

اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد و چابکی سازمانی با نقش میانجی

سرمایه فکری در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران

سید عباس وهابی^۱، مجید سلیمانی^{۲*}، عادل افکار^۳

ص.ص: ۲۱۳-۱۹۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۲

تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۰۹/۱۱

چکیده

لازمه واکنش مؤثر به تغییرات محیطی و کسب مزیت رقابتی در دانشکده های تربیت بدنی، دستیابی به مدیریت راهبردی منابع انسانی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد و چابکی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران انجام گرفته است. روش های پژوهش از نوع کاربردی و به لحاظ روش از نوع تحقیقاتی پیمایشی است و از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان زن و مرد دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران به تعداد ۳۳۴ است که از طریق روش نمونه گیری طبقه ای و با استفاده از تخصیص متناسب (طبق فرمول کوکران) ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گرد آوری داده ها از چهار پرسشنامه استاندارد مدیریت راهبردی منابع انسانی (۲۰۰۶)، پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۶)، پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۱) و پرسش نامه عملکرد سازمانی یانگ (۲۰۰۴) استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده نرم افزارهای آماری SPSS, PLS تحلیل شدند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که هر چهار متغیر مورد نظر، مدیریت راهبردی منابع انسانی، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است، همچنین مدیریت استراتژیک منابع انسانی تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی تاثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه فکری دارد، مدیریت استراتژیک منابع انسانی تاثیر مثبت و معنی داری بر چابکی سازمانی دارد، سرمایه فکری تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد، سرمایه فکری تاثیر مثبت و معنی داری بر چابکی سازمانی دارد و چابکی سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت راهبردی منابع انسانی، عملکرد سازمانی، چابکی سازمانی، سرمایه فکری

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

The Effect of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance and Agility with Mediating Role of Intellectual Capital in the Staff of Physical Education Faculties in Tehran City

Vahabi, S. A. (MA), Soleimani, M. (PhD), Afkar, A. (PhD)

Abstract

Achieving strategic human resource management is necessary to respond effectively to environmental changes and gain a competitive advantage in physical education faculties. The present study aimed to investigate the effects of strategic human resource management on organizational performance and agility with the mediating role of intellectual capital in the staff of Physical Education faculties in Tehran city. This research purpose was practical and a survey research method by structural equating has been used. The population of the study includes 344 male and female staff of physical education faculties, which sample size was estimated by stratified sampling method and using proportional allocation according to Cochran's formula. For data collection, four standard questionnaires of strategic human resource management (2006), Bontis (1996) intellectual capital questionnaire, Sharifi and Zhang (2001) organizational agility questionnaire, and Yang (2004) organizational performance questionnaire were used. Research data were analyzed by using IBM SPSS statistical v.21 software. In the staff of physical education faculties in Tehran city, the four variables of strategic human resource management, intellectual capital, organizational performance, and organizational agility possess worthwhile situations. Furthermore, strategic human resource management significantly impacts organizational performance, intellectual capital, and organizational agility. In addition, intellectual capital significantly affects organizational performance, organizational agility, and also, organizational agility has a significant effect on organizational performance.

Keywords: Strategic human resource management, Organizational performance, Organizational agility, Intellectual capital



