
فن آوری اطلاعات با توانمند سازی و ارتباط چندگانه بین سرمایه فکری روانشناختی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران

امید صفری^۱، دکتر سید امیر احمد مظفری^۲، دکتر حسین پورسلطانی زرنندی^۳

ص.ص: ۹۶-۱۱۹

تاریخ دریافت: ۹۵/۳/۱۸

تاریخ تصویب: ۹۵/۹/۲۹

چکیده

هدف از این پژوهش، مطالعه ارتباط چندگانه بین سرمایه فکری و فناوری اطلاعات با توانمند سازی روان شناختی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران بود. جامعه آماری این پژوهش، کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران به تعداد ۳۲۰ نفر بودند که ۲۳۰ تن از آنان با روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جمع آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه های استاندارد سرمایه فکری (بونتیس، ۱۹۹۸)، فناوری اطلاعات (لورتز و همکاران، ۲۰۰۴) و توانمندسازی روان شناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱، ۰/۸۱ و ۰/۸۶ انجام گرفت. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و به منظور تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، ریگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که سرمایه فکری و فن آوری اطلاعات رابطه مثبت و معناداری با توانمند سازی روان شناختی آزمودنی ها دارد (۰/۵۱ $P \leq 0/01, t = 0/34$). همچنین نتایج نشان داد که سرمایه فکری و فناوری اطلاعات از قابلیت پیش بینی توانمند سازی روان شناختی آزمودنی ها برخوردار است (R square = ۰/۱۲، ۰/۲۶). در نتیجه شایسته است که در این سازمان ورزشی از سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی برای توانمند سازی روان شناختی بیشتر استفاده شود.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، فناوری اطلاعات، توانمند سازی روان شناختی، کارشناسان ستادی، وزارت ورزش و جوانان ایران

مقدمه

۱. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی، گروه تربیت بدنی، نورآباد ممسنی، ایران

۲. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، گروه تربیت بدنی، تهران، ایران

۳. دانشگاه پیام نور، واحد البرز، گروه تربیت بدنی، البرز، ایران

نویسنده مسئول: E-mail:omid safaril1@yahoo.com

امروزه و در عصر نوین، سازمان ها در ابعاد و جنبه های گوناگون به طور چشمگیر بر دانش، اطلاعات، سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی تاکید دارند. دانش و اطلاعات قدرت است و هر کسی از آن بهرمنند شود، صاحب قدرت است. با توجه به اینکه سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی در سراسر دنیا رو به رشد هستند و سازمان ها نیز برای بقای خود نیازمند آنها هستند؛ بنابراین هر سازمانی که این موضوع را نادیده انگارد، دچار افول و زوال خواهد شد؛ بنابراین توجه به سرمایه فکری و فناوری اطلاعات به منظور رسیدن به اهداف سازمان امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. (عبداللهی، ۱۳۸۸).

نظر به اینکه این عصر، عصر انفجار دانش و اطلاعات است، توجه به سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی جهت توانمند سازی کارکنان در سازمان ها، امری ضروری و مهم به شمار می آید و اهمیت این موضوعات نیز بر هیچ کس پوشیده نیست. پس در عصری که به انفجار دانش و اطلاعات شهره است، سازمان ها باید همگام و همراه با تغییرات فنی، علمی، فناوری، 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 را برای حل مشکلات و معضلات دنیای امروز در سازمان ها 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 و برای اینکه سازمان های ورزشی ما بتوانند در این کارزار رقابت جهانی، از رقبای خود پیشی بگیرند، آنان نیازمند مدیران توانمند در عرصه مدیریت ورزشی می باشند تا بتوانند کارکنان خود را در زمینه دانش و فناوری، توانمند سازند؛ لذا لازمه این توانمندسازی را می توان در سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی این مدیران جستجو کرد؛ به طوری که اگر مدیران سازمان های ورزشی ما به سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی مسلح شوند و بتوانند زمینه و بستر لازم را برای توانمند سازی کارکنان خود در این زمینه ها فراهم کنند؛ از این طریق خواهند توانست در طراحی، برنامه ریزی، سیاست گذاری اهداف سازمان های ورزشی و پیاده سازی آنها موفق باشند.

در خلال چند دهه گذشته، سرمایه فکری و فناوری اطلاعات در سازمان‌ها به موضوع‌های مهمی در پژوهش‌های علمی تبدیل شده‌اند. نگاهی به این مطالعه‌ها نشان می‌دهد که سرمایه فکری و فناوری اطلاعات دو مقوله بسیار مهم هستند که در پژوهش‌های گوناگون بیشتر به صورت مجزا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند و تنها می‌توان مطالعه‌های تجربی اندکی را در مورد ارتباط میان آنها پیدا کرد (اسکوس، ۲۰۰۹). به طوری که سرمایه فکری و فناوری اطلاعات می‌تواند در سازمان‌ها بر روی توانمندسازی کارکنان تأثیر گذار باشد و تغییر در آنها با کاهش یا افزایش توانمندسازی کارکنان همراه است (قلیچ لی، ۱۳۸۵). دلایل بسیاری وجود دارد که چرا سازمان‌ها باید توانمندی کارکنان خود را افزایش دهند. نخست اینکه توانمندی یک مفهوم نسبتاً نوین است و به طور کلی با علاقمندی و رضایت شغلی متفاوت دارد. دوم اینکه برخی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که توانمندی کارکنان با پیامدهایی همچون؛ رضایت شغلی، حضور، عملکرد و تمایل به ترک کار رابطه دارد (اویلود و بامیگبولا، ۲۰۱۴). همچنین توانمندی بالای کارکنان در سازمان، باعث عملکرد مناسب آن کارکنان در سازمان می‌شود و این امر پیروزی سازمان را در دستیابی به اهدافش تضمین می‌کند (وارث، ۱۳۸۷).

