



Original Research

Investigating the Role of Intellectual Capital Dimensions and Organizational Support on the Strategic Orientation of Employees of the General Department of Sports and Youth in Zanjan Province

Mohammad Reza Akbari Kondolaji¹, Hesam Safkhani², Hamed Karimi^{3*}, Babak Dastjerdi⁴

1. M.A, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

2. M.A, Physical Education and Sports Sciences Coach, Garmasar University, Semnan, Iran

3. Ph.D., Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Mazandaran University, Babolsar, Iran

4. M.A, Physical Education and Sport Sciences, Specialization in Pathology and Corrective Exercise, Shams University, Tabriz, Iran

ARTICLE INFO

Received: 2023/05/26
Reviewed: 2023/06/16
Revised: 2023/07/09
Accepted: 2023/07/23

Keyword:

Intellectual Capital
Organizational Support
Strategic Orientation
Human Capital
Organizational Policy

ABSTRACT

Introduction: The present study aimed to examine the role of intellectual capital dimensions and organizational support on the strategic orientation of employees at the General Directorate of Sports and Youth in Zanjan Province. Understanding these relationships is essential for effective policy formulation and organizational development.

Methodology: This correlational field study was conducted among employees of the General Directorate of Sports and Youth in Zanjan Province. According to Morgan's table, a sample of 240 employees was selected using stratified random sampling. Data were collected using standardized questionnaires on intellectual capital (Bontis et al., 1998), strategic orientation (Wood and Robertson, 1997), and organizational support (Eisenberger et al., 1986). Content validity was confirmed by 12 sports management experts, and reliability coefficients for the questionnaires were 0.772, 0.824, and 0.836, respectively. Descriptive statistics (mean, frequency, percentage) and inferential statistics (Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation, and path analysis) were employed. Data analysis was performed using SPSS version 25 and LISREL version 8.8.

Results: The findings revealed a significant positive relationship between intellectual capital and its dimensions with organizational support and strategic orientation among the employees. This indicates that greater attention to intellectual capital dimensions can positively influence the formulation of organizational policies.

Conclusion: The study highlights the importance of intellectual capital and organizational support in shaping strategic orientation. Enhancing these factors can contribute to more effective policy-making and organizational success in sports and youth administration.



بررسی نقش ابعاد سرمایه فکری و حمایت سازمانی بر جهت‌گیری استراتژیک کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان

محمد رضا اکبری کندلجی^۱، حسام صفحانی^۲، حامد کریمی^{۳*}، بابک دستجردی^۴

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۲. مربی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گرمسار، سمنان، ایران
۳. دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابل، ایران
۴. کارشناسی ارشد، تربیت بدنی و علوم ورزشی، گرایش آسیب شناسی و حرکت اصلاحی، دانشگاه شمس، تبریز، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

مقدمه و هدف: هدف این پژوهش بررسی نقش ابعاد سرمایه فکری و حمایت سازمانی بر جهت‌گیری استراتژیک کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان بود. شناخت این عوامل می‌تواند به بهبود فرآیند تدوین خط‌مشی‌های سازمانی کمک کند.

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۵

تاریخ داوری: ۱۴۰۲/۰۳/۲۶

بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۱۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱

روش‌شناسی: این تحقیق از نوع مطالعات همبستگی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان بود که بر اساس جدول مورگان، ۲۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه فکری (بونتیس و همکاران، ۱۹۹۸)، جهت‌گیری استراتژیک (وود و رابرت سن، ۱۹۹۷) و حمایت سازمانی (آیزنبرگ و همکاران، ۱۹۸۶) بود. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تأیید و پایایی آن‌ها به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۷۲، ۰.۸۲۴ و ۰.۸۳۶ سنجیده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۵ و LISREL نسخه ۸.۸ تحلیل شدند و از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی شامل آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده گردید.

کلید واژگان

سرمایه فکری
حمایت سازمانی
جهت‌گیری استراتژیک
سرمایه انسانی
خط‌مشی سازمانی

نتایج: نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و ابعاد آن با حمایت سازمانی و جهت‌گیری استراتژیک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها بیانگر آن است که توجه بیشتر به ابعاد سرمایه فکری می‌تواند در تدوین خط‌مشی‌های سازمانی تأثیرگذار باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نقش مهم سرمایه فکری و حمایت سازمانی در جهت‌گیری استراتژیک، توصیه می‌شود سازمان‌ها با تقویت این عوامل، زمینه بهبود سیاست‌گذاری و عملکرد سازمانی خود را فراهم آورند.

مقدمه

شرایطی که این ویژگی‌ها را نمی‌توان به وسیله ماشین‌ها جایگزین کرد (چلادورایی و همکاران، ۲۰۱۸). امروزه رشد و توسعه نیروی انسانی و افزایش مهارت، خلاقیت و دانش نیروی کار در تمام سطوح سازمان برای مدیران یک اولویت راهبردی به شمار می‌رود (شهبازی و همکاران، ۱۳۹۸). به عبارتی، پایدارترین مزیت رقابتی، داشتن نیروی انسانی ارزشمند است، به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد (دهقان و همکاران، ۱۳۹۹).