مقدمه

نتایج بسیاری از پژوهش‌ها درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و گاه در رشد جوامع بشری، بر این نکته تأکید دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه نمی‌یابد، مگر آن که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته است که از مقوله روابط انسانی آغاز شده است و تا به امروز نیز ادامه دارد. البته بعضی از آن‌ها به ایجاد روش‌ها، رویه‌ها، استانداردها و الگوهایی در راستای بهبود و توسعه منابع انسانی منجر شده است. در آخرین تحقیقات صورت گرفته، مدیریت راهبردی منابع انسانی به عنوان یگانه راه موفقیت سازمان‌ها در هزاره سوم ارائه شده است. (حسینی، ۱۳۸۹). مروری بر ادبیات تحقیقات مربوط به عملکرد و چابکی سازمانی نشان می‌دهد که هنوز معنای دقیق و مشخصی برای این سازه‌ها وجود ندارد. بعضی از مطالعات از اندازه‌های ذهنی برای ارزیابی عملکرد سازمانی مانند رضایت کارکنان، رضایت مشتری، درک مدیران اجرایی در مورد عملکرد شرکت، غیبت، تعهد کارکنان، و دیگر جنبه‌های ذهنی استفاده کرده‌اند. مطالعات دیگر از اندازه‌های عینی متنوعی برای ارزیابی عملکرد کارکنان مانند شاخص‌های مالی و بازاری استفاده می‌کنند. در نتیجه، هیچ نظریه رایجی در مورد عملکرد سازمانی وجود ندارد و محققان از شاخص یا متغیرهای مختلفی برای اندازه‌گیری این ساختار استفاده می‌کنند. (چن^۱، ۲۰۰۹). با وجود این به طور کلی می‌توان گفت که عملکرد سازمانی مفهوم گسترده‌ای است که آنچه را شرکت تولید می‌کند و نیز حوزه‌هایی را که با آن‌ها در تعامل است، در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر، عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌شود. (گرین وود^۲، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، هولساپل و جونز^۳ (۲۰۰۵)، معتقدند که نگرش راهبردی برای دستیابی به مزایای رقابتی و بهبود عملکرد ضروری است. مدیریت راهبردی منابع انسانی به معنای الگوی برنامه‌ریزی شده منابع انسانی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان است. همچنین لزوم نگاه راهبردی به منابع انسانی موضوعی انکارناپذیر است که با تحولات محیطی بر اهمیت آن افزوده می‌شود. (ارمسترانگ^۴، ۲۰۰۵). مدیریت راهبردی منابع انسانی، رویکردی به مدیریت و شامل آن دسته از راهبردهای منابع انسانی به منظور بهبود عملکرد و چابکی سازمانی و اندازه‌گیری تأثیر این راهبرد بر عملکرد و چابکی سازمانی است.

مدیریت راهبردی منابع انسانی، نشان دهنده تحول نسبتاً جدید در زمینه مدیریت منابع انسانی است. براساس این دیدگاه منابع انسانی نقش اساسی در عملکرد سازمان‌ها دارد. (شفیق آوان^۱، ۲۰۱۳). در تحقیقات گذشته و در ادبیات تحقیق ارتباط‌های مفهومی و تجربی به خوبی بین مدیریت راهبردی

منابع انسانی و عملکرد سازمان ها بیان شده است. برای نمونه، سلیمیان، عزیزی و زاهد کار (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه های اقدامات منابع انسانی ابعاد کارمندیابی، گزینش و استخدام، بهسازی و توسعه شایستگی ها، جبران خدمات، به جز آموزش و ارزیابی و مدیریت عملکرد قابلیت پیشبینی تغییرات متغیر وابسته تحقیق (عملکرد سازمانی) را داشته و در این بین بیشترین میزان تأثیر مثبت را متغیر گزینش و استخدام و کمترین میزان تأثیر را بهسازی و توسعه شایستگی ها بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه خواهد گذاشت.

رسولی، ضماهنی و شهرآئینی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت ها در بازار بورس تهران به رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر پی بردند. افجعه و اسماعیل زاده (۱۳۸۸) در تحقیقی در زمینه ارتباط بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد شرکت ها به این نتیجه رسیدند که شرکت هایی که فعالیت مدیریت راهبردی منابع انسانی را دنبال می کنند، نسبت به شرکت هایی که این فعالیت را انجام نمی دهند شرکت های سنتی عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدام ها و اصول مدیریت راهبردی منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکت ها می شود. پرومیلا^۱ (۲۰۲۰) در بررسی پژوهشی با عنوان اثر مدیریت منابع انسانی که توسط هتل ها در طول بیماری کوید ۱۹ اتخاذ شده و بررسی تاثیر کوید ۱۹ بر رفاه کارمندان هتل به این نتیجه رسید که اثر مدیریت منابع انسانی کارمند محور به شدت بر بهزیستی کارمندان تاثیر مثبت می گذارد. زفان^۲ (۲۰۱۵) در مطالعه ای در زمینه تعیین ارتباط بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی در بین کارکنان دو دانشکده تربیت بدنی در ایالت اوهایو به این نتیجه رسید که مدیریت راهبردی منابع انسانی سبب افزایش عملکرد سازمانی این دانشکده ها می شود. کانیا^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی در زمینه تعیین رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسید که بین این دو رابطه قوی و معناداری وجود دارد و مدیریت راهبردی منابع انسانی به بهبود عملکرد سازمان ها می شود. نملی کالیسکان (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی به این نتیجه رسید که بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. لوشالی و کریشنن در پژوهش خود در زمینه بررسی رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی رهبری تحولی به رابطه بین دو متغیر مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نقش میانجی رهبری تحولی پی بردند.

