

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

امید صفری\* - غلامرضا صفری\*\* - عرفان نعمتی\*\*\*

استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران - استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران - کارشناسی ارشد گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

### چکیده

هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی از طریق توانمندسازی روانشناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بودند تشکیل دادند که از این تعداد ۱۰۳ نفر با محقق همکاری کردند. جهت گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه مشخصات فردی و سه پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی سرمد و همکاران (۱۳۹۰)، توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) و فناوری اطلاعات لورتز و همکاران (۲۰۰۴) استفاده گردید. به منظور توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم افزارهای SPSS و معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که بین فناوری اطلاعات و مولفه‌های آنها با عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت و همچنین؛ بین فناوری اطلاعات و مولفه‌های آنها با توانمندسازی روانشناختی رابطه مستقیم و معنادار برقرار بود ( $P \leq 0/01$ ). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عملکرد سازمانی را می‌توان بر اساس فناوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی پیش‌بینی کرد. در نهایت، نتایج معادلات ساختاری نشان داد که فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی از طریق توانمندسازی روانشناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری داشته است.

**کلمات کلیدی:** فناوری اطلاعات، عملکرد سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۲۶

\*Email: omidsafari11@yahoo.com (نویسنده مسئول)

\*\*Email: safari.gholamreza@yahoo.com

\*\*\*Email: nemati@yahoo.com

## مقدمه

عمل در اجرای فعالیت ها را بهبود بخشیده است (الروسان، ۲۰۱۴). عامل دیگری که می تواند بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار باشد توانمندسازی روانشناختی است. توانمندسازی روانشناختی عبارتند از فرآیند افزایش احساس خود کارآمدی در افراد از طریق شناسی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است، می باشد (رحمانی تبار، ۱۳۹۳). با توجه به اهمیت، قدمت و نقش مؤثر سازمان های ورزشی کشور و همچنین با توجه به اینکه این سازمان ها از سازمان هائی است که باید خدمات گسترده به مردم ارائه دهد، بنابراین باید به صورت سازمانی پویا به تغییرات محیطی پاسخی مناسب ارائه دهد. پیشرفت های 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 می باشد و تعهد این سازمان های ورزشی به پاسخگویی به مردم و همچنین رقابت با سایر سازمان ها جهت جذب مشتریان بیشتر و ارائه خدمات بهتر، همه و همه وضعیت محیطی بسیار پیچیده و ناپایداری را برای این سازمان ها پدید آورده است (اردلان ۱۳۹۰). از آنجا که اداره کل ورزش و جوانان فارس، یکی از مهمترین و بزرگترین سازمان های ورزشی کشور می باشد که عوامل متعدد اثرگذار محیطی را تجربه می کند و تصمیماتش تاثیرات بسیاری بر صنعت ورزش کشور دارد، این نیاز احساس می شود که دائماً بایستی خود را با تغییرات گوناگون محیطی برای افزایش عملکرد خود انطباق داده و از طریق توانمندسازی همه جانبه توان مقابله با این تغییرات را به دست آورد. با توجه به تحقیق پیرانی و صفری (۱۳۹۵)، متأسفانه نه تنها در این سازمان ورزشی بلکه در خیلی از سازمان های ورزشی کشور، ما شاهد این امر نیستیم و همین بی توجهی ها باعث شده است که این سازمان های ورزشی از رقبای خود عقب افتاده و عملکرد مناسبی را ما از آنها در صحنه فعالیت های ورزشی و رقابتی ملی و بین المللی شاهد نباشیم و ممکن است این امر به این دلیل باشد که این سازمان ورزشی در ابعاد و جنبه های مختلف به طور چشم گیر بر دانش، اطلاعات و فن آوری های نوین اطلاعاتی تاکید نداشته باشد تا از دانش و اطلاعات به عنوان یک قدرت به منظور عملکرد بهتر استفاده کند. بنابراین پژوهش گر برای برون رفت از این مشکل و ارایه راه کارهای مناسب در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی از طریق توانمندسازی روانشناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباط معناداری وجود دارد یا خیر؟

## روش شناسی تحقیق

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود که که از این تعداد ۱۰۳ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. روش نمونه گیری کل شمار بود. در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد پرسشنامه استاندارد ۴۳ سوالی فناوری اطلاعات لورتر و