سرمایه ساختاری، زیر ساختار حمایتی سرمایه انسانی محسوب می‌شود و شامل همه ذخایر غیر انسانی است که در برگزیده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی، فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی و فرهنگ سازمان می‌شود که برای سازمان ارزش ایجاد می‌کند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹). به باور چن^۵ و همکاران (۲۰۱۴)، سرمایه ساختاری به سیستم ساختار و رویه‌های جاری کسب و کار یک سازمان اشاره دارد؛ از دیدگاه آن‌ها، سرمایه ساختاری به طور واضح‌تر می‌تواند به صورت فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، فرآیند عملیاتی و سیستم اطلاعاتی طبقه‌بندی شود.

سرمایه مشتری، دانش موجود در کانال‌های بازاریابی و روابط با مشتریان است. سرمایه مشتری نشان دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به خاطر عوامل نامشهود بیرونی آن است (تون^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر سرمایه مشتری، روابط رسمی و غیر رسمی یک سازمان را با ذینفعان خارجی و ادراک‌های آن‌ها درباره سازمان و نیز چگونگی تبادل اطلاعات بین سازمان‌ها را مشخص می‌کند (لونگو و مورا^۷، ۲۰۱۳). در مقابل نیز سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود نیازمند شناخت نحوه عملکرد کارکنانشان هستند تا بر این اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی در سازمان ایجاد کنند (خدادادی و همکاران، ۱۴۰۲). فقدان شناخت کافی و کامل از استعدادها و ضعف‌های بالقوه کارکنان، ناشی از فقدان ارزیابی صحیح مدیران و سرپرستان از کیفیت و عملکرد کارکنان است (گرژکوفسکا^۸، ۲۰۱۱).

جهت‌گیری‌های استراتژیک اصولی هستند که بر تدوین استراتژی سازمان تاثیر می‌گذارند و برای ایجاد رفتار مناسب که منجر به عملکرد بهتر می‌شود، به کار می‌روند. چگونگی هدایت کسب و کار از طریق مجموعه ارزش‌ها و باورهای اساسی را

سرمایه فکری یکی از مهم‌ترین بخش‌های سرمایه راهبردی سازمان‌ها، است. سرمایه فکری ارزش اقتصادی دو دسته از دارایی‌های نامشهود سازمانی (سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی) است. سرمایه ساختاری؛ اشاره به سیستم‌های سخت افزاری و نرم‌افزاری شبکه‌های توزیع شده به هم پیوسته و سرمایه انسانی؛ منابع انسانی در داخل سازمان و مشتریان و حامیان سازمانی است (چلادورایی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری تجربه، رقابت و یادگیری - سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در دنیای امروز، سازمان‌ها دریافته‌اند، مهم‌ترین سرمایه‌های آنان منابع انسانی است که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نمی‌تواند به اهداف خود برسد (بنسون و برونر^۲، ۲۰۱۸).

محیط امروز، محیطی پیچیده و پیش‌بینی ناپذیر است و سازمان‌ها پیوسته با توسعه‌های اجتماعی مانند جهانی شدن، پیشرفت‌های فناوری و افزایش رقابت جهانی مواجه‌اند (شهبازی و همکاران، ۱۳۹۷). در چنین محیطی سازمان‌ها دریافته‌اند که مزیت رقابتی پایدار، مبتنی بر سرمایه‌های فکری است و موفقیت یک سازمان به توانایی موفقیت در مدیریت این دارایی ارزشمند بستگی دارد. سرمایه فکری مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود و دانش محور سازمان است که تأثیر زیادی بر بهبود مزیت رقابتی سازمان دارد (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۵). سرمایه فکری روی شاخص‌های کیفی و غیرمالی برای دورنماهای استراتژیک آینده تأکید دارد و شاید بتواند با محیط منحصربه‌فردی که سازمان‌های غیرانتفاعی در آن فعالیت می‌کنند، هماهنگ شود (ماوردیس و والتالیس^۳، ۲۰۱۲)؛ به عبارت دیگر سرمایه فکری با ارائه شناخت بیشتر درباره چگونگی تخصیص منابع سازمانی، به استقرار استراتژیک سازمان‌های غیرانتفاعی کمک می‌کند (خدادادی و همکاران، ۱۴۰۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهند، امروزه بهره‌وری سازمان‌ها و عملکرد کسب و کار به مدیریت مؤثر سرمایه فکری وابستگی زیادی دارد؛ سرمایه فکری، جمع دانش و تخصص اعضای سازمان و کاربرد این منابع در جهت ارتقای سازمان می‌باشد و سرمایه فکری در برگزیده سه مؤلفه اصلی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است (کاستا^۴، ۲۰۱۲).

سرمایه انسانی نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است. سرمایه انسانی عبارتست از همه ویژگی‌ها و خصوصیات کارکنان، به عنوان منابعی برای سازمان و تحت

5. Chen

6. Nhon

7. Longo & Mura

8. Grajkowska

1. Chelladurai

2. Benson & Bruner

3. Mavridis & Vatalis

4. Costa

می‌توان در فلسفه سازمان یافت (کیسی و گلدمن^۱، ۲۰۱۰). رویکرد اصلی استراتژیک شامل ۷ رویکرد، مشتری‌گرایی، رقیب‌گرایی، نوآوری‌گرایی، هزینه‌گرایی، بازارگرایی، کارآفرینی‌گرایی و کارمندگرایی می‌باشد؛ مشتری‌گرایی درک عمیق سازمان از مشتریان هدف به منظور ایجاد ارزش برتر برای آنهاست. مشتری‌گرایی بر تأمین مستمر و فعال نیازهای مشتریان تأکید دارد. رقیب‌گرایی توانایی سازمان در درک نقاط قوت و ضعف کوتاه‌مدت و قابلیت‌ها و استراتژی‌های بلندمدت رقبای اصلی فعلی و آتی است (کارمنزا کالگو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

