

بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی

محمد رضا اسماعیل زاده قندهاری^۱

عذرا آقاجانی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۶/۱۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۸/۳۰

امروزه، سازمان ها به طور چشمگیری بر دانش و سرمایه های فکری تاکید دارند و توجه مدیران بیشتر به دارایی های نامشهود جلب شده است. سرمایه فکری، از متغیرهای بسیار تاثیرگذار در سازمان های ورزشی به شمار می رود. لذا هدف از این پژوهش، بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات شهرستان های تابعه ورزش و جوانان خراسان رضوی است.

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان اداره کل و شهرستان های تابعه (۱۷۴ نفر) بود که با استفاده از شیوه نمونه گیری تصادفی و فرمول کوکران، تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از «پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری» بونتیس (۱۹۹۸) و «پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی» پاترسون (۲۰۰۸) استفاده شد. پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب به میزان ۰/۸۷ و ۰/۸۹ به دست آمد و روایی محتوایی مورد تایید متخصصان این رشته قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های آماری پژوهش از آزمون تی تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به روش هم زمان استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Spss صورت گرفت.

نتایج پژوهش نشان داد میانگین سرمایه فکری در نمونه مورد بررسی ۳/۳۱ و میانگین عملکرد شغلی ۳/۳۲ است که در سطح ($p < 0/001$) معنادار است؛ یعنی سرمایه فکری و عملکرد شغلی در نمونه مورد بررسی در سطح مطلوب قرار دارد. رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی مثبت و معنادار است. (ضریب همبستگی ۰/۲۴ و سطح معنادار $p < 0/001$) و از آن جا که ضریب همبستگی هم زمان ۰/۲۴۵ و ضریب

^۱ استادیار، دانشکده تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

^۲ دکترای مدیریت ورزشی، واحد گلپهارد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

تعیین اصلاح شده ۰/۰۵۶ است، بنابراین نمرات عملکرد شغلی با ترکیبی از مولفه های سرمایه فکری قابل تبیین می باشد و نیز براساس شاخص های هم خطی بودن، بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود دارد و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکاست. شرط نرمال بودن متغیرها براساس آزمون کلموگروف - اسمیرونوف برقرار است.

با توجه به مطلوب بودن وضعیت سرمایه فکری و عملکرد شغلی و نیز ارتباط مثبت و معنادار بین مولفه های سرمایه فکری و عملکرد شغلی در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، پیشنهاد می شود جلسات هم اندیشی و نیز دوره های آموزش ضمن خدمت برای ارتقای علمی و روزآمد شدن آن در این ادارات برگزار شود.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، عملکرد شغلی، کارکنان و ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی

امروز در اقتصاد جهانی، دانش به عنوان مهم ترین سرمایه، جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی شده است و فضای کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارایی نامشهود جدیدسازمانی مانند نوآوری های نیروی انسانی و روابط با مشتریان، ساختار سازمانی را در برمی گیرد. در اقتصاد دانش محور، نقش سرمایه فکری در ایجاد ارزش برای سازمان ها بسیار بیشتر از نقشی است که سرمایه فیزیکی ایفا می کند. بنابراین سازمان ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار نیازمند شناسایی مدیریت نظام مند سرمایه های فکری خود می باشند. (دستگیر و محمدی، ۱۳۹۴) برای توفیق سازمان در قرن بیست و یکم، توجه به عوامل نامحسوس و ارتباط بین آن ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در این راستا، توجه به عوامل نامحسوس در کنار عوامل محسوس در سازمان های ورزشی مانند ادارات کل ورزش و جوانان که از نهاد های وابسته به وزارت ورزش و جوانان هستند و از اعتبارات دولتی استفاده می کنند، از اهمیت بالایی برخوردار است. ادارات کل ورزش و جوانان استان ها به دلیل مسئولیت خود در اداره و مدیریت هیئت های مختلف ورزشی و ادارات ورزش و جوانان شهر های گوناگون و محدودیت منابع مالی برای توفیق در مأموریت خود با چالش های مختلفی روبرو هستند. از این رو به نظر می رسد توجه به سطح مطلوب عوامل نامحسوس سازمانی مانند سرمایه فکری از اهمیت ویژه ای برخوردار است. (کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵) از سوی دیگر، عملکرد شغلی یکی از دغدغه های اصلی در سازمان است که می توان آن را به عنوان مجموع ارزش های مورد انتظار سازمان از رویداد های رفتاری که یک فرد در طول یک دوره زمانی استاندارد انجام می دهد، تعریف کرد. عملکرد شغلی شامل مجموعه ای از ملاک های قابل تشخیص است که از طریق آن می توان کارکنان موفق و غیرموفق را شناسایی نمود که بخشی از مدیریت منابع انسانی را تشکیل می دهد که معیاری مهم برای نتایج و موفقیت سازمان است. در سازمان ها نیروی انسانی با کیفیت و دانش مدار، مهم ترین فرصت رقابتی و کمیاب ترین سرمایه است. هر چه این سرمایه از کیفیت بیشتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد بود. (شفیعی، ۱۳۹۲) شاید بتوان یکی از دلایل مهم عدم موفقیت بعضی از سازمان ها در عرصه رقابت داخلی و جهانی را نداشتن مدیران، کارکنان و کارشناسان توانمند دانست؛ به طوری که مسلح نبودن مدیران به سرمایه های فکری مناسب ممکن است باعث شود که کارکنان سازمان ها نتوانند چنان که باید و شاید از نظر سرمایه های فکری توانمند شوند و در نتیجه در برنامه ریزی، سیاست گذاری و پیاده سازی اهداف با مشکلات مواجه شوند و توان رقابت داخلی و خارجی

