

اثر سرمایه فکری بر بهره‌وری با تأکید بر تسهیم دانش در کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

محمد نامور*^۱، سید محمد حسین رضوی^۲، معصومه کلاته سیف‌ری^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران ۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران ۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۶/۰۶

The Effect of Intellectual Capital is Productivity with an Emphasis on Knowledge Sharing in the Experts of Sports and Youth Departments of Khorasan Razavi Province

Mohammad Namvar*¹, Seyed Mohammad Hossein Razavi², Masoumeh kalateh syfari³

1. Master of Science in Sport Management University of mazandaran

2,3. Associate professor in Sports Management, University of mazandaran

Received: (2017/08/28)

Accepted: (2017/11/12)

Abstract

The purpose of this study was to the effect of The Effect of Intellectual Capital is Productivity with an Emphasis on Knowledge Sharing in the Experts of Sports and Youth Departments of Khorasan Razavi Province. The research method is descriptive-correlative and applied and Population of study was all experts of Sports and Youth Departments of Khorasan Razavi Province are 165 of us Due to the limitation of Population, all patients were evaluated In order to collect data, three questionnaires of intellectual capital Bontis(1998), productivity Hersey and Goldsmith(1980) and Knowledge Sharing Hesselt (2003), was used. To analyze the data, structural equation modeling and path analysis were used by the PLS SPSS and LISREL software's. Also, based on the suggested model can be said that, Intellectual capital with a coefficient of 0.89 has a significant effect on knowledge sharing and with a coefficient of 0.58, has a positive and significant effect on productivity. Knowledge sharing with the beta coefficient of 0.43 has a positive and moderate effect on productivity. The result is that the variable of knowledge sharing will mediate the variable of intellectual capital and productivity in a positive and relative is Mediates.

Keywords

Intellectual Capital, Productivity Emphasis, Knowledge Sharing.

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، تحلیل اثر سرمایه فکری بر بهره‌وری با تأکید بر تسهیم دانش در کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می‌باشد روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و نوع تحقیق کاربردی است و جامعه آماری آن شامل کلیه کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به تعداد ۱۶۵ نفر می‌باشد. به علت محدود بودن جامعه کلیه افراد مورد مطالعه قرار گرفتند. جهت گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد فکری سرمایه بنتیس(۱۹۹۸)، بهره‌وری هرسی و گلد اسمیت(۱۹۸۰) و تسهیم دانش هسلت(۲۰۰۳) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد. همچنین، بر اساس مدل آرایه شده می‌توان گفت سرمایه فکری با میزان ضریب ۰/۸۹ اثر بالایی بر تسهیم دانش و با مقدار ضریب ۰/۵۸ نیز اثر مثبت و متوسطی بر بهره‌وری دارد. تسهیم دانش نیز با ضریب بتای ۰/۴۳ اثر مثبت و متوسطی بر بهره‌وری دارد. نتیجه این که، متغیر تسهیم دانش متغیر سرمایه فکری و بهره‌وری را به صورت مثبت و نسبی میانجی‌گری می‌کند.

واژه‌های کلیدی

سرمایه فکری، بهره‌وری، تسهیم دانش.

مقدمه

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. به عبارتی، پایدارترین مزیت رقابتی، داشتن نیروی انسانی ارزشمند است. بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف در هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌هایی فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد (۲۹). 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 (۵). بهبود بهره‌وری^۱ در سطح سازمانی، عامل حیاتی موفقیت و اساس سودآوری تلقی می‌شود. همچنین، اقدام‌های مرتبط با بهره‌وری به دنبال کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت و در نتیجه افزایش درآمد سازمان است و به این ترتیب بهره‌وری، رابطه بین ستاده (مانند میزان محصولات یا خدمات) و داده‌هایی (مانند نیروی کار، مواد، انرژی و سرمایه) است که صرف تولید ستاده می‌شود (۱۹). به عبارت دیگر می‌توان گفت که بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن سود بیشینه ممکن از بهره‌گیری نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، مکان، زمان و... می‌شود (۱۳). بر این اساس، بهره‌وری در سازمان‌های امروزی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا این مقوله با کارایی، اثربخشی و کیفیت در ارتباط است و کاهش یا افزایش آن می‌تواند موجب اضافه شدن یا از دست دادن مشتریان و مخاطبان سازمان شود. بهره‌وری می‌تواند در رقابت روزافزون میان رقبا تعیین کننده باشد (۱۹). آنچه که در سازمان اساس بهره‌وری است انسان‌های فرهیخته و دانش آفرین است که با درایت و توان تبدیل فکر به کالا و محصول و خدمت را دارند. زیرا اساس بهره‌وری در سازمان، بهره‌وری در فکر و اندیشه است (۹). بهره‌وری رابطه نزدیکی با بهره‌گیری از دانش و مهارت کارکنان دارد؛ به عبارت دیگر سرمایه فکری^۲ می‌تواند عاملی تعیین کننده در بهره‌وری معرفی شود. سرمایه فکری از عوامل اصلی در افزایش بهره‌وری و سودآوری بلند مدت در اقتصاد دانش محور می‌باشد و بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها، برتری و قابلیت اصلی خود را بیشتر در دارایی‌های نامشهود می‌دانند تا دارایی‌های مشهود. سرمایه فکری موضوع جدیدی است که به لحاظ نظری و علمی در چند سال اخیر در سطح جهانی مطرح شده است و از آنجا که منبعی ارزشمند برای کشورها و سازمان‌ها

