‌گیری از آنها تدارک ببینند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش‌بینی توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها از طریق مولفه‌های سرمایه فکری نشان داد که تنها مولفه سرمایه انسانی قابلیت پیش‌بینی توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را دارد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیقات نیک رفتار (۱۳۹۴) و کفاح پور و نوابی (۱۳۹۳) مطابقت دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش‌بینی توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها از طریق مولفه‌های فناوری اطلاعات نشان داد که تنها مولفه مدیریت قابلیت پیش‌بینی توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را دارد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیقات قواد و ملحم (۲۰۱۴)، اولود و بامیگولا (۲۰۱۲) و ناصر و منصور (۲۰۱۳) مطابقت دارد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح توانمندسازی روانشناختی از طریق سرمایه فکری، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- با توجه به این که تنها مولفه سرمایه انسانی از مولفه‌های سرمایه فکری قابلیت پیش‌بینی و تاثیر گذاری بر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها را داشته است. بنابراین به مدیران این سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که به منظور بیشتر شدن توانمندسازی روانشناختی به مولفه‌ها سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی از مولفه‌های سرمایه فکری که تاثیر گذاری کمتری بر توانمندسازی روانشناختی داشته است، توجه بیشتری شود.
- با توجه به این که تنها مولفه مدیریت از مولفه‌های فناوری اطلاعات قابلیت پیش‌بینی و تاثیر گذاری بر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها را داشته است. بنابراین به مدیران این سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که به منظور بیشتر شدن توانمندسازی

1. Smitson and Etal

2 Sulaiman and Etal.

3 Ajmi &amp; Arb chadegani

1. Qudah &amp; Melhem

2 Oyelude &amp; Bamighola

3. Naser &amp; Mansour

روانشناختی به سایر مولفه‌های دیگر فناوری اطلاعات (سخت‌افزار، نرم افزار، شبکه، امنیت، فرایندها و سیستم‌ها و پایگاه داده و سیستم‌های اطلاعاتی) که تاثیرگذاری کمتری بر توانمندسازی روانشناختی داشته است، توجه بیشتری شود.

- با توجه به عدم پیش بینی توانمندسازی روانشناختی توسط بعضی از مولفه‌های سرمایه فکری (سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) و مولفه‌های فناوری اطلاعات (سخت افزار، نرم افزار، شبکه، امنیت، پایگاه داده و سیستم‌های اطلاعاتی و فرایندها و سیستم‌ها) و همچنین تاثیر پذیری توانمندسازی روانشناختی از طریق بعضی از مولفه‌های سرمایه فکری (سرمایه انسانی) با ضریب رگرسیونی Beta پایین تر از ۵۰ درصد که نشان‌دهنده تاثیر گذاری در حد متوسط این متغیرها است. بنابراین پیشنهاد می‌شود با ایجاد محیطی مناسب، فرصت‌هایی را برای توانمندسازی کارکنان به همراه آورند و در این محیط مناسب، به ایجاد فرصت‌هایی برای نفوذ بر نتایج و ماهیت حمایتی سازمانی، اعتماد و تعهد بر بافت سازمانی و محیط کاری توجه نمایند.
- این سازمان‌های ورزشی می‌تواند با توجه به منظور بالا بردن سطح توانمندسازی روانشناختی و نیز یادگیری سازمانی به موارد زیر توجه نمایند:

- تشخیص و پاداش دادن به یادگیری فردی و تیمی.
- بوجود آوردن یک جو مشارکتی برای یادگیری مداوم.
- غنی سازی شغلی.
- به روز کردن دانش و اطلاعات کارکنان.
- فراهم کردن زمینه مساعد برای خلاقیت و نوآوری در کارکنان.
- ایجاد تعهد بیشتر در کارکنان.

## منابع

- اردلان، امید. (۱۳۹۰). بررسی اثرات فناوری اطلاعات بر توانمند سازی شغلی کارکنان شرکت توزیع برق منطقه ای غرب استان کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- براتی کشته، آسیه. (۱۳۸۸). تبیین و بررسی رابطه سرمایه فکری در توانمند سازی مدیران برای تصمیم‌گیری (مطالعه موردی شرکت ایران خودرو). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- پورکیانی، محمد. عظیمی، شهرام و حیدری، فرهاد (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مدیریت ارتباط با مشتری بر عملکرد بازاریابی شرکت‌های تولیدی پوشاک ورزشی دایی و مجید. چهارمین همایش ملی دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی، ص ۵۸
- دعایی، حبیب اله. یعقوبی، نورمحمد و شیخ پور، زانیار. (۱۳۹۱). تاثیر سرمایه فکری بر توانمندسازی کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- ذیحی، سعیده و رویین تن، اعظم. (۱۳۹۳). رابطه بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اثر بخشی و توانمندی معلمان تربیت بدنی. اولین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی در خدمت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی ملایر، ص ۸۸.
- رحمانی تبار، نریمان. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان بکارگیری فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه. اولین همایش فناوری ارتباطات و اطلاعات در مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب، ۱۱۲
- سبحانی، یزدان، حبیب، هنری، شهلائی، جواد و حاتمی، سعید (۱۳۹۰). ارتباط میان استفاده از فناوری اطلاعات با اثربخشی و توانمندی کارکنان سازمانهای ورزشی. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، ص ۹۹.
- شجاعی، ه. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران (مطالعه موردی: استان کردستان)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد سنندج.
- صفری، امید. مظفری، سیدامیر احمد. پورسلطانی زرنندی، حسین. (۱۳۹۴). آزمون مدل بین سرمایه فکری، فناوری اطلاعات با توانمندسازی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.
- عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۸). توانمند سازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منبع انسانی، تهران، انتشارات ویرایش تابستان.
- عظیمی، شهرام (۱۳۹۳). بررسی ارتباط فناوری اطلاعات و ارتباطات با اثربخش در سازمان‌های ورزشی. اولین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور لرستان، واحد دلفا، ص ۶۴
- فراهانی، ابوالفضل. زارعی، مریم و اسماعیل شریفیان (۱۳۸۸). فناوری اطلاعات و رابطه آن با عملکرد شغلی دانشجویان تربیت بدنی (مطالعه موردی دانشگاه کرمان). مجله المپیک، سال هفدهم، شماره ۲، تابستان ۸۸، ص ۱۱۲-۱۰۱