تجزیه و تحلیل رقبا از طریق جمع‌آوری اطلاعات و ارزیابی ظرفیت‌های تکنولوژیکی رقبا و توانایی آنان در ارضای نیازهای مشتریان صورت می‌گیرد (شهبازی و همکاران، ۱۳۹۷). نوآوری‌گرایی یک رفتار استراتژیک است که اجازه ارائه ایده‌های جدید را داده و خود نیز به دنبال چنین ایده‌هایی است (جایسوال و لوچاندار^۳، ۲۰۱۶). سازمان‌هایی که ظرفیت بیشتری برای نوآوری دارند در پاسخ به محیط و توسعه قابلیت‌های جدید موفق‌تر هستند و این منجر به ایجاد مزیت رقابتی و عملکرد برتر برای آنها می‌شود. هزینه‌گرایی نشان‌دهنده تأکید شرکت بر کارایی همه بخش‌های زنجیره ارزش است و به استراتژی رهبری هزینه پورتر مربوط می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۴). کارایی و کنترل هزینه سازمان‌ها را مجبور به بهبود قابلیت‌های بازاریابی‌شان می‌کند تا با توجه به محدودیت مالی و سایر منابع موجود بتوانند به اهداف اصلی بازاریابی مثل حجم فروش و رضایت مشتری دست یابند. کارمندگرایی تأثیر مثبت بر واکنش‌های کارمندان مثل تعهد، رضایت کاری، انگیزه و تیم‌گرایی دارد و تعارض در نقش‌شان را کم می‌کند. توجه به نیازهای کارکنان سازمان و جلب رضایت آنها موجب می‌شود که در تعامل با مشتریان خارجی رفتار بهتری داشته باشند و این امر در نهایت منجر به توسعه بازارگرایی در سازمان می‌شود. سازمان‌های کارآفرین محور از طرح‌های نوآورانه حمایت می‌کنند و بیشتر درگیر یافتن، تسهیم و به‌کارگیری اطلاعات هستند (اده^۴ و همکاران، ۲۰۲۰).

سازمان پیدا می‌کنند؛ به عبارت دیگر، کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده زیادی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید بر اساس رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان به ایفای نقش بپردازند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان باشد (کاسپر^۵ و همکاران، ۲۰۱۱)؛ از سویی دیگر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد و افزایش آن موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی از سوی کارکنان می‌شود (اده و همکاران، ۲۰۲۰). در محیط استراتژیک جدید، سازمان‌هایی پیشرفت خواهند کرد که خود را سازمان یادگیرنده‌ای بدانند که هدف آن بهبود مداوم سرمایه فکری است؛ زیرا سازمانی که قادر به افزایش سرمایه فکری خود نباشد، قادر به بقا نیست. حمایت‌های سازمانی در میان دیگر متغیرهای نگرشی بر تعدادی از نگرش‌ها و رفتارهای تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان اثر می‌گذارد. با توجه به تحقیقات انجام‌شده در مورد پیامدهای ابعاد سرمایه فکری بر عملکرد سازمان، محقق درصد پاسخ به این سوال است که ابعاد سرمایه فکری بر حمایت سازمانی با جهت‌گیری استراتژیک کارکنان اداره کل ورزش و جوانان مرتبط است یا خیر.

روش شناسی

روش تحقیق حاضر از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد که به صورت میدانی اجراء گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان زنجان بودند. با توجه به جدول مورگان ۲۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه فکری بونتیس^۶ و همکاران (۱۹۹۸)، جهت‌گیری استراتژیک وود و رابرت سن^۷ (۱۹۹۷) و حمایت سازمانی آیزنبرگ^۸ و همکاران (۱۹۸۶) بود. پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری دارای ۲۴ سؤال و ۳ گویه سرمایه ساختاری (شامل ۱۱ سؤال)، سرمایه مشتری یا رابطه‌ای (شامل ۶ سؤال) و سرمایه انسانی (شامل ۷ سؤال) بود. پرسشنامه جهت‌گیری استراتژیک دارای ۲۳ سؤال و ۶ گویه نوآوری‌گرایی (شامل ۳ سؤال)، هزینه‌گرایی (شامل ۳ سؤال)، رقیب‌گرایی (شامل ۶ سؤال)، مشتری‌گرایی (شامل ۴ سؤال)، کارآفرینی‌گرایی (شامل ۴ سؤال) و کارمندگرایی (شامل ۳ سؤال) بود. همچنین پرسشنامه حمایت سازمانی دارای ۸ سؤال می‌باشد. روایی محتوایی، پرسشنامه‌های تحقیق حاضر به تأیید ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسید و میزان پایایی پرسشنامه‌های مذکور به ترتیب ۰/۷۷۲، ۰/۸۲۴ و ۰/۸۳۶ بود. از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، فراوانی و درصد) و

حمایت سازمانی، اعتقاد و ادراکی است که یک فرد دارد. به عبارت دیگر، درک حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد از این مطلب است که سازمان برای همکاری، مساعدتر و حمایت اعضای خود ارزش قائل بوده و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده آنها می‌باشد (نون و همکاران، ۲۰۱۸). در حمایت سازمانی ادراک شده، کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای آنها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیت‌شان قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به

5. Casper
6. Bontis
7. Wood and Robertson
8. Eisenberger

1. Casey, Goldman
2. Carmenza Gahhego
3. Jaiswal & Lochan Dhar
4. Edeh

یافته‌ها

جدول شماره (۱) یافته‌های توصیفی تحقیق را نشان می‌دهد.

استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۱ و ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر برای ارزیابی مدل تحقیق) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ و LISREL نسخه ۸/۸ استفاده گردید.

جدول ۱. آمار توصیفی نمونه‌های تحقیق

متغیر	ویژگی آزمودنی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۵٪
	زن	۳۵٪
سن آزمودنی‌ها	۳۰-۳۵ سال	٪۲۲
	۳۶-۴۰ سال	٪۲۸
	۴۱-۵۰ سال	٪۳۵
مدرک تحصیلی	بالای ۵۰ سال	٪۱۵
	دیپلم	٪۱۰
	کارדانی	٪۱۳
کارشناسی ارشد و بالاتر	کارشناسی	٪۵۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	٪۲۰

و ابعاد آن‌ها بیش‌تر از ۰/۰۵ هستند که نشان می‌دهد داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردارند.

جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌های تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. مطابق با نتایج جدول شماره (۲) مشخص گردید که سطوح معنی‌داری همه متغیرها

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنوف

متغیرها	Z	سطح معناداری
سرمایه ساختاری	۰/۶۳۱	۰/۱۵
سرمایه مشتری	۰/۵۳۷	۰/۲۵
سرمایه انسانی	۰/۷۶۱	۰/۰۷۲
سرمایه فکری	۰/۸۸۴	۰/۰۶۸
نوآوری‌گرایی	۱/۵۴۱	۰/۰۸۵
هزینه‌گرایی	۱/۱۵۸	۰/۰۷۸
رقیب‌گرایی	۱/۲۳۴	۰/۰۷۴
مشتری‌گرایی	۱/۱۳۵	۰/۰۷۶
کارآفرینی‌گرایی	۱/۰۹۲	۰/۱۲۶
کارمندگرایی	۱/۱۲۱	۰/۰۸۵
جهت‌گیری استراتژیک	۱/۰۳۶	۰/۲۳۴

شماره (۳) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بر اساس رابطه سرمایه فکری و جهت‌گیری استراتژیک را نشان می‌دهد.

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها به منظور سنجش این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بر اساس رابطه سرمایه فکری و جهت‌گیری استراتژیک

ابعاد	سرمایه فکری	سرمایه ساختاری	سرمایه مشتری	سرمایه انسانی
جهت‌گیری استراتژیک	۰/۴۶۲	۰/۴۲۲	۰/۳۸۶	۰/۴۳۲
سطح معناداری	۰/۰۱۵	۰/۰۳۴	۰/۰۴۲	۰/۰۱۷

جهت‌گیری استراتژیک از روی سرمایه‌فکری و مولفه‌های آن از روش رگرسیون چندگانه استفاده شده است. جدول شماره (۴) خلاصه مدل رگرسیون برای پیش‌بینی جهت‌گیری بر اساس سرمایه‌فکری را نشان می‌دهد.

نتایج جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که بین سرمایه‌فکری و مولفه‌های آن با جهت‌گیری استراتژیک رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بالاترین ضریب همبستگی بین جهت‌گیری استراتژیک با سرمایه‌فکری است و کم‌ترین ضریب همبستگی مربوط به مولفه سرمایه‌مشتري می‌باشد. به منظور پیش‌بینی

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون برای پیش‌بینی جهت‌گیری بر اساس سرمایه‌فکری

مدل	R	R ²	مجذور R تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین	آزمون دوربین واتسون
۱	۰/۴۶۲	۰/۲۰۴	۰/۱۹۶	۹/۳۹	۱/۱۸

می‌گیرد و استفاده از رگرسیون مجاز است. جدول شماره (۵) نتایج آزمون تحلیل واریانس را نشان می‌دهد.

نتیجه آزمون دوربین واتسون در مدل در محدوده مناسبی قرار دارد، بنابراین استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) مورد تایید قرار

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده پیش‌بینی عملکرد سازمانی بر اساس جهت‌گیری است نتایج آزمون تحلیل واریانس

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	Fمیزان	سطح معناداری
رگرسیون	۱۹/۱۰۶	۴	۱۲/۰۱۵	۳/۶۱۴	۰/۰۲۴
سرمایه فکری	۴۴۲/۸۴۴	۲۳۶	۳/۳۲۴		
کل	۴۶۱/۹۵۰	۲۴۰			

جدول شماره (۶) نتایج ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی جهت‌گیری بر اساس سرمایه‌فکری را نشان می‌دهد.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی جهت‌گیری بر اساس سرمایه‌فکری

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	میزان B	ضریب β	میزان t	سطح معناداری
سرمایه فکری	مقدار ثابت	۹/۹۹۴		۳/۶۴۴	۰/۰۰۱
	سرمایه ساختاری	۱/۴۹۸	۰/۵۲۵	۶/۸۲۴	۰/۰۰۰
	سرمایه انسانی	۱/۳۵۵	۰/۴۳۶	۴/۶۲۳	۰/۰۴۳
	سرمایه مشتری	۰/۰۱۱	۰/۰۰۳	۱/۰۳۵	۰/۹۸۱

نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد، از بین ابعاد سرمایه‌فکری سرمایه‌ساختاری و سرمایه‌انسانی از نظر آماری پیش‌بین معناداری برای جهت‌گیری بود و بعد سرمایه‌مشتري پیش‌بین معناداری نبود. با توجه به نتایج رگرسیون چندگانه، معادله‌های مربوط به پیش‌بینی جهت‌گیری استراتژیک از طریق ابعاد سرمایه‌فکری به صورت زیر خواهد بود.