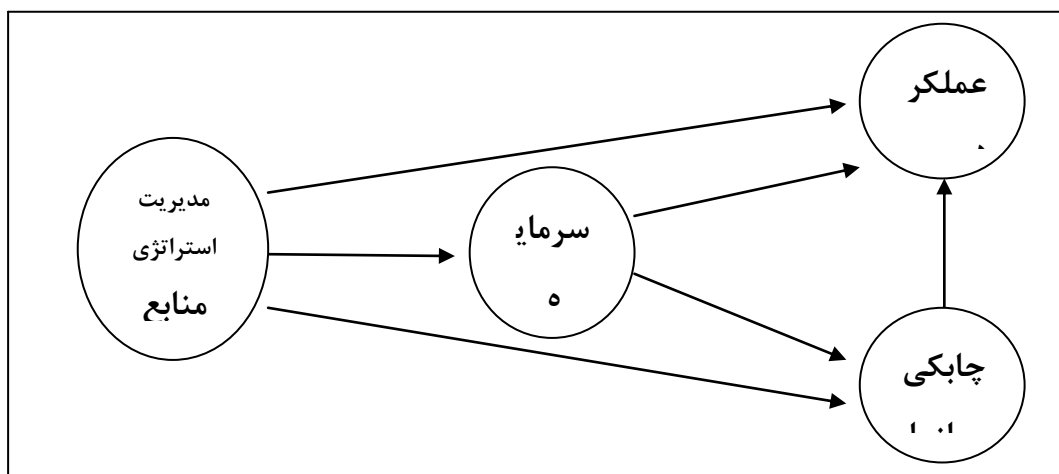
جیموآ و دنلامی سانی (۲۰۱۱)، در پژوهش خود در نیجریه به این نتیجه رسیدند که بهسازی مدیریت، استخدام نوآورانه و انتخاب سیستم، آموزش منظم و توسعه کارکنان، حقوق صاحبان سهام براساس سیستم جبران، عملکرد سیستم ارزیابی، سیستم برنامه ریزی شغلی مؤثر و مشارکت کارکنان قوی در تصمیم گیری ها و اقدام های سازمان، کلید راهبردی شیوه های منابع انسانی است که عملکرد سازمانی در بخش ساخت و تولید نیجریه را تحت تأثیر قرار می دهد. حمید (۲۰۱۳)، در تحقیق خود با رویکرد جهان شمول در رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما گرینوود^۱ (۲۰۱۵) در مطالعه ای در زمینه تعیین ارتباط بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی در مجموعه ای از شرکت های خصوصی در انگلستان به عدم ارتباط بین این دو پی برد و رابطه