با توجه به اهمیت و جایگاه ورزش و مسائل اجتماعی در جامعه، وزارت ورزش و جوانان به مثابه متولی امر ورزش نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در بعد ورزش همگانی و قهرمانی به عهده دارد و لازمه رسیدن به اهداف ذکر شده در سازمان های ورزشی کشور این است که به طور موثر عمل کنند و در صورت موثر عمل نمودن، خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به طور موفقیت آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (علی پور و آصف آباد، ۱۳۹۶). در فضای رقابتی سازمان ها، دست اندرکاران مدیریت همواره در تلاش هستند با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقا عملکرد سازمانی به رونق نهاد خود بیفزایند. در محیط رقابتی کنونی که یکی از مشخصه های بارز آن کمابسی منابع است، مدیریت و ارزیابی عملکرد، نقشی حیاتی برای سازمان ایفا می کند. سازمان ها جهت فراهم آوردن بازخورد به مدیران در ارتباط با نیل به اهداف استراتژیک به ارزیابی عملکرد متکی هستند. عملکرد سازمانی یکی از مهمترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریت است؛ ولیکن به طور کلی درباره اینکه شاخص های عملکرد کدامند. هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب نظران وجود ندارد. به طور کلی شاخص های سنجش عملکرد به دو دسته ذهنی و عینی تقسیم پذیر است. شاخص های عینی عملکرد، شاخص هایی است که بصورت کاملاً واقعی و بر اساس داده های عینی مثل بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام، بازده سرمایه گذاری و... اندازه گیری می شود. اما شاخص های ذهنی عملکرد بیشتر معیارهایی را شامل می شود که بر مبنای قضاوت گروه های ذی نفع شکل می گیرد و از جمله آنها می توان به رضایتمندی مشتری، تصویر ذهنی در بازار و تعهد شغلی کارکنان اشاره کرد (بخشعلی و همکاران، ۱۳۹۹). عملکرد سازمانی شامل تمامی اهداف رقابت پذیری و تعالی سازمانی بوده و به انعطاف پذیری، هزینه، سرعت، قابلیت اعتماد باکیفیت مربوط می شود. در واقع، عملکرد سازمانی به مثابه چتری است که همه مفاهیم مرتبط با موفقیت و فعالیت های کل سازمان را در برمی گیرد (طحان پور و آرابی، ۱۳۹۹). عوامل زیادی با عملکرد سازمانی در ارتباط می باشند که در این مطالعه بر فناوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی تاکید می شود. فناوری اطلاعات عبارت است از شیوه ها و روش هایی که با استفاده از ابزارها، تجهیزات، فنون و دانش و مهارت های ویژه نیروی انسانی برای انجام کارها استفاده می شود (پیرانی و صفری، ۱۳۹۵). به کارگیری فناوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی های کارکنان و نیز غنی تر شدن محتوای مشاغل می انجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه ای آن ها بر سازمان می شود و اگر جمله معروف دانش توانایی است را بپذیریم، آنگاه می توانیم ادعا کنیم در سازمان هایی که فناوری اطلاعات حاکم می شود، کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند. استفاده از فناوری اطلاعات، علاوه بر اثر روی طبیعت کار و محیط کار، نحوه رقابت سازمان ها را هم تغییر داده است. فناوری اطلاعات موجب توسعه و بهینه سازی عملیات داخلی سازمان ها، کاهش هزینه های داخلی و تسریع در امر تولید می شود. به طور کلی، فناوری اطلاعات به یاری فرآیند های داخلی سازمانی آمده و سرعت



ارتباط بین فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی از طریق توانمندسازی روانشناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر توانمندسازی روانشناختی و مولفه های آن با متغیر عملکرد سازمانی رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد.

**جدول ۳. نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه توانمندسازی روانشناختی و مولفه های با عملکرد سازمانی**

متغیرها	توانمندسازی روانشناختی	احساس شایستگی	احساس معنی داری	احساس آزادی عمل	احساس موثر بودن
r	۰/۳۵۸	۰/۲۳۶	۰/۲۷۱	۰/۳۲۳	۰/۳۳۳
عملکرد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
درجه آزادی	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲

سازمانی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در مدیریت دانش، میزان یادگیری سازمانی (۰/۶۱) افزایش می یابد.