جهت‌گیری استراتژیک = $1/498 + 9/994$ (سرمایه ساختاری) + $1/355$ (سرمایه انسانی)

رابطه بین سرمایه‌فکری و مولفه‌های آن با حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان بصورت معنادار وجود دارد. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها به منظور سنجش این فرضیه از ضریب همبستگی

پیرسون استفاده شد. جدول شماره (۷) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه سرمایه‌فکری و حمایت سازمانی را نشان می‌دهد:

جدول ۷. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه سرمایه‌فکری و حمایت سازمانی

متغیر	سرمایه فکری	سرمایه ساختاری	سرمایه مشتری	سرمایه انسانی
حمایت سازمانی	۰/۷۳۲	۰/۵۴۲	۰/۲۳۵	۰/۶۲۵
سطح معناداری	۰/۰۰۵	۰/۰۲۸	۰/۰۴۶	۰/۰۱۴

به منظور پیش‌بینی حمایت سازمانی از روی سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن از روش رگرسیون چندگانه استفاده شد. جدول شماره (۸) مدل رگرسیون برای پیش‌بینی حمایت سازمانی بر اساس سرمایه فکری را نشان می‌دهد:

نتایج جدول شماره (۷) نشان داد که بین سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن با حمایت سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. بالاترین ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی با سرمایه فکری است و کم‌ترین ضریب همبستگی مربوط به مؤلفه سرمایه مشتری می‌باشد.

جدول ۸. مدل رگرسیون برای پیش‌بینی حمایت سازمانی بر اساس سرمایه فکری

مدل	R	R ²	مجذور R تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین	آزمون دوربین واتسون
۲	۰/۶۹۵	۰/۴۸۲	۰/۴۵۲	۶/۱۲	۱/۴۲

استفاده از رگرسیون مجاز است. جدول شماره (۹) نتایج آزمون تحلیل واریانس در رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی حمایت سازمانی بر اساس سرمایه فکری را نشان می‌دهد:

نتیجه آزمون دوربین واتسون در مدل در محدوده‌ی مناسبی قرار دارد، بنابراین استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) مورد تایید قرار می‌گیرد و

جدول ۹. نتایج آزمون تحلیل واریانس در رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی حمایت سازمانی بر اساس سرمایه فکری

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح
رگرسیون	۲۰/۲۳۲	۴	۱۸/۲۱۰	۳۳/۳۹۴	۰/۰۱۵
باقیمانده	۳۶۴/۹۶۳	۲۳۶	۵/۳۶۵		
کل	۳۸۵/۱۹۵	۲۴۰			

جدول شماره (۱۰) نتایج ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی حمایت بر اساس سرمایه فکری را نشان می‌دهد:

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی حمایت بر اساس سرمایه فکری

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	میزان B	ضریب β	میزان t	سطح معناداری
حمایت سازمانی	مقدار ثابت	۸/۲۲۵		۹/۶۵۴	۰/۰۰۱
	سرمایه ساختاری	۱/۶۳۵	۰/۶۷۴	۵/۳۲۵	۰/۰۰۲
	سرمایه انسانی	۱/۲۱۴	۰/۵۱۲	۴/۷۸۴	۰/۰۳۵
	سرمایه مشتری	۰/۰۵۴	۰/۰۰۹	۰/۰۸۷	۰/۷۴۶

معادله‌های مربوط به پیش‌بینی حمایت سازمانی از طریق ابعاد سرمایه فکری به صورت زیر خواهد بود:

از بین ابعاد سرمایه فقط سرمایه ساختاری و انسانی از نظر آماری پیش‌بین معناداری برای حمایت سازمانی بود و بعد سرمایه مشتری پیش‌بین معناداری نبودند. و با توجه به نتایج رگرسیون چندگانه،

$$(سرمایه انسانی) 1/214 + (سرمایه ساختاری) 8/225 + 1/635 = \text{حمایت سازمانی}$$

بودن توزیع داده‌ها به منظور سنجش این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

بین حمایت سازمانی و مؤلفه‌های آن با جهت‌گیری استراتژیک ادوات ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نرمال

جدول ۱۱. ضریب همبستگی پیرسون حمایت سازمانی و جهت‌گیری استراتژیک

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه حمایت سازمانی و با جهت‌گیری استراتژیک	۲۴۰	۰/۷۴۲	۰/۰۰۱

نتیجه فرضیه حاضر از روش معادلات ساختاری استفاده شد. شاخص‌های اندازه‌گیری مدل در زیر به طور کامل توضیح داده شده است:

نتایج جدول شماره (۱۱) نشان داد که بین حمایت سازمانی و جهت‌گیری استراتژیک رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. حمایت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین سرمایه فکری و جهت‌گیری استراتژیک ادوات ورزش و جوانان دارد. برای بررسی

