

مطالعه تاثیر سرمایه فکری بر توان مند سازه‌های روان شناختی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران

دکتر امید صفری^۱، دکتر سید امیر احمد مظفری^۲، دکتر حسین پورسلطانی زرندي^۳

چکیده

زمینه و هدف: امروزه، سازمان‌ها در ابعاد و جنبه‌های مختلف به طور چشم‌گیر بر دانش و سرمایه‌های فکری تاکید دارند. دانش و اطلاعات، قدرت است و هر کسی از آن برخوردار شود، صاحب قدرت است. بنابراین توجه به دانش و سرمایه‌های فکری برای رسیدن به توان مند سازه‌های روان شناختی در هر سازمانی یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر می‌باشد. هدف اصلی این تحقیق، تعیین تاثیر سرمایه فکری بر توان مند سازه‌های روان شناختی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران است.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی-کاربردی به صورت مقطعی بین ۲۳۰ نفر از کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران در سال ۱۳۹۴ و با روش نمونه‌گیری در دسترس انجام گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه، پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه فکری Bountis و توان مند سازه‌های روان شناختی Spritzer به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و ۰/۸۶ بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss از طریق آمار توصیفی و آزمون رگرسیون و رگرسیون چندگانه انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که میانگین سرمایه فکری و توان مند سازی روان شناختی به ترتیب برابر ۳/۴۹ و ۳/۸۱ بوده و همچنین سرمایه فکری قابلیت پیش بینی توان مند سازه‌های روان شناختی آزمودنی‌ها را داشت (R square=۰/۱۲).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصله، شایسته است که در سازمان‌ها از سرمایه‌های فکری برای توان مند سازی روان شناختی بیشتر استفاده گردد و دوره‌های آموزشی در زمینه‌ی استفاده از سرمایه‌های فکری و متناسب با نیازهای کارشناسان برنامه‌ریزی گردد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، توان مند سازه‌های روان شناختی، کارشناسان، وزارت ورزش و جوانان ایران

دریافت مقاله: آذر ۱۳۹۵

پذیرش مقاله: فروردین ۱۳۹۶

*نویسنده مسئول:

دکتر سید امیر احمد مظفری؛

دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه آزاد

اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

Email:

a-mozafari@srbiau.ac.ir

^۱ استادیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران

^۲ استاد گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

^۳ استادیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه پیام نور، واحد البرز، کرج، ایران

