

ارتباط سرمایه فکری با توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی منتخب و موفق

رحیم جمشیدی^۱، ناهید شتاب بوشهری^۲، امین خطیبی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

۲. دانشیار رفتار حرکتی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۳. استادیار مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۱۷

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی بود. جامعه آماری این پژوهش کارشناسان هشت فدراسیون منتخب و موفق در بازی‌های المپیک و آسیایی به تعداد ۲۰۳ نفر بودند. براساس جدول مورگان، ۱۳۶ نفر به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، سه پرسش‌نامه استاندارد سرمایه فکری بونیتس (۱۹۹۹)، توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و تعهد حرفه‌ای آلن و مایر (۱۹۹۳) بودند که روایی و پایایی آن‌ها در پژوهش‌های گذشته تأیید شده بود؛ اما پژوهشگر نیز روایی و پایایی آن‌ها را مطالعه و تأیید کرد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده توسط دو نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. که شامل موارد کلموگروف-اسمیرنوف، همبستگی و رگرسیون بود و نرم‌افزار پی.ال.اس. نسخه دو برای طراحی مدل پژوهش انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط مستقیم و معنادار بین سطح سرمایه فکری با دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای برقرار بود. همچنین، سرمایه فکری به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد حرفه‌ای ارتباط معنادار داشت. بهبود و افزایش سطح سرمایه فکری می‌تواند به توانمندی کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی منجر شود که این توانمندی در دستیابی به اهداف برنامه‌ریزی‌شده ورزشی از طریق افزایش سطح تعهد حرفه‌ای آنان مؤثر است.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد حرفه‌ای، فدراسیون‌های ورزشی.

1. Email: Jamshidi.rahim@yahoo.com

2. Email: nahidshetab@yahoo.com

3. Email: A-khatibi@scu.ac.ir

مقدمه

امروزه، به دلیل گسترش و پیشرفت فناوری، ماهیت کار نیز از سنتی و دستی به فکری و هوشی تبدیل شده است. افزون بر این، همه کسب و کارها در سراسر دنیا زیر فشار مستمر کاهش هزینه و افزایش ارزش قابل ارائه به مشتریان قرار دارند؛ از این رو، بسیاری از سازمان‌ها به دنبال یافتن راهکارهایی هستند که بتوانند از طریق ارائه خدمات با کیفیت، انعطاف پذیری، نوآوری و پاسخ گویی سریع، از سایر رقبا متمایز شوند و به اثربخشی و کارایی بالاتر دسترسی پیدا کنند. بسیاری بر این باورند که سازمان‌هایی می‌توانند در دنیای پرقابته امروزی به فعالیت و حیات خود ادامه دهند که عملکرد سازمانی بهینه و برتر نسبت به رقبا داشته باشند و علاوه بر استفاده مناسب از فرصت‌ها، از تهدیدها نیز به نفع خود سود برند. عوامل مؤثر در عملکرد سازمان‌ها را به دو دسته عوامل برون سازمانی و عوامل درون سازمانی تقسیم می‌کنند. عوامل برون سازمانی شامل عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حقوقی هستند و عوامل درون سازمانی دربرگیرنده مقوله‌هایی چون سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی، ساختار، فناوری، راهبردها و فرایند توانمندسازی افراد هستند که نقش این عوامل در سازمان‌ها بیش از پیش نمایان است.

یکی از مهم‌ترین چالش‌ها در عصر حاضر در سازمان‌ها، استفاده کافی نکردن مدیران از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی موجود است. متأسفانه، در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های افراد استفاده بهینه نمی‌شود. به عبارت دیگر، افراد به طور فردی توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند؛ اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت‌ها به طور مطلوب استفاده نمی‌شود.

در اقتصاد امروز، دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه، جایگزین سرمایه مالی و فیزیکی شده است که از آن به عنوان «سرمایه فکری» یاد می‌شود (نورعلی زاده و محمدرضایی، ۲۰۱۴). آنچه در جهان آینده خالق ارزش اقتصادی است، نه نفت و گاز و مواردی مانند آن‌ها، بلکه فرزندان عاقل دانشمند و دانش دوست هر ملت هستند. با شناخت ماهیت، اجزا، مدل‌ها و روش‌های سنجش، اندازه‌گیری و ارزش‌گذاری سرمایه‌های فکری، امکان طرح‌ریزی و بهینه‌سازی، کنترل و نظارت مستمر بر آن در شرکت‌ها مهیا می‌شود. چاو، لین، هاو هسیونگ و یارلیو (۲۰۰۶) سرمایه فکری را به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود (منابع، توانایی‌ها و رقابت) تعریف می‌کنند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش به دست می‌آیند. به عقیده استوارت^۲ (۱۹۹۷)، سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شوند. در واقع، سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای

1. Chu, Lin, Hwa Hsiung, Yar Liu

2. Stewart

ایجاد ارزش افزوده در برمی‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (عبدالملکی و نوریزاده، ۲۰۱۴). به نظر نظری جمال و هرمانس^۱ (۲۰۰۷)، سرمایه فکری از یک بخش فکری؛ یعنی سرمایه انسانی و یک بخش غیرفکری؛ یعنی سرمایه ساختاری تشکیل شده است. مدیریت سرمایه فکری برای موفقیت بلندمدت یک سازمان بسیار مهم تشخیص داده شده است. سازمان‌های برخوردار از مدیریت سرمایه فکری نسبت به رقبایشان عملکرد بهتری دارند (نانسی وارگاس و بیگان^۲، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر، سرمایه فکری گروهی از دارایی‌های دانشی است که به یک سازمان وابسته هستند و با افزودن سازمان از طریق تعیین ذی‌نفعان کلیدی، به‌طور چشمگیری در بهبود موقعیت رقابتی سازمان مشارکت می‌کنند (دمیتروپولوس و کومانکوس^۳، ۲۰۱۵). برای موفقیت در دنیای پیچیده رقابتی امروز، علاوه بر شناسایی سرمایه فکری و دارایی‌های دانشی، مدیریت آن نیز ضروری است. شرکت‌ها باید در جهت مدیریت این‌گونه دارایی‌ها از وضعیت کنونی آگاه باشند و برای رفع نقائص و کمبودهای آن اقدام‌های لازم را انجام دهند که این امر نیازمند اندازه‌گیری این‌گونه دارایی‌ها است. اندازه‌گیری دارایی‌های دانشی کمک می‌کند تا میزان فعلی آن‌ها را بسنجیم و تا رسیدن به نقطه ایده‌آل، اقدام‌های لازم را انجام دهیم (زاهدی و لطفی‌زاده، ۲۰۰۷).

