



پیش بینی موفقیت سازمانی براساس توانمندسازی و پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان

ادارات ورزش شهر بغداد

عبدالمهیمین فیاض احمد العامری^۱، علیرضا زند*^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵

تاریخ تصویب: ۱۴۰۳/۲/۱۴

ص ص: ۱۹۸ - ۱۸۱

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی پیش بینی موفقیت سازمانی براساس توانمندسازی و پذیرش فناوری اطلاعات کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد بودند. نمونه آماری تحقیق براساس تحقیقات همبستگی ۱۲۰ نفر بودند که بصورت تصادفی طبقه ایی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه موفقیت سازمانی نکویی مقدم و همکاران (۱۳۹۱)، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان راسل و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه پذیرش فناوری اطلاعات زابن و همکاران (۲۰۰۵) بود. جهت تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق و آزمون رگرسیون آماری برای پیش بینی موفقیت سازمانی استفاده شد. یافته ها نشان داد بین توانمندسازی و مولفه های آن با موفقیت سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد ارتباط وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین بین پذیرش فناوری اطلاعات و مولفه های آن با موفقیت سازمانی

۱. کارشناس ارشد گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان، ایران
Mohaimmm1@gmail.com

۲. دانشیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شهر قدس، تهران، ایران
(نویسنده مسئول): azandi55@yahoo.com

کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد ارتباط مشاهده شد. بین توانمند سازی و پذیرش فناوری اطلاعات نیز ارتباط مثبت و معنی داری یافت شد. در نهایت یافته ها نشان دادند که موفقیت سازمانی براساس توانمندسازی و پذیرش فناوری اطلاعات قابل پیش بینی می باشد. بنابراین در جهت موفقیت سازمانی لازم است دوره های آموزشی در زمینه های عمومی و تخصصی مربوط به توانمندسازی کارکنان سازمان در مقاطع زمانی مختلف و تحت عنوان آموزش های بدو خدمت، ضمن خدمت و بازآموزی خصوصا در زمینه پذیرش و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات میسر گردید.

واژه‌های کلیدی

موفقیت سازمانی، توانمند سازی، پذیرش فناوری اطلاعات، کارکنان ورزش شهر بغداد



Predicting Organizational Success Based on Empowering and Accepting Information Technology for the Employees of Sports Departments in Baghdad

Abdalmohaimen Fayaz Ahmed Alameri¹, Alireza Zand^{*2}

Abstract

The purpose of this research was to investigate the prediction of organizational success based on the empowerment and acceptance of information technology among the employees of sports departments in Baghdad. This research is applied in terms of purpose and descriptive correlation in terms of data collection. The statistical population of this research was the employees of sports departments in Baghdad. The statistical sample of the research based on correlational research was 120 people who were randomly selected in a stratified manner. The research tools included organizational success questionnaire by Nekui Moghadam et al. (2011), standard employee empowerment questionnaire by Russell et al. (2003) and information technology acceptance questionnaire by Zain et al. (2005). For data analysis, Pearson's correlation test was used to check the relationship between the research variables and statistical regression test was used to predict organizational success. The findings showed that there is a relationship between empowerment and its components with the organizational success of the staff of sports departments in Baghdad ($p < 0.05$). Also, a relationship was observed between the acceptance of information technology and its components with the organizational success of the employees of sports departments in Baghdad. A positive and significant correlation was found between empowerment and acceptance of information technology. Finally, the findings showed that organizational

1.MA, Physical Education and Sport Sciences Department, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Khorasgan Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Iran

Mohaimnmml@gmail.com

2.Associate Professor, Physical Education and Sport Sciences Department, Shahr Ghods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Corresponding Author*: Azandi55@yahoo.com

success can be predicted based on empowerment and acceptance of information technology. Therefore, for the success of the organization, it is necessary to provide training courses in general and specialized fields related to empowering the organization's employees at different times under the title of pre-service, in-service and retraining, especially in the field of acceptance and use of information and communication technology.