به حساب می‌آید باعث بهبود بهره‌وری شرکت‌ها می‌شود (۱۷). در واقع سرمایه فکری نوعی عامل تولید و دارایی (مانند سرمایه فیزیکی، انرژی و زمین) تلقی می‌شود که سازمان‌ها آن‌ها را برای دست‌یابی به موفقیت ترکیب می‌کنند. سرمایه فکری، دانش و تخصص است و برخلاف سرمایه فیزیکی سخت، با دارایی‌های نرم ارتباط دارد (۱۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهند امروزه بهره‌وری سازمان‌ها و عملکرد کسب و کار بسیار زیاد به مدیریت مؤثر سرمایه فکری وابسته است (۸). در اقتصاد نوین، تولید ثروت و رشد اقتصادی عمدتاً از دارایی‌های نامشهود (فکری) سرچشمه می‌گیرد. پیشرفت اقتصاد جدید تأکیدی بر این واقعیت است که خلق ارزش بیشتر به دارایی‌های نامشهود وابسته است تا به دارایی‌های مشهود (فیزیکی و مالی). لذا، سرمایه فکری منبع اصلی توسعه اقتصادی بشمار می‌رود و سایر عوامل سنتی تولید مانند زمین، نیروی کار و سرمایه مالی در مرتبه بعدی اهمیت قرار می‌گیرند. در چنین شرایطی سرمایه فکری، عامل کلیدی ارتقای بهره‌وری کارکنان به شمار می‌رود. از دیدگاه استراتژیک، سرمایه فکری می‌تواند در ایجاد و کاربرد دانش برای افزایش ارزش سازمان مورد استفاده واقع شود. (۲۷). در آینده جوامع و سازمان‌هایی انتظار پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص داده باشند. مدیریت دانش مفهومی است که تحت آن اطلاعات به دانش کاربردی تبدیل می‌شود، به طور مناسب در دسترس افرادی قرار می‌گیرد که به آن نیاز دارند و برای حل مسئله به کار برده می‌شود. مدیریت دانش طیف وسیعی از مسائل مدیریتی چون ایجاد و کد کردن دانش تا توزیع و استخراج دانش را در بر می‌گیرد. (۶). یکی از اهداف مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود تسهیم دانش^۳ بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی می‌باشد. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید. تسهیم دانش به انتشار، تبادل و به اشتراک گذاری دانش‌های خلق شده، کسب شده و ذخیره شده در سازمان با جلسات بحث گروهی و پرسش و پاسخ از نخبگان گفته می‌شود (۱۸). افراد باید دانش و تجربه شخصی خود را در درون گروه به جای بیرون گروه به همکاران اشتراک بگذارند. به اشتراک گذاشتن دانش، دانش سازمانی را متراکم و انباشته می‌کند و قابلیت سازمانی را بهبود می‌بخشد و به فرآیند یادگیری

افراد و سازمان کمک می‌کند (۲۱).

برگزاری جلسات و نشست های گروهی، تبادل نظر به صورت غیررسمی میان کارکنان با یکدیگر و کارکنان با مدیر، برای تبادل دانش و تجربه ها در محیطی گرم و صمیمی می تواند به فرآیندهای ایجاد و تسهیم دانش کمک کند (۱۶). در این زمینه می توان به پژوهش های ثچن و همکاران (۲۰۱۴)، که در پژوهش خود، چهار حالت سرمایه فکری که عبارتند از: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه نوآوری و سرمایه مشتری در نظر گرفتند و نتایج پژوهش آنها نشان داد که سرمایه فکری و مؤلفه های آن ارتباط مثبت معنی داری با تغییر بهره‌وری دارند (۷). همچنین مه‌ایدین^۲ (۲۰۰۷)، در پژوهشی، نقش پیاده سازی مدیریت دانش در بهبود بهره‌وری دانشگاه های مالزی را بررسی کرده اند. به این نتیجه رسید ه اند که شناسایی دانش، ایجاد دانش، توسعه دانش و انتشار دانش، فاکتور های مهمی در ابتکار عمل مدیریت دانش و افزایش بهره‌وری هستند (۲۰). غیائی ندوشن و امین الرعايا (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری انسانی و ارتباطی و سرمایه اجتماعی رابطهای و ساختاری بر بهره‌وری منابع انسانی تاثیر گذار هستند (۱۲). قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود با عنوان اثر میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش به این نتیجه دست یافتند که رابطه ای بین سرمایه فکری با تسهیم دانش از طریق اخلاق حرفه ای میانجی گری می شود (۱۱). ایران زاده و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر مولفه های مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از روش تحلیل عاملی در موسسات مالی و اعتباری شهرستان تبریز به این نتیجه دست یافتند که بین مولفه های مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد (۱۵). محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه زیرسیستم های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی منتخب به این نتیجه رسیدند بین مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، یعنی با گسترش مدیریت دانش و دانش جاری در سازمان، بهره‌وری منابع انسانی نیز در سازمان افزایش مییابد (۲۲).