- فرمانی، م.، روانگرد، ر. (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۱(۶)، ص ۷۸۹-۷۹۸.
- فلاح، محمد باقر و بهارستان، امید(۱۳۹۳). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان کرمانشاه. ژرنال بین المللی تحقیقات علمی در علوم مدیریت و اقتصاد. شماره ۳، ص، ۱۶۲-۱۵۰.
- فیض، د.، دهقانی سلطانی، م.، فارسی زاده، ح.، غلام زاده، ر. (۱۳۹۶). بررسی تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با تبیین نقش میانجی حافظه سازمانی و یادگیری مشارکتی الکترونیک در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، دوره ۳۲، شماره ۳، ص ۷۶۰-۷۳۱.
- قلیچ لی، بهروز، مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در سازمان، مطالعه دو شرکت خودروسازی، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۵، ص، ۱۲۵-۱۴۷.
- مصلحی، محسن، سموعی، راحله. (۱۳۹۱). توانمند سازی کارکنان واحد سلامت، توسعه و ارتقای کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، ۹۵.
- موسوی کوهپار و م. (۱۳۹۲). تاثیر سرمایه فکری در توانمند سازی روانشناختی کارکنان پزشک قانونی در ایران، ژورنال بین المللی علوم مدیریت، ص، ۵۸-۶۲.
- نادری، ناهید. (۱۳۸۵). مفاهیم و راهبردهای توانمند سازی کارکنان، مجله تدبیر، شماره ۱۸۶، ۲۰.
- نبی، هادی، رضایی، حمید و محمودی، امید(۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه فکری و موفقیت شغلی دانشجویان تربیت بدنی. سومین همایش ملی دانشجویی تربیت بدنی، دانشگاه شهید بهشتی، ص ۷۳
- نفری، ندا و امید فر، غلامرضا. (۱۳۸۹). تاثیر ابعاد ساختاری سرمایه فکری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان معاونت هزینه وزارت امور اقتصاد و دارایی، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۳.
- Naser. A, Mansour. A. N. (2013). The effect on international technology in empowerment public sector employees: A field study. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*. vol5, no1.
- Oyelude. Adeton and Bamighbola(2012). women empowerment through access to information: the strategic roles of non-governmental organizations in nigria. [http://conference.ifla.org.ifla78.Helsinki](http://conference.ifla.org/ifla78.Helsinki).
- Qudah, Shaker & Melhem, Yahya(2011). Impact of Information and Information Technology on Empowerment of Employees Private School Sector in Northern Region in Jordan, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)* 2(1):40-48.
- Skuse, Andrew (2009). "Information Communication technologies Poverty and Empowerment, Social Development Department", Dissemination note. *Managing service Quality*, 21(4).
- Sulaiman. A, Al-Hudhaif, Nisar. Ahmad. N. (2012). Impact of information thecnology on employment of women in saudi Arabia. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*. Vol. 40 No. 2.
- Sima Ajami and Raziye Arab-Chadegani. (2014). The effects of applying information technology on job empowerment dimensions. *Journal of Education Health Promotion*, Published online Aug 28, 2014.
- Smithson, S. Dept. Inf. Syst., London Sch. of Econ. & Political Sci., UK; Psinos, A. (1997). The impact of emerging information technologies on the empowered organization, Published in: *System Sciences, 1997, Proceedings of the Thirtieth Hawaii International Conference*, Volume:3, Page(s): 7 - 20.

#### نحوه استناد به مقاله:

صفری، امید، صفری، غلامرضا، حسینی، فاطمه. (۱۳۹۷). مطالعه ارتباط چندگانه بین سرمایه فکری، فن آوری اطلاعات با توان مند سازهای روانشناختی از طریق یادگیری سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ایران. *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۱ (۱)، ۴۹-۵۹.  
[http://jhce.iaurasht.ac.ir/article\\_543213.html](http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_543213.html)