را از دست بدهند. (فروتن وهمکاران، ۲۰۱۵) امروزه، ادارات و سازمان های ورزشی، سفیر سلامت و تندرستی و رقابت جهانی و صدور فرهنگ هستند و برای رسیدن به اهداف و وظایف خود نیازمند افزایش عملکرد کارکنان خود می باشند. در واقع، نیروی انسانی قوی ترین بازوان هر سازمانی می باشند و لازمه داشتن نیروی کارآمد، برخورداری از مدیران توانمند در عرصه مدیریت ورزشی است تا بتوانند کارکنان خود را در زمینه دانش، قوی سازند و از سرمایه فکری موجود بیشترین بهره را ببرند. (نبی، ۲۰۱۴)

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

سرمایه فکری، اطلاعات و دانش به کاربرده شده برای کار کردن و ایجاد ارزش است. (ایلیا نی^۱ و تانسونی، ۲۰۰۸) سرمایه فکری، دارایی های نامشهودی است که از فناوری، اطلاعات مشتریان، اعتبار و فرهنگ سازمانی تشکیل شده و برای توان رقابتی سازمان بسیار مهم و حیاتی است. بنیتیس^۲ معتقد است که سرمایه فکری عبارت از تلاش برای استفاده موثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) است که شامل سرمایه انسانی و سرمایه های مشتری است (بنیتیس، ۲۰۰۲)

مک گیل^۳ سرمایه انسانی را به عنوان دانش ترکیبی مهارت، تجربه و توانایی یکایک افراد سازمان تعریف می کند. سرمایه ساختاری را شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می داند- مانند پایگاه داده ها، دفترچه های راهنمای فرایند ها، راهبردها، رویه ها، فرهنگ سازمانی، انتشارات و کپی رایت ها که برای سازمان ایجاد ارزش می کند. سرمایه مشتری را ارزشی می داند که مشتریان سازمان برای آن سازمان قائل اند که به وسیله ارتباطات بین سازمان و مشتریانش شکل می گیرد و روابط رسمی و غیررسمی یک سازمان را با ذینفعان خارجی و درک آنها درباره سازمان و نیز چگونگی تبادل اطلاعات بین سازمان ها را مشخص می کند. در مقابل، سازمان ها نیز برای رسیدن به اهداف خود نیازمند شناخت نحوه عملکرد کارکنان شان هستند تا بر این اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی در سازمان ایجاد کنند. (مک گیل، ۲۰۰۶) از سوی دیگر، یکی از متغیر های اساسی رفتار سازمانی، عملکرد شغلی است که باید مورد توجه قرار گیرد. عملکرد شغلی با عملکرد سازمانی ارتباط تنگاتنگ دارد و نقش تلاش ها و رفتار های فرد را در تحقق اهداف سازمانی می سنجد. (بابلی، ۱۳۹۴) عملکرد شغلی را می توان به عنوان متغیر فردی توصیف کرد. در واقع، حاصل عملکرد شغلی منجر به عملکرد سازمانی خواهد شد که خود به دو بخش عملکرد

^۱ Ileanu and Tanasiu

^۲ BONTIS

^۳ Mc Gill

وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم می شود. عملکرد وظیفه ای شامل نیازمندی ها و الزامات شغلی است که به صورت رسمی از وظایف کارمند تلقی می شود و عملکرد زمینه ای به صورت غیر رسمی جزو وظایف کارکنان به شمار می رود مثل فعالیت در کار گروهی، اخلاق حرفه ای و سخت کوشی (صیادی و همکاران، ۱۳۹۴) در تحقیق دیگری (فرس و فای^۱، ۲۰۱۱) نیز عملکرد را به صورت وظیفه ای و زمینه ای تقسیم کرده اند. (برمن و ماتاویدل^۲، ۲۰۰۹) معتقدند عملکرد شغلی کارکنان و ارزش های کلی مورد انتظار سازمان، از تکه های مجزای رفتار کارمند تشکیل شده است که هر فرد در طول دوره های مشخص از زمان آن رفتار را انجام می دهد.