امروزه نیروی انسانی کارآمد، پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور و سازمان به شمار می‌آیند، اما 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 برخی دیگر از 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. اکنون با توجه به ناکامی برخی از سازمان‌های ورزشی ما در عرصه رقابت‌های داخلی و جهانی می‌توان یکی از دلایل مهم آن را نداشتن مدیران، کارکنان و کارشناسان توانمند در زمینه‌های علوم مختلف و فناوری اطلاعاتی برشمرد؛ به طوری که

1. Skuse

2. Oilod and Bamigbola

مسلح نبودن مدیران ورزشی ما به سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی مناسب باعث می شود که کارکنان و کارشناسان سازمان های ورزشی ما نتوانند به طور باید و شاید از نظر سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی، توانمند شوند و در نتیجه سازمان های ورزشی ما در برنامه ریزی، سیاست گذاری و پیاده سازی اهداف با مشکلاتی روبرو می شوند؛ در نتیجه برخی از سازمان های ورزشی ما توان رقابت با رقبای خود را نه تنها در داخل کشور بلکه در عرصه جهانی نیز نخواهند داشت و با مشکلاتی روبه رو خواهند شد؛ لذا با توجه به این مشکل؛ یعنی ناکامی و شکست برخی از سازمان های ورزشی ما، توانمند سازی مناسب در زمینه های سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی یکی از ضروریات هر سازمان ورزشی برای رقابت در عرصه ملی و جهانی است. شایان ذکر است که پژوهش های علمی و عملی در سازمان های ورزشی ما درباره شیوه و میزان عملکرد مفید کارکنان که ارتباط مستقیمی با توانمندی کارکنان در زمینه دانش و فناوری اطلاعات داشته باشد، کم و یا بسیار ناچیز است (رحمانی تبار، ۱۳۹۳).

از آنجایی که سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی، به عنوان دو متغیر بسیار مهم در توانمندسازی کارکنان هر سازمانی به شمار می آید و به نوعی در برخی از سازمان های ورزشی ما مورد غفلت قرار گرفته است، بنابراین یک موضوع اصلی در این پژوهش وجود دارد و آن اینکه آیا بین سرمایه فکری و فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روان شناختی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران ارتباطی وجود دارد؟ همچنین آیا سرمایه فکری و فناوری اطلاعات قابلیت پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی کارشناسان وزارت و ورزش و جوانان ایران را دارد؟

روش شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی - کاربردی و از نوع همبستگی بوده که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران به تعداد ۳۲۰ نفر بودند که از این تعداد، ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش و به روش نمونه‌گیری در دسترس از بخش‌های مختلف آن وزارتخانه انتخاب شدند. در این پژوهش جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از یک چک لیست اطلاعات فردی و سه پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری (بونتیس، ۱۹۹۸)، فناوری اطلاعات (لورتز و همکاران، ۲۰۰۴) و توانمندسازی روان‌شناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) انجام گرفت. اعتبار این پرسشنامه‌ها در بسیاری از مطالعات داخلی و خارجی مورد بررسی و تایید قرار گرفته و پایایی پرسشنامه‌های (ضریب آلفای کرونباخ) سرمایه فکری، فناوری اطلاعات و توانمندسازی روان‌شناختی در این پژوهش به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۸۱ و ۰/۸۶ 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، ریگرسیون و ریگرسیون چند متغیره و معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی مناسب بودن برازش الگوی پیشنهادی پژوهش استفاده شده است. همه تجزیه و تحلیل‌های آماری در نرم افزارهای SPSS و Pls smart انجام گرفته است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های عمومی پژوهش نشان داد که ۳۷/۴ درصد نمونه‌های مورد مطالعه مرد و ۶۲/۶ درصد آن زن هستند. 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 داشتند. وضعیت استخدامی ۳۳/۹ درصد نمونه‌های مورد مطالعه قراردادی، ۳۷ درصد رسمی و ۲۹/۱ درصد پیمانی بود. همچنین ۸۷ درصد نمونه‌ها مدرک کارشناسی داشتند.

نتایج حاصل از جدول ۱. نشان می دهد که بین سرمایه فکری با توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها ($r=0/34$ و $p=0/001$) و همچنین بین فن آوری اطلاعات با توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها ($r=0/51$ 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 روان شناختی آزمودنی ها

Sig	R ²	r	متغیرها
0/001	0/12	0/34	سرمایه فکری با توانمندسازهای روان شناختی
0/001	0/26	0/51	فناوری اطلاعات با توانمندسازهای روان شناختی

نتایج حاصل از جدول ۲. نشان می دهد که بین همه خرده مقیاس های متغیر سرمایه فکری با همه خرده مقیاس های متغیر توان مند سازهای روان شناختی آزمودنی ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P \leq 0/01$).