مقدمه

نظر به این که این عصر، عصر انفجار دانش و اطلاعات است، توجه به سرمایه های فکری جهت توان مند سازی کارکنان در سازمان ها امری ضروری و مهم می باشد و اهمیت این موضوعات نیز بر کسی پوشیده نیست. پس در عصری که به انفجار دانش و اطلاعات شهره است، سازمان ها باید همگام و همراه با تغییرات فنی، علمی، تکنولوژیکی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و به ویژه نهضت جهانی شدن پیوسته اقدامات لازم را انجام دهند و دانش خود را به روز نگه دارند و نیروهای متخصص و توان مند را برای حل مشکلات و معضلات دنیای امروز در سازمان ها تربیت و مدیریت کنند (۱). با توجه به این که امروزه ورزش به عنوان یک صنعت مهم در عرصه ی سلامتی، تندرستی و رقابت جهان مطرح شده است و برای این که سازمان های ورزشی ما بتوانند در عرصه ی رقابت جهانی از رقبای خود پیشی بگیرند، نیازمند مدیران توان مند در عرصه ی مدیریت ورزشی می باشند تا بتوانند کارکنان خود را در زمینه دانش، توان مند سازند. لذا لازمه ی این توان مند سازی را می توان در سرمایه های فکری این مدیران دانست. به طوری که اگر مدیران سازمان های ورزشی ما به سرمایه های فکری مسلح شوند و بتوانند زمینه ی لازم را برای توان مند سازی در این زمینه ها در کارکنان خود فراهم کنند، خواهند توانست در طراحی، برنامه ریزی، سیاست گذاری اهداف سازمان های ورزشی و پیاده سازی آن ها موفق باشند (۲). در خلال چند دهه ی گذشته و طبق مطالعات انجام شده توسط موسوی کوهپار و همکاران (۱۳۹۲) نشان داده شد که سرمایه ی فکری در سازمان ها به موضوعی مهم در پژوهش های علمی تبدیل شده است. به طوری که سرمایه فکری می تواند در سازمان ها بر روی توان مند سازی کارکنان تأثیر گذار باشد و تغییر در آن با کاهش یا افزایش توان مند سازی کارکنان همراه است (۳). دلایل زیادی وجود دارد که چرا سازمان ها باید توان مندی کارکنان خود را افزایش دهند. اول این که توان مندی یک مفهوم نسبتاً جدید بوده و به طور کلی با علاقمندی و رضایت شغلی متفاوت است (۴). دوم این که بعضی از تحقیقات مانند قاضی زاده و همکاران (۱۳۹۳) نشان داده است که توان مندی کارکنان با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، عملکرد و تمایل به ترک کار رابطه دارد (۵). در دهه های اخیر، توان مند سازی کارکنان در زمینه دانش به عنوان یکی از دغدغه های مدیران تبدیل شده؛ زیرا حجم کاری مدیران به سرعت افزایش یافته است (۶). بنابراین، مدیران باید به زبردستان خود اعتماد کنند، در واقع شرایط کاری و رقابت سازمان ها بیش از هر چیز دیگری مدیران را وادار به توان مند سازی کارکنان

در زمینه دانش می کند. به طوری که امروزه توان مند سازی کارکنان در این زمینه یکی از اعجاز آورترین رویکردهای توسعه منابع انسانی است، که منجر به بالندگی نیروی انسانی و سازمان می شود (۷). امروزه نیروی انسانی کارآمد، پر بهاترین و ارزنده ترین ثروت و دارایی هر کشور و سازمان به شمار می آید. بسیاری از جوامع و سازمان ها با وجود داشتن منابع طبیعی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند. بعضی دیگر از ملت ها، به رغم کمبود منابع طبیعی، در نتیجه ی داشتن نیروی انسانی کار آزموده و مناسب، به آسایش و رفاه رسیده اند و با گام های بلند و استوار مسیر پیشرفت و ترقی را طی می کنند (۸). بنابراین عدم موفقیت بعضی از سازمان های ما در عرصه ی رقابت های داخلی و جهانی را شاید بتوان یکی از دلایل مهم آن را نداشتن مدیران، کارکنان و کارشناسان توان مند در زمینه های علوم مختلف دانست. به طوری که مسلح نبودن مدیران ما به سرمایه های فکری مناسب ممکن است باعث شود که کارکنان سازمان های ما نتوانند چنان که باید و شاید از نظر سرمایه های فکری، توان مند شوند و در نتیجه سازمان های ما در برنامه ریزی، سیاست گذاری و پیاده سازی اهداف با مشکلاتی مواجه می شوند و این خود باعث می شود که بعضی از سازمان های ما توان رقابت با رقبای خود را نه تنها در داخل کشور که در عرصه ی جهانی نداشته باشند و با مشکلاتی روبرو شوند (۴). لذا با توجه به این مشکل یعنی عدم موفقیت بعضی از سازمان های ما، توان مند سازی مناسب در زمینه های سرمایه های فکری یکی از ضروریات هر سازمانی برای رقابت در عرصه ملی و جهانی است. قابل ذکر است که تحقیقات علمی و عملی در بعضی از سازمان های ما در خصوص نحوه و میزان عملکرد مفید کارکنان که ارتباط مستقیمی با توان مندی کارکنان در زمینه دانش داشته باشد، کم و یا بسیار ناچیز است (۳). از آنجا که سرمایه های فکری، به عنوان یک متغیر بسیار مهم در توان مند سازی کارکنان در هر سازمانی می باشد (۹) و به نوعی در بعضی از سازمان های ما مورد غفلت قرار گرفته است، این تحقیق با هدف تعیین نقش تاثیر گذار سرمایه های فکری در توان مند سازی روان شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران که نقش مهم و اساسی در ورزش کشور ایفا می کند، انجام شده است. بنابراین تغییر در شیوه های توان مند سازی کارشناسان امری است اجتناب ناپذیر، چرا که شیوه های سنتی در شرایط متحول و پویای امروزی فاقد اثر بخشی لازم است. بنابراین برای حل این مشکل یعنی بی توجهی به توان مند سازی کارکنان از طریق سرمایه های فکری و ایجاد کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر این سازمان ها در افزایش مزیت رقابتی، محققان