به دست آمده، رابطه ای معنادار را نشان نمی داد. از دگرسو، سرمایه فکری، مجموعه ای از منابع ناملموس اند که در اعضای سازمان تعبیه شده است. این منابع می تواند از سه نوع اصلی شایستگی، مهارت، دانش، نگرش انگیزه، کیفیت رهبری مدیریت ارشد و خلاقیت فکری / عقلانی نوآوری، کارآفرینی، توانایی اتخاذ شده باشند. سرمایه فکری شاخص کلیدی برای عملکرد است که باید آن را شناخت، از آن حفاظت کرد و به کمک کارکنان پرورش داد تا سازمان ها بتوانند در بازار پرتحول امروزه عملکردشان را حفظ کنند و بهبود بخشند افراد در واقع سرمایه های انسانی باارزشی اند و کیفیت های متفاوتی دارند و این کیفیت ها سبب می شوند تا عملکرد سازمان افزایش یابد (دارویش، ۲۰۱۳). تحقیقات در زمینه رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه انسانی ارتباط های مفهومی بین این دو متغیر را تأیید می کند. برای مثال، کونگ و تامسون (۲۰۰۶)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رابطه بین کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه انسانی، فکری و رابطه ایی در سازمان های خدمات اجتماعی استرالیا معنادار و مثبت بوده است. بهرامی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه ایی به ارزیابی و تعیین رابطه کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه فکری در دانشگاه های دولتی استان اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه بین کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی با اجزای سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه ای) معنادار است. در رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی نیز ساجدی و طالبیان نیا (۲۰۱۵) در پژوهشی در زمینه تعیین ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به ارتباط مثبت و معنادار سرمایه انسانی به عنوان یکی از مؤلفه های سرمایه فکری با عملکرد سازمانی پی بردند. فلیسیو، کوتو و کایادو^۲ (۲۰۱۴)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عملکرد سازمانی به شدت تحت تأثیر سرمایه انسانی از طریق توانایی شناختی مدیر قرار می گیرد. شفیق آوان و سرفراز (۲۰۱۳)، به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی با متغیر میانجی رضایت کارکنان رابطه قوی وجود دارد. سلیم، آشور و بوتیس در تحقیقی به ارتباط مثبت و معنادار در رابطه سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی پی بردند. نقش برجسته دانشگاه ها در توسعه به مفهوم اخص آن در سه رسالت عمده یعنی آموزش، پژوهش و خدمات نهفته است (فرقانی، ۱۳۹۱). یکی از مهم ترین وظایف مدیران رده بالای دانشگاه ها، تعیین راهبرد سازماندهی و مدیریت منابع انسانی است. این راهبرد، روشی مبتنی بر شایستگی است که مدیران مراکز آموزش عالی از آن زاویه به کارکنان می نگرند و بر توسعه منابع انسانی و نیز مزیت رقابتی با ثبات و پایدار، تأکید می کنند. فرض اساسی شیوه های مدیریت منابع انسانی این است که کارکنان منبع اصلی سازمان هستند و عملکرد و چابکی سازمانی تا حد زیادی به کار آن ها بستگی دارد. از طرفی چون دانشگاه ها همانند سایر سازمان ها، به منظور دستیابی و حفظ مزایای رقابتی شان پی در پی در تلاش اند شایستگی های کلیدی و بنیادی خود را ارتقاء دهند، این پژوهش با هدف اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد و چابکی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران انجام گرفته، و مسئله این است که چه ارتباطی بین متغیر های یاد شده در میان

کارکنان این دانشکده ها وجود دارد. بنابراین مدل مفهومی، با هدف شناخت نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد و چابکی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری آزمون می شود.

مدل مفهومی پژوهش

برای نیل به هدف اصلی پژوهش، و به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش، الگویی طراحی شده و تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مذکور بر کیفیت خدمات که با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط آن ها و برآورد ضریب برازش الگو، بررسی می شود. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به لحاظ روش از نوع تحقیقاتی پیمایشی است و به شیوه میدانی با استفاده از چهار پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان زن و مرد دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۳۳۴ است. تعداد نهایی نمونه آماری نمونه گیری به صورت تصادفی و طبقه ای انجام شد و طبق (فرمول کوکران) ۲۲۵ نفر بود. در این تحقیق جمع آوری اطلاعات و داده ها از طریق پنج پرسش نامه مشخصات فردی، پرسش نامه سرمایه فکری شامل سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری بونتیس (۱۹۹۶) استفاده شد، پرسش نامه چابکی سازمانی شامل سرعت، شایستگی، انعطاف پذیری، سرعت، شریفی و ژانگ (۲۰۰۱) استفاده شد، پرسش نامه عملکرد سازمانی شامل ۴ مولفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، یانگ (۲۰۰۴) استفاده شد. و نیز پرسش نامه استاندارد مدیریت راهبردی منابع انسانی شامل ۵ مولفه توسعه منابع انسانی، استراتژی پاداش، ارزیابی عملکرد، تامین منابع انسانی، مدیریت روابط با کارمندان (۲۰۰۶) استفاده شد. و برای تعیین روایی صوری محتوایی پرسشنامه ها از نظرات متخصصان بهره گرفته شد.