عباسی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهش خود با عنوان تبیین رابطه بین سرمایه فکری و بهره وری نیروی انسانی با تأکید بر یادگیری سازمانی به این نتیجه دست یافتند که سرمایه فکری

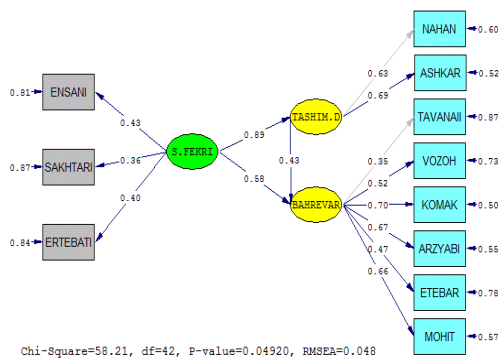
تأثیر مثبت معنی داری بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد. همچنین، نتایج بیان می کند اگر یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شود، می تواند در رابطه بین سرمایه فکری و بهره وری نیروی انسانی تأثیر معناداری داشته باشد (۱). رئیسی (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان برآزش معادله رگرسیونی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در سازمانهای ورزشی منتخب کشور، که بر روی تمامی مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان، هیات اجرایی کمیته ملی المپیک، مدیران ستادی آکادمی ملی المپیک و هیات رئیسه فدراسیونهای برتر ورزشی انجام شد، از بین فرآیندهای مدیریت دانش، انتقال دانش بیشترین و ثبت و ضبط دانش کمترین همبستگی را با اثربخشی سازمانی داشتند (۲۵). محمدی پیراسته و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود، به بررسی شناسایی نقش مؤلفه های سرمایه فکری (سرمایه ارتباطی، انسانی و ساختاری) بر بهره‌وری صنعت بانکداری پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین سرمایه فکری و بهره وری کارکنان صنعت بانکداری رابطه قوی و معنی داری وجود دارد و همه ابعاد سرمایه فکری به طور مثبت و معنی داری بر بهره‌وری تأثیر دارند و از میان عناصر سرمایه فکری، سرمایه مشتری بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری می گذارد (۲۳). علیقی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان نقش مدیریت دانش و سرمایه فکری در کسب مزیت رقابتی نتایج بیانگر تاثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش، سرمایه فکری و ابعاد آن ها بر کسب مزیت رقابتی بود که در میان ابعاد مدیریت دانش، تسهیم و انتقال دانش، به همراه کسب و ذخیره دانش به عنوان مهم ترین زیر معیارها انتخاب و در میان اجزای سرمایه فکری نیز سرمایه رابطه ای و سرمایه انسانی از قوت بیشتری نسبت به سایر متغیرها برخوردار بودند (۲). اشاره کرد. تعالی و سرآمدی کارکنان، پرورش مجموعه توانمندی های ذهنی، فکری، نگرشی و دانشی حاصل می شود. بر این اساس لازم است سازمان ها، کار توسعه منابع انسانی را به صورت نظام دار، جهت دار و کاربردی دنبال نمایند (۲۴). یکی از این روش ها، به کارگیری اصول مدیریت دانشی در سازمان هاست که از این طریق بتوان انسان هایی توسعه یافته و بالنده پرورش داد که بتوانند مزیت های پایدار برای سازمان ایجاد نمایند چون در فرایند بهره‌وری آنچه نقش اساسی در بهره وری نمودن کارکنان دارد، این است که بتواند ظرفیت های جدید ایجاد نمایند (۹). عوامل بسیاری بر بهره وری اثرگذار است مانند: آموزش، انگیزش، تجربه و مهارت، نوع

سازمانی بود. در اکثر پژوهش‌ها تمرکز بر مدیران قرار گرفته درحالی‌که مجریان برنامه‌ها و نقطه محوری توفیق هر برنامه، افرادی هستند که قرار است آن برنامه را پیش ببرند و اجرا کنند همچنین طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق، هیچ‌گونه پژوهش داخلی و خارجی که اشاره مستقیم به نقش تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه‌ی فکری با بهره‌وری نیروی انسانی داشته باشد، یافت نشد. لذا در این راستا به قصد پر کردن این خلا، پژوهشگران مطالعه تاثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری با تأکید بر تسهیم دانش در کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی را در نظر گرفتند.