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی خرده مقیاس های سرمایه فکری با خرده مقیاس های

توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها

احساس موثر بودن	احساس آزادی عمل	احساس شایستگی	احساس معنی داری	مولفه های توانمند سازهای روان شناختی		R ^۲
				مولفه های سرمایه فکری		
۰/۲۳	۰/۳۴	۰/۳۱	۰/۲۵	R	سرمایه انسانی	۱
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig		
۰/۱۹	۰/۲۷	۰/۲۳	۰/۱۹	R	سرمایه ساختاری	۲
۰/۰۰۳	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	Sig		
۰/۲۰	۰/۳۱	۰/۲۴	۰/۲۳	R	سرمایه ارتباطی	۳
۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig		

نتایج حاصل از جدول ۳. نشان می دهد که بین همه خرده مقیاس های متغیر فناوری اطلاعات با همه خرده مقیاس های متغیر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P \leq 0/01$)

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی خرده مقیاس های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس های

توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها

مؤثر بودن احساس	احساس آزادی عمل	احساس شایستگی	احساس معنی داری	مولفه های توانمند سازهای روان شناختی		رتبه
				مولفه های سرمایه فکری		
۰/۱۷	۰/۲۷	۰/۱۸	۰/۲۲	R	سخت افزار	۱
۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	Sig		
۰/۱۸	۰/۲۶	۰/۲۶	۰/۳۰	R	نرم افزار	۲
۰/۰۰۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig		
۰/۱۶	۰/۲۳	۰/۱۸	۰/۲۹	R	شبکه	۳
۰/۰۱۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	Sig		
۰/۱۷	۰/۱۹	۰/۲۲	۰/۳۰	R	امنیت	۴
۰/۰۰۸	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig		
۰/۲۶	۰/۴۳	۰/۴۶	۰/۴۳	R	پایگاه داده و سیستم های اطلاعاتی	۵
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig		
۰/۲۸	۰/۴۹	۰/۴۹	۰/۵۰	R	فرایندها و سیستم ها	۶
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig		
۰/۳۴	۰/۵۶	۰/۴۹	۰/۴۳	R	مدیریت	۷
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig		

نتایج حاصل از جدول ۴. نشان می دهد که متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات

قابلیت پیش بینی متغیر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها را دارند

(R square = ۰/۱۲، ۰/۲۶).

جدول ۴. تحلیل رگرسیونی قابلیت پیش بینی متغیر توانمند سازی روان شناختی از طریق

متغیر های سرمایه فکری و فناوری اطلاعات

شاخص آماری مدل رگرسیون	(ضریب همبستگی) R	(ضریب تعیین) R square	(ضریب تعیین تعدیل شده) Adjusted R square	F	(سطح معنی داری) Sig
سرمایه فکری	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۱۱	۲۹/۶۷	۰/۰۰۱
فن آوری اطلاعات	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۲۶	۸۰/۴۰	۰/۰۰۰۱

نتایج حاصل از جدول ۵. نشان می دهد که خرده مقیاس های متغیر سرمایه فکری و خرده مقیاس های متغیر فناوری اطلاعات قابلیت پیش بینی متغیر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها را دارند (R square = ۰/۱۴، ۰/۴۴)

جدول ۵. تحلیل رگرسیونی قابلیت پیش بینی متغیر توانمند سازهای روان شناختی از طریق

خرده مقیاس های متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات

شاخص آماری مدل رگرسیون	(ضریب همبستگی) R	(ضریب تعیین) R square	(ضریب تعیین تعدیل شده) Adjusted R square	دوربین واتسون Durbin Watson	F	(سطح معنی داری) Sig
خرده مقیاس های سرمایه فکری	۰/۳۷	۰/۱۴	۰/۱۳	۱/۶۶	12/11	۰/۰۰۱
خرده مقیاس های فن آوری اطلاعات	۰/۶۷	۰/۴۴	۰/۴۳	۱/۱۸	25/9	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از جدول ۶. نشان می دهد که از بین همه خرده مقیاس های متغیر سرمایه فکری، تنها خرده مقیاس سرمایه انسانی ($\beta=0/39$ و $p=0/002$) قابلیت پیش بینی متغیر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها را داشت ($P \leq 0/01$).

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی قابلیت پیش بینی متغیر توان مند سازهای روان شناختی از طریق خرده مقیاس های متغیر سرمایه فکری

P	t	ضرایب استاندارد		مدل	
		ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		
		بتا	B	خطای استاندارد	
0/001	17/42		2/88	0/17	مقدار ثابت
0/002	3/14	0/39	0/29	0/09	مولفه سرمایه انسانی
0/33	-0/99	-0/14	-0/09	0/09	مولفه سرمایه ساختاری
0/43	0/80	0/11	0/08	0/10	مولفه سرمایه ارتباطی

نتایج حاصل از جدول ۷. نشان می دهد که از بین همه خرده مقیاس های فناوری اطلاعات، تنها خرده مقیاس مدیریت ($\beta=0/40$ و $p=0/001$) قابلیت پیش بینی توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها را داشت ($P \leq 0/01$).