اینک به برخی از پژوهش های انجام شده در این باره اشاره می شود. لیزداس^۳ (۲۰۱۰) در مطالعه ای دریافت سازمان هایی که از مدیریت سرمایه فکری بهره مند هستند در نگاه به سرمایه های انسانی و تبدیل بهینه آن به ابزاری جهت ارتقای سرمایه های مالی و اعتباری سازمان خود موفق تر عمل می کنند.

یافته های فتاح پور مرندی و همکاران (۱۳۹۲) مویید این است که در بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های آذربایجان غربی و شرقی سطح سرمایه اجتماعی در حد متوسط و سرمایه فکری و مدیریت دانش در حد مطلوب قرار دارد و ارتباط بین سرمایه فکری و اجتماعی و مدیریت دانش منابع انسانی این ادارات کل مثبت و معنادار است.

صفری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود دریافتند که در کارشناسان وزرات ورزش و جوانان سرمایه فکری قابلیت پیش بینی توانمندسازی روان شناختی آزمودنی ها را دارد. محرم زاده و همکاران (۱۳۹۲) نیز در تحقیق خویش دریافتند که رابطه سرمایه فکری و مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان استان های آذربایجان (غربی و شرقی) مثبت و معنادار است.

کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری دانش و سرمایه فکری و اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان در حد مطلوب قرار دارد. پژوهش طهران پور و ضیاء (۱۳۹۲) دال بر این نکته بود که سرمایه انسانی و رابطه ای (مشتري) از مولفه های سرمایه فکری بر نوآوری کسب و کارهای کوچک ورزشی بیشترین اثر را دارد. موحدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که تاثیر سرمایه فکری بر رفتار نوآورانه در جهاد کشاورزی مثبت و معنادار است و مولفه سرمایه رابطه ای در تحقیقشان بیشترین اثر را داشت.

^۱ Frese & Fay

^۲ Borman & Motowildo

^۳ Lopes dos

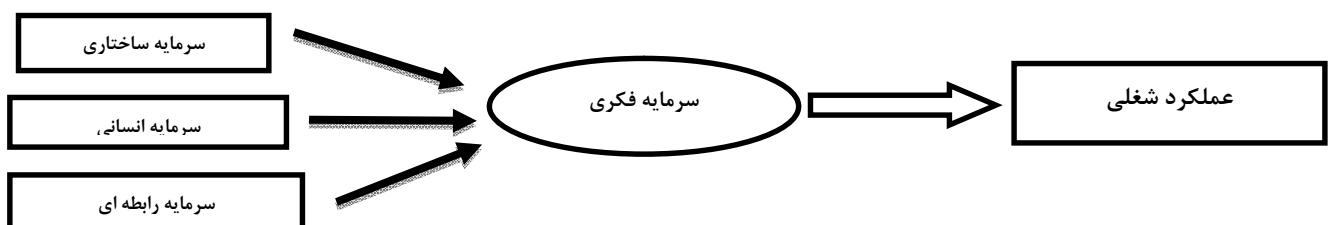
احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) و عرب صالحی و همکاران (۱۳۹۲) نیز در تحقیقات متفاوتی به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی شرکت های خود پرداختند که نتایج هر دو تحقیق از ارتباط مثبت و معنی دار بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی حکایت داشت. پور سلطانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان» دریافت که بین تمام مولفه های سرمایه فکری و عملکرد سازمانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

پژوهش نظریان و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان داد که بین سرمایه فکری با بهره وری نیروی انسانی در وزارت ورزش و جوانان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. تحقیق عباسی و همکاران (۱۳۹۴) در ادارات ورزش و جوانان استان لرستان نیز حاکی از معنادار و مثبت بودن ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی بود. امروزه، با توجه به اهداف سازمان های ورزشی و ماهیت وجودی و عملکرد این سازمان ها که بیشتر بر فعالیت افراد و نیروی انسانی تاکید دارند، به تفکر و تدبیر بیشتر در ساز و کارهای جدید مدیریتی و توسعه این شیوه ها در سازمان های ورزشی نیاز است. مدیریت کارا و اثر بخش ادارات ورزشی همواره مستلزم ابزارها و تکنیک های مناسب برای درک مسائل مدیریتی معاصر می باشد، چون معیارهای ایجاد ارزش تغییر کرده اند و منابع نامشهود و سرمایه فکری، اهرم های جدید برای مواجهه با تغییرات محیطی و ساختاری است. با توجه به تنوع ورزش، فرهنگ ها و سلیقه ها و امکانات ورزشی، نیاز مردم جامعه و پیچیدگی ساز و کارهای سازمان های ورزشی که فعالیت متنوعی انجام می دهند، استفاده از رویکردهای مدیریت دانش می تواند موفقیت این سازمان ها را افزایش دهد. با توجه به سرمایه های عظیم انسانی موجود در ادارات ورزش و جوانان و نیز از آنجا که سرمایه های فکری به عنوان یک متغیر بسیار مهم در توانمند سازی کارکنان هر سازمان می باشند و به نوعی در بخش های ورزش و جوانان کمی مورد غفلت قرار گرفته است، پژوهش حاضر با این نگاه به بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی از منظر کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی خواهد پرداخت. این پژوهش در صدد بررسی وضعیت سرمایه فکری و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی و ادارات تابعه در شهرستان های استان بر آمده و به دنبال پاسخ این سئوالات است:

آیا عملکرد شغلی و سرمایه فکری در این ادارات در سطح مطلوب است؟ آیا رابطه ای بین سرمایه فکری و مولفه های آن و عملکرد شغلی در این ادارات وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی و شهرستان‌های تابعه (دارای حداقل مدرک کاردانی) به تعداد ۱۷۴ نفر است. با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری، شیوه نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از «پرسشنامه مشخصات فردی و پرسشنامه استاندارد» بونتیس^۱ (۱۹۹۹) برای سنجش سرمایه فکری بهره‌گیری شد که روایی آن مورد تایید قرار گرفته و شامل ۴۰ سوال می‌باشد که براساس طیف پنج‌گانه لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد طبقه‌بندی شده است. این پرسش‌نامه دارای سه مولفه اصلی شامل عنصر رابطه‌ای، شناختی و ساختاری است. پرسشنامه‌ای که برای عملکرد شغلی به کار رفت، «پرسشنامه پاترسون»^۲ (۲۰۰۸) شامل ۱۵ گویه و به صورت مقیاس چهار درجه از به ندرت، اغلب، گاهی و همیشه است. برای تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی با استفاده از دیدگاه متخصصان مدیریت و مدیریت تربیت بدنی استفاده شد و از آنجا که آلفای کرونباخ معمولاً شاخص کاملاً مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و هماهنگی درونی میان عناصر آن است، ضریب آلفای کرونباخ بر روی پرسشنامه سرمایه فکری در مجموع ۰/۸۷ و عملکرد شغلی ۰/۸۹ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش از آزمون تی تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به روش هم‌زمان استفاده گردید. برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلموگروف - اسمیرونوف بهره‌گیری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Spss نسخه ۱۶ صورت گرفت.



^۱.Bontis

^۲.Paterson

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی

جدول ۱: توزیع فراوانی وضعیت مشخصه های فردی پاسخگویان در نمونه تحت بررسی

متغیر	گویه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶۷	۵۵/۸
	زن	۵۳	۴۴/۲
وضعیت تاهل	مجرد	۲۶	۲۱/۷
	متاهل	۹۴	۷۸/۳
سطح تحصیلات	کاردانی	۲۳	۱۹/۲
	کارشناسی	۴۳	۳۵/۸
	کارشناسی ارشد	۴۸	۴۰
	دکتری	۶	۵
سن (سال)	کمتر از ۳۰	۹	۷/۵
	بین ۳۰ تا ۳۹	۴۰	۳۳/۳
	بین ۴۰ تا ۴۹	۵۳	۴۴/۲
سابقه کار	بالای ۵۰ سال	۱۸	۱۵
	کمتر از ۵	۶	۵
	بین ۵ تا ۱۰	۲۴	۲۰
	بین ۱۰ تا ۱۵	۲۲	۱۸/۳
سابقه ورزشی	بالای ۱۶ سال	۶۸	۵۶/۷
	کمتر از ۵	۲۲	۱۸/۳
	بین ۵ تا ۱۰	۳۱	۲۵/۸
	بین ۱۰ تا ۱۵	۱۰	۸/۳
	بالای ۱۶ سال	۶۰	۴۷/۶

یافته های توصیفی در مورد متغیرهای اصلی پژوهش

وضعیت سرمایه فکری ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی چگونه است ؟

جدول ۲: بررسی وضعیت سرمایه فکری ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی از دیدگاه کارکنان با استفاده از

آزمون های تک گروهی

سطح معنی داری	مقدار آماره t	میانگین آماری	انحراف استاندارد	میانگین مشاهده شده	شاخص های متغیر
۰/۰۰۰۱	۸/۵۳	۳	۰/۵۸	۳/۳۱	سرمایه فکری
۰/۰۰۰۱	۱۲/۸۳	۳	۰/۶۹	۳/۴۵	بعد ساختاری
۰/۰۰۰۱	۶/۸۴	۳	۰/۶۰	۳/۳۲	بعد انسانی
۰/۰۰۰۱	۲/۸۸	۳	۰/۷۱	۳/۱۴	بعد رابطه ای

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول ۲ نشان می دهد میانگین سرمایه فکری ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی از دیدگاه کارکنان ۳/۳۱ با انحراف معیار ۰/۵۸ است که از میانگین آماری ۳ بزرگتر است و این در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد. ($p < ۰/۰۰۱$)

وضعیت عملکرد شغلی در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

جدول ۳: بررسی وضعیت عملکرد شغلی در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی از دیدگاه کارکنان براساس

آزمون t تک گروهی

سطح معنی دار	مقدار آماره	میانگین آماری	انحراف استاندارد	میانگین مشاهده شده	شاخص متغیر
۰/۰۰۰۱	۲۳/۲۰	۳	۰/۵۶	۳/۳۲	عملکرد شغلی

طبق نتیجه جدول ۳، میانگین عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی ۳/۳۲ با انحراف معیار ۰/۵۶ است که از میانگین آماری ۳ بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. ($P < ۰/۰۰۱$) بنابراین می توان گفت که میزان عملکرد شغلی کارکنان جامعه مورد بررسی بالاتر از حد متوسط است.