روش تحقیق

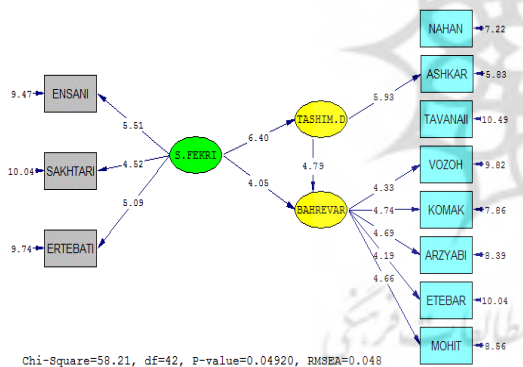
پژوهش حاضر، توصیفی _ همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری مورد نظر این تحقیق را ۱۶۵ نفر از کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل می‌دهند که به دلیل محدودیت تمامی این افراد به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شدند. ابزارهای تحقیق نیز شامل: الف) پرسش‌نامه سرمایه فکری بنتیس (۱۹۹۸)، با ۳ مولفه (انسانی، ساختاری، ارتباطی) و ۲۱ گویه، که سرمایه فکری را در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم)، می‌سنجد. ب) پرسش‌نامه بهره‌وری هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰)، که به بررسی مؤلفه‌های توانایی، وضوح، کمک، ارزیابی، اعتبار و محیط می‌پردازد و متشکل از ۲۰ گویه است. ج) پرسش‌نامه‌ی تسهیم دانش هسلت (۲۰۰۳)، شامل ابعاد تسهیم دانش آشکار و نهان می‌باشد، استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۹ سوال در مقیاس پنج درجه ای لیکرت می‌باشد. برای اطمینان از اعتبار محتوا، از نظر ۱۰ نفر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت ورزشی بهره‌گیری شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد، که میزان آن برای پرسشنامه سرمایه فکری ۰/۸۹، بهره‌وری ۰/۸۸ و برای تسهیم دانش ۰/۸۹ بود. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت تشخیص توزیع نرمال داده‌ها و مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای SPSS و LISREL استفاده گردید.

مدیریت، وجود نظام پیشنهادات و... (۱۷). بیشتر تحقیقات اذعان داشته‌اند که سرمایه فکری به منظور ایجاد مزیت رقابتی و همچنین ایجاد ارزش، نقش کلیدی ایفا می‌کند و سرمایه فکری (به طور کلی مجموع قابلیت‌ها، ارزش‌ها، دانش‌ها، فرهنگ‌ها، استرژژی‌ها، فرایندها، موجودی‌های فکری و شبکه‌های ارتباطی) را مبنای رقابتی سازمان و کاتالیزور تحقق اهداف سازمانی تعریف کرده‌اند (۳۰). سرمایه فکری در پی آن است که در سازمان‌ها، دارایی‌های فکری، دانش، تجربه و یادگیری سازمانی جهت نیل به توسعه همه جانبه بیشتر از پیش مورد توجه قرار گیرد. پس برخلاف تصورات رایج، که صرف وجود فناوری را متضمن توسعه می‌دانستند، دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سازمان‌ها و سرمایه‌های انسانی تضمین‌کننده بهبود عملکرد و توسعه می‌باشد از این رو باید ارتباط منطقی بین این دو مفاهیم وجود داشته باشد که می‌توان با استفاده بهینه از سرمایه فکری، افزایش بهره‌وری را در سازمان‌ها میسر کرد. سازمان‌های ورزشی به عنوان متولیان اصلی ورزش، نقش مهمی در توسعه، ترویج و رشد ورزش در هر دو بعد ورزش همگانی و قهرمانی برعهده دارند. لازمه رسیدن به این اهداف آن است که سازمان‌های ورزشی به طور مؤثر عمل نمایند که در این صورت، خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به طور موفقیت آمیزی مدیریت نموده و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (۲۸) از جمله عوامل اصلی و کلیدی تأثیرگذار در این زمینه، توجه به مدیریت دانش در سازمان‌ها است (۴). لذا تغییر الگوی نگرشی به مدیریت دانش در سطوح مختلف سازمان‌های ورزشی با رویکرد بکارگیری و تسهیم دانش ضروری به نظر می‌رسد و لازم است بخش‌های مرتبط در ساختار سازمانی سازمان‌های ورزشی با عملکرد آگاهانه‌تر در زمینه مدیریت دانش موجود، سازمان را راهبری نمایند. نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه روش‌های ارتقاء بهره‌وری سازمانی که با تأکید بر تسهیم دانش کارکنان انجام شده است، به ویژه در حوزه ورزش محدود بوده و گاهی به نتایج متناقضی در این زمینه دست یافته‌اند. از این رو ضرورت بررسی این موضوع به عنوان یک چالش عمده در مدیریت و رهبری سازمان‌های ورزشی کاملاً احساس شده و ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر، آنچه در این پژوهش مدنظر قرار گرفت، جامعه آماری کارشناسان به عنوان عاملان اصلی نیل به بهره‌وری



