

بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی

علی کریمی^{*}، علی احمدی^۲

۱- استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

(دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۵ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۰)

چکیده

امروزه پذیرش فناوری‌های جدید، یکی از موارد چالشی در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های ورزشی است که کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. تناسب بین منابع استراتژیک سازمان در کنار به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات، مولد خلاقیت در پردازش عملیات و به تبع آن ارائه محصول و خدمات جدید است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی انجام شد. روش پژوهش توصیفی - هم‌بستگی و به لحاظ هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۲۰ نفر از مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود که با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای و بر اساس فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد بود. در این پژوهش جهت بررسی روابط بین اجزاء مدل از معادلات ساختاری و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. نتایج نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی تأثیر مثبت و معنادار داشته است و بر این اساس فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی، فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خودکارآمدی، سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی و خودکارآمدی بر توانمندسازی تأثیر مثبت و معناداری داشته است. پیشنهاد می‌شود مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه



جهت ایجاد پیامدهای اثربخش و مولد، فناوری اطلاعات و ارتباطات را در سازمان‌های ورزشی با مباحثی از قبیل توانمندسازی، سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی همگام سازند.

واژه‌های کلیدی: دانش و فناوری، فعالیت‌های ارزش‌آفرین، ارزش‌های مشترک، توان سازنده.

مقدمه

وقوع انقلاب ارتباطات در دهه حاضر سبب شده است که عصر حاضر به نام عصر اطلاعات و ارتباطات نامیده شود. کاربردهای مختلف فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب افزایش کیفیت زندگی شده است و در بسیاری از کشورهای پیشرفته دنیا، زندگی بدون استفاده از آن‌ها بسیار دشوار یا امکان‌پذیر نیست (مردانی شهر بابک و خاکی، ۲۰۱۹). چراکه امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات^۱، بخش جدایی‌ناپذیری از زندگی روزمره افراد و شرط بقای سازمان‌ها شده است. هر کسب و کاری به میزان توانایی و نیاز خود، از فناوری اطلاعات و ارتباطات در بخش‌های مختلف استفاده می‌کند (عرب سرخی، ۲۰۲۰). در واقع گسترش روزافزون فناوری اطلاعات و ارتباطات در مقیاس جهانی بدان دلیل است که امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و دانش و فناوری، کلیدی در توسعه، رقابت و پیشرفت در تمام زمینه‌ها محسوب می‌گردد. بدیهی است که بسیاری از بخش‌ها به منظور داشتن نقشی فعال و تأثیرگذار در عصر حاضر و نیز تضمین دوام و بقای خود در شرایط حال و آینده تلاش می‌نمایند با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان یک ابزار به سوی آینده جهش کنند، به همین دلیل، محور قرار دادن چنین فناوری‌هایی در سازمان‌ها می‌تواند ضمن خلق فرصت‌ها و ظرفیت‌های نوین، بسیاری از پتانسیل‌ها را به فعل درآورد (داوودی و فرقانی، ۲۰۲۲). فناوری اطلاعات و ارتباطات از حیاتی‌ترین اجزای سازمان‌ها محسوب می‌شوند و راه کار ورود به دنیای کسب و کار امروزی فناوری‌ها هستند (لامع و کاظم‌پور، ۲۰۲۰). در دهکده کوچک جهانی امروزی نیز مدیران سازمان‌های ورزشی برای دستیابی به ترکیبی مناسب از راهبرد، انگیزش و تعالی سازمانی باید به طور چشم‌گیری به فناوری اطلاعات مبتنی بر خلاقیت روی بیاورند تا از این طریق ضمن افزایش کارایی شیوه‌های راهبردی و برنامه‌های عملیاتی، تصمیمات اثربخش اتخاذ کنند و در جهت تأمین اهداف استراتژیک سازمان قدم بردارند (علوی و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌های ورزشی موفق شاهدهای بر این ادعاست که به کارگیری فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی توانسته است کارکردهای مهمی در زمینه تولید محصول خلاق و نو، کارآفرینی، بازاریابی و پردازش اطلاعات، مدیریت الکترونیک داوطلبان و عوامل ستادی، مدیریت ارتباط با مشتری، رویدادهای ورزشی و

رسانه‌ها، کیفیت محصول از قبیل تجهیزات برگزاری از قبیل اسکوربردهای هوشمند، ویدئو کمک داور و ابزار تجزیه و تحلیل رویدادها توسط مربیان و حوزه پزشکی ورزشی و شاخه‌های علوم ورزشی داشته باشد (نظری و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو رمز موفقیت سازمان‌های مادر علاوه بر موارد فوق، استقرار سیستم‌های اطلاعاتی و بهره‌گیری از قابلیت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در حوزه‌های مختلف سازمانی است (ژانگ، خان، لی و سالیک^۱، ۲۰۱۹). درحقیقت همزمان با سرعت گرفتن ورود فناوری اطلاعات و ارتباطات به سازمان‌ها، مقوله توانایی مدیران در ایجاد سازگاری بین ساختارها با سیستم‌های اطلاعاتی از طریق نقش تسهیل‌کننده مدیریت حامی و در نهایت بهره‌مندی از این هماهنگی در راستای ایجاد شیوه‌های جدید انجام وظایف و ارائه محصول و خدمات نو به شدت قوت گرفته است (ابولوش^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

امروزه به اعتقاد پژوهشگران، فناوری اطلاعات و ارتباطات از ابزارهای شناسایی شده جهت توانایی در تسهیل توانمندسازی در اقتصادهای نوظهور است. سازمان‌های امروزی نه تنها به دانش و اطلاعات بسیار وسیع‌تری نیاز دارند، بلکه به استقلال، خوداتکایی، اعتمادبه‌نفس و خلاقیت و ابتکار بیشتری نیازمندند (ابطحی و عباسی، ۲۰۱۶). برای دستیابی به این ویژگی‌ها، سازمان باید مهم‌تر منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند کند (صادقی عمل نیک و عبدالحسین‌زاده، ۲۰۱۷). با نگاهی دقیق‌تر در مدیریت، سابقه توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان تحت عناوین مختلف تیم‌سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت برمی‌گردد. آخرین تغییراتی که روی این موضوع انجام شد، توانمندسازی کارکنان نام گرفت (کردنائیک و بخشی‌زاده، ۲۰۱۵). توانمندسازی^۳ کارکنان یکی از استراتژی‌های مؤثر در سازمان‌ها در جهت دستیابی به اهداف سازمانی و اجرای امور به صورت مطلوب است (سازمان ورزش شهرداری، ۲۰۱۹). پس سازمان‌ها برای سازگاری با تغییرات سریع در شرایط نامطمئن محیطی و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه‌های گوناگون به کارکنان توانمند نیاز دارند (موسیوند و همکاران، ۲۰۱۷). توانمندسازی کارکنان راهبردی مناسب برای توسعه و شکوفایی سازمان تلقی می‌شود و شرایطی را برای مدیران مهیا می‌سازد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع و مناسب‌تر نشان دهند (علوی و همکاران، ۲۰۱۶). توانمندسازی موجب ایجاد شرایط روانی در سازمان می‌شود و در این شرایط کارکنان احساس می‌کنند که بر شرایط کار خود کنترل دارند و بهتر می‌توانند قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را نشان دهند. همچنین این