نخستین گام برای مدیریت سرمایه فکری سازمان، تعیین شاخص‌های سرمایه فکری و اندازه‌گیری آن‌ها در سازمان است تا بدین‌وسیله علاوه بر تهیه مبنایی برای توصیف وضعیت موجود دارایی‌های نامشهود سازمان، معیاری را برای تصمیم‌گیری با هدف توسعه این دارایی‌ها فراهم آورند (مهرعلیزاده، شاهی و حسینی، ۲۰۱۱). بررسی پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد که اندازه‌گیری سرمایه فکری در حاکمیت داخلی و روابط موفق با افراد برون‌سازمانی بسیار مؤثر و ضروری است. اگر مدیریت سرمایه فکری در قلب فرایندهای ایجاد ارزش برای سازمان نهفته باشد، در این صورت نیازی مبرم به اندازه‌گیری و کنترل بهره‌وری سرمایه فکری سازمان‌ها وجود دارد تا به‌عنوان سهم واقعی مدیران از این ارزش‌های ناملموس، آن‌ها این اجازه را داشته باشند که بتوانند این متغیر را به‌نحو مؤثری مدیریت و کنترل کنند (ریسی^۴، اسکافارتو، سلنزا و ایدا سامانتا، ۲۰۱۵). در محیط دانش‌محور کنونی، سرمایه فکری نه تنها مهم‌ترین بخش سرمایه سازمان محسوب می‌شود، بلکه فراهم‌کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان نیز است؛ بنابراین، مدیران نه تنها باید دانش خود را در

-
1. Herremans
 2. Nancy Vargas & Begon
 3. Dimitropoulos & Koumanakos
 4. Ricci, Scafarto, Celenza & Ida Samantha

حوزه سرمایه فکری افزایش دهند، بلکه باید از طریق تقویت مؤلفه‌های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند. مزیت اصلی اندازه‌گیری سرمایه فکری در سازمان‌های ورزشی، به‌دست‌آوردن اطلاعات بارز و راهنمایی‌های مفید و عملی برای مدیران این سازمان‌ها است. گزارش سرمایه فکری سازمان‌های ورزشی می‌تواند آمار و اطلاعات لازم را برای مقایسه وضعیت سرمایه فکری این سازمان‌ها در طول زمان، در اختیار مدیران و مسئولان قرار دهد و به تصمیم‌گیری مدیران برای ارتقای میزان سرمایه فکری سازمان‌های ورزشی و بهبود جایگاهش در جامعه کمک کند.

اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندی مدیران را به‌عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد نیروی انسانی و در نتیجه، اثرگذار بر عملکرد سازمانی معرفی کرده‌اند. همچنین، آن‌ها توانمندسازی را از دو جنبه نرم‌افزاری و سخت‌افزاری مطرح می‌کنند که مباحث روان‌شناختی را بخش نرم‌افزاری و برنامه‌های عملی و کارکردی توانمندسازی را بخش سخت‌افزاری آن می‌دانند و معرفی می‌کنند (سادات خشوعی و بهرامی، ۲۰۱۴). به عقیده اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵)، توانمندی روان‌شناختی دربرگیرنده حالات مهم روانی فرد نسبت به محیط کاری او است که در پنج احساس خلاصه می‌شوند: احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس تأثیر، احساس خودتعیینی و احساس اعتماد که هر یک از این احساسات پنج‌گانه بر احساس تعهد، دلبستگی و همبستگی فرد نسبت به کار و موقعیت خود می‌توانند تأثیرگذار باشند. از طرفی، یکی از موضوع‌هایی که توجه پژوهشگران در زمینه تعهد را به خود جلب کرده است، جنبه‌های مختلف تعهد است؛ زیرا، دلبستگی و تعهد کارمند نه تنها با سازمان، بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب، و غیره نیز در ارتباط است. تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دو جنبه تعهد هستند که بسیار به آن‌ها توجه شده است (بانی، یاسورینی و مسگریور، ۲۰۱۴). تعهد حرفه‌ای راجع به احساس مسؤلیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای خاص و اجتماع آن (اجتماع حرفه‌ای) است (حسنی و بابازاده، ۲۰۱۴). تعریف کیانتو^۲، ریتالایا، کریستوفر و وانحالا (۲۰۱۴) از تعهد حرفه‌ای همانند تعریف آلن و مایر^۳ (۱۹۹۰) از تعهد سازمانی است. این پژوهشگر و همکارانش برای تعهد حرفه‌ای نیز سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری قائل شده‌اند و تعهد حرفه‌ای را احساس هویت با یک حرفه، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و احساس مسؤلیت زیاد نسبت به آن تعریف کرده‌اند. گودرزوند چگینی و خردمند (۲۰۱۳) در پژوهش خود به وجود رابطه مثبت و مستقیم بین توانمندسازی کارکنان و افزایش تعهد

-
1. Spreitzer
 2. Kianto, Ritala, Christopher & Vanhala
 3. Allen & Meyer

سازمانی و کاری آن‌ها اشاره کرده‌اند. ماویس یا چینگ، یانگ شای^۱ و ویکی (۲۰۱۲) در پژوهش خود ملاحظه کردند که سرمایه فکری پایه‌ای برای تعهد کاری و سازمانی افراد به‌شمار می‌رود. در پژوهشی دیگر که رابطه بین سرمایه فکری و شرایط کاری را می‌سنجید، مشاهده شد که ابعاد مختلف سرمایه فکری با شرایط کاری ارتباطی مثبت دارند و این رضایت به این امر منجر خواهد شد که کارکنان کمتر به ترک شغل در سازمان خود تمایل داشته باشند و همچنین، ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و ارتباطی) در حل مشکلات به‌وجودآمده در سازمان به افراد کمک می‌کنند (شاخه‌پور، اله دعایی، یعقوبی، ابراهیمی و شاخه‌پور، ۲۰۱۳). در برخی دیگر از پژوهش‌ها، بین سرمایه فکری و عملکرد افراد رابطه‌ای مثبت مشاهده شد؛ اما ارتباطی بین سرمایه فکری و تعهد آن‌ها گزارش نشد (ایزا شمس‌الدین و یومینگ یانگ^۲، ۲۰۱۳). همچنین، برخی دیگر از پژوهش‌ها نشان دادند که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد شغلی کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد و کارکنان برای سازمان خود بسیار مهم هستند و تعهد آن‌ها می‌تواند موفقیت سازمان خود را تضمین کند (عباس‌ناییبی و آقایی، ۲۰۱۴). با مرور پژوهش‌های مختلف می‌توان این‌گونه بیان کرد که غالب پژوهش‌ها ارتباط مثبتی را بین سرمایه فکری و توانمندی کارکنان گزارش کرده‌اند. همچنین، درمیان این نتایج، رابطه مثبت میان سرمایه رابطه‌ای و میزان تعهد مشاهده می‌شود؛ باوجوداین، تعدادی از پژوهش‌ها هیچ رابطه‌ای را بین سرمایه فکری و میزان تعهد گزارش نکرده‌اند. فدراسیون-های ورزشی کشور به‌عنوان مراجع اصلی رشته‌های ورزشی ویژگی‌هایی دارند که آن‌ها را از حوزه‌های مدیریتی و دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کنند. این ویژگی‌ها عمدتاً به برنامه‌ها و فعالیت‌های تربیت‌بدنی و ورزشی مربوط هستند که از گستردگی وسیع در جامعه و پیچیدگی‌های اجرایی خاص خود برخوردارند و روزبه‌روز بر وسعت دامنه فعالیت‌ها و پیچیدگی‌های برنامه‌ها افزوده می‌شود؛ بنابراین، به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی گسترده و پیچیده می‌شوند، مدیریت ورزشی نیز پیچیده می‌شود و شایستگی‌ها و مهارت‌های جدیدی در حوزه مدیریت ورزشی به‌وجود می‌آیند. به‌طور قطع، فقدان یا بهره‌نگرفتن مناسب از دانش و تخصص درمیان کارشناسان و مدیران اجرایی ورزش کشور با پابرجابودن روش‌های سنتی و بدون کارایی تصمیم‌گیری و انجام امور، از میزان کارآمدی این افراد و سازمان‌ها خواهد کاست. شاید بتوان گفت که کارشناسان و مدیران به افراد ناتوانی تبدیل خواهند شد که قادر به گرفتن تصمیم‌های درست، برقراری ارتباط مؤثر با مراجعه‌کنندگان و همکاران و حل مشکلات به‌وجودآمده نخواهند بود و تنها به رفع تکلیف اداری