با توجه به جدول (۴) تحلیل رگرسیون نشان می دهد که فناوری اطلاعات ( $P < 0/01$  و  $t = 11/57$ ) توانایی پیش بینی عملکرد

**جدول ۴. ضرایب رگرسیون خطی**

مدل	B	ضرایب غیر استاندارد خطای استاندارد	ضرایب استاندارد بتا	t	Sig
مقدار ثابت	۱/۱۹۵	۰/۱۷۸		۶/۷۱	۰/۰۰۱
فناوری اطلاعات	۰/۶۸۹	۰/۰۶۰	۰/۶۱۰	۱۱/۵۷	۰/۰۰۱

افزایش در فناوری اطلاعات، میزان توانمندسازی روان شناختی حدود (۰/۵۰) افزایش می یابد.

با توجه به جدول (۵) تحلیل رگرسیون نشان می دهد که فناوری اطلاعات ( $P < 0/01$  و  $t = 9/10$ ) توانایی پیش بینی توانمندسازی روان شناختی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد

**جدول ۵. ضرایب رگرسیون خطی**

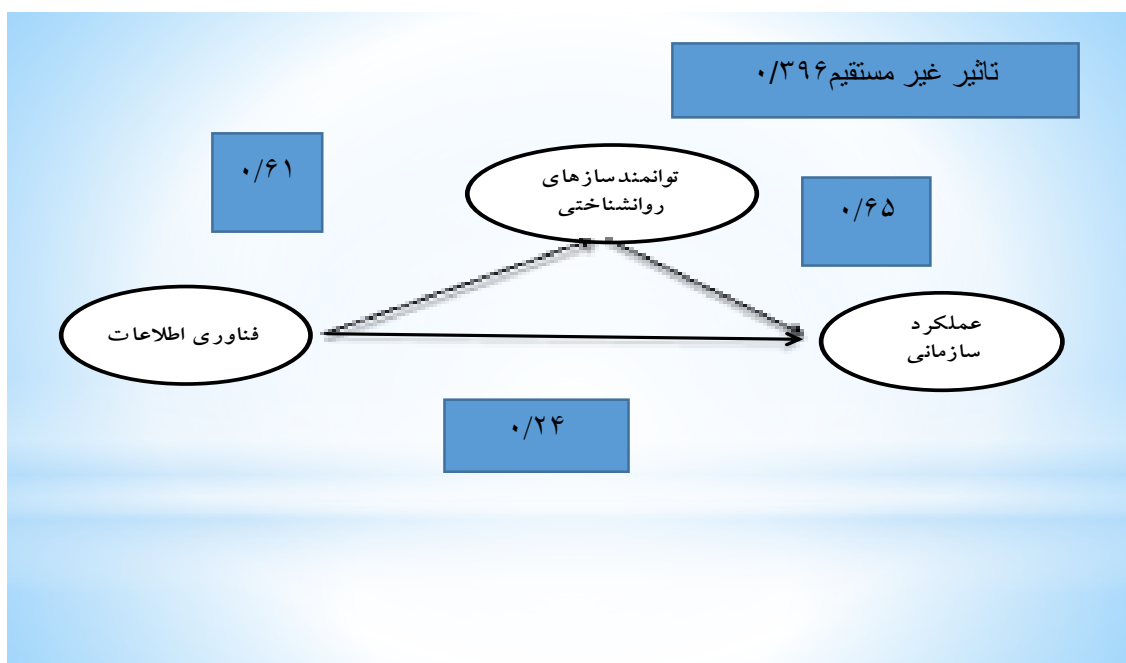
مدل	B	ضرایب غیر استاندارد خطای استاندارد	ضرایب استاندارد بتا	t	Sig
مقدار ثابت	۲/۳۰	۰/۱۶۷		۱۳/۷۵	۰/۰۰۱
فناوری اطلاعات	۰/۴۳	۰/۰۴۷	۰/۵۰۱	۹/۱۰	۰/۰۰۱

یک واحد افزایش در توانمندسازی روان شناختی، میزان عملکرد سازمانی حدود (۰/۳۶) افزایش می یابد.