1.Zhang

2.Abuallosh

3.Empowerment



جو روانی موجب می‌شود که کارکنان به تغییر شرایط کاری خود و دستیابی به بهترین وضعیت ترغیب شوند، کارکنان توانمندشده که اکنون دارای شایستگی، قدرت اثرگذاری و خودمختاری هستند و شغل خود را بیش از گذشته با معنی می‌بینند بر ماهیت تغییر و اثرات آن به خوبی می‌اندیشند و اگر تصور کنند که تغییرات پیامدهای مثبتی برای آن‌ها و سازمان به همراه دارد به آسانی آن را خواهند پذیرفت (نثصار^۱، ۲۰۱۸). امروزه توانمندسازی یکی از ابزارهای سودمند ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود. توانمندسازی نوعی راهبرد کلان مقبولیت‌یافته، برای بهبود مستمر و یک علامت اختصاری برای انواع شیوه‌های کاربرد شایستگی‌های افراد در روش‌های خلاق و جدید برای تمام جنبه‌های عملکرد در سازمان است. اکثر مدیران تصور می‌کنند که با مفهوم توانمندسازی آشنا هستند، در حالی که فقط تعداد محدودی از آنان با مفهوم و کاربردش آشنایی دارند. بسیاری از سازمان‌ها علاقه‌مندند فرایند توانمندسازی را اجرا کنند، زیرا معتقدند کارکنان توانمند می‌توانند در نیل به اهداف مؤثر باشند. در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته توانمندسازی درمورد کارکنان و سازمان اجرا شده است، اما متأسفانه در تقویم آموزشی بسیاری از سازمان‌ها هنوز دوره آموزشی توانمندسازی منظور نشده است (مرصال و همکاران، ۲۰۱۹). توانمندسازی مهم‌تر چالش برای مدیران است. مدیران از طریق توانمندسازی کارکنان، اثربخشی خود را چند برابر و در نتیجه سازمان را کارآمدتر می‌کنند. در فرایند توانمندسازی، مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت‌های لازم را برای تصمیم‌گیری مستقل کسب کنند. در واقع امروزه توانمندسازی یکی از مهم‌تر عوامل افزایش با تأثیرات مثبت بر سرمایه اجتماعی و مالی ملت‌ها در اقتصادهای نوظهور است (شهلائی باقری و همکاران، ۲۰۲۱). در عصری که فعالیت‌های ارزش‌آفرین سازمان‌های آن، دیگر به دارایی‌های مشهود خود متکی نبوده و سعی بر استفاده از عوامل و دارایی‌های غیر قابل مشاهده خود دارند، سرمایه اجتماعی به عنوان یک مزیت رقابتی ارزشمند مطرح می‌شود (کشاورز، ۲۰۱۸). این سرمایه یکی از معروف‌ترین سرمایه‌های جدیدی است که امروزه بسیار از آن سخن گفته می‌شود، که عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی است. وجود سرمایه اجتماعی^۲، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و اقتصادی و فیزیکی است و برعکس نبود سرمایه اجتماعی، طی کردن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و مشکل می‌شود. پذیرش این مفهوم به عنوان یک نوع سرمایه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های

1. Nassar

2. social capital

اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و دولت‌مردان را در هدایت بهتر جامعه به سمت توسعه یاری رساند (طالع‌زاده و سعیدی، ۲۰۱۹). سرمایه اجتماعی مفهومی گسترده است که جنبه‌های متفاوتی چون شبکه‌های اجتماعی، اعتماد، تعهد، و ارزش‌های مشترک را در بر گرفته است و دارای دو مؤلفه شناختی که بازتاب نگرش‌ها و تمایلات افراد برای تعامل بین فردی و مؤلفه ارتباطی است که قدرت ارتباطات اجتماعی در گستره یک جامعه را منعکس می‌کند، (ناکانو و واشیزو^۱، ۲۰۲۱). بنابراین، مفهوم آن منبعث‌شده و ترویج‌یافته از روابط اجتماعی و مشارکت در گروه‌ها و انجمن‌هایی است که به دنبال مقاصد مشترک‌اند و از آن به عنوان مکانیسم توسعه‌دهنده ارزش‌ها و باورهای مشترک یاد می‌شود (بورگونو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است، چراکه سرمایه اجتماعی باعث پیشرفت و توسعه فرهنگی و اقتصادی شده و با به وجود آوردن شبکه‌های ارتباطی موجب تسهیل اهداف فردی و سازمانی می‌شود (کلهر و همکاران ۲۰۲۰). این سرمایه مفهومی چند بعدی و چند لایه دارد، که در سال‌های اخیر در حوزه‌های گوناگون علوم اجتماعی، اقتصاد و علوم سیاسی مطرح شده است. سرمایه اجتماعی به مثابه یک کل عبارت است از ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی‌ای که می‌توانند حس همکاری و اطمینان را در میان افراد یک جامعه پدید آورند. بسیاری از جامعه‌شناسان و متفکران حوزه‌های علوم اجتماعی بر این باورند، که توجه به سرمایه اجتماعی یکی از ابعاد مهم توسعه جوامع است (کبیری و همکاران، ۲۰۲۰). به طوری که سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام‌بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌هاست. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند (بوستانی و قربان حسینی، ۲۰۲۰). سرمایه اجتماعی با شاخص‌های اساسی اعتماد، انسجام، مشارکت، آگاهی و پیوند، شبکه‌ای از روابط اجتماعی را به وجود می‌آورد که به نفع دو طرف است (بانو^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). به طور کلی، سرمایه اجتماعی از دارایی‌های نامشهودی است که در صورت پیوند خوردن با خودکارآمدی تضمین‌کننده بقا و تکامل سازمانی خواهد بود، زیرا در مفهوم

1.Nakano & Washizu
2. Borgonovi
3.Bano



سرمایه اجتماعی مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها، شبکه‌های پیوند، همکاری و مشارکت مطرح است (کشاورز و همکاران، ۲۰۲۰).

خودکارآمدی^۱، به عنوان یک مفهوم از مفاهیم یادگیری اجتماعی، اولین بار در سال ۱۹۹۷ توسط بندورا مطرح شد. بندورا^۲ (۱۹۹۷)، اظهار می‌دارد که خودکارآمدی متغیر اثبات‌شده‌ای برای اثر گذاشتن بر اجراست. به گفته وی، خودکارآمدی اعتقاد یک نفر به قابلیت‌های خود در سازماندهی و انجام یک رشته فعالیت‌های مورد نیاز برای مدیریت شرایط و وضعیت‌های مختلف است؛ به عبارت دیگر، خودکارآمدی اعتقاد یک فرد به توانایی خود به منظور موفق شدن در وضعیت خاص است. به عقیده بندورا این اعتقاد، عامل تعیین‌کننده چگونگی تفکر، رفتار و احساس افراد است. بندورا همچنین، احساس خود کارآمدی را به عنوان یک فرایند ادراکی در افراد می‌داند که یک قضاوت ذهنی درباره توانایی آن‌ها مطابق با تقاضاهای محیطی ایجاد می‌کند. در نتیجه وقتی ورزشکاران خود را باور نکرده‌اند، نمی‌توانند خود را برای اجرای درست مهارت آماده کنند یا به اندازه کافی تلاش نخواهند کرد. از مهم‌تر دلایلی که ورزشکاران را از رسیدن به نیروهای ذاتی‌شان باز می‌دارد، توجه بیش از حد به بهبود کیفیت‌های فیزیکی در توسعه مهارت‌ها و عملکردهای ورزشی است، به عبارت دیگر آنان این حقیقت را که انسان تنها جسم نیست، دست کم گرفته‌اند. بندورا در خصوص خودکارآمدی مطرح می‌کند که خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آن‌ها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است (ستین^۳، ۲۰۱۸). خودکارآمدی، همچنین نقش مؤثری در پیامدهای بالقوه مشوق‌ها و بازدارنده‌های مورد انتظار دارد. پیامدهای قابل پیش‌بینی، اغلب به باورهای افراد در توانایی انجام فعالیت‌ها در موقعیت‌های مختلف وابسته است. افراد دارای کارآمدی بالا انتظار پیامدهای مطلوب از طریق عملکرد خوب را دارند، ولی افراد دارای کارآمدی پایین، انتظار عملکرد ضعیفی از خود دارند و در نهایت نتایج منفی یا ضعیفی را به دست می‌آورند (ایوو و هولزمر^۴، ۲۰۱۷). در واقع، خودکارآمدی اطمینانی است که شخص، رفتار خاصی را با موفقیت اجرا می‌کند و انتظار نتایج به دست آمده را دارد (شیرزاد و جلالی فراهانی، ۲۰۲۰). که به عنوان ساختار ویژه و باور و اعتقاد درباره سطح شایستگی