Keywords

organizational success, empowerment, acceptance of information technology, sports staff



مقدمه

در جهان رقابتی امروز که بهره‌وری در همه زمینه‌ها افزایش یافته است، تنها سازمان‌هایی می‌توانند باقی‌مانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده نموده و بیشترین بهره‌وری را داشته باشند. یکی از منابع مهم سازمانی، نیروی انسانی است. سازمان‌های ناموفق، فاقد کارایی لازم در ارتقای بهره‌وری نیروی کار می‌باشند. لازمه کسب موفقیت در سازمان ارتقا عملکرد کارکنان می‌باشد. عملکرد فرد در یک سازمان به نوع شخصیت او و نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز به موفقیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، مهارت‌های ارتباطی توانمندسازی و عملکرد شغلی، مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. امروز این تفکر که در سازمان‌ها مدیران تصمیم‌گیری می‌کنند و کارکنان بی‌چون و چرا می‌پذیرند تقریباً منسوخ شده است. توانمند ساختن نیروی انسانی یکی از رویکردهای بسیار اساسی برای توسعه منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشد که می‌تواند منجر به بالندگی نیروی انسانی در سازمان شود. توانمندسازی یک حرکت دائمی است و اهمیت آن همواره رو به افزایش است. توانمندسازی در فرهنگ آکسفورد به عنوان قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه مدرک و توانا شدن معنی شده است. بوردین و همکاران (۲۰۰۷)^۱. توانمندسازی را به صورت مفهومی چند بعدی که گسترده‌تر از انگیزش درونی کار بوده است تعریف می‌کنند. به طور کلی توانمندسازی یکی از راهبردهای برخورد با تغییر و رقابت در دنیای امروزی و یکی از مهم‌ترین چالش‌های انجام یافته برای موفقیت یک سازمان در این دنیای رقابتی می‌باشد. در مسیر توسعه منابع انسانی تنها آموزش‌های فنی و تخصصی کافی نیست، بلکه لازم است با استفاده از برنامه‌های راهبردی مختلف در قلمرو منابع انسانی به توسعه و توانمندسازی کارکنان پرداخت. صاحب‌نظران حوزه مدیریت اعتقاد دارند که تغییر در منابع انسانی، ریشه تمام موفقیت‌های سازمان‌ها است و اگر در مدیریت آن‌ها تغییری صورت نگیرد سازمان محکوم به فناست. لذا برنامه‌ریزی در راستای توسعه و توانمندسازی کارکنان یکی از راه‌های رسیدن به توسعه پایدار و جهانی سازی است (طالبیان، ۱۳۸۸). سازمان‌های امروزی نیازمند کارکنانی توانمند هستند. شواهد نشان می‌دهد کارکنانی که توانمند شده‌اند بهره‌وری بیشتری دارند، راضی‌ترند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند و در کار خود از کیفیت بالاتری برخوردارند در عصر رقابتی امروزی سازمان‌ها و مدیران علاقه فراوانی به توانمندسازی کارکنان نشان داده‌اند. چرا که این توانمندسازی

1. Bordin

منجر به افزایش قدرت و خودکارآمدی کارکنان می شود (حنیفی، ۱۳۹۲). در اثر ظهور و گسترش فناوری‌هایی که امکان ارتباط هر چه گسترده تر را فراهم کرده‌اند، تغییرات قابل ملاحظه‌ای در زندگی خصوصی و حرفه‌ای افراد به وجود آمده است (حسینی، ۱۳۹۲). در واقع فناوری اطلاعات و ارتباطات با تسهیل و گسترش مبادله اطلاعات و کاهش هزینه‌های داد و ستد به عنوان سازوکاری در جهت افزایش بهره‌وری، کارایی، رقابت‌انگیزی و رشد در همه حیطه‌های فعالیت بشری مطرح است (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶). مزایای بالقوه این فناوری زمانی قابل حصول است که در بین تمام بخش‌های جامعه توسعه و گسترش یابد. از زمان ظهور فناوری اطلاعات محققان از دیدگاه‌های متفاوتی به بررسی آثار و تبعات استفاده از این فناوری پرداخته‌اند. با افزایش سرمایه‌گذاری در فناوری‌های جدید مطالعه پذیرش این فناوری‌ها بسیار مورد توجه قرار گرفته است (رضایی، ۱۳۸۸). در عصر حاضر فناوری اطلاعات راهبرد جدیدی است که تمام ابعاد سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده است به گونه‌ای که تصور سازمان بدون فناوری اطلاعات و همگام بودن با فناوری‌های نوین غیرممکن به نظر می‌رسد (محمدی، ۱۳۹۲). تحقیقات نشان می‌دهد که یکی از مهمترین دلایل تمایز سازمان‌ها از یکدیگر، درجه به کارگیری فناوری اطلاعات توسط آن‌ها در فعالیت‌های سازمانی است (علی یاری، ۱۳۹۳). در این ارتباط تامپی و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در تحقیق خود به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات، توانمندسازی کارکنان و فرهنگ کاری بر عملکرد کارکنان در وزارت دادگستری و حقوق بشر دفتر منطقه‌ای جزایر ریو اندونزی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد سه متغیر مستقل فناوری اطلاعات، توانمندسازی کارکنان و فرهنگ کار به طور نسبی و همزمان بر عملکرد کارکنان در وزارت دادگستری و دفتر منطقه‌ای حقوق بشر جزایر ریو تأثیر مثبت و معناداری دارند. کو و کیم^۲ (۲۰۲۱) به بررسی درک تخصیص کار هوشمند مبتنی بر ICT و تاثیر آن بر عملکرد در سازمان‌ها پرداختند. سوابق و پیامدهای استفاده از کار هوشمند از جنبه‌های ساختاری و فردی به طور همزمان چارچوب مفهومی پیشنهاد داده است. این تحقیق نشان می‌دهد چگونه کار هوشمند بر عملکرد کار و رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. باقری، پناهی پور و ریوندی (۱۴۰۱) به بررسی فناوری اطلاعات و تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج این بررسی‌ها نشان می‌دهد که تغییر تکنولوژیکی به طور قابل توجهی بر تعاملات در محل کار تاثیر می‌گذارد. علاوه بر آن تا جایی که کارگران قدرت استفاده از مهارت‌ها و قابلیت‌های منحصر به فرد خود را دارند، تمایل به خلاق تر و فعال تر بودن دارند، در نتیجه به فرآیند نوآوری کل شرکت‌های خود کمک می‌کنند و موجب توانمندتر شدن کارکنان می‌شوند. همچنین رستمی (۱۴۰۰) به بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با