1. Mavis Yi-Ching, Yung Shui & Vicky
2. Izza Shamsudin & YewMing Yian

خود خواهند پرداخت و نسبت به مسائل آینده سازمان احساس تعهد نخواهند داشت؛ بنابراین، مطالعه و تعیین شایستگی‌ها و مهارت‌های کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی منتخب کشور و برنامه‌ریزی آموزشی برای کسب توانایی آن‌ها سبب خواهند شد تا کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان در سازمان افزایش یابد. چنانکه تغییرات سریع محیطی سازمان‌ها را وادار می‌کنند تا برای سازگاری با محیط کاری خود به سازوکارهای مدیریتی مختلفی روی آورند و شایستگی‌ها و مهارت‌های جدیدی را برای مدیران و کارکنان در نظر گیرند. سرمایه فکری و توانمندسازی از جمله این راهکارها و مهارت‌ها هستند و نقشی کلیدی در سازمان‌ها و محیط کاری دارند. ازسوی دیگر، امروزه، با سرعت فزاینده تغییر در سازمان‌ها، باید به دنبال راه‌هایی برای افزایش تعهد کارکنان و مدیران باشیم تا از این طریق با حصول اطمینان از تعهد و وفاداری آن‌ها در روزهای سخت، سازمان‌ها به مزیت رقابتی دست یابند. همچنین، بررسی‌ها در ورزش کشور نشان می‌دهند که ورزش ایران روبه‌جلو حرکت می‌کند؛ اما سرعت آن کند است و نسبت به رقبای خود عقب هستیم و برای جبران این فاصله باید تلاش کنیم که در این زمینه باید از دانش مدیریت و مهارت‌های مدیریتی بهره بیشتری ببریم. شناخت و بررسی تأثیر مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز کارشناسان و مدیران ورزشی کشور و همچنین، ارتقای سطح توانایی‌های آن‌ها از طریق دوره‌های توانمندسازی می‌تواند آن‌ها را در انجام وظایف و رسیدن به اهداف یاری کند. نکته مهم این است که اجرای هرگونه طرح و برنامه توسعه رشته‌های مختلف ورزشی در کشور تحت تأثیر هماهنگی، مدیریت و کاردانی کارکنان و مدیران فدراسیون‌های ورزشی کشور است. اگر مدیران و کارشناسان توانایی تخصصی، علمی و تعهد کافی در این حوزه نداشته باشند، پیشرفت در برنامه‌ها و دستیابی به اهداف مدنظر کند و به‌سختی روی خواهد داد؛ بنابراین، کارشناسان آموزش‌دیده و متخصص هستند که عامل موفقیت سازمان هستند و نه صرفاً مسائل مالی، کمبود امکانات و موارد دیگر؛ براین اساس، پژوهشگر مطالعه حاضر سعی دارد با درک و بررسی نحوه ارتباط بین سه متغیر سرمایه فکری، توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای، چگونگی استفاده از این رابطه را در جهت رشد و توسعه هرچه بیشتر توانایی‌های کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی منتخب و ارتقای سطح ورزش کشور نمایان کند. همچنین، پژوهشگر سعی دارد، نقشی مؤثر در یافتن نگاهی نو به گسترش سطح سرمایه فکری و توانمندسازی کارشناسان عرصه ورزش و ارتقای سطح تعهد حرفه‌ای آنان ایفا کند. پژوهشگر این مطالعه حدس می‌زند که ارتباطی مستقیم و غیرمستقیم بین سه مؤلفه سرمایه فکری، توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، از نوع پژوهش‌های توسعه‌ای و از حیث روش، توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری مطالعه همه کارشناسان ستادی هشت فدراسیون منتخب ورزشی (چهار فدراسیون موفق المپیک انفرادی و چهار فدراسیون موفق تیمی بازی‌های آسیایی) بودند. دلیل انتخاب کارشناسان ستادی، مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و امور برنامه‌ریزی سازمان بود که در مجموع ۲۰۳ نفر بودند. براساس جدول مورگان و به نسبت حجم جامعه، حجم نمونه برابر با ۱۳۶ نفر برآورد شد. جمع‌آوری ادبیات و پیشینه پژوهش به روش کتابخانه‌ای بود و مطالعه مقاله‌های مرتبط با موضوع آغاز شد. سپس، برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد: پرسش‌نامه استاندارد سرمایه فکری بونیتس^۱ (۱۹۹۹) که حاوی ۲۴ سؤال (مؤلفه سرمایه انسانی با هشت سؤال، مؤلفه سرمایه ساختاری با هشت سؤال و مؤلفه سرمایه رابطه‌ای با هشت سؤال) بود؛ پرسش‌نامه استاندارد شده توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵) که حاوی ۱۸ سؤال درباره پنج مؤلفه احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس تأثیر، احساس معنی‌داری و احساس اعتماد بود؛ پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای^۳ (آلن و مایر، ۱۹۹۳، به نقل از پورسلطانی، ۲۰۱۱) که حاوی ۱۸ سؤال درباره سه مؤلفه تعهد عاطفی (شش سؤال اول)، تعهد مستمر (شش سؤال دوم) و تعهد هنجاری (شش سؤال سوم) بود. مقیاس اندازه‌گیری هر سه پرسش‌نامه از نوع لیکرت پنج‌ارزشی شامل کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظر، موافقم و کاملاً موافقم با امتیازگذاری یک تا پنج است. پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده استاندارد بودند که در پژوهش‌های پیشین استفاده شدند و روایی و پایایی آن‌ها تأیید شده بود؛ با وجود این، پرسش‌نامه‌های یادشده با اساتید دانشگاهی به بحث گذاشته شدند و بعد از اعمال اصلاحات لازم و تطبیق‌دادن آن‌ها با شرایط داخلی، به صورت آزمایشی (پایلوت) بین ۳۰ نفر از افراد جامعه پژوهش پخش شدند و سپس جمع‌آوری شدند. میزان آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای هر کدام از پرسش‌نامه بدین صورت بود: سرمایه فکری برابر با ۰/۸۱،

1. Bontis

2. Spreitzer

۳. (تعهد حرفه‌ای احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص است و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به‌عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند؛ درحالی‌که تعهد سازمانی، تعهد فرد به سازمان موردنظر است و پرسش‌نامه آن ۲۴ سؤالی است و فرد هویت خود را با هویت سازمان تشکیل می‌دهد؛ البته دو حالت مختلف در متون علمی بررسی شده‌اند که برخی تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی را در تضاد با هم می‌دانند و دیگران بین این دو همبستگی نیز گزارش کرده‌اند.)