جهت تعیین روایی سازه نیز از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و برای تعیین پایایی درونی سؤالات، پایایی ترکیبی (از آن جا که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن تری نسبت به الفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌رود و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد) مورد استفاده قرار گرفت. بدین منظور برای گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه و مصاحبه، و بررسی مطالعات کتابخانه ای استفاده شد. تعداد ۳۰ پرسشنامه به عنوان نمونه بین جامعه آماری توزیع شده و جمع آوری گردید. نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ نشان داد که میزان پایایی کل پرسشنامه های سرمایه فکری، عملکرد سازمانی، مدیریت راهبردی منابع انسانی و چابکی سازمانی به ترتیب (۰/۸۰) و (۰/۷۹) و (۰/۸۵) و (۰/۷۸) می باشد.

علاوه براین، برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. برای بررسی فرضیه ها از آزمون های Kolmogorov Smirnov، و نرم افزار پی ال اس و همچنین روش مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) جهت آزمون فرضیه ها استفاده شد.

نتایج پژوهش

سن شرکت کنندگان در تحقیق حاضر ۲۳/۶ درصد ۲۶ تا ۳۵ سال، ۴۴/۹ درصد ۳۶ ال ۴۵ سال، ۲۷/۶ درصد ۴۶ تا ۵۵ سال و ۴ درصد بالای ۵۵ سال سن داشتند. سطح تحصیلات شرکت کنندگان ۷/۶ درصد فوق دیپلم، ۱۷/۸ درصد لیسانس، ۲۶/۲ درصد فوق لیسانس و ۴۸/۴ درصد دکتری بودند. سنوات خدمتی شرکت کنندگان نشان داد ۳۰/۲ درصد شرکت کنندگان کمتر از ۵ سال، ۲۰/۹ درصد ۶ تا ۱۰ سال و ۱۱/۱ درصد ۱۱ تا ۱۵ درصد، ۱۶/۹ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۰/۹ بالای ۲۰ سال سنوات خدمت داشتند.

در جدول شماره یک، میانگین و انحراف استاندارد نمرات مدیریت راهبردی منابع انسانی، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران با توجه به مقیاس پنج امتیازی لیکرت نشان داده شده است.

جدول ۱- تحلیل توصیفی متغیرهای مدیریت راهبردی منابع انسانی، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
۱	مدیریت منابع انسانی	۲/۷۷	۰/۶۰
۲	توسعه منابع انسانی	۲/۹۱	۰/۷۶
۳	استراتژی پاداش	۲/۲۲	۰/۸۳
۴	ارزیابی عملکرد	۳/۱۷	۰/۷۹
۵	تامین منابع انسانی	۲/۸۲	۰/۸۶
۶	مدیریت روابط کارکنان	۲/۷۶	۰/۸۶
۷	سرمایه فکری	۲/۸۷	۰/۵۰
۸	سرمایه انسانی	۲/۹۳	۰/۶۴
۹	سرمایه ساختاری	۲/۹	۰/۵۷

۰/۷۳	۲/۷۸	سرمایه ارتباطی	۱۰
۰/۵۷	۳/۲۳	عملکرد سازمانی	۱۱
۰/۶۶	۴/۰۴	توانایی	۱۲
۰/۸۵	۳/۵۶	وضوح	۱۳
۰/۷۱	۲/۷۲	کمک	۱۴
۱/۰۱	۲/۶۱	مشوق	۱۵
۰/۵۱	۳/۱۱	چابکی سازمانی	۱۶
۰/۶۹	۳/۲۸	سرعت	۱۷
۰/۷۴	۳/۰۳	شایستگی	۱۸
۰/۷۹	۳/۰۱	پاسخگویی	۱۹
۰/۷۳	۳/۱۴	انعطاف پذیری	۲۰

نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه به تفکیک متغیرها یعنی مدیریت راهبردی منابع انسانی، عملکرد سازمانی چابکی سازمانی، و سرمایه فکری در جداول شماره ۲ زیر ارائه شده است.