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی قابلیت پیش بینی متغیر توانمند سازهای روان شناختی از طریق خرده مقیاس های متغیر فناوری اطلاعات

P	t	ضرایب استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰۱	۷/۲۴	۰/۲۰	۱/۴۲	مقدار ثابت
۰/۷۰	۰/۳۹	۰/۰۳	۰/۰۶	سخت افزار
۰/۸۲	۰/۲۳	۰/۰۲	۰/۰۷	نرم افزار
۰/۶۴	-۰/۴۶	-۰/۰۶	۰/۰۸	شبکه
۰/۳۶	۰/۹۱	۰/۰۸	۰/۰۶	امنیت
۰/۰۸	۱/۷۴	۰/۱۷	۰/۰۷	پایگاه داده و سیستم های اطلاعاتی
۰/۰۵۱	۱/۹۹	۰/۱۸	۰/۰۷	فرایند ها و سیستم ها
۰/۰۰۱	۶/۵۹	۰/۴۰	۰/۰۵	مدیریت

نتایج حاصل از جدول ۸ نشان می دهد که تاثیر سرمایه فکری بر توانمند سازهای روان شناختی ($\beta = -0.17$ و $t = 2.06$) و همچنین تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها ($\beta = 0.69$ و $t = 6.87$) در مدل ساختاری پژوهش معنا دار بود.

جدول ۸. نتایج اجرای مدل ساختاری تاثیر سرمایه فکری و فناوری اطلاعات بر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها

ملاک (توانمندسازهای روان شناختی)	متغیرها		پیش بین
	β	سرمایه فکری	
-۰/۱۷	T-Value	فناوری اطلاعات	
۲/۰۶	β		
۰/۶۹	T-Value		
۶/۸۷	β		

نتایج حاصل از جدول ۹ نشان می دهد که در الگوی ارائه شده پژوهش ، قدرت پیش بینی متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات برای پیش بینی متغیر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها در حد متوسط بود ($Q^2 = 0/14$).

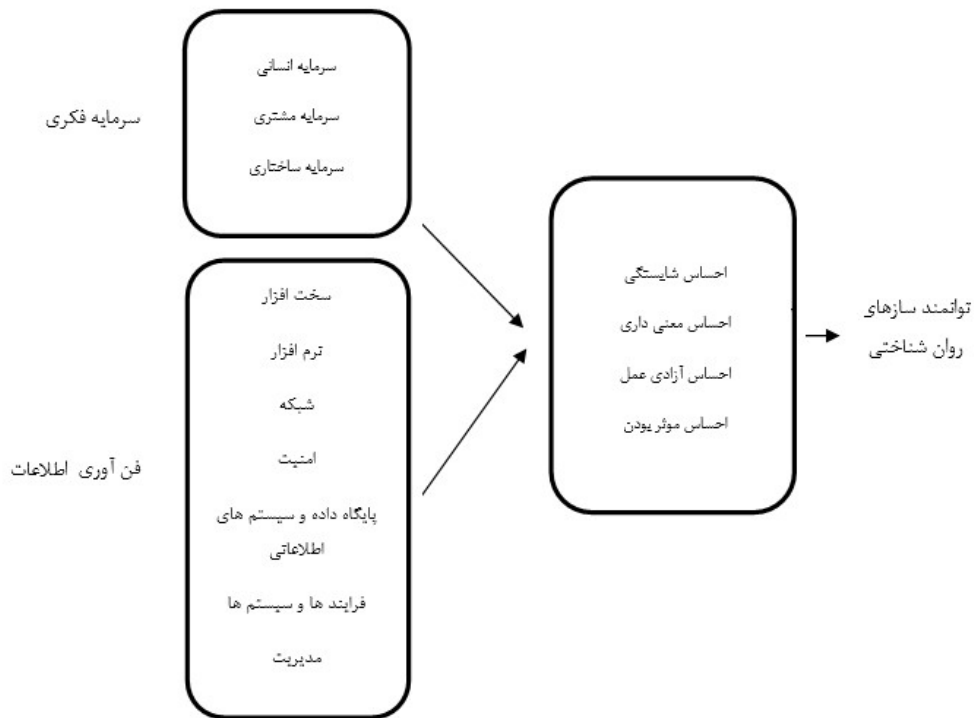
جدول ۹. نتایج ضرایب مربوط به قدرت پیش بینی مدل

نتیجه	وضعیت	ملاک	Q^2
قدرت پیش بینی مدل ساختاری در حد متوسط است	ضعیف	۰/۰۲	۰/۱۴
	متوسط	۰/۱۵	
	قوی	۰/۳۵	

نتایج حاصل از جدول ۱۰ نشان می دهد که برازش مدل ساختاری در حد متوسط است.

جدول ۱۰. مقدار ضریب تعیین مدل (آر دو)

نتیجه	وضعیت	ملاک	R^2
برازش مدل ساختاری در حد متوسط است	ضعیف	۰/۱۹	۰/۳۳
	متوسط	۰/۳۳	
	قوی	۰/۶۷	



شکل ۱. الگوی ارائه شده پژوهش

بر اساس جدول ۱۱ برای نشان دادن برازش مناسب الگوی کلی پژوهش (شکل ۱) از شاخص GOF استفاده شده است. میزان این شاخص نشان داد که الگوی ارائه شده در پژوهش از برازش مناسب و در حد بالایی دارد ($GOF = 0/551$).