توانمندسازی برابر با ۰/۷۴ و تعهد حرفه‌ای برابر با ۰/۷۸. در این پژوهش از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد که در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های فراوانی و درصد فراوانی و همچنین میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، به دنبال بررسی متغیرهای پژوهش و رابطه آن‌ها با سایر متغیرهای وابسته موردنظر در این پژوهش، از روش‌های آماری کلموگروف-اسمیرنوف^۱ برای بررسی طبیعی بودن متغیرهای پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی وجود ارتباط بین متغیرها و رگرسیون خطی برای پیش‌بینی متغیر ملاک براساس متغیرهای پیش‌بین پژوهش استفاده شد. برای الگوریتم مدل اندازه‌گیری، الگوریتم مدل ساختاری و طراحی مدل از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس.^۲ و پی.ال.اس.^۳ نسخه دو در سطح معناداری $P \leq 0/05$ استفاده شد.

نتایج

جدول شماره یک ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول شماره یک مشاهده می‌شود، غالب شرکت‌کنندگان در پژوهش، مرد هستند. بیشترین فراوانی شرکت‌کنندگان در طبقه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال است. نزدیک به ۷۵ درصد از آن‌ها دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر هستند و تنها ۱۸ درصد از آن‌ها بیشتر از ۱۶ سال سابقه فعالیت دارند.

جدول ۱- توزیع توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۴۷
	مرد	۸۹
توزیع سنی	بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۳۳
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۵۴
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۳۸
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۱
توزیع سطح تحصیلات	دیپلم	۳
	کاردانی	۳۳
	کارشناسی	۷۵
	کارشناسی‌ارشد و بالاتر	۲۵

1. Kolmogorov-Smirnov
2. SPSS
3. Partial Least Square (PLS)

ادامه جدول ۱- توزیع توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

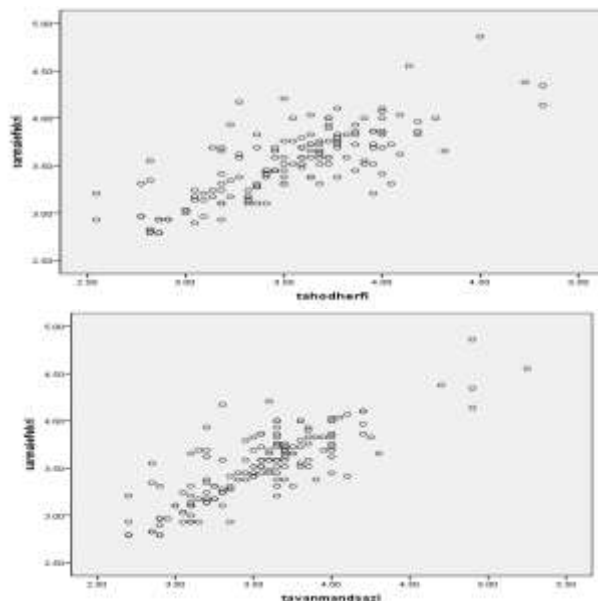
ویژگی	فراوانی	درصد	ویژگی
توزیع سابقه فعالیت در سازمان	کمتر از پنج سال	۳۸	٪۲۸
	بین شش تا ۱۰ سال	۴۴	٪۳۲
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۰	٪۲۲
	بیشتر از ۱۶ سال	۲۴	٪۱۸

جدول شماره دو تعداد نمونه آماری، میانگین و انحراف استاندارد سه متغیر اصلی را به همراه نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن سطح توزیع نمایش می‌دهد. با توجه به جدول شماره دو، بیشترین میانگین از میان متغیرهای مورد بررسی به توانمندسازی روان‌شناختی با ۳/۸۷ و کمترین میانگین به سرمایه فکری با ۳/۳۲ مربوط است. آزمون طبیعی بودن توزیع داده‌ها نشان می‌دهد که توزیع داده‌های هر سه متغیر، طبیعی است؛ بنابراین، می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتری برای بررسی ارتباط متغیرها (با توجه به ارتباط خطی در نمودار زیر) و تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار و وضعیت طبیعی بودن متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره کلموگروف - اسمیرنوف	معناداری
۱	سرمایه فکری	۱۳۶	۳/۳۲	۰/۸۷	۰/۱۳۶	۰/۰۶۶
۲	توانمندسازی روان‌شناختی	۱۳۶	۳/۸۷	۰/۹۶	۰/۱۴۱	۰/۰۸۴
۳	تعهد حرفه‌ای	۱۳۶	۳/۴۳	۰/۴۲	۰/۱۱۷	۰/۰۵۲

($P < 0/05$)



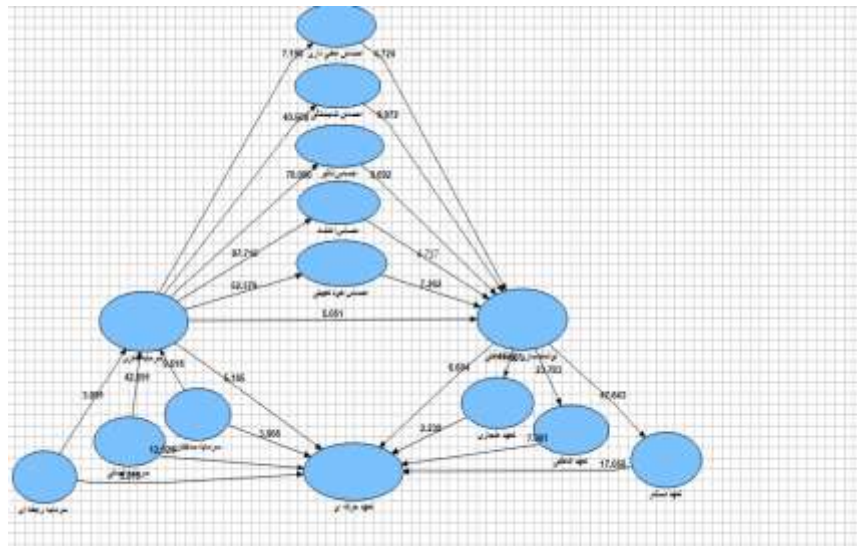
شکل ۱- رابطه خطی بین متغیرها

در جدول شماره سه میزان همبستگی درونی بین سه متغیر را مشاهده می کنید. نتایج جدول شماره سه نشان می دهد که سرمایه فکری به ترتیب با احساس معنی دار بودن ($r = 0/371$)، احساس شایستگی ($r = 0/644$)، احساس تأثیر ($r = 0/617$)، احساس اعتماد ($r = 0/571$)، احساس خودتعیینی ($r = 0/577$)، توانمندسازی روان شناختی ($r = 0/683$) و تعهد حرفه ای ($r = 0/463$) رابطه معنادار دارد؛ بنابراین، بین توانمندسازی روان شناختی و مؤلفه های آن و همچنین، تعهد حرفه ای با سرمایه فکری رابطه وجود دارد. همچنین، طبق نتایج جدول شماره سه، تعهد حرفه ای به ترتیب با احساس معنی دار بودن ($r = 0/544$)، احساس شایستگی ($r = 0/701$)، احساس تأثیر ($r = 0/605$)، احساس اعتماد ($r = 0/627$)، احساس خودتعیینی ($r = 0/544$) و توانمندسازی روان شناختی ($r = 0/573$) رابطه معنادار دارد؛ بنابراین، بین توانمندسازی روان شناختی و مؤلفه های آن با تعهد حرفه ای رابطه وجود دارد.