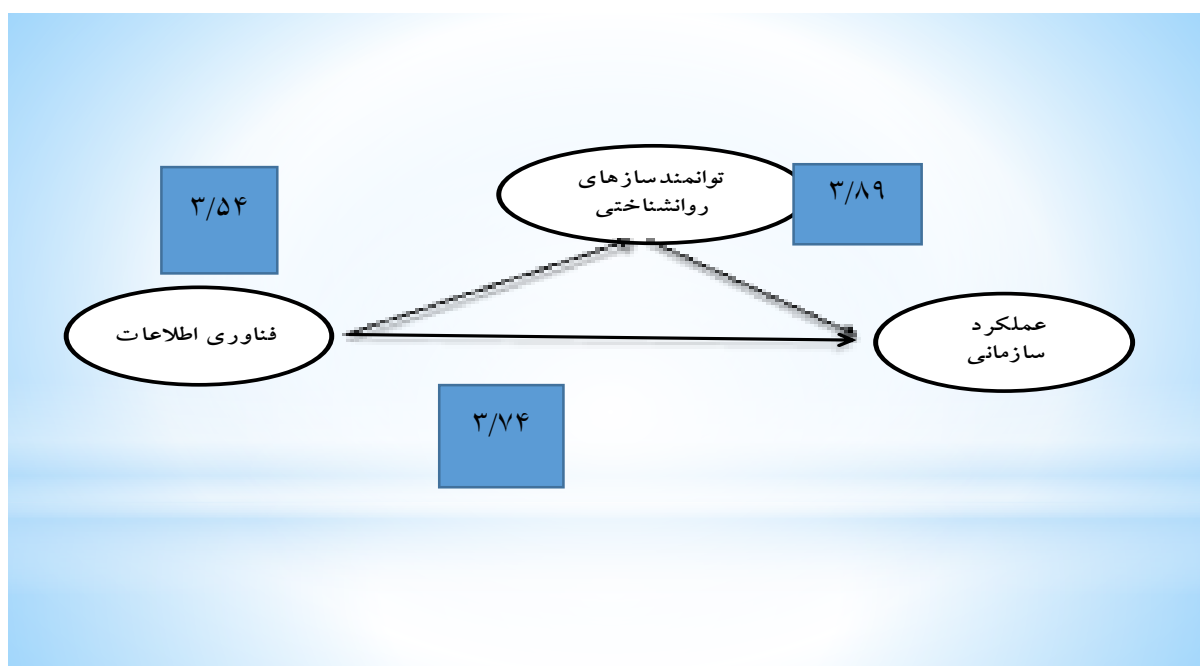
با توجه به جدول (۶) تحلیل رگرسیون نشان می دهد که توانمندسازی روان شناختی ( $P < 0/01$  و  $t = 5/77$ ) توانایی پیش بینی عملکرد سازمانی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای

**جدول ۶. ضرایب رگرسیون خطی**

مدل	B	ضرایب غیر استاندارد خطای استاندارد	ضرایب استاندارد بتا	t	Sig
مقدار ثابت	۲/۹۷	۰/۱۴۷		۲۰/۲۴	۰/۰۰۱
توانمندسازی روانشناختی	۰/۲۳۴	۰/۰۴۱	۰/۳۵۸	۵/۷۷	۰/۰۰۱



شکل ۱. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

ملاک معناداری  $\pm 1/96$  می باشد

مسیر فناوری اطلاعات به توانمندسازی روانشناختی برابر ۰/۶۵ می باشد و این نشان می دهد که فناوری اطلاعات به میزان ۰/۶۵ درصد بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب مسیر توانمندسازی روانشناختی به عملکرد سازمانی برابر ۰/۲۴ می باشد و این نشان می دهد که توانمندسازی روانشناختی به میزان ۰/۲۴ بر

طبق جدول ۷، و شکل ۱ و ۲. نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر فناوری اطلاعات به عملکرد سازمانی برابر ۰/۶۱ می باشد و این نشان می دهد که فناوری اطلاعات به میزان ۰/۶۱ درصد بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب

توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی به میزان ۰/۳۹۶ می باشد.

عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود تأثیر غیر مستقیم فناوری اطلاعات از طریق

جدول ۷: نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	فناوری اطلاعات → عملکرد سازمانی	۰/۶۱	۳/۷۴	تایید فرضیه	-
۲	فناوری اطلاعات → توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۵	۳/۵۴	تایید فرضیه	-
۳	توانمندسازی روانشناختی → عملکرد سازمانی	۰/۲۴	۳/۸۹	تایید فرضیه	-
۴	فناوری اطلاعات → توانمندسازی روانشناختی	-	-	تایید فرضیه	۰/۳۹۶

بالایی قرار گیرند. لذا بهبود عملکرد از طریق فناوری های اطلاعاتی موجب هوشمندی نظام و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب می شود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نیز نشان داد: که با توجه به همبستگی میان متغیرهای تحقیق، مشخص شد که متغیر فن آوری اطلاعات با متغیر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها همبستگی مثبت و معناداری داشت ( $F=0/50$ ). و همچنین فن آوری اطلاعات قابلیت پیش بین متغیر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها را دارد که این خود نشان دهنده توجه در حد متوسط اداره کل ورزش و جوانان فارس به متغیر فن آوری اطلاعات در ارتباط با توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها بوده است. و از آنجا که بر اساس نتایج حاصل از تحقیق، این متغیر به عنوان یک متغیر مهم و کلیدی می تواند در راستای توسعه توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها 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 یافته ها با یافته های تحقیقات فروش و همکاران (۱۳۹۹)، غفاری و همکاران (۱۳۹۶)، پیرانی و صفری (۱۳۹۵)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، تقوایی (۱۳۹۴)، اردلان (۱۳۹۰)، و رحمانی تبار (۱۳۹۳)، اجمی و عرب چادگانی (۲۰۱۴)، ناصرالوجا و منصورالرجا (۲۰۱۳) و قوداح و ملحیم (۲۰۱۱) همسو و مشابه است. به طوری که نتایج حاصل از این تحقیقات نشان داده است که ارتباط مثبت و معنی داری بین متغیر فن آوری اطلاعات با بهبود کیفیت عملکرد، دانش و آگاهی، فرصت های شغلی، استقلال و آزادی، مسئولیت تصمیم گیری، خود کنترلی و توسعه حرفه ای

### بحث و نتیجه گیری

هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی از طریق توانمندسازی روانشناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که بین فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی شرکت کنندگان همبستگی مثبت و معناداری است ( $F=0/52$ ) و همچنین فناوری اطلاعات قابلیت پیش بین عملکرد سازمانی شرکت کنندگان را دارد که این خود نشان دهنده توجه در حد متوسط اداره کل ورزش و جوانان فارس به متغیر فن آوری اطلاعات در ارتباط با عملکرد سازمانی شرکت کنندگان بوده است. این یافته ها با یافته های تحقیقات بخشعلی و همکاران (۱۳۹۹)، بسطامی و همکاران (۱۳۹۶)، مهدبی و خانی پور (۱۳۹۵)، رجبی و همکاران (۱۳۹۵)، فرازمنند و همکاران (۱۳۹۲) و فارسبجانی و همکاران (۱۳۹۰) همسو می باشد. که این همسویی ممکن است بدلیل شرایط کاری مشابه و شرایط اقتصادی و اجتماعی تقریباً مشابه در جوامع آماری باشد. در تبیین این فرضیه می توان بیان کرد که فناوری اطلاعات منجر به انجام وظایف بهتر و در نتیجه عملکرد سازمانی بهتری خواهد شد. بنابراین بهبود عملکرد دستگاه های اجرایی از طریق فناوری های نوین اطلاعاتی از جمله سخت افزار، نرم افزار، شبکه، امنیت، پایگاه داده و سیستم های اطلاعاتی، فرایندها و سیستم ها و مدیریت باعث ایجاد نیروی عظیمی در سازمان می گردد که این خود فرصت رشد را برای بسیاری از برنامه های و کارکنان فراهم می کند و این میتواند باعث بهبود عملکرد سازمانی شود. بنابراین بهبود عملکرد از طریق این فرایند می تواند باعث افزایش میزان پیشرفت گردد و در نتیجه، انگیزه و فرصت لازم را برای ارتقاء کیفیت عملکرد دستگاه ها را فراهم نماید. همچنین، بهبود عملکرد از طریق فرایند فناوری اطلاعات موجب تحریک حس کنجکاوی، پرسش و چالش در مورد روش انجام کارها و نحوه تخصیص منابع می گردد و تضمین کننده این است که ارزش ها «تلاش های کاری» انجام شده همیشه در سطح