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

با توجه به شکل ۱، سرمایه فکری با میزان ضریب ۰/۸۹ اثر بالایی بر تسهیم دانش و با مقدار ضریب ۰/۵۸ نیز اثر مثبت و متوسطی بر بهره‌وری دارد. تسهیم دانش نیز با ضریب بتای ۰/۴۳ اثر مثبت و متوسطی بر بهره‌وری دارد



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

شکل ۲، اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان می‌دهد، با توجه به مقدار T-value سرمایه فکری با تسهیم دانش (T=6/40) و بهره‌وری (T=4/06) رابطه معنادار دارد. همچنین مدل نشان دهنده رابطه معنادار بین تسهیم دانش و بهره‌وری (T=4/79) است. براساس شکل ۲، معنادار بودن رابطه بین متغیر میانجی و وابسته محقق شد. هم چنین با توجه به معنادار ماندن اثر مستقیم رهبری اصیل بر بهره‌وری، اثرگذاری متغیر میانجی تسهیم دانش محدود و نسبی می‌باشد.

یافته های تحقیق

پاسخ دهندگان نمونه مورد مطالعه، ۱۶۵ نفر از کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می‌باشند که ۷۱/۵ درصد آن‌ها مرد و بقیه زن بودند. پاسخ دهندگان در گروه سنی ۲۰-۲۹، ۳۰-۳۹، ۴۰-۴۹ و ۵۰-۵۹ سال به ترتیب ۱۷/۴، ۵۶/۳، ۱۹/۴ و ۶/۹ درصد از نمونه را تشکیل دادند. ۸۱/۳ درصد نمونه متأهل و بقیه مجرد بودند. همچنین بر اساس سابقه کاری در رده‌های ۱-۱۰، ۱۱-۲۰، ۲۱-۳۰ و ۳۱-۴۰ سال به ترتیب ۶۳/۹، ۲۳/۶، ۱۱/۸ و ۰/۷ درصد را تشکیل دادند. بر اساس تحصیلات در مقاطع دیپلم، کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب ۴/۹، ۲۵، ۳۷/۵، ۲۷/۸ و ۴/۹ درصد را تشکیل می‌دهند.

جدول ۱. شاخص های برازش مدل

شاخص ها	مدل‌ها	اثر سرمایه فکری بر بهره‌وری با تأکید بر تسهیم دانش	دامنه مورد قبول	نتیجه
χ^2/df	۱/۳۸	< ۳	مطلوب	
CFI	۰/۹۸	> ۰/۹۰	مطلوب	
NFI	۰/۹۷	> ۰/۹۰	مطلوب	
GFI	۰/۹۸	> ۰/۹۰	مطلوب	
RMSEA	۰/۰۴۸	< ۰/۱	مطلوب	
P-value	۰/۰۴۲	< ۰/۰۵	مطلوب	

نتایج جدول شماره ۱، نشان می‌دهد که شاخص کای دو به درجه آزادی (χ^2/df) برابر با ۱/۳۸، شاخص تناسب تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص هنجاری (NFI) و شاخص نیکویی برازش انطباقی (AGFI) در حالت مطلوب و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند، بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می‌کنند.

1. Comparative Fit Index
2. Goodness of Fit Index
3. Norm Fit Index
4. Adjusted Goodness – of – fit Indexes
5. Root Mean Square Error of Approximation