جدول ۳- همبستگی درونی بین سرمایه فکری با مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	احساس	-						
	معنادار بودن	-						
۲	احساس	۰/۵۲۷**	-					
	شایستگی	۰/۵۱۶**	-					
۳	احساس تأثیر	۰/۴۷۳**	۰/۵۵۶**	-				
		۰/۵۴۳**	۰/۵۴۷**	-				
۴	احساس اعتماد	۰/۵۴۴**	۰/۷۰۱**	۰/۶۰۵**	-			
		۰/۶۲۷**	۰/۴۶۳**	۰/۷۶۱**	-			
۵	احساس	۰/۴۷۹**	۰/۵۱۲**	۰/۶۳۹**	۰/۴۳۰**	-		
	خودتعیینی	۰/۵۱۷**	۰/۵۵۳**	۰/۶۸۴**	۰/۴۷۱**	-		
۶	توانمندسازی	۰/۵۳۲**	۰/۶۴۴**	۰/۶۵۳**	۰/۶۱۷**	۰/۶۶۸**	-	
	روان‌شناختی	۰/۴۵۳**	۰/۴۳۶**	۰/۵۶۳**	۰/۶۵۹**	۰/۶۴۸**	-	
۷	سرمایه فکری	۰/۳۷۱**	۰/۶۴۴**	۰/۶۱۷**	۰/۵۷۱**	۰/۵۷۷**	۰/۶۸۳**	-
	تعهد حرفه‌ای	۰/۵۴۴**	۰/۷۰۱**	۰/۶۰۵**	۰/۶۲۷**	۰/۵۴۴**	۰/۵۷۳**	۰/۴۶۳**

** (P < ۰/۰۵)



شکل ۲- مدل مفهومی ارتباط بین سه متغیر

مدل برآمده از نتایج بررسی داده‌های جمع‌آوری شده در شکل شماره دو نشان داده شده است. **ارزیابی مدل ساختاری:** روش برآورد در پی.ال.اس. ناپارامتری است؛ از این رو، شاخص‌های به‌دست‌آمده در پی.ال.اس. همگی کیفیت برازش را نشان می‌دهند. از جمله شاخص‌های مهم، شاخص‌های روایی و پایایی مدل و همچنین، برآورد مستقل بودن شاخص‌ها و مجذور همبستگی است که در جدول شماره چهار مشاهده می‌کنید. همان‌طور که در جدول شماره چهار مشاهده می‌کنید، ضریب آلفای کرونباخ که باید بیشتر از (۰/۷) باشد، در هر سه متغیر پژوهش حاضر مورد قبول است. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده باید بیش از ۰/۵ باشد تا روایی مدل تأیید شود. از طرفی، ضریب هم‌خطی بین شاخص‌ها که برای مستقل بودن شاخص‌ها به کار می‌رود، نشان می‌دهد که شاخص‌های تشکیل‌دهنده سازه هم‌خطی بیش از اندازه با هم دیگر ندارند. افزون‌براین، ضریب پیش‌بین برای متغیر برون‌زا (سه مؤلفه فرعی سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) و برای متغیرهای درون‌زا قابل قبول است.

جدول ۴- شاخص‌های گزارش شده مدل طراحی شده

متغیر	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده ^۱	هم‌خطی بین شاخص‌ها ^۲	مجذور R یا R ^۲
سرمایه فکری	۰/۹۰	۰/۸۴	۰/۱۸	۰/۶۵
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۷۷	۰/۵۲	۰/۲۳	۰/۷۲
تعهد حرفه‌ای	۰/۸۵	۰/۶۵	۰/۳۸	۰/۹۱

جدول شماره پنج ضریب مسیر و آماره تی را در همه مسیرهایی که در مدل شکل گرفته وجود دارند، نشان می‌دهد.

با توجه به ضریب تی (۵/۰۵)، بین سرمایه فکری و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنادار وجود دارد؛ بدین معنی که سطح سرمایه فکری مناسب به توانمندی کارکنان منجر خواهد شد. افزون‌براین، با توجه به ضریب تی (۵/۱۸)، بین سرمایه فکری و تعهد حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد و هرچه سطح سرمایه فکری بیشتر شود، تعهد حرفه‌ای نیز بیشتر خواهد شد. همچنین، با توجه به ضریب تی (۶/۶۰)، بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد و هرچه سطح توانمندی کارکنان بیشتر شود، تعهد حرفه‌ای نیز بیشتر خواهد شد. در نهایت، یک رابطه مثبت و

1. Average Variance Extracted (AVE)
2. Variance Inflation Factor (VIF)

معنادار غیرمستقیم، بین سرمایه فکری با تعهد حرفه‌ای با نقش توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی وجود دارد.

جدول ۵- مقادیر تی و سطح معناداری مدل مفهومی پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	آماره آزمون (تی)	معناداری	نتیجه
سرمایه فکری با توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۸۱۱	۵/۰۵	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه فکری با تعهد حرفه‌ای	۰/۴۳۴	۵/۱۸	۰/۰۰۱	تأیید
توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد حرفه‌ای	۰/۵۶۸	۶/۶۰	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه فکری با احساس شایستگی	۰/۵۵۶	۷/۱۹	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه فکری با احساس خودمختاری	۰/۵۴۷	۴۰/۵۰	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه فکری با احساس تأثیر	۰/۷۰۱	۷۰/۰۹	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه فکری با احساس معنی‌داری	۰/۴۶۳	۹۷/۷۱	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه فکری با احساس اعتماد	۰/۵۱۲	۵۲/۳۷	۰/۰۰۱	تأیید
توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد عاطفی	۰/۵۵۳	۲۳/۷۸	۰/۰۰۱	تأیید
توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد مستمر	۰/۶۴۴	۴۷/۶۴	۰/۰۰۱	تأیید
توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد هنجاری	۰/۴۳۶	۴۷/۵۸	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه انسانی با تعهد حرفه‌ای	۰/۶۴۴	۱۲/۰۲	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه ساختاری با تعهد حرفه‌ای	۰/۷۰۱	۳/۹۶	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه رابطه‌ای با تعهد حرفه‌ای	۰/۵۵۶	۵/۸۴	۰/۰۰۱	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

بهره‌مندی از سطح مناسب سرمایه فکری در هر سه مؤلفه آن می‌تواند به ایجاد توانمندی و افزایش تعهد در مدیران و کارشناسان به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم منجر شود. در خصوص سرمایه انسانی، اگر سازمان‌ها بتوانند افراد با دانش، متخصص و باتجربه را به‌کار گیرند و در کنار آن از کار و روحیه گروهی حمایت کنند، به تصمیم‌ها و ایده‌های خلاق بها داده شود، آنگاه این سازمان‌ها از سرمایه انسانی مناسبی بهره خواهند برد؛ به طوری که مدیران و کارشناسان احساس شایستگی و خودمختاری خواهند کرد. سرمایه انسانی اطمینان دارد که می‌تواند به بهترین وجه امور را انجام دهد و از مهارت‌های مناسبی برای موفقیت در انجام امور بهره‌مند است. سرمایه انسانی مناسب توانمندی روان‌شناختی بالایی را نیز از طریق آموزش و ارتقای سطح دانش کارشناسان و