1. Tampi et al

2. KO. E. J, Kim. A. H



موفقیت سازمانی پرداخت. بر اساس نتایج تحقیق بین توانمندسازی و مولفه های موفقیت سازمانی (سرعت، انعطاف پذیری، انسجام و نوآوری) رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. با توجه به این که موفقیت هر کشوری در زمینه های مختلف به توفیق سازمان های مختلف آن کشور وابسته است و به طور مستقیم تحت تاثیر تحولات تکنولوژیکی است لذا ادارات ورزش شهر بغداد با هدف ارتقای ورزش در سطح کلان نیازمند اقدامات اساسی در این ارتباط می باشند. از طرفی داشتن برنامه های توسعه ایی در ورزش نیاز به کارکنان توانمند و آگاه می باشد در این راستا تلاش در بهبود توانمند سازی کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد و پذیرش فناوری اطلاعات در بهبود عملکرد سازمانی می تواند اهمیت داشته باشد. واز طرفی ادارات تربیت بدنی که متولی توسعه ورزش در بغداد می باشند، وظیفه مهمی در ارتقا سطح ورزش دارند و این مهم به عهده کارکنان این ادارات می باشد بنابراین سوالی که مطرح می گردد این است که موفقیت سازمانی می تواند توسط توانمند سازی و پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان ادارات تربیت بدنی شهر بغداد پیش بینی شود؟

روش شناسی پژوهش

باتوجه به ماهیت موضوع پژوهش، از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. داده ها به طور میدانی جمع آوری شده است و جامعه آماری تحقیق کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد براساس اطلاعات کسب شده از بخش کارگزینی ۲۳۰ نفر می باشد که از بین آن ها با توجه به اینکه تحقیق از نوع همبستگی (دلاور ۱۳۸۹) می باشد تعداد ۱۲۰ نفر به صورت تصادفی طبقه ایی انتخاب شدند. برای اندازه گیری متغیرهای موفقیت سازمانی، توانمندسازی و پذیرش فن-آوری، از پرسشنامه موفقیت سازمانی نکویی مقدم و همکاران (۱۳۹۱)، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان راسل و همکاران^۱ (۲۰۰۳) و پرسشنامه پذیرش فناوری اطلاعات زاین و همکاران^۲ (۲۰۰۵) استفاده شد، پرسشنامه موفقیت سازمانی بر مبنای مدل نکویی مقدم و همکاران (۱۳۹۱) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۵ سوال می باشد. پرسشنامه مذکور شامل چهار متغیر (انسجام، سرعت پاسخگویی، انعطاف پذیری و نوآوری) می باشد. پرسشنامه بر مبنای طیف پنج تایی لیکرت ساخته شده است. که پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد. پرسشنامه استاندارد توانمند

1. Russell. Et al
2. Zain. M, et al

سازی کارکنان توسط راسل و همکاران در سال ۲۰۰۳ ساخته شد و دارای ۲۰ سوال بوده و ۲ مولفه (ساختاری و روانشناختی) می باشد. و بر اساس طیف لیکرت از (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۰ بدست آمد. پرسشنامه پذیرش فناوری اطلاعات توسط زاین و همکاران (۲۰۰۵) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۱۴ سوال می باشد. پرسشنامه مذکور شامل چهار بعد (سهولت استفاده، درک سودمندی، نگرش نسبت به استفاده و استفاده واقعی از سیستم) می باشد. پرسشنامه بر مبنای طیف پنج تایی لیکرت ساخته شده است. پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد. از شاخصهای آمار توصیفی در این تحقیق برای طبقه بندی نمرات خام، محاسبه شاخص های پراکندگی و مرکزی استفاده می شود. در بخش آماری استنباطی این تحقیق نیز شامل آزمون چولگی-کشیدگی برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده ها، آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق و رگرسیون آماری برای پیش بینی متغیر موفقیت سازمانی استفاده شد. این آزمون ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ انجام شدند.