غایی از انجام پژوهش حاضر بررسی و کشف اثر میانجی تسهیم دانش در روابط سرمایه فکری با بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی بود. نتایج این پژوهش با استفاده مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، سرمایه فکری با میزان ضریب $0/89$ اثر بالایی بر تسهیم دانش و با مقدار ضریب $0/58$ نیز اثر مثبت و متوسطی بر بهره‌وری دارد. تسهیم دانش نیز با ضریب بتای $0/43$ اثر مثبت و متوسطی بر بهره‌وری دارد. همچنین اثری که سرمایه فکری به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش بر بهره‌وری می‌گذارد برابر $0/38$ درصد است. به بیانی دیگر متغیر تسهیم دانش متغیر سرمایه فکری و بهره‌وری را به صورت مثبت و نسبی میانجی‌گری می‌کند. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت تاثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری کارکنان باتاکید به نقش میانجی تسهیم دانش معنادار است. نتایج این پژوهش با تحقیقات پیشین از جمله پژوهش‌های ئچن و همکاران (۲۰۱۴)، غیائی ندوشن و امین الرعايا (۱۳۹۵)، عباسی و همکاران (۱۳۹۳)، محمدی پیراسته و همکاران (۱۳۹۱) هم‌سویی داشت که نشان داد سرمایه فکری بهره‌وری کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۷، ۱۲، ۲۳). در خصوص تاثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با تحقیقات قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۴)، علیقی و همکاران (۱۳۹۰) در یک راستا بود (۱۱، ۲). همچنین با تحقیقات مه‌ایدین (۲۰۰۷)، ایران زاده و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی و همکاران (۱۳۹۳) و رئیسی و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر اثر تسهیم دانش بر بهره‌وری کارکنان همخوانی داشت (۲۰، ۲۵، ۲۲). در سازمان‌ها، کارکنان زیادی وجود دارند و در صورتی که قابلیت‌ها، تفکر، ذهنیت، و مجموعه توانمندی‌های کارکنان به عملکرد مطلوب تبدیل شود. سازمان شاداب، سودآور و برتر خواهد بود. سرآمدی سازمان در گرو سرآمدی کارکنان است یعنی برای داشتن سازمانی متعالی و سرآمد ابتدا بایستی کارکنان را سرآمد و متعالی نمود. این امر با پرورش مجموعه توانمندی‌های ذهنی، فکری و دانشی حاصل می‌شود. بر این اساس لازم است سازمان‌ها کار توسعه منابع انسانی را به صورت نظام دار، و کاربردی دنبال نمایند. سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و سازمان‌های ورزشی هم جزء سازمان‌هایی هستند که در معرض تغییرات مداوم قرار دارند و منابع انسانی در این سازمان‌ها مانند سایر سازمان‌ها جزء مهم‌ترین منابع محسوب می‌شود (۲۲). داشتن یک سازمان ورزشی همراه با منابع انسانی کارآمد ضروری می‌باشد زیرا سهم بسیار زیادی در ارتقای ورزش و تربیت بدنی کشور در دو بعد همگانی و قهرمانی به عنوان یک مقوله فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و... دارند. که منجر به توسعه

جدول ۲. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری در

خصوص متغیرهای تحقیق			
فرضیه اصلی	سرمایه فکری	تسهیم دانش	سرمایه فکری بر بهره‌وری
اثر مستقیم	0/89	0/43	0/58
اثر غیرمستقیم	-	-	0/38
اثر کل	0/89	0/43	0/96

با توجه به نتایج جدول ۲، اثری که سرمایه فکری به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش بر بهره‌وری می‌گذارد برابر $0/38$ درصد است. به بیانی دیگر متغیر تسهیم دانش متغیر سرمایه فکری و بهره‌وری را به صورت مثبت و نسبی میانجی‌گری می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

بهره‌وری مفهوم گسترده‌ای است که ابعاد متنوعی از حیات اقتصادی و اجتماعی جامعه را در بر گرفته و پیوندی محکم با آرمان‌های یک جامعه در جهت نیل به رشد و توسعه را دارد. (۱۰). بهره‌وری از جمله سازوکارهایی است که پیوسته باید مورد توجه و نظر سازمان باشد، زیرا در بهره‌وری مزیت رقابتی حاصل می‌شود. نقش منابع انسانی در افزایش یا کاهش بهره‌وری در میان دیگر عوامل پررنگ‌تر است، چرا که این عاملی است که بدون آن عوامل دیگر پدید نمی‌آید (۳). افراد فرهیخته و دانش‌آفرین است که درایت و توان تبدیل فکر به محصول و خدمات را دارند، زیرا اساس بهره‌وری در سازمان بهره‌وری فکر و اندیشه است. در این راستا یکی از مسائلی که سازمان‌ها باید به آن توجه داشته باشند، بهسازی نیروی انسانی می‌باشد و هدف از بهسازی کارکنان افزایش توانمندی‌های آنان است تا در پرتو آن بهره‌وری بیشتری حاصل شود. با بهره‌گیری از دانش، قابلیت و شایستگی - های ویژه کارکنان می‌توان به بهره‌وری و رترکردن نیروی انسانی و به تبع آن بهره‌وری سازمانی یاری رساند. سرمایه فکری موضوع جدیدی است که به لحاظ نظری و عملی در چند ساله اخیر در سطح جهانی مطرح شده است و از آنجایی که منبعی پرارزش برای کشورها و سازمان‌ها به حساب می‌آید، میزان رشد و توسعه آن به سرعت در حال تبدیل شدن به شاخصی در توسعه یافتگی کشورها و یکی از ارزش‌افزاینده‌ترین منابع شرکت‌ها و سرمایه‌کلیدی در رشد کارآفرینی و بهره‌وری می‌باشد (۱۷). در راستای اهمیت سرمایه فکری، تسهیم دانش در بهره‌وری کارکنان، هدف