Bountis در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) کسب کرده اند. و توان مند سازی روان شناختی به معنی قدرت بخشیدن به کارشناسان بوده است. چهار مولفه ی اصلی تشکیل دهنده ی توان مند سازی روان شناختی شامل احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن بودند. توان مند سازی روان شناختی نمره ای بود که آزمودنی ها از پاسخ به سوالات پرسش نامه استاندارد ۱۲ سوالی توان مند سازی روان شناختی Spritzer در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) کسب کرده اند. در این پژوهش از روش های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف داده ها و از آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش بینی متغیر توان مند سازی روان شناختی از طریق متغیر سرمایه فکری استفاده شده است. کلیه تجزیه و تحلیل آماری داده ها در نرم افزارهای SPSS انجام شده است.

یافته ها

یافته های توصیفی پژوهش نشان داد که ۳۷/۴ درصد نمونه های مورد مطالعه مرد و ۶۲/۶ درصد آن زن بودند. ۸۴/۳ درصد آنها متاهل و ۱۵/۷ درصد آنها مجرد بودند و از نظر سنی بیشتر نمونه های مورد مطالعه با ۳۰/۴ درصد در دامنه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال قرار داشت. وضعیت استخدامی ۳۳/۹ درصد نمونه های مورد مطالعه قراردادی، ۳۷ درصد رسمی و ۲۹/۱ درصد پیمانی بود. همچنین ۸۷ درصد نمونه ها مدرک کارشناسی داشتند. میانگین متغیر سرمایه فکری آزمودنی ها در این تحقیق ۳/۴۹ و انحراف استاندارد آن ۰/۹۶ بود و همچنین میانگین متغیر توان مند سازی روان شناختی آزمودنی ها ۳/۸۱ و انحراف استاندارد آن ۰/۷۰ بود.

در پی پاسخ به این سوال ها می باشند که کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران تا چه اندازه از نظر روان شناختی توان مند هستند و آیا سرمایه ی فکری قابلیت پیش بینی توان مند سازهای روان شناختی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران را دارد یا خیر؟

روش بررسی

این پژوهش توصیفی-کاربردی و از نوع همبستگی بوده که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران با حداقل مدرک کارشناسی و به تعداد ۳۲۰ نفر بودند، که از این تعداد ۲۳۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس و با مراجعه به وزارت ورزش و جوانان کشور و انجام هماهنگی های انجام شده با مدیریت وزارت ورزش و جوانان، به عنوان نمونه ی تحقیق انتخاب و پرسش نامه ها میان آنها توزیع و جمع آوری شد. در این پژوهش جمع آوری داده ها از طریق یک پرسش نامه ی اطلاعات فردی و دو پرسش نامه ی استاندارد سرمایه فکری Bountis و توان مند سازی روان شناختی Spritzer انجام گرفت (۱۱ و ۱۰). پرسش نامه ها بدون نام طراحی شد تا آزمودنی ها بدون نگرانی از شناسایی شدن، واقعی ترین نظرات خود را بیان کنند. به آزمودنی ها اطمینان داده شد که اطلاعات آنها محرمانه خواهد بود. پایایی پرسش نامه های سرمایه فکری و توان مند سازی روان شناختی در این تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۸۶ توسط محقق به دست آمد. در این تحقیق سرمایه فکری به معنی دانش به کار برده شده برای کار کردن و ایجاد ارزش در کارشناسان بوده است. سه مولفه ی اصلی تشکیل دهنده ی سرمایه ی فکری شامل سرمایه ی انسانی، سرمایه ی ساختاری و سرمایه ی ارتباطی بودند. سرمایه فکری نمره ای بود که آزمودنی ها از پاسخ به سوالات پرسش نامه استاندارد ۱۸ سوالی سرمایه فکری