1. efficacy

2. Bandura

3. Çetin

4. Iwu & Holzemer

در وضعیت‌های ویژه عنوان شده است (آریان‌پور و همکاران، ۲۰۱۹). از تعاریف قبلی چنین بر می‌آید که خودکارآمدی، اطمینان خاطری است که شخص درباره انجام فعالیت خاص احساس می‌کند. این مفهوم میزان تلاش و سطح عملکرد فرد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، زیرا در فرایند تغییر رفتار، ارتقای خودکارآمدی بسیار مهم است. تکرار در عملکرد، ساده کردن و تقسیم کردن یک کار به مراحل کوچک، می‌تواند در انجام هر مرحله از کار، فرد را خودکفا کند و در نهایت به خودکارآمدی کامل منجر شود (روسنستوک^۱، ۲۰۱۸).

پیشینه پژوهش

جمالی و همکاران (۲۰۱۵)، پژوهشی در ارتباط با تأثیر کاربرد فناوری ارتباطات و اطلاعات بر توانمندسازی شغلی دبیران شهرستان بوشهر انجام دادند. روایی محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ در شاخص‌های بهبود کیفیت عملکرد دبیران، استقلال و آزادی عمل دبیران و افزایش مسوولیت تصمیم‌گیری محاسبه گردید. نتایج پژوهش نشان داد که کاربرد فناوری ارتباطات و اطلاعات بر بهبود کیفیت عملکرد و افزایش مسوولیت تصمیم‌گیری به طور معناداری موثر بوده، ولی کاربرد فناوری ارتباطات و اطلاعات بر استقلال و آزادی عمل آن‌ها تأثیر ندارد.

سبک بار و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی تحت عنوان ارزیابی نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در توانمندسازی زنان روستایی انجام دادند. این پژوهش به صورت میدانی در روستای قرن آباد انجام شد. در ابعاد توانمندی اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و روانی نیز تأثیرات فناوری اطلاعات و ارتباطات در ایجاد روانی مشهودتر است. از طرفی استفاده از فناوری رابطه معناداری را با تغییر نگرش زنان نسبت نقش زن در جامعه روستایی نشان می‌دهد.

اسمالینگ^۲ (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان ارتباط میان فناوری اطلاعات و توانمندسازی و سرمایه اجتماعی انجام داد. نتایج نشان داد که امروزه پیشرفت جوامع از ابعاد مختلف علمی و فناوری، روندی انفجاری و غیر قابل کنترل به خود گرفته است، به گونه‌ای که جهان هر روز شاهد کشف و اختراع ابزارها و وسایل تبیین روش‌ها، ساختارها و فرایندهایی است که بدون کاربست آن حل مسائل و مشکلات سازمان امکان‌پذیر نیست. بدین معنا که انسان ناگزیر است برای مواجهه با مسائل روزافزون و جدید سازمانی و حل آن‌ها، همواره خود را با دانش و فناوری جدید مجهز کند. بنابراین ممکن است در مقطعی از زمان از دانش و مهارت لازم برای مواجهه با پدیده‌های سازمانی

1. Rosenstock

2. Smalling



برخوردار باشند، ولی تغییرات محدود و شتاب‌زده علمی به سرعت دانش و مهارت آن‌ها را منسوخ و بازسازی و نوسازی دانش و تجربیات آن‌ها را برای سازگاری با تغییرات ضروری سازد. سالسولا^۱ (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان ارتباط میان فناوری اطلاعات و توانمندسازی و سرمایه اجتماعی انجام داد. نتایج نشان داد که چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان را به جست‌وجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است.

اولاه (۲۰۱۷)، پژوهشی تحت عنوان توانمندسازی، روابط نامتقابل قدرت و تأثیرات فناوری اطلاعات در روستایی از بنگلادش انجام داد. با پرسیدن این که فناوری اطلاعات تا چه حد افراد بیشتری را متقاعد می‌سازد تا به طور فعال در جامعه خود مشارکت داشته باشند و چه عواقبی را برای توانمندسازی در بر می‌گیرد، مشخص شد که مداخله فناوری اطلاعات از بالا به پایین به خودی خود نمی‌تواند تغییرات اساسی برای افراد در انتهای هرم اجتماعی ایجاد کند. روابط قدرت نامتقارن همچنان گروه‌های حاشیه‌نشین را از دریافت مزایای ادعایی امکانات فناوری اطلاعات محروم می‌کند. این مطالعه نیاز به درک حیاتی‌تر، متمرکز بر تمرین از روابط بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی روستایی را نشان می‌دهد، در حالی که همچنین بر تغییر روش اتصال ایالات و شهروندان آن‌ها در جنوب مدرن آسیا تأکید دارد.

جونگ^۲ (۲۰۱۵)، پژوهشی در ارتباط با فناوری اطلاعات و ارتباطات، عملکرد و سرمایه اجتماعی انجام داد. نتایج نشان داد که آموزش در ارتقای مهارت‌های مدیران و عملکرد سازمانی نقش دارد و از عوامل تعیین‌کننده عملکرد شغلی و ایجاد نگرش مثبت در کارکنان است.

شمسی‌فر و همکاران (۲۰۱۹)، هدف از پژوهش خود را طراحی مدل ساختاری روابط سبک‌های رهبری ادراک‌شده، خودکارآمدی و توانمندسازی ساختاری با توانمندسازی روان‌شناختی دبیران بیان کردند. روش مطالعه حاضر از نوع هم‌بستگی بود که از طریق الگوی معادلات ساختاری تحلیل شد. جامعه پژوهش شامل تمام دبیران دوره متوسطه شهرستان خرم‌آباد بود. تعداد ۴۰۰ دبیر به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند و ۳۸۵ دبیر (۲۰۲ زن و ۱۸۳ مرد) به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. ابزارهای سنجش شامل: پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی، سبک‌های رهبری ادراک‌شده، توانمندسازی ساختاری و خودکارآمدی معلم بود. یافته‌ها نشان داد که از بین سبک‌های رهبری ادراک‌شده، ارتباط سبک‌های توجیهی و تفویضی با خودکارآمدی معنادار بود، اما ارتباط سبک‌های مشارکتی و

1.Salsola

2.Jung

دستوری معنادار نبود. همچنین، ضرایب اثرات غیر مستقیم سبک‌های رهبری توجیهی و مشارکتی بر توانمندسازی روان‌شناختی از طریق خودکارآمدی معنادار بود، اما ارتباط مستقیم و معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و توانمندسازی ساختاری دیده نشد.

شفیعی‌پور و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهشی با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی (از خصوصیات افراد با حس خودکارآمدی بالا) بیان کردند که شبکه‌های اجتماعی نیز تأثیر زیادی بر توسعه کارآفرینی دارند؛ به عبارتی هر چه شبکه‌های اجتماعی از طریق همکاری برای تحقق اهداف هماهنگی بیشتری داشته باشند، در توسعه کارآفرینی نقش و اثر بیشتری خواهند داشت.

احمدی و فیض‌آبادی (۲۰۱۲)، در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد (از نشانه‌های خودکارآمدی) سازمانی در شهرداری دریافتند که بین اعتماد افراد با بهبود عملکرد رابطه مستقیم وجود دارد و با افزایش اعتماد بین افراد سازمان عملکرد افراد رو به رشد خواهد بود.