به یک سازمان موفق مورد نیاز است. ۲. تمام موانع موجود در برابر استقرار شرایط جدید (متغیرهای مورد بررسی)، در ادارات ورزش و جوانان بررسی و رفع شوند. ۳. تدوین ساختارها، مقررات، روش‌ها و رویه‌های لازم در راستای متغیرهای مورد بررسی در ادارات ورزش و جوانان ضروری به نظر می‌رسد. ۴. پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که موجب ارتقا سرمایه فکری، تسهیم دانش و بهره‌وری منابع انسانی می‌شود. ۵. استخدام و به کارگیری افرادی که از دانش بالایی در کار و همچنین تمایل بالایی در انتقال آن دارند. ۶. برگزاری دوره‌های ضمن خدمت در ادارات ورزش و جوانان جهت آشنایی افراد با دانش‌های جدید و تکنیک‌های تسهیم آن در سازمان. ۷. تدوین آیین‌نامه‌های ارتقا بر مبنای خلق و نشر دانش در ادارات ورزش و جوانان. ۸. استفاده از پاداش‌های مالی برای تشویق کارکنان به مبادله دانش در ادارات ورزش و جوانان. ۹. ایجاد سیستم پایگاه دانش تا دانش ایجاد شده را ذخیره، انتقال و به اشتراک بگذارند. ۱۰. توسعه و بهبود سرمایه فکری در ادارات ورزش و جوانان. ۱۱. ایجاد فضای مناسب در ادارات ورزش و جوانان جهت پرورش ایده‌ها و افکار کارکنان و بستر مناسب باری ارائه این افکار و ایده‌های نو.

ورزش و افزایش سلامت اجتماع می‌گردند و زمینه افزایش حضور مردم در فضاهای ورزشی، آگاهی آن‌ها نسبت به فرایندهای ورزشی، پیشگیری از بسیاری از مفاسد اجتماعی و انحرافات اخلاقی، ارتقای سلامت و تداوم رفتارهای فعال‌تر را مهیا می‌سازند. و همچنین موجب پرورش نسل جوان به عنوان سرمایه انسانی کشور می‌شوند که موجب تداوم موفقیت کشور در میادین بین‌المللی می‌شوند. از این رو لازم است این سازمان‌ها نیز در محیط پرتلاطم امروز از راه سرمایه فکری و تسهیم دانش، بهره‌وری و عملکرد کارکنان خود را بهبود بخشند. در نهایت می‌توان اینگونه استدلال کرد که بهره‌وری نیروی انسانی در صورتی بهبود می‌یابد که سازمان‌ها به سرمایه فکری و تسهیم دانش کارکنان خود ارزش دهند که پیشنهادات کاربردی ذیل جهت افزایش بهره‌وری ادارات ورزش و جوانان ارائه می‌شود.

با توجه به اهمیت موضوع، مدیران ادارات ورزش و جوانان، بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه فکری و تسهیم دانش را در سازمان خود مورد اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد قرار دهند. این مسئله موجب ارتقای سرمایه فکری، تسهیم دانش و بهره‌وری می‌شود. که در تبدیل شدن ادارات ورزش و جوانان

منابع

1. Abbasi T. Hashemi M. Armineh AR. Bakhtiari M. Explaining the relationship between intellectual capital and labor productivity, with an emphasis on organizational learning. *Journal of Public Management*. 2014; 6(4): 790-818 [Persian]
2. Aliqli M. Bazayi G. Masouleh, A. The role of knowledge management and intellectual capital in gaining competitive advantage. *Business Management Quarterly*, 1390; 9, Second Year [Persian]
3. Alvani SM. Ahmadi P. Development of a comprehensive model of management factors affecting the productivity of human resources. *Magazine humanities teacher*. 2000; 5 (1):1-20. [Persian]
4. Ardakan M . Eskandari A. Gilani M. (2012). Leadership Knowledge Organizational Intelligence and Organizational Effectiveness. *Strategic Management Studies*. 12: 71-100. [Persian]
5. Azam Vaziri S. Mansouri H. Adiban A. Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Human Resource Efficiency Using MADM techniques, (Case Study: education and training Staff Hormozgan Province) *Educational Journal*, 2009; 100:135-159. [Persian]
6. Chang T C. Chuang SH. Performance effects of knowledge management corporate management characteristics and competitive strategy enablers. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, 2009; 4(4): 181-199.
7. Chen FC. Liu ZJ. Long Kwehc Q. Intellectual capital and productivity of Malaysian general insurers. *Economic Modelling*, 2014; 36: 413-420.
8. Costa R. Assessing intellectual capital efficiency and productivity: An application to the Italian yacht manufacturing sector. *Expert Systems with Applications*, 2012; 39: 7255-7261.
9. Davenport TH. some principles of knowledge Management, 2011, www.Bus.Utexas.Edu/Kman/Kmprin.Htm.
10. Ghabezi R. Human Srmayh Hay factors affecting productivity in research centers (Case Study: Oil Industry Research Institute). *Journal of Innovation and ArzshFryny*, the first year. 2013; 3:11-123. [Persian]
11. Ghasemzadeh A. Maleki S h. Sharifi L. The mediating effect of professional ethics on the relationship between intellectual capital, organizational learning and knowledge sharing. *Journal of Medical Education Development*. 2016; 9(22) :76-86 [Persian].