آیا بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی رابطه وجود دارد؟

جدول ۴: بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد شغلی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

سطح معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	متغیر
۰/۰۰۰۱	۰/۲۴	۱۲۰	رابطه سرمایه فکری و عملکرد شغلی

براساس نتایج جدول ۴، بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ یعنی هرچه سرمایه فکری بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می یابد ($r = 0/24$, $p = 0/0001$) آیا مولفه های سرمایه فکری می تواند عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی را پیش بینی کند؟

جدول ۵: نتایج رگرسیون بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی

شاخص ها	SS	dF	MS	F	P	R	R ²	A.R ²	دوربین واتسون
رگرسیون	۴/۸۵۶	۲	۴/۸۵۶						
باقیمانده	۷۶/۳۴۹	۱۱۸	۰/۳۰۳	۱۶/۰۲۹	۰/۰۰۱	۰/۲۴۵	۰/۰۶۰	۰/۰۵۶	۱/۵۹
کل	۸۱/۲۰۶	۱۲۰							

براساس نتایج جدول ۵، ضریب همبستگی هم زمان $0/245$ و ضریب تعیین اصلاح شده $0/056$ است. بنابراین نمرات عملکرد شغلی با ترکیبی از مولفه های سرمایه فکری قابل تبیین می باشد و نیز براساس شاخص های هم خطی بودن، بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود دارد و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکاست. شرط نرمال بودن متغیرها براساس آزمون کلموگروف - اسمیر ونوف برقرار است.

جدول ۶: تحلیل واریانس رگرسیون پیش بینی عملکرد شغلی از طریق ابعاد سرمایه فکری

آماره مدل	B	S-E	Beta	t	p	TOL	VIF
مقدار ثابت	۲/۷۲۰	۰/۱۵۵		۱۷/۵۴۶	۰/۰۰۱		
سرمایه رابطه ای	۰/۱۹۳	۰/۰۴۸	۰/۲۴۵	۴/۰۰۴	۰/۰۰۱	۱	۱

براساس نتایج آماره های موجود در جدول ۶، مولفه سرمایه رابطه ای تاثیر بیشتری بر پیش بینی عملکرد کارکنان دارد، چون ضریب بتا در بعد سرمایه رابطه ای در سطح ($P < 0/01$) معنی دار است. اگر سرمایه رابطه ای یک انحراف استاندارد افزایش یابد، باعث $0/245$ افزایش در انحراف استاندارد عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. بنابراین می توان الگوی پیش بینی را به این صورت نشان داد.