نتایج پژوهش

بررسی ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان نشان می دهد، از مجموع ۱۲۰ نفر شرکت کننده پژوهش، ۷۴ نفر (۶۱/۷ درصد) مرد و ۴۶ نفر (۳۸/۳ درصد) زن بودند. بیش از ۵۴ درصد آنها دارای سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال بودند. و بیش از ۶۴ درصد آن ها متأهل بودند و از نظر سطح تحصیلات ۵۵ درصد آنها دارای مدرک کارشناسی می باشند. این نتایج در جدول شماره (۱) قابل مشاهده می باشد.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

متغیر	وضعیت	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۴	۶۱/۷
	زن	۴۶	۳۸/۳
	مجموع	۱۲۰	۱۰۰
وضعیت تاهل	مجرد	۴۳	۳۵/۸
	متاهل	۷۷	۶۴/۲
	مجموع	۱۲۰	۱۰۰
سن	زیر ۳۰	۲۳	۱۹/۲
	۳۱ تا ۴۰	۶۵	۵۴/۲
	بالای ۴۱	۳۲	۲۶/۶
	مجموع	۱۲۰	۱۰۰
	فوق دیپلم و پایین تر	۲۴	۲۰



۵۵	۶۶	کارشناسی	وضعیت تحصیلی
۲۵	۳۰	کارشناسی ارشد/دکتری	
۱۰۰	۱۲۰	مجموع	

به منظور تعیین نرمال بودن یا نرمال نبودن توزیع نمرات نمونه آماری از آزمون چولگی و کشیدگی انجام شد. علت استفاده از این آزمون برای بررسی نرمال بودن اینست که در حجم نمونه پایین و کمتر از ۵۰۰۰، آزمون چولگی و کشیدگی مناسبتر از آزمون کلموگرف-اسمیرنوف است با توجه به نتایج جدول شماره (۲)، مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است. بنابراین با توجه نرمال بودن داده ها از آزمون های پارامتریک برای تبیین فرضیه های تحقیق استفاده می شود.

جدول ۲: بررسی نرمال بودن داده ها

کشیدگی آماره	چولگی آماره	انحراف معیار	میانگین	
۰/۲۱۷	۰/۰۸۵	۱/۲۵	۲/۹۹	موفقیت سازمانی
۱/۲۴۰	-۰/۹۰۰	۱/۱۲	۳/۸۱	پذیرش فناوری اطلاعات
-۰/۴۴۸	-۰/۳۵۱	۱/۵۴	۳/۱۶	توانمندسازی کارکنان

ضمناً میانگین نمرات بدست آمده از متغیر های تحقیق با احتساب حداکثر امتیاز ۵ به این ترتیب بدست آمد. موفقیت سازمانی ۳/۱۲، پذیرش فناوری اطلاعات ۳/۸۱ و توانمند سازی ۳/۱۶ می باشد که نشان میدهد مقادیر پذیرش فناوری اطلاعات، موفقیت سازمانی و توانمندسازی کارکنان بیشتر از میانگین متوسط (۳) می باشد.

مطابق جدول شماره (۳)، میزان همبستگی برابر $r=0/651$ شده است که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/001$ می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین توانمند سازی با موفقیت سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد رابطه معناداری وجود دارد. بین توانمند سازی ساختاری و روانشناختی با موفقیت سازمانی نیز ارتباط مثبت و معنی داری مشاهده می شود.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مولفه های توانمند سازی با موفقیت سازمانی

متغیر	میزان همبستگی	Sig	معناداری
توانمند سازی با موفقیت سازمانی	۰/۶۵۱	۰/۰۰۱	وجود دارد.
توانمند سازی ساختاری با موفقیت سازمانی	۰/۶۳۴	۰/۰۰۱	وجود دارد.
توانمند سازی روانشناختی با موفقیت سازمانی	۰/۶۹۳	۰/۰۰۱	وجود دارد.