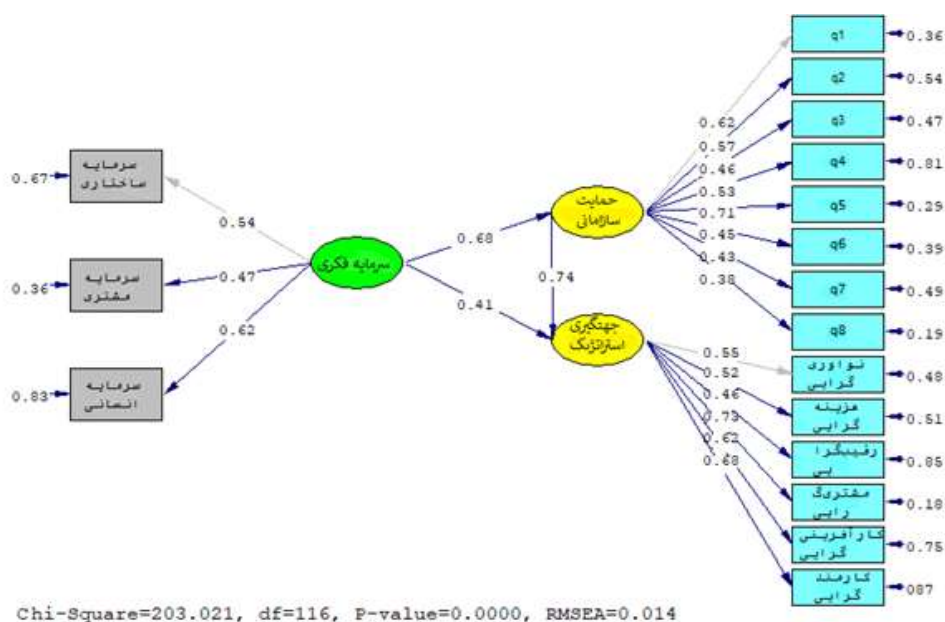
شاخص (GFI): این شاخص، معیاری برای خوب بودن مدل است و میزانی بالاتر از ۰/۹، نشان دهنده مناسب بودن مدل استخراج شده با توجه به داده‌ها است. میزان این شاخص برای مدل بدست آمده برابر ۰/۹۵ است.

شاخص (AGFI): این شاخص، در واقع حالت تطبیق داده شده شاخص GFI با در نظر گرفتن درجه آزادی است و معیاری دیگر برای خوب بودن مدل است. چنانچه میزان این معیار بالاتر از ۰/۹ باشد، حاکی از مناسب بودن مدل استخراجی با توجه به داده‌ها است. میزان این شاخص برای مدل بدست آمده برابر با ۰/۹۳ می‌باشد.

شاخص (NFI): این شاخص نیز یکی از شاخص‌ها برای سنجش میزان خوب بودن مدل بدست آمده با توجه به داده‌ها است، چنانچه میزان این شاخص بالاتر از ۰/۹ باشد، حاکی از مناسب بودن مدل استخراجی است. میزان این شاخص در این مدل برابر ۰/۸۹ بود. جدول شماره ۱۲ مقادیر شاخص نیکویی برازش را نشان می‌دهد:

جدول ۱۲. مقادیر شاخص نیکویی برازش

مقدار	شاخص	شاخص‌ها
۲۰۳/۰۲۱	χ^2	کای دو
۱۱۶	DF	درجه آزادی
۱/۷۵	χ^2/DF	کای دو/درجه آزادی
۰/۰۱۴	RMSEA	شاخص میزان مجذور خطاهای مدل
۰/۹۵	GFI	شاخص نیکویی برازش
۰/۹۳	AGFI	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته
۰/۸۹	NFI	شاخص بنتلر-بونت یا نرم شده برازندگی
۰/۰۰۰	P-Value	سطح معناداری



شکل ۱. نمودار مسیر معادلات ساختاری

شغلی کارکنان تأثیرگذار است که نشان می‌دهد سرمایه فکری سازمان می‌تواند سودآوری و بهره‌وری و تعهد کارکنان سازمان داشته باشد. سرمایه فکری فرصتی است برای کسب موقعیت بهتر نسبت به رقبای سرمایه انسانی با کمک سرمایه ساختاری و مشتری منجر به بهبود عملکرد سازمان می‌شود. سرمایه مشتری در واقع، رابط بین سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری با محیط بیرون است؛ به عبارت دیگر این سرمایه، توانایی انتقال ارزش از سازمان به مشتریان را فراهم می‌آورد. سرمایه ساختاری، شکل سازمانی یافته دانش فردی است که درون سیستم‌ها و ساختار سازمان نهادینه شده است.

نتایج تحقیق نشان داد که بین حمایت سازمانی و جهت‌گیری استراتژیک رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات، یوسفی و همکاران (۱۳۹۵) و جاییسوال و لوچاندار (۲۰۱۶) همخوانی دارد. یوسفی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که جهت‌گیری‌های استراتژیک از جمله نوآوری‌گرایی، رقیب‌گرایی، مشتری‌گرایی، کارآفرینی‌گرایی، کارمندگرایی و هزینه‌گرایی به عنوان نقش مکمل می‌توانند مزیت رقابتی پایدار و عملکرد عالی برای سازمان به ارمغان بیاورند. جاییسوال و لوچاندار (۲۰۱۶) حمایت سازمانی توسط کارکنان به عنوان کالبد اصلی سازمان، می‌تواند بر میزان توسعه سازمانی تأثیرگذار باشد.