یافته‌های پژوهش خورشید (۲۰۱۳)، نشان داد که خودکارآمدی کارآفرینان بر شایستگی اجتماعی آن‌ها تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد، اما بر سرمایه اجتماعی آن‌ها تأثیر مستقیم و معناداری ندارد. به علاوه نتایج پژوهش نشان داد که شایستگی اجتماعی می‌تواند رابطه بین خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی را کاملاً میانجی‌گری کند.

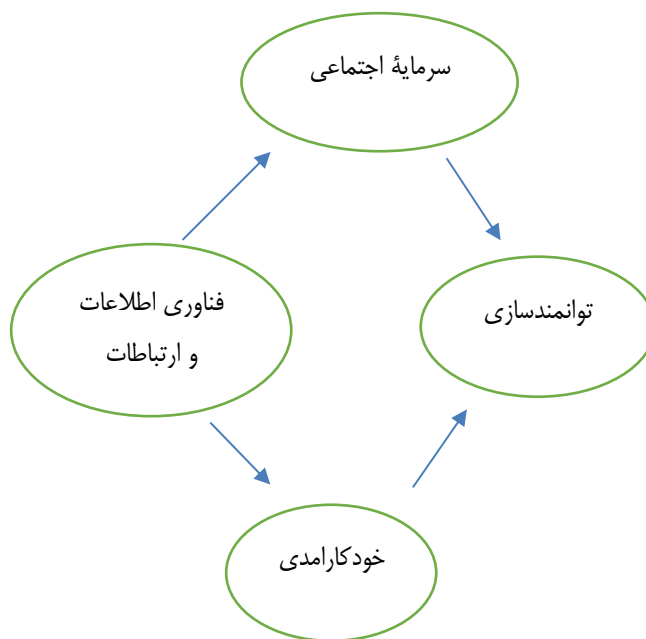
صراف (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان (از ویژگی‌های خودکارآمدی شغلی)» نتیجه مثبت بین این دو متغیر را گزارش کرد. لی^۱ (۲۰۱۵)، بیان کرده است که سرمایه اجتماعی به ویژگی‌های سازمان‌های اجتماعی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی اشاره می‌کند که هماهنگی و همکاری برای بهره‌وری مضاعف کارکنان را تسهیل می‌کند.

به طور کلی با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده و تأیید نقش و اهمیت انکارنشده دو متغیر مطالعه‌شده (فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی) در جهت بهبود عملکرد سازمانی و منابع انسانی و در نتیجه افزایش کارایی سازمانی، نیاز اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه به عنوان یک سازمان متولی ورزش در استان به افراد با حس خودکارآمدی بالا، بیش از پیش احساس می‌شود. در کنار وجود کارکنان مسئول و متعصب به شغل، ایجاد فضای ارتباطی مبتنی بر اعتماد و همکاری، سرمایه اجتماعی را در سازمان تسری خواهد داد و بدین وسیله موفقیت، بقا و کارایی سازمان تا حد درخور توجهی تضمین خواهد شد. بنابراین از آن جا که توجه به میزان فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی و سطح عوامل واسطه‌ای خودکارآمدی و سرمایه

1.Li



اجتماعی و ارتباط بین آن‌ها نقش مؤثری در پیشبرد اهداف و مأموریت هر سازمانی می‌تواند داشته باشد، در پژوهش حاضر درصدد هستیم به این سؤال پاسخ دهیم که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی چه تأثیری می‌تواند داشته باشد؟ و مدل ارتباطی آن‌ها چگونه است؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی — پیمایشی و مبتنی بر معادلات ساختاری بود که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۲۰ نفر از مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بودند که با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای و بر اساس فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها استفاده از چهار پرسش‌نامه استاندارد: کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات (قاسمی و همکاران، ۲۰۱۱)، توانمندسازی (اسپرتیزر، ۱۹۹۵)، سرمایه اجتماعی (خداداد و همکاران، ۲۰۱۴) و خودکارآمدی (لی و همکاران، ۲۰۱۰) بود. در این پژوهش اعتبار صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید ۱۰ نفر از

متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه‌ها به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۹۳، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ به دست آمده است. همچنین جهت بررسی روابط بین اجزای مدل از معادلات ساختاری و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است.

نتایج و یافته‌ها

بر اساس شاخص‌های آمار توصیفی، ۸۰ درصد افراد نمونه را مردان و ۲۰ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. ۲۷ درصد افراد بین ۲۵ تا ۳۵، ۴۰ درصد افراد بین ۳۶ تا ۴۵ و ۳۳ درصد افراد ۴۶ تا ۵۵ سال سن داشته‌اند. همچنین ۱۷ درصد افراد دارای مدرک کاردانی، ۳۲ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی، ۴۲ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵ درصد افراد نمونه نیز دارای مدرک دکتری بودند (جدول ۱).

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

شاخص	سن	مدرک تحصیلی				جنسیت		
۲۵-۳۵	۳۶-۴۵	۵۵-۴۶	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتر	مرد	زن
۶۳	۸۹	۲۳	۲۳	۶۶	۷۱	۱۵	۹۷	۷۸
۲۷	۴۰	۳۳	۱۷	۳۲	۴۶	۵	۸۰	۲۰

مقادیر توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش (جدول ۲).

جدول ۲. بررسی میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
توانمندسازی	۳.۱۱	۰.۶۲۱
خودکارآمدی	۳.۴۱	۰.۵۲۵
سرمایه اجتماعی	۳.۲۵	۰.۵۹۸
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۳.۵۴	۰.۴۱۲

بر اساس جدول ۲ نتایج نشان داد که متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات دارای بیشترین میانگین و متغیر توانمندسازی دارای کم‌ترین میزان میانگین است. بررسی فرض نرمان بودن داده‌های پژوهش



جدول ۳. مقایسه توزیع نمرات متغیرهای تحقیق با توزیع نرمال از نظر پاسخ‌گویان

متغیرها	سطح معناداری	نتیجه آزمون
توانمندسازی	۰/۰۹۸	نرمال
خودکارآمدی	۰/۳۵۴	نرمال
سرمایه اجتماعی	۰/۵۴۴	نرمال
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۶۲۵	نرمال

بر اساس یافته‌های جدول ۳، آماره $k-s-z$ در سطح $p \leq 0.05$ برای همه متغیرها معنادار نبوده بنابراین توزیع متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. به عبارت دیگر همه متغیرهای تحقیق نرمال هستند.

بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری - روایی همگرا

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب است. در این تحقیق جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شده است.

جدول ۴. مقادیر روایی مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	روایی
توانمندسازی	۰.۵۶۷
خودکارآمدی	۰.۶۰۳
سرمایه اجتماعی	۰.۶۰۲
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰.۵۰۴

- پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی مرکب)

ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار (۰/۰۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد.

پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۰۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). در جدول ۵ نتایج پایایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

جدول ۵. مقادیر روایی و پایایی مربوط به هر یک از متغیرها		
متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
توانمندسازی	۸۰۸۰.	۸۶۷۰.
خودکارآمدی	۸۳۵۰.	۸۸۳۰.
سرمایه اجتماعی	۸۳۴۰.	۸۸۲۰.
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۸۸۲۰.	۹۰۱۰.

جدول ۶. بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش				
سازه‌ها	توانمندسازی	خودکارآمدی	سرمایه اجتماعی	فناوری اطلاعات
توانمندسازی	۰.۷۵۳			
خودکارآمدی	۰.۶۹۹	۰.۷۷۷		
سرمایه اجتماعی	۰.۶۸۳	۰.۷۸۴	۰.۷۷۷	
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰.۶۳۸	۰.۶۷۳	۰.۷۶۵	۰.۶۳۶

جدول ۶ بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش را نشان می‌دهد. روایی واگرایی اندازه‌ای است که هر سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی واگرایی از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل - لارکر استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج‌شده، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین هم‌بستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد، یعنی مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار هم‌بستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد



(فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که تمامی متغیرها روایی و اگرایی قابل قبولی دارند.