مطابق جدول شماره (۴)، میزان همبستگی برابر $r=0/404$ شده است که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/001$ می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین پذیرش فناوری اطلاعات با موفقیت سازمانی کارکنان ادارت ورزش شهر بغداد رابطه معناداری وجود دارد. بین مولفه های سهولت استفاده، نگرش نسبت به استفاده و استفاده واقعی از سیستم با موفقیت سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری مشاهده شد. ولی بین مولفه درک سودمندی با موفقیت سازمانی ارتباطی دیده نشد.

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون بین مولفه های پذیرش فناوری با موفقیت سازمانی

میزان همبستگی	Sig	معناداری
پذیرش فناوری اطلاعات با موفقیت سازمانی	۰/۴۰۴	۰/۰۰۱ وجود دارد.
سهولت استفاده با موفقیت سازمانی	۰/۰۵۱	۰/۶۵۷ وجود ندارد.
درک سودمندی با موفقیت سازمانی	۰/۵۲۷	۰/۰۰۱ وجود دارد.
نگرش نسبت به استفاده با موفقیت سازمانی	۰/۳۸۳	۰/۰۰۱ وجود دارد.
استفاده واقعی از سیستم با موفقیت سازمانی	۰/۶۳۸	۰/۰۰۱ وجود دارد.

مطابق جدول شماره (۵) میزان همبستگی برابر $r=0/718$ شده است که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/001$ می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین توانمند سازی با پذیرش فناوری اطلاعات کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد وجود دارد. همچنین بین مولفه های توانمند سازی ساختاری و روانشناختی با پذیرش فناوری اطلاعات رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.



جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون بین مولفه های توانمند سازی با پذیرش فناوری اطلاعات

معناداری	Sig	میزان همبستگی	
وجود دارد.	۰/۰۰۱	۰/۳۹۵	توانمند سازی با پذیرش فناوری اطلاعات
وجود دارد.	۰/۰۰۱	۰/۳۵۸	توانمند سازی ساختاری با پذیرش فناوری اطلاعات
وجود دارد.	۰/۰۰۱	۰/۳۹۶	توانمند سازی روانشناختی با پذیرش فناوری اطلاعات

در ادامه برای پیش بینی موفقیت سازمانی به وسیله توانمند سازی و پذیرش فناوری اطلاعات نیز از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده می شود و نتایج آن در جدول شماره ۶ ارائه می گردد.

جدول ۶: نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی چندگانه فرضیه چهارم

دوربین واتسون	سطح معنی داری	T	بتا	انحراف معیار	ضریب رگرسیون (B)	متغیر های پیش بین
۲/۱۱۶	۰/۰۰۱	۴/۵۵۳	-	۵/۸۹۰	۲۶/۸۱۹	مقدار ثابت
	۰/۰۱۶	۲/۴۸۸	۰/۳۸۲	۰/۳۰۵	۰/۷۶۰	توانمند سازی
	۰/۰۱۹	۲/۴۱۷	۰/۳۷۱	۰/۳۰۰	۰/۷۲۶	پذیرش فناوری اطلاعات
Sig < 0/05 (سطح معنی داری)		R ² =0/515 (ضریب تعیین)			R=0/718 (ضریب همبستگی)	

همانطور که در جدول شماره (۶) ملاحظه می شود، به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، فرض صفر (استقلال خطاها) پذیرفته می - شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می شود. مقدار آماره دوربین - واتسون (۲/۱۱۶) آمده است که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است. همچنین نتایج

تحلیل رگرسیون نشان می دهد که ضریب همبستگی متغیر توانمندسازی ۰/۳۸۲ و پذیرش فناوری اطلاعات ۰/۳۷۱ درصد افزایش موفقیت سازمانی کارکنان ادارات ورزش بغداد را پیش بینی می کند