جدول ۱: نتایج آزمون تملیل (رگرسیون) قابلیت پیش بینی توان مند سازهای روان شناختی از طریق سرمایه ی فکری

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R square)	ضریب تعیین تعدیل شده (Adjusted R square)	F	سطح معناداری (Sig)
سرمایه فکری	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۱۱	۲۹/۶۷	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از جدول ۱، با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون

نشان می دهد که سرمایه فکری قابلیت پیش بینی توان مند سازهای

جدول ۲: نتایج آزمون تملیل (رگرسیون) قابلیت پیش بینی توان مند سازهای روان شناختی از طریق مولفه های سرمایه فکری

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R square)	ضریب تعیین تعدیل شده (Adjusted R square)	دوربین واتسون (Durbin Watson)	F	سطح معناداری (Sig)
مولفه های سرمایه فکری	۰/۳۷	۰/۱۴	۰/۱۳	۱/۶۶	۱۲/۱۱	۰/۰۰۱

پیش بینی توان مند سازهای روان شناختی آزمودنی ها را داشت (R square = ۰/۱۴).

نتایج حاصل از جدول ۲، با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون نشان می دهد که مولفه های سرمایه فکری قابلیت

جدول ۳: نتایج آزمون ضرایب رگرسیون قابلیت پیش بینی توان مند سازهای روان شناختی از طریق مولفه های سرمایه فکری

P	t	ضرایب استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۱۷/۴۲		۰/۱۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۳/۱۴	۰/۳۹	۰/۰۹	مولفه ی سرمایه ی انسانی
۰/۳۳	-۰/۹۹	-۰/۱۴	۰/۰۹	مولفه ی سرمایه ی ساختاری
۰/۴۳	۰/۸۰	۰/۱۱	۰/۱۰	مولفه ی سرمایه ی ارتباطی

رحمتی پور و همکاران (۱۳۹۴)، باقری (۱۳۹۴) و دعایی (۱۳۹۱) مطابقت دارد (۱۵ و ۱۴ و ۸). تحقیقات نشان می دهد که محیط، فرصت هایی را برای توان مند سازی کارکنان به همراه می آورد به طوری که متغیر هایی چون ادراک کارکنان، فرصت برای نفوذ بر نتایج و ماهیت حمایتی سازمانی، اعتماد و تعهد بر بافت سازمانی و محیط کاری تأثیر گذارند. پس مهمترین گام در فرایند توان مند سازی کارکنان فراهم سازی محیطی است که فرصتی را برای ممارست افراد با میزان از اختیارات و قدرت و انگیزش درونی در کارکنان به وجود آورد. این به میزان نفوذی که جهت اثر گذاری بر پیامدهای کاری اعمال می شود بستگی دارد. اگر کارکنان توان مند باشند ولی هنوز آن نفوذ لازم را نداشته باشند، فاقد اثر احتمالی فرصت یا حمایت محیطی هستند. به عبارت دیگر این حس را باید در کارکنان به وجود آورد که حمایت شوند تا بتوانند به گونه ای اثر بخش فرصت هایی را برای نفوذ فراهم آورند. استقلال، عامل مهمی در اعتماد سازی است و اعتماد باعث تمایل به ریسک پذیری بالا می شود و بیشتر تغییرات سازمانی مثبت ناشی از وجود اعتماد بین مدیران و کارکنان است. تفویض اختیار حس خودهدایتی را در افراد به وجود آورده و موجب ابتکار عمل در رفتارها و فرایندهای کاری آنان می شود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش بینی توان مند سازهای روان شناختی آزمودنی ها از طریق مولفه های سرمایه فکری نشان داد که، تنها مولفه ی سرمایه ی انسانی قابلیت پیش بینی توان مند سازهای روان شناختی آزمودنی ها را دارد ($\beta=0/39$ و $P=0/002$). یافته های این تحقیق با یافته های تحقیق باقری (۱۳۹۴) مطابقت دارد (۱۵). این تحقیق نشان داد که سرمایه فکری و مولفه ی سرمایه انسانی بر توان مند سازی روان شناختی و مولفه های آن تأثیر گذار بوده است. این محقق بر این باور است که، نیروی انسانی بزرگترین سرمایه ی سازمان هاست، چرا که بر همگان آشکار شده است که انسان عامل