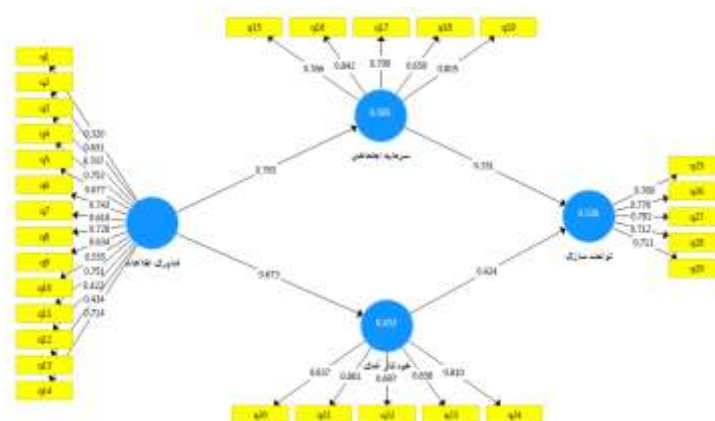
بررسی مدل درونی (ساختاری) پژوهش

- یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (Smart-Pls)

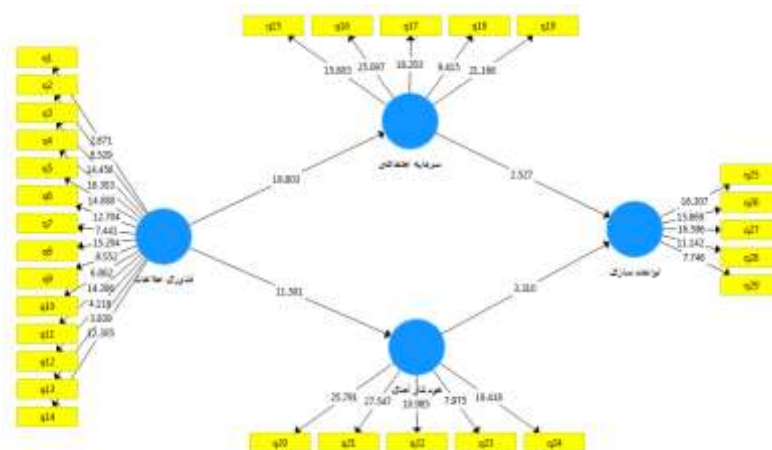
در این قسمت با بیان فرضیات تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل ساختاری در پی آزمون فرضیات تحقیق و تحلیل نتایج حاصل هستیم. یادآوری می‌شود که:

$$\begin{array}{lll} \alpha = 0/05 & \alpha/2 = 0/025 & z_{\alpha/2} = 1/96 \\ \alpha = 0/01 & \alpha/2 = 0/005 & z_{\alpha/2} = 2/57 \\ \alpha = 0/001 & \alpha/2 = 0/0005 & z_{\alpha/2} = 3/32 \end{array}$$

برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرت‌مندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری هم‌زمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آن‌ها را با داده‌ها تأیید کنند. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد.



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر (بتا)



شکل ۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بحرانی (آماره تی)

جدول ۷. نتایج شاخص‌های هم‌خطی

متغیرها	VIF
توانمندسازی	۱.۵۸۸
خودکارآمدی	۱.۸۸۶
سرمایه اجتماعی	۲.۳۴۴۳۲۲
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۲.۱۲۷

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم واریانس استفاده می‌شود (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرهاست که با توجه به جدول ۷ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

جدول ۸. نتایج اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

فرضیات	ضریب تأثیر (β)	ارزش T
فناوری اطلاعات و ارتباطات ← سرمایه اجتماعی	۰/۷۶۵	۱۹/۸۰۳
فناوری اطلاعات و ارتباطات ← خودکارآمدی	۰/۶۷۳	۱۱/۵۰۱



۲/۵۲۷	۰/۳۵۱	← سرمایه اجتماعی	توانمندسازی
۳/۳۱۰	۰/۴۲۴	← خودکارآمدی	توانمندسازی

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر هستند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان‌سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم در جدول ۸ آورده شده است. با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی با ضریب تأثیر ۰/۷۶ و مقدار t ۱۹/۸۰۳، فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خودکارآمدی با ضریب تأثیر ۰/۶۷ و مقدار t ۱۱/۵۰۱، سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی با ضریب تأثیر ۰/۳۵ و مقدار t ۲/۵۲۷، خودکارآمدی بر توانمندسازی با ضریب تأثیر ۰/۴۲ و مقدار t ۳/۳۱۰ تأثیر مثبت و معناداری داشته است. همچنین فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی با ضریب تأثیر ۰/۷۶، بیشترین اثرگذاری و سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی با ضریب تأثیر ۰/۳۵ کم‌ترین تأثیر را داشته است. سومین معیار ارزیابی مدل محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزئی است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک روش PLS بر خلاف روش کواریانس محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک قرار بوده و وتزلس و همکاران سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کردند. این شاخص به صورت میانگین R^2 و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{average (Comunalitie)}} * R^2$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Comunalitie) و متوسط ضریب تعیین (average R Square) است.

جدول ۹. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرهای درون‌زا	R ²	Communality	GOF
توانمندسازی	۰.۵۳۶	۰.۳۴۹	$GOF = \sqrt{0.524 * 0.355} = 0.256$
خودکارآمدی	۰.۴۵۳	۰.۳۹۵	
سرمایه اجتماعی	۰.۵۸۵	۰.۳۹۲	
فناوری اطلاعات و ارتباطات	-	۰.۲۸۷	

شاخص GOF این مدل، ۰.۲۵۶ به دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به ماهیت پویای سازمان‌های ورزشی در عصر حاضر، کم‌تر سازمانی یافت می‌شود که از مقوله فناوری اطلاعات و ارتباطات و کارکردهای تأثیرگذار آن بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی چشم‌پوشی کند. اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که فناوری اطلاعات و ارتباطات برای این که در سازمان‌های ورزشی پیامدهای اثر بخش و مولد ایجاد کند، باید با مباحثی از قبیل توانمندسازی، سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی همگام شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی انجام شد.

نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه تأثیر مثبت و معنادار داشته است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق خطیبی (۲۰۱۶) با عنوان «هویت مدرن و فضای مجازی در بین کارکنان جوان ایرانی در دانشگاه علامه» و نتایج تحقیق حسنی (۲۰۱۴) با عنوان «اینترنت و ارزش‌ها: بررسی رابطه بین استفاده از اینترنت و گرایش دانشجویان به ارزش‌های سیاسی با تأکید بر آزادی بیان و مشارکت در حکومت» همسو است.

سرمایه اجتماعی سرمایه‌ای است که در شبکه روابط بین انسان‌ها تعبیه شده و سبب تسهیل امور زندگی و فعالیت‌های اقتصادی می‌شود و در سطح خرد افراد را راحت‌تر به اهدافشان می‌رساند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی سبب افزایش سرمایه اجتماعی می‌گردد (پناهی و پناهی، ۲۰۱۶).



ایده اصلی سرمایه اجتماعی عضویت در شبکه‌هایی است که مبتنی بر مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌های مشترک است و امکان مشارکت مردم را در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل فراهم می‌کند. حیات و تقویت سرمایه اجتماعی، مستلزم مشارکت اجتماعی بیشتر مردم در شبکه‌های ارتباطی است که دستیابی به منفعت جمعی را از طریق همکاری و همیاری تسهیل می‌کند (قاسمی و مهری، ۲۰۱۷).