بحث و نتیجه گیری

هدف از اجرای این تحقیق پیش بینی موفقیت سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد براساس توانمند سازی و پذیرش فناوری اطلاعات بود. نتایج نشان داد که نمره موفقیت سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر بغداد کمتر از میانگین متوسط بود و این نشان می دهد که سازمان بایستی توجه بیشتری به این موضوع داشته باشد. و نتایج تحقیق نشان دادند که ارتباط مثبت و معنی داری بین توانمند سازی ومولفه های (توانمند سازی ساختاری و توانمند سازی روانشناختی) با موفقیت سازمانی کارکنان وجود دارد. این یافته ها با نتایج هاشمی و همکاران(۱۴۰۱)، دیهیم پور (۱۳۹۹) و سباستین و همکاران^۱ (۲۰۱۰) هم راستا می باشد. افراد توانمند انگیزه کافی برای پذیرش و انجام کارها و مسئولیت های محوله را داشته و توانایی و مهارت لازم برای موفقیت و بهبود عملکرد را دارند از اینرو این افراد به درستی وظایف خود را انجام داده و توفیق سازمانی را تسهیل می کنند. در این ارتباط هاشمی و همکاران(۱۴۰۱) نشان دادند عوامل حیاتی موفقیت در توانمندسازی جامعه مخاطب، تأثیر دارد و در سطح بالاتر از متوسط (۴/۱۷۹) نقش دارند. نتایج این پژوهش نشان داد که شش عامل: انگیزش، آموزش، مهارت های مدیریتی، تمرکز بر توسعه منابع انسانی، تقویت آگاهی، تفکر تحلیلی، در موفقیت توانمندسازی مدیران نقش حیاتی دارند و نقش این عوامل، در سطح بالاتر از متوسط در توانمندسازی مدیران این شرکت ها، تأیید شد. در مطالعه ای دیگر دیهیم پور (۱۳۹۹) نتیجه گرفت رهبری اخلاقی به طور مستقیم و همچنین به صورت غیرمستقیم از مسیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار می باشد. حمایت سازمانی ادراک شده به طور مستقیم و به صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روان شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. توانمندسازی روان شناختی نیز به صورت مستقیم بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین سباستین و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که دو متغیر عدالت سازمانی ادراک شده و جو سازمانی در خصوص پیش بینی توانمندی کارکنان اثری تعاملی بر یکدیگر دارند و در این میان توانمندی کارکنان بر توفیق طلبی آنها تاثیر گذار است. واز ارتباط مثبت و معنی داری بین توانمند سازی و پذیرش فناوری اطلاعات دارد.



واز طرفی نتایج نشان دادند که ارتباط مثبت و معنی داری بین پذیرش فناوری اطلاعات با موفقیت سازمانی کارکنان وجود دارد. استفاده و پذیرش از فن آوری اطلاعات توسط کارکنان، شاخص های بهره وری را در میان آنها بهبود خواهد بخشید. این باعث می شود کارکنان تمایل بیشتری به ایفای نقش خود داشته باشند که منجر به بهبود بهره وری منابع انسانی و نهایتاً افزایش توفیق سازمانی می شود. این یافته ها با نتایج همت آبادی (۱۴۰۱) و کو، کیم (۲۰۲۱) هم راستا می باشد. همت آبادی (۱۴۰۱) نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر موفقیت کارکنان تاثیر دارد، هم-چنین یافته ها نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ارتقاء کارکنان تاثیر دارد، به طوری که مقدار این همبستگی ۰/۱۴۷ می-باشد. کو و کیم (۲۰۲۱) نیز نشان می دهند چگونه کار هوشمند بر عملکرد کار و رضایت شغلی تاثیر می گذارد. بستر ساختار و عوامل فردی ترسیم شده است و از تئوری ساختاری تطبیقی و مدل پذیرش فناوری، مشخص شد که کار هوشمند را تسریع می کند. در تبیین این نتایج می توان بیان داشت که امروزه فناوری اطلاعات در تمامی بخش های سازمان از جمله مهمترین منابع آن یعنی منابع انسانی و مالی به شدت نفوذ پیدا کرده است و این امر سبب شده تا مدیران سازمانی نسبت به منابع موجود (انسانی و مالی) دیدی جامع و علمی داشته باشند. ورود فناوری اطلاعات سرعت عمل این نوع تغییرات را تحت تأثیر قرار داد و نه تنها خود یک عامل تغییر بود بلکه عامل تأثیر گذار در تمامی حوزه های سازمانی و پیرامون سازمان ها نیز بوده است.

واز طرفی نتایج نشان دادند که ارتباط مثبت و معنی داری بین پذیرش فناوری اطلاعات با توانمند سازی کارکنان وجود دارد. با توجه به اینکه افزایش استفاده و پذیرش شبکه های اجتماعی در تغییر تصورات ذهنی کارکنان در مورد خود و جایگاه واقعی در سازمان و نحوه بهبود عملکرد وابسته به تکنولوژی تاثیر می گذارد باعث می شود که فرد بصورت ناخواسته توانمند شده و توانایی و مهارت های او افزایش پیدا می کند. این یافته ها با نتایج باقری، پناهللی پور و ریوندی (۱۴۰۱)، زارعی و کهندل (۱۴۰۱)، زارعیان مرادآبادی، محمدی گلباگی و رستمی خرم آبادی (۱۳۹۶)، تامپی و همکاران (۲۰۲۲) و کریتندن و آجان (۲۰۱۹) هم راستا می باشد. در این راستا باقری، پناهللی پور و ریوندی (۱۴۰۱) نشان می دهند که تغییر تکنولوژیکی به طور قابل توجهی بر تعاملات در محل کار تاثیر می گذارد. علاوه بر آن تا جایی که کارگران قدرت استفاده از مهارت ها و قابلیت های