نتایج حاصل از جدول ۳، با استفاده از آزمون ضریب رگرسیون نشان می دهد که از بین همه ی مولفه های سرمایه فکری، تنها مولفه ی سرمایه انسانی ($\beta=0/39$ و $p=0/002$) قابلیت پیش بینی متغیر توان مند سازهای روان شناختی آزمودنی ها را داشت ($p \leq 0/01$).

بحث

امروزه، در کشورهای مختلف توجه خاصی به مسئله توان مند سازهای روان شناختی در سازمان ها می شود. توسعه ی توان مند سازهای روان شناختی و ایجاد زمینه های مناسب برای توسعه ی آن از ابزارهای رشد و پیشرفت هر سازمانی و به ویژه سازمان های در حال توسعه می باشد (۱۲). توان مند سازهای روان شناختی از درجه اهمیت بسزایی در سازمان های هر کشوری برخوردار می باشد، به طوری که نقش و اهمیت آن در تحقیقات انجام شده به اثبات رسیده است. بدون شک باید گفت که توان مند سازهای روان شناختی سهم چشم گیری در توفیق و تعالی سازمان ها دارد (۱۳). از سوی دیگر تلاش های موجود برای توان مند سازهای روان شناختی در سازمان، با سرمایه ی فکری اثربخش تر گشته و می تواند مزیت رقابتی را افزایش داده و عملکرد کلی سازمان را بهبود ببخشد. بنابراین، این تحقیق در تلاش است تا تأثیر سرمایه فکری بر توان مند سازهای روان شناختی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران را بسنجد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش بینی توان مند سازهای روان شناختی آزمودنی ها از طریق سرمایه ی فکری نشان داد که، سرمایه فکری پیش بین توان مند سازهای روان شناختی آزمودنی هاست ($R \text{ square}=0/12$ و $p=0/001$). به طوری که ۱۲ درصدی واریانس (تغییرات) متغیر توان مند سازهای روان شناختی توسط متغیر پیش بین سرمایه فکری آزمودنی ها تبیین می شود. بنابراین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات Do و همکاران (۲۰۰۸)، عرب