$$\text{(سرمایه رابطه ای)} = 2/720 + 0/245 \times \text{عملکرد شغلی}$$

بحث و نتیجه گیری

امروزه در سازمان ها علاوه بر دارایی های مشهود، دارایی های نامشهود نیز اهمیت کلیدی یافته اند، چرا که این منابع جزئی از منابع بی پایان و از عناصر مهم موفقیت هر سازمان به شمار می روند. سرمایه فکری زاده علم و دانش است و می تواند نقش بسیار موثری در راستای موفقیت مستمر سازمان ایفا نماید. یافته های این پژوهش نشان داد که وضعیت سرمایه فکری در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی و شهرستان های تابعه آن در حد مطلوب قرار دارد که با یافته های لیز داس (۲۰۱۰)، صیادی (۱۳۹۴) و عرب صالحی، (۱۳۹۲) که سطح سرمایه فکری را در سازمان های غیر ورزشی و همچنین نتایج پژوهش فتاح پورمرندی (۱۳۹۲) و کشاورز (۱۳۹۵) که سطح سرمایه فکری در سازمان های ورزشی را مطلوب گزارش کردند، همسوست. از آنجا که در جهان علم گرای امروز، موفقیت سازمان ها به توانایی مدیریت دارایی های نامحسوس بستگی دارد، برای مدیریت این دارایی ها باید آن ها را شناسایی و مدیریت کرد. در این راستا در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، سرمایه فکری به عنوان یکی از عوامل نامحسوس سازمانی در حد مطلوب شناخته شده است که می تواند در این اداره عامل مهمی جهت توسعه موفقیت به شمار رود. با اهمیتی که دانش در سازمان های قرن بیست و یکم دارد و از آن به عنوان یکی از مهم ترین مولفه های حیات سازمان یاد شده است، توجه مدیران ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی به شاخص های سرمایه فکری و ایجاد جوی مناسب برای یادگیری ضرورت پیدا می کند. به عبارت دیگر، بهره مندی از این سرمایه و به کار گیری آن موجب بروز ادراکات مشترک در بین کارمندان و افزایش همکاری، بهبود مسئولیت پذیری و یادگیری و توسعه سازمانی می شود. لذا توصیه می شود نسبت به آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سطوح مختلف این نهاد ورزشی با برگزاری کارگاه های آموزشی اقدام شود. از سوی دیگر، بقا و تداوم فعالیت های سازمان و موسسه ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و در سازمان های مختلف، سرمایه گذاری زیادی برای بالا بردن عملکرد کارکنان می شود، چون عملکرد همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر است و میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می کند. یافته های پژوهش اخیر مبین این است که وضعیت عملکرد شغلی در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی و ادارات تابعه آن در حد مطلوب قرار دارد. نتایج این پژوهش با یافته های مطیع دوست (۱۳۹۳)، تقی زاده (۱۳۹۳)، خلیلی نژاد (۱۳۹۲) و صیادی (۱۳۹۴) که وضعیت عملکرد شغلی و سازمانی را در سازمان های غیر ورزشی و صفری (۱۳۹۶) و محرم زاده (۱۳۹۳) در سازمان های ورزشی مطلوب گزارش کردند، همسوست. در واقع، بالا بودن عملکرد شغلی مزایای بی شماری برای سازمان به همراه می آورد، زیرا عملکرد شغلی به عنوان ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول دوره معینی از زمان انجام می دهد. پس ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی و اداره کل باید در نظر داشته باشند که عملکرد پیامدی از تاثیر متقابل توانایی و انگیزش است که موانع سازمانی می تواند آن ها را مهار کند. آموزش ضعیف می تواند در

عملکرد شغلی خوب مداخله نماید که برای جلوگیری از آن، مدیران باید در جهت افزایش آموزش بهتر کارکنان تلاش کنند. از سوی دیگر، باید به الزامات شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان توجه ویژه ای شود و با تشکیل تیم های کاری و حمایتی، کارکنان را در این جهت ترغیب نمایند.

یافته های دیگر این پژوهش نشان داد سرمایه فکری و مولفه های آن (ساختاری، انسانی و رابطه ای) بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارند که بیشترین آن در این پژوهش مربوط به مولفه رابطه ای است که با نتایج پژوهش عرب صالحی (۱۳۹۲)، احمدیان (۱۳۹۲) و موحدی (۱۳۹۶) که تاثیر سرمایه فکری و مولفه های آن را بر عملکرد سازمان های غیر ورزشی و کشاورز (۱۳۹۵)، طهران پور (۱۳۹۲)، نظریان (۱۳۹۴)، صفری (۱۳۹۶) و پورسلطانی (۱۳۹۶) در سازمان های مختلف ورزشی در حد مطلوب به دست آورده بودند، همسوست. سرمایه فکری ترکیبی از سه عامل منابع انسانی، ساختار و رابطه است. در واقع، سازمانی که از حد مطلوب سرمایه فکری برخوردار است، از فکر و اندیشه منابع انسانی و همچنین ساختار سازمانی مناسب برخوردار بوده و توانسته است بین ساختار سازمانی و مفهوم سازمانی و شرح شغل و شرایط آن با عامل انسانی ارتباط خوبی به وجود آورد. براساس یافته های این تحقیق، ارتباط مناسب در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی وجود دارد. در واقع سازمانی مانند اداره کل ورزش جوانان خراسان رضوی و ادارات تابعه آن به دلیل اینکه بخش های متفاوت ورزشی (هیئت های ورزشی، ورزش قهرمانی، ثمن های اجتماعی و...) را مدیریت می کند، باید دارای منابع انسانی با ویژگی های خاص باشد که بتواند بین ساختار و افکار و اندیشه های گوناگون ارتباط برقرار کند. پس بهتر است مدیران به اهمیت این سرمایه توجه و آن را حفظ و برای افزایش هر چه بیشتر عملکرد شغلی و سازمانی از آن بهره مند شوند و نسبت به افزایش آن بکوشند. هر چه افراد از سرمایه فکری بیشتری برخوردار باشند، به خلق ایده های نوین و خلاقانه بیشتری می پردازند و سازمان را به سوی موفقیت، کارایی و عملکرد مناسب تر سوق می دهند- زیرا کارآیی و عملکرد بالا در سازمان بر گرفته از سرمایه ذهن و فکر کلیه کارکنان است. پس برخورداری از عملکرد مناسب در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی نیازمند استفاده و مدیریت سرمایه فکری کارکنان می باشد تا جنبه های مختلف کار و فعالیت در ادارات بر پایه دانش و علم استوار گردد.