با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در اقتصادهای نوظهور، افراد می‌توانند زندگی اجتماعی، سیاسی و اقتصادی خود را با تغییر و شکل‌دهی مجدد فرایندهایی که به فرصت‌های رشد و توسعه منجر می‌شود، متحول کنند و این امکان را داشته باشند تا شکاف‌های بسیاری را در توسعه اقتصادی - اجتماعی جامعه از بین ببرند. فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمک افراد در بازارهای در حال ظهور در شناسایی چشم‌اندازهای جدید اشتغال، مشارکت در فرصت‌های خوداشتغالی و توسعه فردی - اجتماعی از نظر خودکارآمدی بیشتر و افزایش سرمایه اجتماعی، اعتبار یافته است (تقی‌زاده و غفاری، ۲۰۱۱).

از دیگر نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش تأثیر مثبت و معنادار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خودکارآمدی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق قربانی و همکاران (۲۰۱۶)، مبنی بر رابطه سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات با خودکارآمدی رایانه‌ای در آموزگاران مدارس استثنایی شهر بیرجند همسو است. نتایج مطالعه نشان داد هر چقدر فرد مهارت و دانش بیشتری در زمینه سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات پیدا کند، دیدگاه بهتری نسبت به توانایی خود در استفاده از رایانه داشته و در مجموع خودکارآمدی رایانه‌ای بالاتری خواهد داشت که می‌تواند به استفاده بیشتر از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی - یادگیری منجر شود. و نیز با نتایج تحقیق محبوبی و همکاران (۲۰۱۱)، مبنی بر «تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خودکارآمدی، عملکرد تحصیلی و کارآفرینی دانشجویان پیام نور آذربایجان غربی» همسوست. نتایج مطالعه نشان داد که تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خودکارآمدی، عملکرد تحصیلی و کارآفرینی در زنان و مردان معنی‌دار است و تأثیر «فاوا» بر هر سه مورد تأیید شد. فناوری اطلاعات و ارتباطات، مزایایی مانند دسترسی بیشتر به جامعه، اطلاعات و فرصت‌هایی را فراهم می‌کند که افراد با خودکارآمدی بالا می‌توانند برای عرضه و فروش مستقیم محصولات خود در جامعه استفاده کنند (رحمان و تقی‌زاده، ۲۰۱۷). پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که خودکارآمدی در رابطه با فناوری اطلاعات و ارتباطات، اثرات مستقیم

مثبت و تعدیل‌کننده بر نگرش‌های فناوری، رضایتمندی و کاهش اضطراب، افسردگی و سرخوردگی داشته است (چائو و کونگ چان^۱، ۲۰۱۷).

استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش مهمی در تأثیرگذاری بر ایجاد سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با خودکارآمدی دارد، چه به طور مستقیم و چه غیر مستقیم (خوشدل لنگرودی و محمدحسینی، ۲۰۱۴). در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات این بدان معنی است که تجربیات درک‌شده در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر باور دانشجویان به توانایی‌های آن‌ها برای موفقیت در فعالیت‌های خاص یا فعالیت‌های دیجیتالی مهم است (حفیظ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش تأثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق عرب سرخی (۲۰۲۰)، مبنی بر اینکه توانمندسازی یکی از مهم‌تر عوامل افزایش و تأثیرات مثبت سلامت اجتماعی و مالی ملت‌ها در اقتصادهای نوظهور است، همسوست.

سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی و فیزیکی، و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد شده است، که آن به زندگی افراد، معنا و مفهومی می‌بخشد و زندگی سازمانی را ساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌کند (هاتلویک^۳ و همکاران، ۲۰۱۸).

در واقع سرمایه اجتماعی با ایجاد کنش‌های اجتماعی، سیستم‌های معانی مشترک میان گروه‌ها، مشارکت‌ها و روابط اجتماعی زمینه توان افزایش کارکنان را فراهم می‌کند که این مورد می‌تواند بر پیوند کاری کارکنان تأثیرگذار باشد. از سوی دیگر با پیوند دادن افراد با یکدیگر، نوعی احساس جمعی برای فهم جنبه‌های مختلف زندگی به وجود می‌آید و درک فهم دو جانبه افراد که توسط یک زبان مشترک حاصل می‌شود، باعث تسهیل در بحث مسائل، انتقال ایده‌ها و دانش که می‌تواند برای ارتقای احساس شادکامی و سلامتی شود؛ که این امر خود در ارتقای پیوندکاری افراد نقش ایفا می‌کند. کارکنان توانمند، میل به کمک به سازمان خود را رشد می‌دهند. به عبارتی دیگر این رابطه از لحاظ نظری به تمایل برای تبادل اجتماعی و جبران باز می‌گردد؛ هر سازمانی که بتواند در کارکنان خود خشنودی را پدید آورد، لاجرم اشکال متعدد بهبود عملکرد شغلی را از طرف کارکنان خود تجربه خواهد کرد. در واقع این نوع توانمندسازی کارکنان به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آن‌ها را برای انجام دادن

1.Chao & Keung Chan

2.Hafeez

3.Hatlevik



وظیفه بسیج نمایند. کارکنانی که دارای توانمندسازی روان‌شناختی بالایی هستند در کنترل و انجام وظایف خود انعطاف‌پذیری بیشتری دارند و در پاسخ به مسائل و فرصت‌ها وظایف جدید را شروع می‌کنند و موانع را بر طرف می‌سازند در نتیجه در برخورد با مسائل و مشکلات، انگیزش آن‌ها تقویت می‌شود و بر این اساس می‌توانند پیوند بیشتری با کار خود داشته باشند (کیم و آن^۱، ۲۰۱۷).

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که خودکارآمدی بر توانمندسازی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه تأثیر مثبت و معنادار داشته است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق کج باف (۲۰۱۵)، که در پژوهش خود در شهرستان اصفهان به این نتیجه رسید که توانمندسازی و خودکارآمدی رابطه معناداری با یکدیگر دارند، با نتایج تحقیق رضایی (۲۰۱۵)، که در پژوهش خود به این نتایج رسید که سازمان‌ها به فرایند توانمندسازی کارکنان نیاز دارند، زیرا توانمندسازی باعث افزایش توانایی، تصمیم‌گیری، خودکارآمدی بیشتر و عملکرد شغلی و تعهد بالاتری می‌شود، با نتایج تحقیق اصغری و همکاران (۲۰۰۸)، که در پژوهشی نشان دادند که بین خودکارآمدی و توانمندسازی رابطه مستقیمی وجود دارد و در نهایت با پژوهش زارعی (۲۰۱۰)، که در پژوهش خود نشان داد که بین ابعاد توانمندسازی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد، همسوست.

در تبیین این بخش از نتایج پژوهش می‌توان عنوان کرد که داشتن اطلاعات پایه‌ای قوی‌تر در زمینه کاری خود، تسلط کافی بر مهارت‌های مورد نیاز وظایف شغلی و داشتن قابلیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی می‌تواند موجب ارتقای شایستگی به عنوان یکی از مؤلفه‌های توانمندی شود. همچنین از طریق تقویت آزادی عمل در تصمیم‌گیری، به استقلال و خودمختاری لازم برسند. علاوه بر این، قابلیت‌های لازم را در ایجاد همسویی بین اهداف فردی و سازمانی کسب کنند و از کار کردن به عنوان فرصتی برای رشد خود استفاده نمایند (گل سمن لو و همکاران، ۲۰۲۲).

محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از چهار متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات، توانمندسازی، سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی است و بدیهی است که نتایج به دست آمده بر اساس این چهار متغیر است و استفاده از دیگر متغیرها ممکن است نتایج دیگری را به همراه داشته باشد. از طرف دیگر، جامعه آماری پژوهش حاضر، مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه در نظر گرفته شده است و در تعمیم نتایج به دست آمده به دیگر سازمان‌ها باید جوانب احتیاط در نظر گرفته شود. در این راستا برخی موضوعات، در چارچوب این مقاله

بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی مدیران و کارکنان... _____ کریمی و احمدی

برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

۱. برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای افزایش سواد اطلاعاتی و رشد خودکارآمدی در بین مدیران و کارکنان؛

۲. آموزش بیشتر مدیران و کارکنان در جهت عوامل و انگیزاننده‌های سرمایه اجتماعی؛

۳. تقویت روند بیشتر توانمندسازی و آموزش علمی در بین مدیران و کارکنان.