اطلاع رسانی به کارکنان و مدیران، برای توان مند کردن آنها در کارهای شان امری اجتناب ناپذیر است. برای رسیدن به این امر خطیر، سازمان ها باید طرح هایی را نیز برای توسعه ی سرمایه های فکری و توان مند سازی روان شناختی، آن هم با دیدگاهی متفاوت و نوین، در برنامه های استراتژیک خود بگنجانند. همچنین با توجه به عدم پیش بینی توان مند سازی روان شناختی توسط بعضی از مولفه های سرمایه فکری (سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) و همچنین تاثیر پذیری توان مند سازی روان شناختی از طریق بعضی از مولفه های سرمایه فکری (سرمایه انسانی) با ضریب رگرسیونی Beta کمتر از ۵۰ درصد که نشان دهنده ی تاثیر گذاری پایین تر از حد متوسط این متغیر هاست. به مدیریت وزارت ورزش و جوانان ایران پیشنهاد می شود تا با ایجاد محیطی مناسب، فرصت هایی را برای توان مند سازی کارشناسان به همراه آورند؛ و در این محیط مناسب، به ایجاد فرصت هایی برای نفوذ بر نتایج و ماهیت حمایتی سازمانی، اعتماد و تعهد بر بافت سازمانی و محیط کاری توجه نمایند تا بتوانند زمینه ای مناسب برای توان مند سازی روان شناختی کارشناسان به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر آنها فراهم آورند.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان نامه مقطع دکتری از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران بوده است. این مطالعه در تیرماه ۱۳۹۳ در وزارت ورزش و جوانان ایران شروع و در شهریور ماه ۱۳۹۴ به پایان رسید. در اینجا وظیفه ی خود می دانیم از حوزه ی مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و وزارت ورزش و جوانان ایران و تمامی کسانی که در این مطالعه ما را یاری کردند تقدیر و تشکر کنیم.

اصلی توسعه است و توسعه یافتگی تنها بر شانه های انسان پیش می رود. فرایند توسعه و رشد، بدون مشارکت انسان به جایی نمی رسد؛ زیرا انسان هم هدف و هم وسیله نیل به توسعه است. در ضمن، نتایج حاصل از این تحقیق در بعد تاثیر گذاری سرمایه ساختاری بر توان مند سازی روان شناختی و مولفه های آن با تحقیق قاضی زاده و همکاران (۱۳۹۳) غیر همسو می باشد. به طوری که نتایج تحقیق قاضی زاده و همکاران نشان دهنده ی تاثیر معنا دار مولفه ی سرمایه ی ساختاری از مولفه های سرمایه ی فکری بر توان مند سازی روان شناختی و مولفه های آن بوده است (۵)، در حالی که تحقیق حاضر مشخص کننده ی تاثیر معنادار سرمایه ی ساختاری از مولفه های سرمایه ی فکری بر توان مند سازی روان شناختی آزمودنی ها نبوده است، که ممکن است این تفاوت ناشی از خطای نمونه گیری، محیط و شرایط کاری آزمودنی ها باشد.

نتیجه گیری

به طور کلی با توجه به تاثیر گذاری سرمایه ی فکری و بعضی از مولفه های آن مانند سرمایه ی انسانی بر توان مند سازی روان شناختی آزمودنی ها می توان نتیجه گیری کرد که سازمان ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند نیروی انسانی خود به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر می باشند. همچنین با توجه به تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، به منظور توان مند سازی روان شناختی کارشناسان در سازمان های کشور، مدیران باید با داشتن شیوه های مدیریتی صحیح و مناسب سازمان خود را از نظر سرمایه های فکری، توان مند سازند تا بتوانند خود را با تغییرات محیطی وفق داده و با رقبا به رقابت بپردازند. بنابراین کسب مهارت های لازم در زمینه های سرمایه فکری و

منابع

1. Doaei HA. Effect of intellectual capital on empowerment of employees of social security hospital of Zahedan [Thesis in Persian]. Zahedan: Sistan and Baluchistan University; 2012.
2. Nabi H, Rezaei H & Mahmoudi O. Surveying the relation between intellectual capital and job accomplishment of physical education students, Tehran: Shahid Beheshti University, 3rd National University Conference on Physical Education, 2014.
3. Musavi Kouhpar SY, Rabiyyi Mondajin M & Amirkabiri A. Effect of intellectual capital on employees psychological empowerment a case on in forensic staff of country. International Research Journal of Management Sciences 2013; 1(3): 58-62.
4. Foroutan Rad L & Oliadonighi B. Determine relationship between intellectual capital and empowerment of Iran medical sciences university librarians. Journal of Renewable Natural Resources Bhutan 2015; 3(1): 46-59.
5. Ghazizade M, Safari S & Helali R. Relationship analysis between employees empowerment and intellectual capital organization. Technical Journal of Engineering and Applied Sciences 2014; 4(4): 327-38.