با توجه به یافته های تحقیق، برای ارتباط بهتر سرمایه های فکری و تاثیر آن در ایجاد عملکرد شغلی بهتر پیشنهاد می شود در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی باز خورد مراجعان دریافت و بررسی و نتیجه آن در طراحی نحوه ارائه خدمات به کار گرفته شود. پیگیری مستمر و پاسخگویی به موقع (از طریق ایجاد خطوط تلفن مجانی) به مراجعان و نیز آموزش کار تیمی و تکنیک های آن به کارکنان در کنار توجه به گزینش و استخدام افراد بر اساس مهارت های گروهی و استعداد و توانایی های انسانی و ارتباطی و تحلیل ذهنی و فنی آنان مورد اهتمام قرار گیرد. به بحث جانشین پروری در سازمان دقت لازم مبذول گردد و از

اطلاعات عملکردی افراد هنگام ارتقای شغلی و پاداش اطمینان حاصل شود. برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان اندازه گیری مستمر عملکرد در بازده های زمانی انجام شود و از تجزیه و تحلیل آن کارکنان را مطلع نمایند. همچنین، از اقدامات مقتضی از قبیل تشویق، تنبیه و باز خورد های مناسب در این زمینه بهره گیری شود.

با توجه به اهمیت سرمایه فکری و تحقیقات اندک در این زمینه به پژوهشگران پیشنهاد می شود که به شناسایی عوامل محیطی موثر بر سرمایه فکری ادارات و سازمان های خود و نیز طراحی الگویی برای مدیریت سرمایه فکری در کنار بررسی تاثیر نظام مدیریت منابع انسانی بر بهبود سرمایه های انسانی به ویژه در حوزه ورزش و جوانان اهتمام ورزند.

- احمدیان، مجید و قربانی، رحیم. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصاد و دارایی». مجله اقتصادی. شماره ۱۱ و ۱۲.
- بابلی، سمیه. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین عوامل استرس زای شغلی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه بوعلی سینا همدان». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- پورسلطانی زرنندی، حسین؛ سروش، رحمان و پرتوی، سعدی. (۱۳۹۶). «رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان». سومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران.
- تقی زاده، لیلا. (۱۳۹۳). «تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد اداره کل آموزش و پرورش تهران». کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار نمایه شده در سایت سیویلیکا.
- خلیلی نژاد، فروغ و گرجی، محمد باقر. (۱۳۹۳). «سرمایه فکری و عملکرد کارکنان علوم پزشکی گلستان». سومین همایش علمی سالیانه علوم مدیریت نوین.
- دستگیر، محسن و محمدی، کامران. (۱۳۹۴). «سرمایه فکری؛ گنج تمام نشدنی سازمان». فصلنامه تدبیر. شماره ۲۱۴.
- شفیعی، م. (۱۳۹۲). «تعهد سازمانی در شرکت های نوپای دانش بنیان: عامل انسجام تیم و بقای کسب و کار در محیط رقابتی». فصلنامه تشخیصی بیمارهای و مراکز رشد. سال نهم. شماره ۳۴.
- صیادی، سعید؛ چمنی فرد، راحله و نیک پور، امین. (۱۳۹۴). «نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین سرمایه های فکری و بهره‌وری نیروی انسانی». فصلنامه مدیریت بهروری. شماره ۳۴.
- صفری، امید؛ مظفری، سید امیر احمد و پورسلطانی زرنندی، حسین. (۱۳۹۴). «مطالعه تاثیر سرمایه فکری بر توانمند سازی های روانشناختی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان». فصلنامه پی‌اورد وزارت بهداشت. شماره ۱۶.
- طوطی فر طهران پور، محمد مهدی و ضیاء، بابک. (۱۳۹۳). «تأثیر سرمایه فکری بر نو آوری کسب و کارهای کوچک ورزشی استان تهران». فصلنامه توسعه کارآفرینی. دوره ۷. شماره ۲.
- عرب صالحی، مهدی؛ دستگیر، محسن؛ امین جعفری، راضیه و اخلاقی، حسنعلی. (۱۳۹۲). «تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت». فصلنامه پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی. شماره ۲۱.
- عباسی، همایون؛ حسینی، محمد حسن؛ امیری، علیرضا و کریمی، سارا. (۱۳۹۶). «پیش بینی عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان لرستان از طریق سرمایه فکری و انسانی». سومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

- کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل و اعظمیان، اعظم. (۱۳۹۵). «تدوین مدل ارتباطی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان». نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش. سال ۴، شماره ۱.
- فتاح پور مرنندی، مرتضی؛ فتاح پور مرنندی، مصطفی؛ محرم زاده، مهرداد و سیدعامری، میرحسین. (۱۳۹۲). «ارتباط سرمایه فکری و اجتماعی با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی و شرقی». فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. دوره ۱. شماره ۳.
- موحدی، رضا؛ سامیان، مسعود و محمدی مهر، صحرا. (۱۳۹۶). «تاثیر سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه». مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. دوره ۲-۴۸، شماره ۱.
- محرم زاده، مهرداد؛ سیدعامری، میرحسین؛ فتاح پور مرنندی، مرتضی و فتاح پور مرنندی، مصطفی. (۱۳۹۲). «ارتباط سرمایه فکری و مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی و شرقی». دومین کنگره بین المللی علم فوتبال.
- مطیع دوست کومله، ابوذر؛ نظم فر، حسین و شهر دوست جدید، مهسا. (۱۳۹۳). «بررسی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی با تاکید بر نقش سرمایه فکری و عوامل محیطی - مکانی». فصل نامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی (دانشگاه جامع امام حسین). سال ششم. شماره ۴.
- نظریان، عباس؛ آزمون، جواد و نوراللهی، پریسا. (۱۳۹۴). «نقش سرمایه فکری در پیش بینی بهروری نیروی انسانی در وزارت ورزش و جوانان». اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی در ورزش.
- Bontis, N; Crossan, M. and Hulland, J. (۲۰۰۲). **“Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows”**. Journal of Managing Studies, Vol.۳۹. No. ۴. pp.۴۳۷-۴۶۶.
- Borman, W.C. & Motowildo, J. S. (۲۰۰۹). **“Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance”**. In N. Schmitt & W.C. borman (eds). Personnel selection in oraganizations.
- Frese, M. & Fry, D. (۲۰۱۱). **“Personal initiative: An active performance concept for work in the ۲۱ century”**. Research in rganizational Behaviour. ۲۳ (۱). ۱۳۳ - ۱۸۷
- Foroutan, Rad L. & Oliadonighi, B. (۲۰۱۵). **“Determine relationship between intellectual capital and empowerment of Iran medical sciences**

university Librarians”. Journal of Renewable Natural Resources Bultan.۳(۱).

- Lopos dos, F. (۲۰۱۰). **“The model of Intellectual Capital Approach on the Human Capital vision Dissertation Abstract”**. Ed. D, open university of Portugal.
- McGill, T, P. (۲۰۰۶). **“Harnessing intellectual capital: A study of organizational knowledge transfer”**. Ph.D. Dissertation. Touro University. California. USA.
- Nabi H., Rezaei H. & Mahmoudi, O. (۲۰۱۴). **“Surveying the relation between intellectual capital and job accomplishment of physical education student”**. Tehran: Shahid Beheshti university. ۳rd National University Conference on Physical Education.

Relationship between Intellectual Capital and Job Performance of the Employees of the General Directorate and the Departments of the Suburbs of Sports and Youth of Khorasan Razavi

Mohammad Reza Esmaeilzadeh Ghandehari

Ph.D., Assistant Professor, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Azra Aghajani

Ph.D. in Sports Management, International Campus Golbahar, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Received: 7 Sep. 2017

Accepted: 24 Nov. 2017

Today, organizations strongly emphasize on knowledge and intellectual capital and the attention of managers to intangible assets. Intellectual capital is one of the most influential variables in sports organizations. Therefore, the research is to investigate the relationship between intellectual capital and job performance of the employees of the General Directorate and the departments of the suburbs of Sports and Youth Organizations in Khorasan Razavi.

The research method was descriptive correlational. The statistical population consisted of employees of the General Directorate and subsidiary cities of which 174 people were selected. Using random sampling method and Cochran formula, 120 subjects were selected. For data collection, the standard questionnaire of intellectual capital Bontis (1998) and Paterson's Standard Job Function Questionnaire (2008) were used. It's reliability was estimated by Cronbach's alpha coefficient (0.87 and 0.89, respectively). The content validity was approved by specialists in the field. To analyze the statistical data, single group T test, Pearson correlation coefficient and regression analysis were used simultaneously. Data analysis was done using SPSS software.

The results showed that the mean of intellectual capital in the sample was 3/31 and the mean of job performance was 3/32 which is significant at level ($p < 0.01$). That is, intellectual capital and job performance in the sample are at the desired level. The relationship between intellectual capital and job performance is positive and significant (correlation coefficient is 0/24 and significant level is $p < 0.01$) and coefficient of correction is 0/06. Therefore, job performance scores can be explained by a combination of intellectual capital

components and also based on the coherence indices, there is a linear between the predictor variables and the results of the regression model are reliable. The condition for the normalization of the variables is based on the Kelmo-Grove-Smirnov test.

Considering the desirability of the status of intellectual capital and job performance, as well as the positive and significant relationship between the components of intellectual capital and the job performance in the sports and youth of Khorasan Razavi, it is suggested to hold reflection sessions and in-service training courses for scientific and updated promotion it in these offices.

Key Words: Intellectual Capital, Job Performance, Staff, Sports and Youth Departments of Khorasan Razavi