References

- Abtahi, H., Abbasi, S. (2016), *Empowering Employees*, Tehran, Management Research and Training Institute. (in Persian).
- Abualloush, S., Bataineh, K., Aladwan, AS. (2017). Impact of information systems on innovation (product innovation, process innovation)-field study on the housing bank in Jordon. *International Journal of Business Administration*, 8(1), 95-105.
- Ahmadi, S., & Faizabadi, H. (2012). The effects of the social capital on the improvement of organization performance in the municipality. *Government Management Quarterly*, (6), 35-54. (in Persian).
- Alavi, M. Iranzadeh, S. Taghipour, E. (2016). The Effect of In-Service Skills Training on Promoting Reliability in the Maritime Knowledge Industries with the Mediating Role of Human Resource Empowerment, *Journal of Marine Science Education*, 7(3), 30-40. (in Persian).
- Alavi, S-H., Farzan, F., Dousti, M. (2017). Predicting Organizational Creativity Based on Job Affiliation and Information Technology Skills in Adra Sport and Youth Employees of Golestan Province. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 13(25), 19-25. (in Persian).
- Arab Sorkhi, A. (2020). Presenting the engineering maturity measurement model of security requirements, from the point of view of the process of explaining the requirements of a multiple sample study: *companies under the Ministry of Communications and Information Technology*, 6 (1), 86-109. (in Persian)
- Arianpour, S. Hosseini Nia, R. Bahrul Uloom, H. (2019). The relationship between family social support and friends' social support and self-efficacy with veteran and disabled athletes' participation in physical activities, *Sports Management*, 12(4), 965-949. (in Persian)
- Asghari, A., Khodapanahi, M., & Sedghpour, B. (2008). The relationship between empowerment and self-efficacy with job satisfaction. *Quarterly Journal of Psychology*, 12(2), 227- 239. (in Persian)
- Bano, S. Cisheng, W. Khan, A. & Khan, N. A. (2019). WhatsApp use and student's psychological well-being: Role of social capital and social integration. *Journal Children and Youth Services Review*, 103 (4), 200-208.
- Beirami, S. Safania, A. Afarinesh Khaki, A. (2020). The effect of performance feedback on bonding with the mediating role of psychological empowerment and social capital in the Ministry of Sports and Youth. *Sports Science Quarterly*. 2 (39). 51-65. (in Persian)
- Borgonovi, F., Andrieu, E., & Subramanian, S. V. (2021). The evolution of the association between community level social capital and COVID-19 deaths and hospitalizations in the United States. *Social Science & Medicine*, 278, 113948.
- Bostani, T., & Ghorbanhoseini, G. (2020). The effect of job turnover on job motivation with the mediating role of employee empowerment in Saveh

- Municipality. *Quarterly Journal of Accounting and Management* 3(24), 108-119. (in Persian).
- Çetin, F., & Duysal Askun, C. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 3 (41).
- Chao Su, C., & Keung Chan, N. (2017). Predicting social capital on Facebook: The implications of use intensity, perceived content desirability and Facebook-enabled communication practices. *Journal of computers in human behavior*, 72, 259-268.
- Davoodi, M., & Farghani, J. (2022). Investigating the impact of information and communication technology on empowerment considering social capital and self-efficacy (case study: Isfahan Zob Ahan Joint Stock Company). *Technology Growth Quarterly*, 18 (17), 54-43
- Ghasemi, & Mehri, K. (2017). Investigating the effect of parenting methods in the family on social capital. *Human Development Quarterly*, 2 (4), 26-7. (in Persian)
- Ghorbani, M., Rostami, Sh., Hesami, M., Zare Moghadam, A. (2016). The relationship between information and communication technology literacy and computer self-efficacy in exceptional school teachers. *Journal of exceptional education and training*. No. 049, pages 1-09, autumn and winter. (in Persian)
- Golsamanou, M., Hamidi, M., Rajabi Noush, H., & Abadi, S. N. (2022). The Effect of Empowerment on Physical Education Teachers' Self-efficacy and Job Performance, *Research on Educational Sport*, 26, 197-220.
- Faraj, A., Sabokbar, H., Khaki, A., Nemati, M. (2018). Evaluating the role of ICT in empowering rural women, case study: Kornabad village. *Geography Quarterly*, 7 (22), 159-173. (in Persian)
- Hafeez, M., Andlib, Z., Naz, A., Ullah, S. (2020). The Impact of ICT on Women Empowerment: Evidence from Selected South Asian Countries. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(1), 45-61.
- Hasani, M. (2004). Internet and values: investigating the relationship between the use of the Internet and students' tendency towards political values, *Allameh University master's thesis*. (in Persian)
- Hatlevik, O. E., Throndsen, I., Loi, M., & Gudmundsdottir, G. B. (2018). *Students' ICT self-efficacy and computer and information literacy: Determinants and relationships*. *Computers & Education*, 118, 107-119.
- Iwu EN, Holzemer WL. (2017). HIV task sharing between nurses and physicians in Nigeria: Examining the correlates of nurse self-efficacy and job satisfaction. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*, 28(3),395-407.
- Jamali, A., Irannejad, P., Jahanbaniyan, R. (2015). The effect of using information and communication technology on the job empowerment of teachers in Bushehr city, *Behavioral Sciences*, 5(15), 41-54. (in Persian)
- Jung, C. (2015). Information and communication technology, performance and social capital. *Human Resource Management Review*.
- Kabiri, Z., Sabunchi, R., & Aghaei, N. (2020). Determining the mediating role of social capital in the causal effect of managers' professional ethics on the civil ethics of citizenship of fans of Iran's first division football clubs, *applied research*



- in sports management, eighth year, number 32 (4 consecutive), Spring, 113-124. (in Persian)
- Kajbaf, M. B., Naghvi, M., & Arabi, H. R. (2015). Impact of self-efficacy Empowerment and happiness on the expression of teachings. *Quarterly Knowledge and Research in Psychology*, 16(1), 88-96. (in Persian)
- Kalhor, R., Hashemi, F., Neysari, N., Shahsavari, S., & Rafiei, S. (2020). The Mediating Role of Entrepreneurship Behavior in the Relationship Between Social Capital and Job Performance: A study Among Faculty Members of a Medical University. *International Quarterly journal*, 9(4), 87-104.
- Keshavarz, L. (2018). The Role of the Moderator of organizational intelligence at the Relationship between Career Self Efficacy and Social Capital at the Ministry of youth and Sports. *Journal of Sport Management*, 10(2), 219-205. (In Persian).
- Keshavarz, L., Farahani, A., & Asghari, Z. (2020), developing a communication model of occupational self-efficacy and social capital in the Ministry of Sports and Youth of Iran, *Sports Management Studies*, 68, Mehr and Aban, 335-354. (In Persian).
- Khatibi, F. (2016). *Modern identity and virtual space*, master's thesis of Allameh University. (In Persian).
- Khorshid, S. (2013). *Relationship between self-efficacy and social capital of the entrepreneurs considering the role of the intermediary social efficiency*. A case study of entrepreneurs at Babolsar Industrial Towns. Paper presented at the National Conference of Entrepreneurship and Management of Business and Knowledge-Based Jobs, Babolsar. (in Persian)
- Khoshdeld Langroudi, M., & Mohammad Hasni, N. (2014). Explaining the tendency to use administrative communication technologies based on personality components and computer self-efficacy. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 3, 65-83. (in Persian)
- Kim, H., & An, J. (2017). Effect Of Consumer-Based Brand Equity On Firms Financial Performance,. *Journal Of ConcumerMarketing*
- Kordnaic, A., Bakhshi Zadeh, A., Fatah Elahi, M. (2015). The Effect of Employees Psychological Empowerment on Structural Empowerment, *Journal of Organizational Behavior Studies*, 3(14), 97-109. (in Persian).
- Lame, M., & Kazempour, A. (2020), Presenting a model for the commercialization of research conducted in the field of educational sciences, *Jundishapur Education Development Quarterly*, Ahvaz, 11 (3), 411-426:. (in Persian).
- Li, M., Wang, Z., You, X., & GAO, J. (2015). Value congruence and teachers' work engagement: The mediating role of autonomous and controlled motivation. *Personality and Individual Differences*, 80, 113-118.
- Mehboobi, i. Zandi, b. Maleki, H. Karimi, b. (2011). The effect of information and communication technology on self-efficacy, academic performance and entrepreneurship of Payam Noor students, *two quarterly journals of management and educational planning*, 4 (6), 8-31. (in Persian).
- Mardani Shahr Babak, m. Khaki, A. (2019), presenting the productivity model of armed forces university employees with an emphasis on the role of information