نتایج تحقیق نشان داد که متغیر حمایت سازمانی می‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین سرمایه فکری و جهت‌گیری استراتژیک ایفا نماید. همچنین با توجه به بار عاملی بالا ۰/۵ و ضرایب تی بالای ۱/۹۶ با سطح اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد حمایت سازمانی نقش مؤثری در ارتباط سرمایه فکری و جهت‌گیری استراتژیک دارد. نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات یوسفی و همکاران (۱۳۹۵) و جاییسوال و لوچاندار (۲۰۱۶) همخوانی دارد. حمایت سازمانی توسط عقاید کلی کارکنان در رابطه با اینکه چقدر یک سازمان برای نقش آن‌ها اهمیت قائل است و به رفاهشان توجه دارد، شکل می‌گیرد؛ بنابراین حمایت سازمانی ادراک شده میزانی که کارکنان این حمایت را متقابلاً پاسخ خواهند داد، تعیین می‌نماید. جهت‌گیری استراتژیک شامل فلسفه یا ژستی است که راهنمای انجام کسب و کار سازمان است. سرمایه فکری روی شاخص‌های کیفی و غیر مالی برای دورنماهای استراتژیک آینده تأکید دارد و شاید بتواند با محیط منحصر به فردی که سازمان‌های غیر انتفاعی در آن فعالیت می‌کنند، هماهنگ شود، به عبارت دیگر سرمایه فکری با ارائه شناخت بیش‌تر درباره چگونگی تخصیص منابع سازمانی، به استقرار استراتژیک سازمان‌های غیرانتفاعی کمک می‌کند. حمایت سازمانی می‌تواند به بهبود سرمایه فکری سازمان و در نتیجه جهت‌گیری و راهبرد سازمان کمک نماید. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه فکری و ابعاد آن با حمایت سازمانی و جهت‌گیری

نتیجه نمودار شماره (۱) نشان داد، شاخص‌های بدست آمده از مدل مناسب می‌باشد. همچنین ضرایب بار عاملی و ضرایب معناداری t (بار عاملی بالای ۰/۵ و ضرایب معناداری بالای ۱/۹۶) نشان دهنده اعتبار بالای مدل تحقیق می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، تأثیر ابعاد سرمایه فکری بر جهت‌گیری استراتژیک کارکنان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی حمایت سازمانی بود. در این راستا نتایج حاصل از تحقیق یافته‌های هر بخش تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد، بین سرمایه فکری و مولفه‌های آن با جهت‌گیری استراتژیک رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کارمنزا کالگو و همکاران (۲۰۲۰)، یوسفی و همکاران (۱۳۹۵)، ماوردیس و والتالیس (۲۰۱۲) و تون و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. تون و همکاران (۲۰۱۸) ابعاد سرمایه فکری تأثیر مستقیمی بر عملکرد شرکت دارد. همچنین نقش واسطه‌گرانه سرمایه انسانی و اجتماعی در رابطه بین عملکرد شرکت و سرمایه سازمانی وجود دارد. یوسفی و همکاران (۱۳۹۵) به این نتیجه دست یافتند که جهت‌گیری‌های استراتژیک به طور خودکار منجر به عملکرد بهتر نمی‌شوند، اما رفتارهای خاصی را به دنبال دارند که بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارد. نیروی انسانی متخصص مهمترین منبع و جان مایه حیات و ضامن رشد و توسعه سازمان است. که موجب می‌شود در ابعاد مختلف سازمانی همچون چابکی، نوآوری‌گرایی و کارآفرینی دستاوردهای بیشتری را کسب نمایند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهره‌مندی سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه در تلاش برای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار می‌شود.

جهت‌گیری‌های استراتژیک اصولی هستند که بر فعالیت‌های و تدوین استراتژی سازمان تأثیر می‌گذارند و برای ایجاد رفتارهای مناسب که منجر به عملکرد بهتر می‌شود، به کار می‌روند. در اکثر شرکت‌ها، سرمایه‌های فکری در سطح مناسبی بوده، ولی به موضوع و روش استفاده از این سرمایه‌های فکری به منظور تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری مدیران توجه کم‌تر می‌شود. سرمایه ارتباطی و ساختاری اغلب جزء مشهود و آشکار سازمان هستند، در حالی که سرمایه انسانی جزء سرمایه ناملموس و ضمنی سازمان است. در نتیجه سرمایه فکری فراهم کننده پایگاه جدیدی از منابع برای سازمان است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن با حمایت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات، بیدیختی و همکاران (۱۳۹۲)، و لونگو و مورا (۲۰۱۳) همخوانی دارد. لونگو و مورا (۲۰۱۳) نتیجه گرفتند که سرمایه فکری به صورت مثبت بر نگرش‌های

و جهت گیری استراتژیک عمل می کند؛ بنابراین می توان اهمیت متغیر حمایت سازمانی را بیش از پیش ابراز کرد.