1. Ajami and Arab-Chadegani

2. Naser.A and Mansour.A.R

3. Qudah and Melhem

با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نیز نشان داد: که با توجه به همبستگی میان متغیرهای تحقیق، مشخص شد که متغیر توان مهندسی روانشناختی با متغیر عملکرد سازمانی آزمودنی ها همبستگی مثبت و معناداری داشت ( $r=0.35$ ) . و همچنین توان مهندسی روانشناختی توانایی پیش بینی متغیر عملکرد سازمانی آزمودنی ها را دارد. که این خود نشان دهنده توجه در حد پایین اداره کل ورزش و جوانان فارس به متغیر توان مهندسی روانشناختی در ارتباط با متغیر عملکرد سازمانی آزمودنی ها بوده است. این یافته ها با یافته های تحقیقات بدری و عباس پور (۱۳۹۴)، نصیری و همکاران (۱۳۹۴) و اوتمن و بارکات (۲۰۱۶) همسو و مشابه است. در تبیین این فرضیه می توان چنین بیان کرد که مهم ترین مسأله در هر سازمان عملکرد آن سازمان بوده است؛ به طوری که عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان ها را افزایش داده و باعث بهبود اقتصاد آن جامعه می شود. عملکرد سازمانی، شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا مؤسسه را اندازه گیری می کند. عملکرد سازمان، بستگی به توانایی کارکنان دارد و سازمانی که از منابع انسانی توانمند برخوردار باشد، قطعاً با توجه به سهم مهم و عظیم منابع انسانی در بهره‌وری سازمانی، از عملکرد متفاوتی برخوردار خواهد بود. عملکرد یک سازمان، معرف وضعیت بقای آن در محیط بوده و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در ارتقاء عملکرد اهمیت آن را نمایان کرده که می تواند به شکل سرمایه گذاری زیر بنایی در بخش منابع انسانی صورت گیرد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی تحقیق نیز نشان داد: که ارتباط بین فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی از طریق توانمندسازی روانشناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس مثبت و معنادار بوده است. این یافته ها با یافته های تحقیق بخشعلی و همکاران (۱۳۹۹) همسو و مشابه است. در تبیین این فرضیه می توان چنین بیان کرد که با توجه به این که نیروی انسانی، به عنوان بزرگترین سرمایه سازمان های ورزشی می باشد، و این امر نیز بر همگان روشن و مشخص شده است که انسان عامل اصلی توسعه و پیشرفت است و توسعه یافتگی تنها بر شانه های انسان پیش می رود. بنابراین سازمان ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند نیروی انسانی خود به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر می باشند. و همچنین با توجه به تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، به منظور توان مهندسی روانشناختی کارکنان در سازمان های ورزشی، مدیران ورزشی باید با داشتن شیوه های مدیریتی

کارکنان با توانمند سازی شغلی کارکنان دارد. و همچنین بیشترین رابطه فن آوری اطلاعات به ترتیب با افزایش اختیار، افزایش توانایی، افزایش تنوع شغلی، بهبود کیفیت عملکرد کارکنان، افزایش دانش و مهارت، افزایش خودکنترلی، افزایش تصمیم گیری و مسئولیت پذیری بوده است. و تحقیق غیر همسویی بین ارتباط این متغیر اصلی یعنی فن آوری اطلاعات با توان مهندسی روانشناختی پیدا نشد. امروزه، در کشورهای مختلف توجه خاصی به مسئله توان مند سازی روانشناختی در سازمان ها و به ویژه سازمان های ورزشی می شود. توسعه توان مهندسی روان شناختی و ایجاد بسترهای مناسب برای توسعه آن از ابزارهای رشد و پیشرفت هر سازمانی و به ویژه سازمان های در حال توسعه می باشد. توان مهندسی روانشناختی از درجه اهمیت بسزایی در سازمان های ورزشی کشور برخوردار می باشد به طوری که نقش و اهمیت آن در تحقیقات انجام شده به اثبات رسیده است. و بدون شک باید گفت که توان مهندسی روانشناختی سهم چشم گیری در توفیق و تعالی سازمان ها دارد (رحمانی تبار، ۱۳۹۳). بسیاری از سیاست های سازمان ها که برای توسعه توان مهندسی روانشناختی تدوین می گردد، با فن آوری های اطلاعاتی مرتبط است. بنابراین تلاش های موجود برای توان مهندسی روانشناختی در سازمان، با فن آوری های اطلاعاتی اثر بخش تر گشته و می تواند مزیت رقابتی را افزایش داده و عملکرد کلی سازمان را بهبود ببخشد. همچنین در این خصوص این محققین، بر این باور هستند که به وجود آوردن حس کنترل بر انجام کارها و فعالیت ها، آگاهی از بافت و ساختارهایی که در آن کار انجام می شود، مسئولیت و پاسخگویی در کار، سهیم بودن در مسئولیت برای اجرای فعالیت های سازمانی و انصاف و عدالت در دادن پاداش ها بر اساس عملکرد فردی و گروهی، منجر به بهبود توانمندسازی و بهره وری کارکنان می شوند. همچنین سهم اطلاعات و دانش را برای توانمند سازی کارکنان در راستای عملکرد سازمانی ضروری می دانند و اعتقاد دارند که کارکنان باید اطلاعات لازم را برای اتخاذ تصمیم به دست آورند و برنامه های تغییر در صورتی موفقیت آمیزند که مدیریت راه های ارتباطی موثر 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 توانمند سازی است. در ضمن تحقیق غیر همسویی در ارتباط بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی پیدا نشد. با توجه به دگرگونی های سریع و پرشتاب دانش، اطلاعات و فناوری های اطلاعاتی، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان ها به عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می باشند و برای تدوام حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمان ها به شمار می آیند. تجهیز و آماده سازی این منابع کلیدی و مهم از نظر و فناوری های اطلاعاتی برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان ها