- and communication technology. *Human Resource Management Research*, 11 (2), 167-189. (in Persian).
- Morsal, B., Fahiminezhad, A., Siavashi, M., & Ameriyan, H. (2019). Prediction of organizational excellence in the ministry of sports and youth by staff structural and psychological empowerment. *journal of motor and behavioral sciences*, 2(1), 32-44.
- Mosivand, M., farazyani, f. karimi, A. veiseh, M. (2017). Explain The impact of psychological factors on the development of entrepreneurial behavior among workers empowering youth and sports Kermanshah province. *Journal of Organizational Behavior Management Studies In Sport*; 4 (16), 111- 127. (in Persian).
- Municipality Sports Organization. (2019). *Journal of Organizational Behavior Management Studies InSport*, 6 (2), 76-85. (in Persian).
- Naghizadeh, Ghaffari, S. (2011). The impact of information technology on the ability of employees of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Information Management Sciences and Techniques*. Third year. Third issue. 83-104. (in Persian).
- Nakano, S., & Washizu, A. (2021). *Will smart cities enhance the social capital of residents? The importance of smart neighborhood management*, Cities, 115, 103244.
- Nassar, M.A. (2018). psychological empowerment and organizational change among hotel employees in Wgypt. *Research in hospitality Management*, 7(2), 91-98 .
- Nazari, R., Gharah, M-A., & Asadollahi, S. (2019). Presenting the Relationship Model between Managers' Creativity and Customer Relationship Management and Its Role on Customer Loyalty in Isfahan Sport Clubs. *Applied Research in Sport Management*, 7(4),37-44. (Persian).
- Panahi, M., & Panahi, H. (2016). Investigating the dimensions and relationship of information and communication technology with social capital, *New Media Studies Quarterly*, 3 . (in Persian).
- Rahman, S. A., Taghizadeh, S. K., Ramayah, T., & Alam, M. M. D. (2017). Technology acceptance among micro-entrepreneurs in a marginalized social strata: The case of social innovation in Bangladesh. *Technological Forecasting and Social Change*, 118. (in Persian).
- Rosenstock, B. (2018). Implementation effects in the relationship between CRM and its performance. *Journal of Business Research*.
- Sadeghi Amalnack, M, Abdolhossein Zadeh, S. (2017). Concurrent Evaluation of Customer Relationship Management and Organizational Excellence: An Empirical Study. *International Society for Performance Improvement*..
- Salsola, A. (2019). Empowering women micro-entrepreneurs in emerging economies: The role of information communications technology. *Journal of Business Research*.
- Sarraf, V. (2013). Organizational investment in social capital (OISC) and employee job performance. *European Journal of Management Science*, 11, 2668-3121. (in Persian).



- Shafi'ei-Pour, V., Husseini, H., & Roosta'ei, Z. (2011). *Relationship of social capital with the social entrepreneurship and the inter-organizational entrepreneurship*. Presented at National Conference of Entrepreneurship and Cooperation & Economic Jihad, Tehran. (in Persian).
- Shahlaei Bagheri, J., Gharehkhani, H., & Dolatyari, E. (2021). The Mediating Role of Job Characteristics in the Relationship between Structural Empowerment and the Professional Commitment of Female Referees in Futsal Premier League. *Journal of New Studies in Sport Management*, 2(1), 126-138.
- Shamsi Far, M., Veiskarami, H., Sadeghi, M., & Ghazanfari, F. (2019). Designing a structural model of the relationship between perceived leadership styles, self-efficacy and structural integration with teachers' psychological empowerment, *Applied Psychological Research Quarterly*, 2 (11), 272-255. (in Persian).
- Shirzad, A. Jalali Farahani, M. (2020). The relationship between general self-efficacy and job satisfaction among the country's successful sports federations, *Sports Management*, 1(3), 85-97. (in Persian)
- Smalling, C. (2020). The relationship between information technology and empowerment and social capital. *Journal of Management Sciences*, 19(7).
- Talezadeh, M., & Saidi, P. (2019). A comprehensive overview of social capital. *New research approaches in management and accounting*, 12 (3), 186-213. (in Persian)
- Ullah, M. (2017). Empowerment, Asymmetrical Power Relations and Impacts of Information Technology in Rural Bangladesh. *South Asia Research*, 37(3), 1–20.
- Zarei, H. (2010). Relationship between dimensions of empowerment with self-efficacy and job satisfaction of teachers, *Master's Thesis*. (in Persian)
- Zhang Y, Khan U, Lee S, Salik M. (2019). The influence of management innovation and technological innovation on organization performance. A mediating role of sustainability. *Sustainability*, 11(495), 2-21.

Investigating the Impact of Information and Communication Technology on the Empowerment of Managers and Employees of the General Department of Sports and Youth of Kermanshah Province, Taking into Account Social Capital and Self-efficacy

Ali Karimi^{1*}, Ali Ahmadi²

1. Assistant Professor, Department of Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: December 16, 2022

Accepted: February 12, 2023

Abstract

Today, adopting new technologies is one of the challenges in organizations, especially sports organizations, which has received little attention. The fit between the organization's strategic resources and information systems based on information and communication technology generates creativity in processing operations and, as a result, provides new products and services. The current research was conducted to investigate the impact of information and communication technology on the empowerment of managers and employees of the General Department of Sports and Youth in Kermanshah province, taking social capital and self-sufficiency into account. The research method was descriptive-correlation and applied in terms of purpose. The statistical population of the research included 320 managers and employees of the General Department of Sports and Youth of Kermanshah province, and 175 people were selected as a statistical sample using the stratified random method based on Cochran's formula. The data collection tool was the use of standard questionnaires. This research used SmartPLS software to examine the relationships between the model's components from the structural equations and to analyze the data. The results showed that information and communication technology had a positive and significant impact on the empowerment of managers and employees of the General Department of Sports and Youth of Kermanshah province, taking into account social capital and self-efficacy, and based on this, information and communication technology had a positive effect on the capital social with an impact factor of 0.76 and a t-value of 803.19, information and communication technology on self-efficacy, with an impact factor of 0.67 and a t-value of 501.11, social



capital on empowerment, with an impact factor of 0.35 and a t-value of 527.2. And self-efficacy has had a positive and significant effect on empowerment with an impact factor of 0.42 and a t value of 310.3. Also, information and communication technology has the most impact on social capital, with an impact factor of 0.76, and social capital has the least impact on empowerment, with an impact factor of 0.35. It is suggested that managers and employees of the General Department of Sports and Youth of Kermanshah province synchronize information and communication technology in sports organizations with topics such as empowerment, social capital, and self-efficacy to create effective and productive outcomes.

Keywords: Knowledge and technology, value-creating activities, common values, productive power