استراتژیک در کارکنان ادارات ورزش و جوانان وجود دارد. حمایت سازمانی به عنوان میانجی در رابطه بین سرمایه فکری

منابع

- Benson, A.J., Bruner, M. W. (2018). "How teammate behaviors relate to athlete affect, cognition, and behaviors: A diary approach within youth sport. *Psychol. Sport Exerc.* 34, 119-12.
- Carmenza, Gahhego, G. Mauricio Mejia, Gergorio Calderon. "strategic design. (2020). "Origins and contributions to intellectual capital in organizations". *Journal of Intellectual Capital.* 1 (2), 145-153.
- Casey, A.; Goldman, E. (2010). "Enhancing the ability to think strategically: A learning model". *Management Learning*, 41, 167-185.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., Wayne, J. H. (2011). "Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals". *Journal of Vocational Behavior*, 1 (1), 1-13.
- Chelladurai, P., Kerwin, S. (2018). "Human resource management in sport and recreation". *Human Kinetics. Thomas Stewart., Intellectual Capital: The new wealth of organization* .
- Chen, F.C. Liu, Z.J. Long Kwehc Q. (2014). "Intellectual capital and productivity of Malaysian general insurers". *Economic Modelling*, 36, 413-420.
- Costa R. (2012). "Assessing intellectual capital efficiency and productivity: An application to the Italian yacht manufacturing sector". *Expert Systems with Applications*, 39, 7255-7261.
- Dehghan Ghahfarokhi, A., Shahbazi, R., Seifollahi, A. (2019). "Typology of Green Behaviors in Sport Facilities". *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 7 (25), 79-93.
- Edeh, J.N., Obodoechi, D.N., Ramos-Hidalgo, E. (2020). "Effects of innovation strategies on export performance: New empirical evidence from developing market firms". *Technological Forecasting and Social Change*, 158, 120167
- Fernandez, S., Moldogaziev, T. (2013). "Employee empowerment, employee attitudes, and performance: testing a causal model". *Public Administration Review*, 73(3), 490-506.
- Fornell, C. Larcker, D. (1981). "Structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Gardner, W.L. (2011). "CogliserCC. DavisKM. and Dickens MP. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda". *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- Govaerts, N., Kyndt, E., Dochy, F., Baert H. (2011). "Influence of learning and working climate on the retention of talented employees". *Journal of Workplace Learning*, 23 (1), 35-55.
- Grajkowska, A. (2011). "Valuing Intellectual Capital of Innovative Startups". *Journal of Intellectual Capital*, 12 (2), 179-201.
- Hosseini, M.E., Alidoust Ghahfarokh, E., Jabbare, T., Ganji Imche, H., Shahbazi, R. (2021). "Designing Performance Assessment Model for Contractors of Sports Complex Construction Projects with Integrated Balanced Scorecard (BSC) and Fuzzy VIKOR Approach". *Sport Management Studies*, 12 (64), 277-304. (In Persian).
- Jaiswal, D, Lochan Dhar, R. (2016). "Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact on service quality". *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2016, 65(1), 58-79.
- Khodadadi, M.R., Bejani, A., Shahbazi, R. (2023). "Sports Sociology". *Jahad-e Daneshgahi. Vahed-e Ostan Ardabil. Press Organization.* (In Persian).
- Lamastro, V. (2011). "Commitment and Perceived Organizational Support". *National Forum of applied educational research journal*, 12, 1-13.
- Longo, E., Mura. A. (2013). "The Impact of Intellectual Capital on Employee Satisfaction and Retention that Intellectual Capital positively influenced employees' job attitudes". 11 (2), 175-186.
- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., Theriou, G. (2011). "The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance". *Journal of Intellectual Capital*, 12 (1), 132 -151.
- Nhon, Hoang Thanh; Thong, Bui Quang; Phuong, Nguyen Van. (2018). "The Impact Of Intellectual Capital Dimensions On Vietnamese Information Communication Technology Firm Performance: A Mediation Analysis Of Human And Social Capital". *Academy of Strategic Management Journal; Arden*, 17 (1), 1-15.
- Puhakka, V. (2010). "Versatile and flexible use of intellectual capital inn entrepreneurial opportunity discovery". *Journal of Management Research*, 2 (1), 1-26.
- Shahbazi, R., Jalali Farahani, M., Khabiri, M. (2019). "Reviwing and Rating the Role of Mass Media in Development of Sport Tourism in Tabriz City". *Journal of Communication Management in Sports Media*, 7 (1), 77-84. (In Persian).
- Shahbazi, R., Mostafaei Kiwi, J., Daei, R., Sajjadi, S.N. (2018). "Role of Mass Media on Development of Sport for All (from the Perspective of Students of University of Tehran)". *Journal of Communication Management in Sports Media. Seventh Year*, 6 (21), 34-42. (In Persian).
- Yousefi, S., Sharifian, E., Korosh., Ghahraman Tabrizi, K., Zarki, P. (2016). "The relationship between the moral criteria of coaches and the tendencies of sports aggression in the athletes of the country's basic national teams".

Journal of Sports Management and Movement Behavior, 12 (24), 25-38. (In Persian).

company performance". Journal of Intellectual Capital, 11 (1), 39-60.

Zeghal, D., Maaloul. E. (2010). "Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on

Zhan X.(2015). "The impact mechanism of service employees' job satisfaction on service quality". International Conference on Service Science, 2 (3), 79-90.

ارجاع: اکبری کندلجی محمدرضا، صفحانی حسام، کریمی حامد، دستجردی بابک، بررسی نقش ابعاد سرمایه فکری و حمایت سازمانی بر جهت‌گیری استراتژیک کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره ۶، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲، صفحات ۱۱-۱.