منحصر به فرد خود را دارند، تمایل به خلاق تر و فعال تر بودن دارند، در نتیجه به فرآیند نوآوری کل شرکت های خود کمک می کنند و موجب توانمندتر شدن کارکنان می شوند. زارعی و کهنل (۱۴۰۱) نیز نشان دادند که فناوری اطلاعات و یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد. همچنین زارعیان مرادآبادی، محمدی گلباغی و رستمی خرم آبادی (۱۳۹۶) نشان دادند که همبستگی مثبت و معنا داری بین توانمندسازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات وجود دارد. همچنین از بین ابعاد توانمندسازی کارکنان بعد احساس معنا داری در شغل از قابلیت پیش بینی کنندگی توانمندسازی کارکنان به میزان ۳۱ درصد برخوردار بود. از سوی دیگر تامپی و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند سه متغیر مستقل فناوری اطلاعات، توانمندسازی کارکنان و فرهنگ کار به طور نسبی و همزمان بر عملکرد کارکنان در وزارت دادگستری و دفتر منطقه ای حقوق بشر جزایر ریواو تاثیر مثبت و معناداری دارند. نهایتا کریتندن و آجان^۱ (۲۰۱۹) در مطالعه ای نشان می دهند که تصمیمات استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات تحت تاثیر درک زنان از سهولت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و مفید بودن دارد. علاوه بر این تاثیر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و پیوند سرمایه اجتماعی توسط خودکارآمدی تعدیل شد، در حالی که فناوری اطلاعات و ارتباطات و استفاده از آن تاثیر مستقیم و قوی بر خودکارآمدی و پیوند سرمایه اجتماعی داشت. در تبیین این نتایج می توان بیان داشت که چالش های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری اطلاعات، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف پذیری، سازمان ها را به جستجوی راهی برای تداوم خود وادار کرده است.

همچنین نتایج نشان دادند که می توان موفقیت سازمانی را از روی دو متغیر فوق پیش بینی نمود. براساس نتایج روابط ساختاری قوی و مثبت بین همه مولفه ها و متغیرهای پژوهش وجود دارد و توانمند سازی و پذیرش فناوری اطلاعات می توانند توفیق سازمانی را پیش گویی کنند. یکی از مهمترین چالش های مدیران عصر حاضر در سازمانها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه منابع انسانی است. در اغلب سازمانها از توانایی های کارکنان استفاده بهینه نمی شود و مدیران قادر نیستند ظرفیتهای بالقوه آنان را به کار گیرند. به عبارت دیگر، بااینکه افراد توان بروز خلاقیت و ابتکار و انجام فعالیت بیشتری را دارا می باشند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمی شود. لذا چالشی شدن محیط سازمانها، شتاب روز افزون خلاقیت و نوآوری و رشد تکنولوژی، تغییر مزیت نسبی سازمانها از نیروهای یدی به کارکنان دانشی و فکری، رقابت شدید در محیط کسب و کار، بروز و پیدایش فناوری اطلاعات و ارتباطات باعث می شوند که کارکنان مهمترین

1. Crittenden. V. L, Ajjan,H



مزیت رقابتی سازمانها محسوب شوند که همواره باید دانش و مهارتهای آنان ارتقاء داده شود که این عمل با برگزاری دوره های آموزشی در زمینه های عمومی و تخصصی مربوط به توانمندساختن کارکنان سازمان در مقاطع زمانی مختلف و تحت عنوان آموزش های بدو خدمت، ضمن خدمت و بازآموزی خصوصا در زمینه پذیرش و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات میسر می گردد که باعث بهبود عملکرد افراد خواهد شد و نهایتا باعث توفیق سازمان در عرصه رقابت خواهد گردید. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می شود در جهت بهبود توفیق سازمانی از روش های آموزش توانمند سازی کارکنان در آموزش های ضمن خدمت و همچنین جلسات بازآموزی و توسعه یادگیری سازمانی استفاده شود و در صورت نیاز برای کارکنان توانمند تشویق هایی ارائه شود. از اینرو براساس نتایج پژوهش حاضر با توجه به ارتباط پذیرش فناوری اطلاعات و بر موفقیت سازمانی، در جهت بهبود توفیق سازمانی پیشنهاد می شود که با افزایش امکانات و تجهیزات فناوری اطلاعات و همچنین آموزش در جهت پذیرش و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات وضعیت سواد فناوری کارکنان را بهبود بخشیده و به سبب استفاده از این تجهیزات، موفقیت سازمان را بهبود بخشند. با توجه به اثر پیش بینی کنندگی توانمند سازی و فناوری اطلاعات و ارتباطات بر موفقیت سازمانی پیشنهاد می شود جهت اولویت بندی منابع با توجه به قدرت بالای پیش بینی کنندگی فناوری اطلاعات و ارتباطات نسبت به توانمند سازی در اولویت قرار گیرد.