مدیران ایجاد خواهد کرد. عبدالمکلی و نوریزاده (۲۰۱۴)، نورعلی‌زاده و محمدرضایی (۲۰۱۴) و ریسی و همکاران (۲۰۱۵) نیز به تأثیر مثبت سرمایه فکری بر توانمندی افراد تأکید کرده‌اند؛ بنابراین، می‌توان به این افراد توانمند در گرفتن تصمیم‌های مهم و خلاق برای برطرف کردن مشکلات و همچنین، دادن استقلال و آزادی عمل درمورد چگونگی انجام امور اطمینان کرد. چو و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود اشاره کردند که سرمایه انسانی تنها نهادی است که می‌تواند علاوه بر تغییر خود، سایر نهادهای سازمان را نیز تغییر دهد یا تعدیل کند، مبنایی برای نوآوری فراهم کند و در سطح وسیع به رشد اقتصادی بینجامد. سرمایه انسانی به‌عنوان بارزترین شکل دارایی‌های نامشهود، شامل ذخیره دانش اعضای یک سازمان است که دربرگیرنده شایستگی‌ها و طرز فکرهای کارکنان است. کارکنان کارآمد و توانمند سرمایه‌ای غنی برای سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شوند. سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که اگر بخواهند خود را متمایز از دیگران کنند و به رقابت با دیگر سازمان‌ها بپردازند، ملزم به استخدام، آموزش، توانمندسازی و نگهداری از نیروی انسانی با استعدادهای برجسته هستند (دمیتروپولوس و کامونکوس، ۲۰۱۵). تأکید سازمان بر سرمایه انسانی بر این دیدگاه مبتنی است که ارزش سازمان‌ها کمتر به منابع مشهود بستگی دارد و بیشتر به دارایی‌های نامشهود به‌ویژه سرمایه انسانی وابسته است؛ بنابراین، جذب و نگهداری نیروی انسانی متخصص و همچنین، تلاش در جهت توانمندسازی آن‌ها بخشی از این معادله است. پرواض است، کارشناسان و مدیرانی که با اختیار و آزادی عمل و با اتکا به دانش و آگاهی تصمیم می‌گیرند، برنامه‌ریزی می‌کنند و فرصت استفاده از ابتکار در انجام امور را با حس خود مختاری دارند، احساس تعهد بیشتری به کار و پست خود دارند. بانی و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود تأکید کردند که این دسته از کارکنان جایگاه و کار خود را مهم و معنی‌دار می‌پندارند و تعهد مستمری بر ماندن در جایگاه خود در جهت به سرانجام‌رساندن و به‌نتیجه‌رساندن تصمیم‌های گرفته‌شده و اثبات شایستگی‌ها خواهند داشت، در حرفه‌ای که برای آن آموزش دیده‌اند.

توانمندسازی مدیران و کارکنان و اعتماد به آن‌ها قطعاً به شکل‌گیری ساختار سازمانی مناسب در سازمان‌ها منجر خواهد شد. سرمایه ساختاری به تغییرات بی‌جهت و بدون ثمر در سازمان پایان خواهد داد و کمک خواهد کرد که افراد از همه استعدادهای خود بهره ببرند، دست به خلاقیت بزنند و همیشه بهترین راه‌حل را برای پیگیری امور انتخاب کنند (نانسی وارگان و بیگان، ۲۰۱۴). توانمندسازی افراد قطعاً فرایند جان‌نشین‌پروری را در سازمان‌های ورزشی احیا خواهد کرد تا ساختارهای مناسبی که شکل می‌گیرند و تبدیل به یک سرمایه می‌شوند، در گذشت زمان بدون هیچ وقفه‌ای به راه خود ادامه دهند؛ نتیجه‌ای که در پژوهش شاخه‌پور و همکاران (۲۰۱۳) نیز مشاهده شد. بهره‌مندی از سرمایه ساختاری مناسب در یک سازمان کارکنان آن سازمان را قادر

خواهد کرد تا سریع‌تر، آسان‌تر و مؤثرتر امور خود را به سرانجام برسانند. استفاده از فناوری مؤثر و کنارگذاشتن شیوه‌های سنتی در انجام امور، بسیاری از مشکلات زمان‌بر گذشته را حل خواهند کرد. در سازمانی که دسترسی به اطلاعات موردنیاز برای انجام امور برای کارشناسان و مدیران تسهیل شود و افراد از شیوه‌هایی جدید برای انجام امور بهره ببرند، سرمایه ساختاری مناسبی شکل می‌گیرد. این سرمایه ساختاری مناسب کارشناسان و مدیران را در بهره‌گیری از همه امکانات توانمند می‌کند و درنهایت، به نتایج موفقیت‌آمیزی در انجام امور منجر خواهد شد. در چنین وضعیتی افراد نسبت به معنی‌دار بودن و پراهمیت بودن شغل خود احساس بهتری خواهند داشت؛ زیرا، دیگر به امور بیهوده و کسل‌کننده‌ای که نتیجه‌ای نداشتند، نمی‌پردازند. مسلم است که میزان تعهد کارشناسان و مدیرانی که از روش‌های نوین و با اطمینان‌خاطر بیشتری نسبت به نتایج این روش‌ها بهره می‌برند، بیشتر خواهد بود؛ بنابراین، آنان احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند، کمتر به ترک شغل خود می‌اندیشند و وفاداری بیشتری به کار خود دارند؛ زیرا، نسبت به روش‌های نوین انجام کار و نتایج آن و همچنین، سرمایه ساختاری مناسبی که ایجاد شده است، به‌طور باهنجاری متعهد شده‌اند. به عقیده حسنی و بابازاده (۲۰۱۴) نیز میزان تعهد سازمانی در افرادی که از تسلط بیشتری بر محیط کار خود و اطلاعات موجود بهره می‌برند، بیشتر است.

سرمایه رابطه‌ای در هر دو حالت برقراری ارتباط سازنده با مراجعه‌کنندگان و همکاران نقش بسزایی برای کارشناسان و مدیران دارد. اگر این افراد سرمایه رابطه‌ای مناسب داشته باشند، آنگاه می‌توانند روابط مناسبی با همکاران و مراجعه‌کنندگان داشته باشند. آن‌ها براساس این ارتباط سازنده از صداقت در رفتار و وفاداری در عمل همکاران و کارکنان خود اطمینان خواهند داشت و همچنین، اطمینان دارند که کارکنان و همکاران برای موفقیت آن‌ها تلاش خواهند کرد. سادات خشوعی و بهرامی (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه اشاره کرده‌اند که کارکنان توانمند در برقراری ارتباط نیز موفق هستند و از سرمایه ارتباطی خوبی بهره می‌برند. سرمایه رابطه‌ای شامل همه روابطی است که بین کارشناسان و کارکنان سازمان با هر فرد یا سازمان دیگری وجود دارد. این افراد و سازمان‌ها می‌توانند شامل مراجعه‌کنندگان، واسطه‌ها، کارکنان، تأمین‌کنندگان، مقامات قانونی، جوامع، اعتباردهندگان، سرمایه‌گذاران و غیره باشند. نانسی وارگاس و بیگانه (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این موضوع اشاره کردند که سرمایه رابطه‌ای به‌عنوان یک پل و سازمان‌دهنده عملیات سرمایه فکری تلقی می‌شود و یک عامل تعیین‌کننده در تبدیل سرمایه فکری به ارزش است.