بهشتی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴۴، پاییز ۹۹، ص ۱۲۸-۱۰۷.

بدری، مرتضی. عباس پور، عباس (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت سال ۲۴، شماره ۷۹، ص ۷۳-۱۰۰.

پیرانی، نصیر و صفری امید (۱۳۹۵). ارتباط بین فن آوری اطلاعات با توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.

تقوایی، یزدی (۱۳۹۴). رابطه فناوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی مدیران آموزش و پرورش منطقه یک ساری، فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، دوره ۵، شماره ۴، ص ۹۷-۱۱۶.

رحمانی تبار، نریمان (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان بکارگیری فن آوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه. اولین همایش فناوری ارتباطات و اطلاعات در مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب.

رجبی، حسین. پورهاشمی، سامان (۱۳۹۵). سنجش تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری کارکنان، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در علوم انتظامی.

طحان پور، سمیه؛ آرائی، وحید (۱۳۹۹). بررسی تاثیر توانمندسازی مدیران دانش بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی فرایند ایجاد دانش و نقش تعدیلگر سبک‌های تصمیم‌گیری (نمونه پژوهش: سازمان امور مالیاتی کشور)، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، دوره ۳، شماره

علی پوراصل، راحله؛ آصف آبادی، سونا (۱۳۹۶). اثربخشی هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت.

-غفاری، سعید. زکیانی، شهین. رضایی، زهرا (۱۳۹۶). بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه تهران.

فروزش، علی. برتینا، کبری. کریمی، منیژه (۱۳۹۹). بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با استفاده از مدل اسپریتز و میشر، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت آموزی و اشتغال، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

فرازیجانی، حسین. فرضیپور صائن، رضا. ترابی پور، سعید (۱۳۹۰). بررسی تبیین نقش فناوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت زنجیره سرد در سازمان های کلاس جهانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

فرازمنده، حسین. مشایخ، مهدی. حسامی، محمد (۱۳۹۲). بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی و سرمایه شرکت های پذیرفته شده در بازار بورس تهران، فصلنامه توسعه اجتماعی.

کریمی، مهدی. فروزش، علی. برتیناک، کبری (۱۳۹۵). بررسی تاثیر فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی کارکنان، چهارمین همایش بین‌المللی مهارت آموزی و اشتغال تهران.

مهدبی، علی. خانی پور، حسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بکارگیری فناوری اطلاعات و عملکرد مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری

صحیح و مناسب بتواند سازمان خود را از نظر دانش و فناوری های نوین اطلاعاتی، توانمند، سازند تا بتوانند خود را با تغییرات محیطی وفق داده و با رقبا به رقابت بپردازند. بنابراین کسب مهارت های لازم در زمینه های کاربرد فن آوری اطلاعات و اطلاع رسانی به کارکنان و مدیران، برای توانمند کردن آنها در کارهای شان امری اجتناب ناپذیر است. بنابراین برای رسیدن به این امر خطیر، سازمان ها باید طرح هایی را نیز برای توسعه دانش، فن آوری های اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی، آن هم با دیدگاهی متفاوت و نوین، در برنامه های استراتژیک خود بگنجانند تا بتوانند عملکرد سازمانی مطلوبی داشته باشند.