منابع:

- Ali Yari, Sh; Mohadi, M; Kazemian, C. (2018). Presenting the information technology acceptance model in ICT academic research projects based on the technology acceptance model. Iranian Information and Communication Technology Quarterly, 11th year, numbers 41 and 42, pp. 13-32.(Persian)
- Bagheri M, Panahali P, Rivandi, A (1401); Information technology and its impact on employee empowerment; Quarterly Journal of Research Approaches in Accounting Management; No. 84, pp. 2095-2109(Persian)
- Bordin. C, Timothy. B, Gain. C (2007). "The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employee", Management Research News 30(1), PP. 33-46



Crittenden. V. L, Ajjan, H. (2019). Empowering women micro _ entrepreneurs in emerging economies. The role of information communications technology. *Journal of Business Research*, 98, (191_203).

Dihimpour, M (2019); The effect of ethical leadership, perceived organizational support and psychological empowerment on the career success of employees (case study: Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA)); *Scientific Quarterly Journal of Marine Science Management*, Volume 1, No:1(Persian)

Hanifi, F; Karamali, A; (2012). Examining the performance of high school principals in Tehran based on the principals' empowerment components. *Quarterly Scientific Journal of Educational Management Research*, 4th year, 3rd issue, Serial (15), pp. 101-110(Persian)

Haqsan, A; Delavi, M; Shafiyeh, M. (2007). The role of social capital in development, planning. December, number 188

Hosseini, N. (2012). Acceptance and use of continuous Latin databases by faculty members of Kermanshah universities based on the integrated theory of acceptance and use of UTAUT technology. *Political Science Quarterly*, Year 7, Number 27(Persian)

Hashemi, R; Shekarchizadeh, A. Shekarchian Khouzestani, M (2022); The role of critical success factors in empowering managers (case study, Isfahan municipal contracting companies); *Human Resources Education and Development Quarterly - ninth year - winter 1401 - number 35 - pp. 64-86(Persian)*

Hamtabadi, M (2022); The effectiveness of information and communication technology in the success and promotion of employees (case study: Social Security Organization of Sari city); *Konkash Management and Accounting Quarterly*, No. 5, pp. 374-391.9(persian)

KO. E. J, Kim. A. H (2021). Toward the understanding of the appropriation of ICT _ based Smart _ Work and its impact on performance in organizations. *Technological Forecasting & Social Change*, 171, (1- 12).



Mohammadi, A. (2012). Identifying and explaining the factors influencing the adoption of information technology innovation in government organizations with the approach of structural equations. *Information Technology Management*, Volume 5, Number 4, pp. 195-218.(Persian)

Nekui Moghadam, Mahmoud and Behzadi Gudry, Frank and Keshavarz, Hassan (2011). "Investigation of the relationship between types of organizational cultures with the components of organizational success", *Hospital Quarterly*, Year 10, Number 1.(Persian)

Rezaei, M. (2009). Popular theories about the acceptance of information and communication technology, *communication research (research and evaluation)*, volume 16, number 4(Persian)

Rostami, S (2021). Investigating the relationship between employee empowerment and organizational success. The third international conference on interdisciplinary studies of health sciences, psychology, management and educational sciences(Persian)

Talibian, A. (2009). Strategic organizational change with a systematic approach, *Tadbir Monthly. Publications of Industrial Management Organization*, No. 118, p. 38.(Persian)

Russell. A. M, Wendy. M. D, Steven. G. C. (2003). The organizational empowerment scale. *Personnel Review*, 32(3), 297-318

Tampi, P. Nabella, S. Sari, D (2022).The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1620-1628

zareei, f; Kohandel, M. (2022). The effect of organizational learning on the empowerment of employees with the mediating role of information and communication technology in skating boards of the country. *Scientific*



Quarterly Journal of Communication Management in Sports Media, 9 (4), No. 36(Persian)

Zareyan Muradabai, Mohammadi Golbaghi, Rostami Khorramabadi. (2016). Investigating the relationship between employee empowerment and information technology acceptance among state bank employees. Journal of New Developments in Behavioral Sciences 2(8), pp. 53-43(Persian)

Zain. M, Rose. R. C, Abdullah. I, Masrom, M (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. Information & management, 42(6), 829-839.