6. Subramaniam M & Youndt MA. The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Journal of Academy of Management* 2005; 48(3): 450-63.
7. Hasani K & Sheikhesmaeili S. Knowledge management and employees empowerment. *Kybernets* 2016; 45(2): 337-55.
8. Do M, Cabrita MDR & Bontis N. Intellectual capital and business performance in the Portuguese banking industry. *International Journal of Technology Management* 2008; 43(4): 1-3.
9. Robbins TL, Crino MD & Fredendall LD. An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management* 2002; 12(3): 419-43.
10. Bontis N. Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Managing Decision* 1998; 36(2): 63-76.
11. Spritzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 1995; 38(5): 1442-65.
12. Othman A & Barkat A. Psychological empowerment and its relationship to perceived academic self-efficacy among faculty of Najrn university. *Journal of Research Method in Education* 2016; 1(3): 14-22.
13. Schmit A. Personal knowledge management for development framework and its application for people empowerment, Austria: *International Conference Knowledge Management*, 2016.
14. Arabrahmatipour M, Foroutan Rad L, Beyramzadegan S & Mohammadalipour N. Evaluation the relationship between intellectual capital and empowerment of librarians in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Humanities and Social Science* 2015; 20(10): 92-8[Article in Persian].
15. Bagheri M. Study of impact of intellectual capital on empowerment of high school teachers in Tehran. *Journal of Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology* 2015; 3(2): 354-61.

Study the Impact of Intellectual Capital on Psychological Empowerments in the Experts of Iran's Ministry of Youth and Sports

Safari Omid¹ (Ph.D.) - Mozafari Seyed Amir Ahmad² (Ph.D.) - Poursoltani Zarandi Hossein³ (Ph.D.)

1 Assistant Professor, Physical Education Department, School of Humanities Sciences, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani Branch, Nourabad Mamasani, Iran

2 Professor, Physical Education Department, School of Humanities and Social Sciences, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

3 Assistant Professor, Physical Education Department, School of Humanities and Social Sciences, Payame Noor University, Alborz Branch, Karaj, Iran

Abstract

Received: Nov 2016

Accepted: Mar 2017

Background and Aim: Nowadays, organizations significantly emphasize on different aspects and dimensions of knowledge and intellectual capitals. Knowledge and information are power and each individual equipped with them is powerful. Thus attention to knowledge and intellectual capitals for reaching to Psychological Empowerments in each organization is necessary and inevitable. The aim of this research was to study the impact of Intellectual Capital on Psychological Empowerments in experts of Iran's Ministry of Youth and Sports.

Materials and Methods: This cross-sectional study was performed among 230 experts in Iran's Ministry of Youth and Sports through convenient sampling. Data collection was conducted by the use of standard questionnaires of intellectual capital Bontis (1998) and psychological empowerment Spreitzer (1995) with Cronbach's alpha coefficients of 0.71 and 0.86. Descriptive statistics and regression tests were used for data analysis by spss.

Results: Results of study showed that mean intellectual capital and psychological empowerments was 3.49 and 3.81 respectively. Additionally, results showed that intellectual capital had the ability to predict the examinees' psychological empowerments (R square= 0.12).

Conclusion: According to the results, it is necessary to use intellectual capitals in organizations for more psychological empowerment and also training sessions should be conducted regarding the use of intellectual capital appropriate with the experts' needs.

Keywords: Intellectual Capital, Psychological Empowerments, Experts, Iran's Ministry of Youth and Sports

* Corresponding Author:
Mozafari SAA;
Email:
a-mozafari@srbiau.ac.ir