جدول ۱۰. برازش مدل ساختاری (GOF)

نتیجه	وضعیت	ملاک	GOF
برازش مدل ساختاری به صورت قوی (مناسب) است	ضعیف	۰/۰۱	۰/۵۵۱
	متوسط	۰/۲۵	
	قوی	۰/۳۶	

بحث و نتیجه گیری

امروزه، در کشورهای گوناگون توجه خاصی به مسأله توانمند سازهای روان شناختی در سازمان ها و بویژه سازمان های ورزشی معطوف است. گسترش توانمند سازهای روان شناختی و ایجاد بسترهای مناسب برای توسعه آن از ابزارهای رشد و پیشرفت هر سازمان و بویژه سازمان های در حال توسعه می آید. (مصلحی و سموعی، ۱۳۹۱). توانمندسازهای روان شناختی در سازمان های ورزشی ما از اهمیت بسزایی برخوردار است به طوری که نقش و اهمیت آن در پژوهش های انجام شده به اثبات رسیده است و بدون شک باید گفت که توانمند سازهای روان شناختی سهم چشمگیری در توفیق و تعالی سازمان ها دارد (رحمانی تبار، ۱۳۹۳). بسیاری از سیاست های سازمان ها که برای توسعه توانمند سازهای روان شناختی تدوین می شود با فناوری های اطلاعاتی مرتبط است. از سوی دیگر، تلاش های موجود برای توانمند سازهای روان شناختی در سازمان، با سرمایه فکری اثربخش تر گشته و می تواند مزیت رقابتی را افزایش دهد و عملکرد کلی سازمان را بهبود ببخشد. لذا؛ این پژوهش در تلاش بود تا رابطه و تاثیر سرمایه فکری، فناوری اطلاعات با توانمند سازهای روان شناختی در کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران را مورد سنجش قرار دهد و همچنین الگوی ارتباطی بهینه و مطلوبی را بین این متغیره ها برای کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر در این سازمان ورزشی طراحی کنند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد: که با توجه به همبستگی میان متغیرهای پژوهش ، مشخص شد که متغیر های سرمایه فکری، فناوری اطلاعات با متغیر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها همبستگی مثبت و معناداری داشت. اما شدت این همبستگی بین متغیر سرمایه فکری با متغیر توان مند سازهای روان شناختی ($r=0/34$) کمتر از شدت همبستگی بین متغیر فناوری اطلاعات با متغیر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها ($r=0/51$) بود. این یافته ها با یافته های پژوهش های براتی کشه (۱۳۸۸)، دعایی و همکاران (۱۳۹۱)، اردلان (۱۳۹۰) و رحمانی تبار (۱۳۹۳) همسو و مشابه است و با پژوهش فراهانی و همکاران (۱۳۸۸) همسویی ندارد. بنابراین سازمان های امروزی در

تلاش دامنه‌دار برای ایجاد توسعه مزیت‌های راهبردی و پیشی گرفتن از رقیبان خود، موضوع توسعه ظرفیت‌های انسانی و ارتقای توانمند سازی روان شناختی کارشناسان را در دستور کار خود قرار داده و در این مسیر از تمامی سازوکارهای ممکن بهره می‌جویند. در این میان، سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی به مثابه یکی از قوی ترین عوامل، میزان اثربخشی خود را به اثبات رسانیده است؛ به طوری که نتایج حاصل از تحلیل داده- های پژوهش حاکی از این واقعیت بود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، ارتباط بین خرده مقیاس های سرمایه فکری با خرده مقیاس های توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها را نشان داد که میزان همبستگی بین سرمایه انسانی از خرده مقیاس های سرمایه فکری با خرده مقیاس های توانمندسازهای روان شناختی(احساس معنی داری،احساس شایستگی،احساس آزادی عمل و احساس موثربودن) به ترتیب ۰/۲۵، ۰/۳۱، ۰/۳۴، و ۰/۲۳ است و همگی مثبت و معنادار هستند $\alpha \leq 0.01$. با توجه به این نتایج، انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی برای توانمند سازی روان شناختی کارشناسان خود به شکل مطلوبی از تمامی سرمایه های انسانی خود استفاده کنند؛ به طوری که بتوانند کارهای گروهی، تیمی و همچنین رضایتمندی را در بین نیروهای انسانی خود رشد و گسترش دهند. میزان همبستگی بین سرمایه ساختاری از خرده مقیاس های سرمایه فکری با خرده مقیاس های توانمند سازهای روان شناختی(احساس معنی داری،احساس شایستگی،احساس آزادی عمل و احساس موثربودن) به ترتیب ۰/۱۹، ۰/۲۳، ۰/۲۷، و ۰/۱۹ است که همگی مثبت و معنادار هستند ($p \leq 0.01$). با توجه به این نتایج، انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی برای توانمند سازی روان شناختی کارشناسان خود، از ساختار های مناسبی استفاده کنند. میزان همبستگی بین سرمایه ارتباطی از خرده مقیاس های سرمایه فکری با خرده مقیاس های توانمند سازهای روان شناختی(احساس معنی داری،احساس شایستگی،احساس آزادی عمل و احساس موثربودن) به ترتیب ۰/۲۳، ۰/۲۴، ۰/۳۱، ۰/۲۰ است که همگی مثبت و معنادار هستند ($P \leq 0.01$). با توجه به این