ازسوی‌دیگر، سرمایه رابطه‌ای در کسب رضایت مراجعه‌کنندگان، حل مشکلات آن‌ها در کمترین زمان و برقراری ارتباط مستمر با مراجعه‌کنندگان برای پی‌بردن به درخواست‌های آنان نیز نقش

مهمی دارد. با اتکا به سرمایه رابطه‌ای، مدیران و کارشناسان احساس تأثیرگذاری مثبت و مؤثر در کار خود خواهند داشت. آن‌ها می‌دانند که به نظرهایشان توجه می‌شود، در حل مشکلات و معضلات نقش پررنگی دارند و به بهترین نحو می‌توانند افراد محیط پیرامون خود را تحت تأثیر تصمیم‌ها و برنامه‌های خود قرار دهند؛ بنابراین، تعهد عاطفی عمیقی به کار خود احساس می‌کنند، آن‌ها پی‌می‌برند که کارشان به‌عنوان مدیر ورزشی مهم است و از انتخاب این جایگاه نه‌تنها پشیمان نیستند، بلکه به آن افتخار نیز می‌کنند و جایگاه و کار خود را دوست دارند؛ نتیجه‌ای که در پژوهش کیانتو و همکاران (۲۰۱۴) نیز مشاهده شد؛ بدین‌صورت که ایجاد روابط سازنده، مؤثر و مثبت در سازمان می‌تواند در افزایش میزان دانش و آگاهی و در نتیجه، تعهد افراد به سازمان و کار خود نقش داشته باشد.

همچنین، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رابطه معنادار بین متغیرهای توانمندسازی کارشناسان (مؤلفه‌های معنی‌داری، خودتعیینی، مؤثر بودن، شایستگی و اعتماد) و تعهد حرفه‌ای وجود دارد؛ یعنی هرچه احساس کارکنان در مورد ارزش کاری فعالیت‌هایشان و تجانس استانداردهای ذهنی آن‌ها با آنچه انجام می‌دهند، احساس اینکه در اجرا و نظام‌بخشیدن به فعالیت‌های مربوط به شغلشان از آزادی لازم برخوردار هستند و اینکه توانایی نفوذ در پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی در کار خود دارند، بهتر باشد و مطمئن باشند که آن‌ها منصفانه و بی‌طرفانه قضاوت خواهند شد، میزان تعهد حرفه‌ای آن‌ها بیشتر خواهد بود؛ نتیجه‌ای که یافته‌های عبدالملکی و نوریزاده (۲۰۱۴) و گودرزوند چگینی و خردمند (۲۰۱۳) را تأیید می‌کند.

به‌نظر پژوهشگر، با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی در فرد نوعی احساس معنی‌دار از فعالیت‌های کاری برایش ایجاد می‌شود؛ به‌نحوی که ماهیت کار برایش جذاب و ارزشمند می‌شود. در عین حال، با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی در فرد احساس معنی‌داری ناشی از موفقیت‌های حاصل از اجرای برنامه‌هایی که در آن دخالت دارد ایجاد می‌شود و همین امر موجب بالارفتن سطح تحمل مشکلات ناشی از کار می‌گردد؛ بنابراین، با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان این‌گونه بیان کرد که هرچه میزان احساس معنی‌دار بودن بیشتر باشد و کارکنان برای فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند ارزش قائل باشند، تعهد و وفاداری آنان به کار و حرفه‌شان بیشتر خواهد شد. همان‌طور که هر قدر احساس شایستگی در کارکنان بیشتر شود و آن‌ها به توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود اعتقاد داشته باشند، میزان تعهد حرفه‌ای آنان بیشتر خواهد شد و هرچه احساس خودتعیینی و داشتن حق انتخاب بیشتر باشد و کارشناسان ورزشی در وظایف مربوط به شغل خویش اختیار و آزادی بیشتری داشته باشند، میزان تعهد حرفه‌ای آنان نیز افزایش خواهد یافت. همچنین، هر قدر کارکنان در تصمیم‌گیری در مورد روش‌های کارشان حق انتخاب بیشتری داشته باشند، این موضوع باعث علاقه به فعالیت و تلاش‌های

زیاد در برخورد با وضعیت‌های نامطلوب می‌شود. طبق نتایج پژوهش ماویس یاچینگ و همکاران (۲۰۱۲)، هرچه میزان احساس تأثیر درمیان کارشناسان بیشتر باشد، آن‌ها می‌کوشند به‌جای رفتار واکنشی دربرابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند، حفظ کنند. درخصوص مؤلفه اعتماد، مدیران و کارشناسان توانمند ایمان دارند که هیچ آسیبی در نتیجه اعتماد متوجه آنان نخواهد شد. آنان بیشتر پژوهش‌گرا، سازگار، خودباور و مشتاق یادگیری خواهند بود.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌شود که برای بالابردن و بهبود سطح توانمندی و تعهد حرفه‌ای کارشناسان ورزشی فدراسیون‌ها و مدیران آن‌ها که عاملی مؤثر در جهت افزایش اثربخشی، بازدهی، میزان عملکرد، خلاقیت و نحوه تصمیم‌گیری آن‌ها است، باید از مؤلفه‌های مختلف سرمایه فکری بهره گرفت. همچنین، با توجه به نتایج این پژوهش، برای بهبود احساس معنی‌داری، خودتعیینی، مؤثر بودن و اعتماد کارشناسان ورزشی فدراسیون‌ها اقدام‌هایی باید انجام شوند. با توجه به اینکه نتایج حاصل از سنجش سرمایه فکری در بین کارشناسان ورزشی فدراسیون‌ها در سطح متوسط بود، پیشنهاد می‌شود که به توانایی‌های آن‌ها بیشتر اعتماد شود، نظرهای آن‌ها مدنظر قرار گیرند و تصمیم‌های آن‌ها عملی شوند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که در فرایند استخدام و گزینش این افراد به توانایی‌های علمی آنان توجه شود برای اینکه قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز کار خود داشته باشند. در هر حال، مسئولان ورزش کشور نمی‌توانند کارشناسان و کارکنان خود را توانا کنند؛ مگر اینکه با آن‌ها همدل و همراز باشند و نیز با ایجاد انگیزه به آن‌ها روحیه و دلگرمی بدهند و خود با آن‌ها درستکار، وفادار و واقعیت‌گرا باشند.