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

۱) با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر فن آوری اطلاعات با متغیر های توانمندسازی روانشناختی و عملکرد سازمانی در آزمودنی ها در حد متوسط بوده است. بنابراین پیشنهاد می شود به منظور بیشتر شدن توانمندسازی روانشناختی و عملکرد سازمانی آزمودنی ها، توجه بیشتری به متغیر فن آوری اطلاعات شود.

۲) با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر متغیر های توانمندسازی روانشناختی و عملکرد سازمانی در آزمودنی ها در حد پایین بوده است. بنابراین پیشنهاد می شود به منظور بیشتر شدن عملکرد سازمانی آزمودنی ها، توجه بیشتری به متغیر توانمندسازی روانشناختی شود.

۳) با توجه به ارتباط معنادار بین مولفه های فن آوری اطلاعات با مولفه های توانمندسازی روانشناختی و عملکرد سازمانی به مدیران این سازمان ورزشی توصیه می شود به منظور عملکرد سازمانی بیشتر و توانمندسازی بیشتر کارکنان این سازمان، کارگاه ها و دوره های ضمن خدمت مناسب در ارتباط با این زمینه ها به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر برگزار نمایند.

۴) با توجه به اینکه الگوهای ارائه شده در ارتباط با فن آوری اطلاعات با عملکرد سازمانی از طریق توانمندسازی روانشناختی از برازش مناسب برخوردار بود، بنابراین توصیه می شود که از این الگو جهت کارایی و اثر بخشی بیشتر استفاده شود.

## منابع

اردلان، امید (۱۳۹۰). بررسی ارتباط فناوری اطلاعات بر توانمندسازی شغلی کارکنان شرکت توزیع برق منطقه ای غرب استان کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

بخشعلی، زهرا. موسوی، سید عبدالله امین. رضایی نور، جلال (۱۳۹۹). رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره‌وری سازمانی با نقش متغیر میانجی توانمندسازی و استرس شغلی در کارکنان دانشگاه شهید



- Naser.A ,Mansour.A.N.(2013).The effect on international technology in empowerment public sector employees: A file study. *Interdisciplinary Journal of contemporary reseach in business*.vol5,no1.
- Othman,A.Barakat,A.(2016). Psychological Empowerment and Its Relationship to Perceived Academic Self-Efficiency among Faculty of Najran University. *IOSR Journal of Research & Method in Eduation*.volume 6,Issue 1 ver 3,PP 14-22.
- Qudah, S and Melhem, Y.(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 .
- نصیری، فخرالسادات، قلتاش، عباس. سرچپهانی، زهرا (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس، مدیریت بر آموزش سازمان ها، سال ۴، شماره ۲، ص ۳۳-۹.
- 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.
- 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.

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

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between information technology and organizational performance through psychological empowerment in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars. The statistical population of this research was made up of all employees of the General Department of Sports and Youth of Fars, numbering 114 people, of which 103 people cooperated with the researcher. In order to collect data, a questionnaire of personal characteristics and three standard questionnaires of organizational performance by Sarmad et al. (2010), psychological empowerment (Spritzer, 1995) and information technology by Lortz et al. (2004) were used. In order to describe the data, descriptive statistics methods were used and for the inferential analysis of the data, the statistical methods of Kolmogorov-Smirnov test, Pearson's correlation coefficient and regression were used in SPSS software, as well as structural equations. The findings of this research showed that the results of the Pearson correlation test showed a direct and meaningful relationship between information technology and its components with organizational performance and also; There was a direct and significant relationship between information technology and its components with psychological empowerment ( $P \leq 0.01$ ). The results of regression analysis showed that organizational performance can be predicted based on information technology and psychological empowerment. Finally, the results of structural equations have shown that information technology has a significant relationship with organizational performance through psychological empowerment in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars.

**Keywords:** Information technology, organizational performance, psychological empowerment, employees of the General Department of Sports and Youth of Fars.