نتایج، انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی نه تنها باید به مسائل و مشکلات مشتریان و ارباب رجوعان سازمان توجه کنند، بلکه باید مسائل و مشکلات نیروی انسانی خود را نیز مورد توجه قرار دهند تا بتوانند هر چه بیشتر با عث رضایتمندی و در نتیجه آزاد شدن نیروی فکر و اندیشه آنها به منظور توانمند کردن آنها از نظر روان شناختی و بالا بردن عملکرد فردی و سازمانی شوند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های 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 توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی‌ها را نشان داد که میزان همبستگی بین فناوری سخت افزاری از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمند سازهای روان شناختی (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) به ترتیب ۰/۲۲، ۰/۱۸، ۰/۲۷، ۰/۱۷ است که همگی مثبت و معنادار هستند ($P \leq 0/01$). با توجه به این نتایج، انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی بکوشند تا سازمان خود را از نظر کمی و کیفی به تجهیزات فنی و سخت افزاری مناسب مجهز کنند و بدین ترتیب نیروهای انسانی آنها سخت افزارهای مناسب و کافی برای استفاده بهینه و مطلوب داشته باشند. میزان همبستگی بین فناوری نرم افزاری از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس‌های توانمند سازهای روان شناختی (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) به ترتیب ۰/۳۰، ۰/۲۶، ۰/۲۶، ۰/۱۸ است که همگی مثبت و معنادار هستند ($P \leq 0/01$). با توجه به این نتایج، انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی بکوشند تا سازمان قابلیت اجرا، پشتیبانی، تولید و توسعه هر گونه نرم افزاری را به منظور استفاده بهینه و مطلوب داشته باشد و بدین ترتیب نیروی انسانی سازمان بتوانند از این فناوری‌های روز نرم افزاری برای کارآیی و اثر بخشی هر چه بیشتر سازمان، استفاده کنند. میزان همبستگی بین شبکه اینترنتی از خرده مقیاس‌های فناوری اطلاعات با

خرده مقیاس های توان مند سازهای روان شناختی(احساس معنی داری،احساس شایستگی،احساس آزادی عمل و احساس موثربودن) به ترتیب ۰/۲۹، ۰/۱۸، ۰/۲۳، ۰/۱۶ است که همگی مثبت و معنادار هستند($P \leq 0/01$). با توجه به این نتایج، انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی بکوشند تا سازمان از پهنای باند شبکه اینترنت کافی، سرعت دسترسی به اینترنت و تعدا کافی رایانه مجهز به اینترنت برخوردار باشد. و 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 مقیاس های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس های توانمند سازهای روان شناختی(احساس معنی داری،احساس شایستگی،احساس آزادی عمل و احساس موثربودن) به ترتیب ۰/۳۰، ۰/۲۲، ۰/۱۹، ۰/۱۷ است که همگی مثبت و معنادار هستند($P \leq 0/01$). با توجه به این نتایج،انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی بکوشند تا استانداردها و خط مشی های امنیتی مورد نیاز سازمان را شناسایی و تدوین کنند و همچنین زیر ساخت های 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 رضایتمندی و انگیزش درونی نیروی انسانی نسبت به سازمان شود؛ و در نتیجه نیروی انسانی علاقه مند به سازمان سعی خواهد کرد تا از همه پتانسیل و ظرفیت هایش در سازمان استفاده کند. میزان همبستگی بین پایگاه داده و سیستم های اطلاعاتی از خرده مقیاس های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس های توانمند سازهای روان شناختی(احساس معنی داری،احساس شایستگی،احساس آزادی عمل و احساس موثربودن) به ترتیب ۰/۴۳، ۰/۴۶، ۰/۴۳، ۰/۲۶ است که همگی مثبت و معنادار هستند($P \leq 0/01$). با توجه به این نتایج،انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی بکوشند تا داده های ثبت شده در بانک های اطلاعاتی از شفافیت لازم برخوردار باشند،عمل به روز رسانی بانک های اطلاعاتی به موقع انجام گیرد و دوباره کاری های اطلاعاتی بین واحد ها و بخش های سازمان به حداقل خود برسد تا نیروی های انسانی سازمان بتوانند از توانمندی های خود