سرمایه فکری، عاملی مهم در اثربخشی سازمان‌ها محسوب می‌شود و غالباً سازمان‌ها در تلاش هستند تا سطح سرمایه فکری، توانایی و تعهد حرفه‌ای کارکنان خود را افزایش دهند. با انجام دادن این پژوهش مشخص شد که تلاش در جهت افزایش سرمایه فکری می‌تواند به توانمندی هرچه بیشتر کارشناسان منجر شود و از این طریق به افزایش کارایی و اثربخشی آن‌ها کمک کند. طبیعی است که کارایی بیشتر به وفادارای بیشتر و در پی آن، افزایش تعهد حرفه‌ای کارشناسان منجر خواهد شد.

تشکر و قدردانی

از زحمات استادان راهنما و مشاور رساله دکتری بنده و همچنین، از مسئولان بخش پژوهشی فدراسیون‌های ورزشی که با وجود برعهده‌داشتن امور متعدد، بنده را در انجام این پژوهش یاری رساندند، تقدیر و تشکر می‌شود.

References

1. Abbas Nayebi, A., & Aghaie, A. (2014). The relationship between psychological empowerment and organizational citizenship behavior in the employees with Bank Melli in Golestan province. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*. 3(SP), 69-74.
2. Abdolmaleki, H., & Noorizadeh, A. (2014). Investigating the role of social capital in creating intellectual capital among sports federation staff. *Research Report Sport Management and Motor Behavior*. 10(20):123-30. (Persian).
3. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
4. Bani, M., Yasoureini, M., & Mesgarpour, A. (2014). A study on relationship between employee's psychological empowerment and organizational commitment. *Management Science Letters*. 4, 1197-200.
5. Bontis, N. (1999). Managing organisational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*. 18(5-8), 433-46.
6. Po Young, Ch., Yu Ling, L., Hsing Hwa, H., & Tzu Yar, L. (2006). Intellectual capital: An empirical study of ITRI. *Technological Forecasting & Social Change*. (73), 889-902.
7. Dimitropoulos, P. E., & Koumanakos, E. (2015). Intellectual capital and profitability in European football clubs. *International Journal of Accounting, Auditing, and Performance Evaluation*. 11(2), 202-20.
8. GoudarzvandChegini, M., & Kheradmand, R. (2013). The relationship between empowerment and organizational commitment. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 4(5), 1047-56.
9. Hasani, M., & Babazadeh, S. (2013). Explain the role of occupational environment and organizational structure of schools on organizational commitment and professional commitment of teachers. *Journal of Psychological Studies*. 3(2), 27-47. (Persian).
10. Izza Shamsudin, L., & YewMing Yian, R. (2013). Exploring the relationship between intellectual capital and performance of commercial banks in Malaysia. *Rev. Integrative Business & Economics Research*. 2(2), 391-401.
11. Kianto, A., Ritala, P., Christopher Spender, J., & Vanhala, M. (2014). The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation. *Journal of Intellectual Capital*. 15(3), 362-75.
12. Mavis Yi-Ching, C., Yung Shui, W., & Vicky, S. (2012). Intellectual capital and organizational commitment: Evidence from cultural creative industries in Taiwan. *Personnel Review*. 41(3), 321-39.
13. Mehr Alizadeh, Y., Shahi, S., & Hosseini, S. (2011). An attempt to develop indexes for measuring intellectual capital and studying the status of these indicators in Shahid Chamran University of Ahwaz: The two-part plan of the Iranian Higher Education Association. *Iranian Journal of Higher Education*. 3(4), 65-96. (Persian).

14. Nancy Vargas, M., & Begon~a Lloria, M. (2014). Dynamizing intellectual capital through enablers and learning flows. *Industrial Management & Aim Data Systems*. 114(1), 2-20.
15. Nazari Jamal, A., & Herremans, I. (2007). Extended VAIC model: Measuring intellectual capital components. *Journal of Intellectual Capital*. (4). 595-609.
16. Noorali zadeh, R., & Mohammad Rezaie, A. (2014). Intellectual capital in the organization. *Management Magazine (Excellence)*. 3, 36-42. (Persian).
17. Poursolantani, H., Zargar, T., & Ondem, R. (2011). Investigating the organizational and professional commitment of faculty members of schools and physical education groups of Iranian Public universities. *Journal of Research in Sport Sciences*. (11), 147-160. (Persian).
18. Ricci, F., Scafarto, D., Celenza, D., & Ida Samantha, G. (2015). Intellectual capital and business performance in professional football clubs: Evidence From a longitudinal analysis. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. 11(9), 450-65.
19. Sadat Khoshui, M., & Bahrami, M. (2014). The role of psychological empowerment and organizational commitment on teacher's Burnout. *School of Psychology Magazine*. 3(1), 37-54. (Persian).
20. Shekhe Pour, Z., Allah Doaei, H., Yaghoubi, N., Ebrahimi, A., & Shekhe Pour, M. (2013). The relationship between intellectual capital and quality of work life. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*. 1(5), 436-44.
21. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 38(5), 1442-65.
22. Zahedi, M., & Lotfizadeh, F. (2007). Dimensions and models of measuring intellectual capital. *Journal of Research-Management (Improvement and Evolution)*. (55), 39-64. (Persian).

استناد به مقاله

جمشیدی، رحیم، شتاب بوشهری، ناهید، و خطیبی، امین. (۱۳۹۸). ارتباط سرمایه فکری با توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی منتخب و موفق. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۱ (۵۷)، ۹۶-۱۷۷. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.4453.1855

Jamshidi, R., Shetab Booshehri, N., & Khatibi, A. (2019). Relationship of Intellectual Capital with Psychological Empowerment and Professional Commitment of Sports Selected and successful Federation Experts. *Sport Management Studies*. 11 (57):177-96. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2017.4453.1855

Relationship of Intellectual Capital with Psychological Empowerment and Professional Commitment of Sports Selected and Successful Federation Experts

R. Jamshidi¹, N. Shetab Booshehri², A. Khatibi³

1. Ph.D. Student of Sport Management, Shahid Chamran University of Ahvaz (Corresponding Author)
2. Associate Professor of Motor Behavior, Shahid Chamran University of Ahvaz
3. Assistant Professor of Sport Management and Planning, Shahid Chamran University of Ahvaz

Received: 2017/07/08

Accepted: 2017/12/16

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between intellectual capital with psychological empowerment and professional commitment of sports federation experts. The statistical population of this study included all experts from selected sports federations, of which 203 were reckoned. According to the Morgan table, 136 people were considered as a statistical sample. The tools used in this research were three standard questionnaires of intellectual capital Bontis (1999), psychological empowerment of Spreitzer (1995) and professional commitment of Allen and Meyer (1993), although their validity and reliability were confirmed in previous investigations, they were also studied and approved by the researcher. The analysis of the collected data in this study was done by two software first SPSS including cases of Kolmogrov-Smirnov, correlation and regression and PLS2 software was designed to design the research model. The results of the research showed that there is a direct and significant relationship between the level of intellectual capital with two variables of psychological empowerment and professional commitment. Also, intellectual capital indirectly and through the mediating variable of psychological empowerment has a significant relationship with professional commitment. Improving and raising the level of intellectual capital can lead to the ability of sports federations experts to have the ability to achieve planned sports goals through increasing their professional commitment.

Keywords: Intellectual Capital, Psychological Empowerment, Professional Commitment, Sports Federations.

-
1. Email: Jamshidi.rahim@yahoo.com
 2. Email: nahidshetab@yahoo.com
 3. Email: A-khatibi@scu.ac.ir