12. Ghiyasi Nudshan S. Amin al-Raya E. (2016). Investigar el impacto de las dimensiones del capital social y el capital intelectual en la productividad de los recursos humanos. productividad de los recursos humanos Revista trimestral de Estudios de Gestión (Mejora y Desarrollo), Año 25, No. 80, 183-209. [Persian]
13. Hatami S. Dastar H. Explaining the role of learning in human resource productivity through empowerment. Two Quarterly Journal of Management Researches Human Resources University of Imam Hussein, 2011; 1:27-53
14. Hsu L. Wang H. Clarifying the effect of intellectual capital on performance: The Mediating Role of Dynamic Capability. British Journal of Management. 2010; 23(2):179-205.
15. Iran Zadeh S. Fakhimi Azar S. Jedari Sefedgari, A. Investigating the Effect of Knowledge Management Components on Human Resource Efficiency Using Factor Analysis Method in Financial and Credit Institutions in Tabriz. Productivity management. 2015; Year 9, 33: 27-45. [Persian].
16. Karimi J. Abbasi H. Explanation the Relationship between Organizational Learning and Knowledge Management With Strategic Thinking in Ministry of Sport and Youth of Iran. Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2017; 4(14): 21-28. [Persian].
- 17.
18. Khavndkar J. Intellectual Capital Management. Thirteenth International Conference on Intellectual Capital Management. 2010; 11- 19. [Persian].
19. Liao S H. Hu, T C. Knowledge transfer and competitive advantage on environmental uncertainty: An empirical study of the Taiwan semiconductor industry, Journal of Technovation. 2007; 27 :402-411
20. Lonnqvist A. Jaaskeläinen A. Kapyla J. Identifying future challenges for productivity research: evidence from Finland. Productivity and Performance Management. 2010; 59(7): 607-623.
21. Mohayidin M Get. The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance of Malaysian Universities, TITLE The Electronic Journal of Knowledge Management, available online at www.ejkm.com. 2007, ISSN 1479-4411,
22. Miriam M. Martin, H. Shared leadership effectiveness in independent professional teams", European Management Journal. 2013; 31(4): 423-432.
23. Mohammadi R. Henry H. KESHGER S. (1393) The relationship between the knowledge management subsystem in the learning organization and human resources productivity in sports federations is selected. Sports Management, 6 (1): 57-74
24. Mohammadi piraste S. Mohammad B. Jalaliyan H. Mirzaee H. The relationship between intellectual capital and productivity in the banking industry (Case Study: Bank of Lorestan province). Journal of money and the economy. 2012; 7:203- 235. [Persian]
25. Norouzian M. Application of knowledge management in the governmental sector, Tadbir Monthly, 2008; 65. [Persian]
26. Raisei M. Hosseini E. Talabpour M. Nazari V. (2013). Correlation Equation of KM and Organizational Effectiveness in Selected Sport Organizations of the Country, Sports Management, 5 (4): 47-65. . [Persian]
27. Rashid lamir A. Dahghan Ghahfarokhi A. Rashid lamir A. Strategic Planning for Youth and Sports Directorate General of Khorasan Razavi province in the field of sports and physical education. Sports Management. 2012; 5(4):179- 198. [Persian]
28. Ross j G. Ross E L. Dragonetti N C. Intellectual capital: navigating in the new business Land scape ,New York: Mac Millan. 1997
29. Shaykh Ali Zadeh M (2011). Structural Equation Modeling Analysis The Effect of Leadership Styles and Organizational Culture on Organizational Effectiveness in Iranian Sports Organizations, Ph.D., University of Tehran: Physical Education and Sport Sciences. . [Persian]
30. Taheri S. Productivity and analyze it in organizations (inclusive productivity Management). Tehran: Publishing Broadcasting, Second Edition. 2012. [Persian]