در جهت استفاده از این داده ها و اطلاعات، بیشترین استفاده را ببرند. میزان همبستگی بین فرایند ها و سیستم ها از خرده مقیاس های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس های توانمند سازهای روان شناختی (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) به ترتیب ۰/۵۰، ۰/۴۹، ۰/۴۹، ۰/۲۸ است که همگی مثبت و معنادار هستند ($P \leq 0/01$). با توجه به این نتایج، انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی بکوشند تا فرایندها و سیستم های اطلاعاتی مناسب را به منظور ثبت داده های استفاده کنند. نتایج همچنین نشان داد که میزان همبستگی بین مدیریت از خرده مقیاس های فناوری اطلاعات با خرده مقیاس های توانمند سازهای روان شناختی (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن) به ترتیب ۰/۴۳، ۰/۴۹، ۰/۵۶، ۰/۳۴ است که همگی مثبت و معنادار هستند ($P \leq 0/01$). با توجه به این نتایج، انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی با توجه به ظرفیت ها و توانایی های نیروی انسانی خود از سبک های مدیریتی مناسب جهت توانمند کردن آنها استفاده کنند. تا بتوانند از بیشترین پتانسیل آنها به منظور کارایی و اثربخشی فردی و سازمانی بهره جویند. این یافته ها با یافته های فلاحی (۱۳۸۸)، سبحانی و همکاران (۱۳۹۰)، عظیمی (۱۳۹۲) و ذبیحی و رویین تن (۱۳۹۳) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش بینی توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها از طریق سرمایه فکری و فناوری اطلاعات نشان داد که، سرمایه فکری و فناوری اطلاعات، پیش بین توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی هاست ($R \text{ square} = 0/12$) و $p = 0/001$ و $R \text{ square} = 0/26$ ، $p = 0/001$ به طوری که ۱۲ درصدی واریانس (تغییرات) متغیر توانمند سازهای روان شناختی توسط متغیر پیش بین سرمایه فکری و ۲۶ درصد واریانس (تغییرات) متغیر توانمند سازهای روان شناختی توسط فناوری اطلاعات آزمودنی ها تبیین می شود که این نشان دهنده قدرت پیش بین بیشتر متغیر فناوری اطلاعات نسبت به متغیر سرمایه فکری است؛ بنابراین نتایج این پژوهش و نتایج پژوهش های 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 می تواند بر توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها تاثیر گذار باشد. پس لازم است که سازمان ها و مدیران به منظور بهره برداری موثر از سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی و استفاده از قابلیت های آنها به منظور توانمند سازی روان شناختی کارشناسان و در نهایت کل سازمان، برنامه های مناسبی تدوین، راهبردی درست را نسبت به بهره گیری از آنها تدارک ببینند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها از طریق مولفه های سرمایه فکری نشان داد که تنها مولفه سرمایه انسانی، قابلیت پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها را دارد ($\beta=0/39$ و $p=0/002$). یا فته های این پژوهش با یافته های پژوهش های نیک رفتار (۱۳۹۴) و کفاش پور و نوابی (۱۳۹۳) مطابق است؛ همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها از طریق مولفه های فناوری اطلاعات نشان داد که تنها مولفه مدیریت، قابلیت پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی آزمودنی ها را دارد ($\beta=0/40$ و $p=0/001$). یافته های این پژوهش با یافته های پژوهش های قواد و ملحم (۲۰۱۴)، اویلود و بامیگولا (۲۰۱۲) و ناصر و منصور (۲۰۱۳) مطابق است؛ بنابراین با توجه به عدم پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی توسط بعضی از مولفه های سرمایه فکری (سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) و مولفه های فناوری اطلاعات (سخت افزار، نرم افزار، شبکه، امنیت و پایگاه داده و سیستم های اطلاعاتی) و همچنین تاثیر پذیری توانمندسازهای روان شناختی از طریق بعضی از مولفه های سرمایه فکری (سرمایه انسانی) و مولفه های فناوری اطلاعات (فرایندها و سیستم ها و

1. Smitson and Et al
2. Sulaiman and Et al
3. Ajmi& Arb chadegani
4. Qudah & Melhem
5. Oyelude & Bamighola
6. Naser& Mansour

مدیریت) با ضریب رگرسیونی Beta پایین تر از ۵۰ درصد که نشان دهنده تاثیر گذاری در حد متوسط این متغیر هاست، ضرورت دارد که به منظور بهره مندی حداکثری از سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی در این سازمان ورزشی برای توانمند سازی روان شناختی آنها، اقدامات ذیل انجام شوند:

- همان گونه که نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد، تاثیر گذاری متغیرهای سرمایه فکری و فناوری اطلاعات بر توانمند سازهای روان شناختی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران در حد متوسط است. این موضوع باید مورد بررسی موشکافانه و علمی قرار گیرد تا دلایل آن روشن و مشخص شود و اقدامات لازم در جهت رفع آنها انجام گیرد.
 - دوره های آموزشی در زمینه استفاده از سرمایه های فکری و فناوری های لازم متناسب با نیازهای کارشناسان طراحی و تدارک دیده شود.
 - نسبت به ایجاد فرهنگی مناسب برای استفاده از سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی در انجام دادن فعالیت های کاری برنامه ریزی شود. به طور مثال دادن پاداش های مناسب به کسانی که از سرمایه های فکری و فن آوری های اطلاعاتی برای انجام فعالیت های اداری به صورت صحیح، استفاده می کنند.
 - نیازهای بخش های مختلف سازمان در زمینه سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی به صورت علمی و مناسب شناسایی شود.
 - با بررسی سازمان های موفق در زمینه استفاده از سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی، راهکارهای نوین استفاده شود و به کارگیری آنها را برای انجام دادن وظایف کاری، به کارشناسان آموزش دهند.
- همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری، الگوی مفهومی طراحی شده پژوهشگر را تایید کرد. نتایج نشان داد که تاثیر سرمایه فکری بر توانمند سازهای روان شناختی $(0.17) =$

β و $t=2/06$) و همچنین تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمند ساز های روان شناختی ($\beta=0/69$ و $t=6/87$) معنادار است. در ضمن برای بررسی روابط علت و معلولی بین این متغیرها از نرم افزار مدلیابی معادلات ساختاری Pal smart استفاده شد که نتایج آن وجود رابطه علت و معلولی بین این متغیرها را تایید کرد و نشان داد که قدرت پیش بینی متغیر های سرمایه فکری و فناوری اطلاعات برای پیش بینی متغیر توانمند سازهای روان شناختی آزمودنی ها در حد متوسط است ($Q^2=0/138842$). سرانجام نتایج نشان داد که الگوی ارائه شده در پژوهش از برازش مناسب و در حد بالایی برخوردار است ($GOF=0/551$). بنابراین با توجه به معناداری روابط بین متغیرها، وجود رابطه علت و معلولی بین آنها و برازش مناسب، قوی و در حد بالایی الگوی ارائه شده بین متغیرهای تحقیق انتظار می رود که مدیران این سازمان ورزشی جهت توانمند سازی روان شناختی نیروهای انسانی خود از سرمایه های فکری و فناوری های اطلاعاتی نهایت استفاده را کنند.

منابع

۱. 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.
۲. براتی کشه، آسیه. (۱۳۸۸). تبیین و بررسی رابطه سرمایه فکری در توانمند سازی مدیران برای تصمیم گیری (مطالعه موردی شرکت ایران خودرو). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
۳. پورکیانی، محمد. عظیمی، شهرام و حیدری، فرهاد. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مدیریت ارتباط با مشتری بر عملکرد بازاریابی شرکت های تولیدی پوشاک ورزشی دایی و مجید. چهارمین همایش ملی دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی، ص ۵۸.
۴. دعایی، حبیب اله. یعقوبی، نورمحمد و شیخ پور، زانیار. (۱۳۹۱). تاثیر سرمایه فکری بر توانمند سازی کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۵. ذبیحی، سعیده و رویین تن، اعظم. (۱۳۹۳). رابطه بکارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر اثر بخشی و توان مندی معلمان تربیت بدنی. اولین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی در خدمت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی ملایر، ص ۸۸.
۶. رحمانی تبار، نریمان. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان بکارگیری فن آوری اطلاعات و توانمند سازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه. اولین همایش فناوری ارتباطات و اطلاعات در مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب، ۱۱۲.
۷. سبحانی، یزدان، حبیب، هنری، شهلائی، جواد و حاتمی، سعید. (۱۳۹۰). ارتباط میان استفاده از فن آوری اطلاعات با اثربخشی و توان مندی کارکنان سازمانهای ورزشی. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، ص ۹۹.
۸. شجاعی و همکاران. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران (مطالعه موردی: استان کردستان)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد سنندج.
۹. عبدالمهی، بیژن. (۱۳۸۸). توانمند سازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منبع انسانی، تهران، انتشارات ویرایش تابستان.
۱۰. عظیمی، شهرام. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط فناوری اطلاعات و ارتباطات با اثربخش در سازمان های ورزشی. اولین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور لرستان، واحد دلفا، ص ۶۴.

۱۱. فلاح، محمد باقر و بهارستان، امید (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان کرمانشا. ژرنال بین المللی تحقیقات علمی در علوم مدیریت و اقتصاد. شماره ۳، ص، ۱۶۲-۱۵۰

۱۲. فراهانی، ابوالفضل. زارعی، مریم و اسماعیل شریفیان (۱۳۸۸). در تحقیقی تحت عنوان فن آوری 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

۱۳. 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

۱۴. کوهپار و همکاران. (۱۳۹۲). تاثیر سرمایه فکری در توانمند سازی روانشناختی کارکنان پزشک قانونی در ایران، ژورنال بین المللی علوم مدیریت، ص، ۵۸-۶۲

۱۵. مصلحی، محسن، سموعی، راحله. (۱۳۹۱). توانمند سازی کارکنان واحد سلامت، توسعه و ارتقای کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، ۹۵

۱۶. نفری، ندا و امید فر، غلامرضا. (۱۳۸۹). تاثیر ابعاد ساختاری سرمایه فکری بر توان مند سازی روانشناختی کارکنان معاونت هزینه وزارت امور اقتصاد و دارایی، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۳.

۱۷. 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

۱۸. نادری، ناهید و همکاران. (۱۳۸۵). مفاهیم و راهبردهای توانمند سازی کارکنان، مجله تدبیر، شماره ۱۸۶

۱۹. وارث، حامد. (۱۳۸۷). ظهور تکنولوژی اطلاعات، مجله تدبیر، آبان، شماره ۸۷

20. Naser. A, Mansour. A. N. (2013). The effect of international technology in empowerment public sector employees: A field study. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*. vol5,no1.

21. Oyelude. Adeton and Bamighbola (2012). women empowerment through access to information: the strategic roles of non-governmental organizations in nigria. <http://confereance.ifla.org.ifla78.Helsinki>.

22. 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 .

23. Rose and Barrons,(2005).The Effect of Disclosing Intellectual Capital(The Core Asset for the Third Millennium Economic entities)on the Internal and External Finacial Statements, Users, 2005.

24. Skuse,Andrew (2009).“Information Communication technologies Poverty and Empowerment, Social Development Department”, Dissemination note. Managing service Quality, 21(4).

25. 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.

26. 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.doi:10.4103/2277-9531.139250.

27. 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 .