جدول ۲- آلفا کرونباخ و پایایی مرکب

متغیر	پایایی کرونباخ	پایایی مرکب	AVE
سرمایه انسانی	۰/۶۷	۰/۸۰	۰/۵۸
عملکرد سازمانی	۰/۷۰	۰/۷۹	۰/۵۰
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۷۸	۰/۸۵	۰/۵۳
چابکی سازمانی	۰/۶۵	۰/۷۸	۰/۵

برای اجرای روش های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه های پژوهش از آزمون کالموگراف - اسمیرنوف شد. نتایج آزمون کالموگراف اسمیرنوف در جدول ۳ نشان داد که متغیرهای سرمایه ساختاری، مدیریت راهبردی منابع انسانی، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی، چابکی سازمانی دارای توزیع نرمال می باشد چون دارای سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ می باشند. اما بقیه متغیرها دارای توزیع غیر نرمال می باشند زیرا مقادیر معنی داری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشند.

جدول ۳- نتایج آزمون کالموگراف اسمیرنوف

متغیرها	آماره Z	سطح معنی دار
توسعه منابع انسانی	۱,۳۶۶	۰,۰۴۸
استراتژی پاداش	۱,۶۸	۰,۰۰۷
ارزیابی عملکرد	۱,۸۰۹	۰,۰۰۳
تامین منابع انسانی	1.765	۰,۰۰۴
مدیریت روابط کارکنان	۲,۳۷۲	۰
سرمایه انسانی	۱,۵۱۹	۰,۰۰۲

۰,۱۶۹	۱,۱۱۲	سرمایه ساختاری
۰,۰۲۵	۱,۴۸۲	سرمایه ارتباطی
۰,۰۰۷	۱,۶۸۱	توانایی
۰,۰۰۱	۱,۹۴	وضوح
۰,۰۰۷	۱,۶۷۹	کمک
۰,۰۰۸	۱,۲۶۸	مشوق
۰,۴۴۲	۰,۸۶۶	مدیریت راهبردی منابع انسانی
۰,۷۶۵	۰,۶۶۷	سرمایه فکری
۰,۱۸	۱,۰۹۸	عملکرد سازمانی
۰,۴۱۶	۰,۸۸۳	چابکی سازمانی

معیار فورنل-لارکر^۱ در جدول ۴ نشان داد که جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با سایر متغیرهای پنهان است. همچنین، شاخص اشتراک یا روایی متقاطع در جدول ۵ نشان داد که این مقادیر برای همه متغیرها مثبت است. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می سنجد. بنابراین، مدل اندازه گیری از روایی و اگر مناسبی برخوردار است.

جدول ۴- روایی و اگر (آزمون فورنل لارکر)

متغیر	سرمایه انسانی	عملکرد سازمانی	مدیریت راهبردی منابع	چابکی سازمانی
سرمایه انسانی	۰/۷۶	-	-	-
عملکرد سازمانی	۰/۵۱	۰/۷۰	-	-
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۴۹	۰/۵۰	۰/۷۳	-
چابکی سازمانی	۰/۴۶	۰/۵۳	۰/۳۵	۰/۶۸

جدول ۵- شاخص اشتراک

متغیر	SSO	SSE	Q ²
سرمایه انسانی	۶۷۵	۵۲۰/۳	۰/۲۱۴
عملکرد سازمانی	۹۰۰	۷۲۴/۱	۰/۱۹۵
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۱۱۲۵	۷۸۵/۹	۰/۳۰۱
چابکی سازمانی	۹۰۰	۷۸۱/۵	۰/۱۳۲

به منظور آزمون مدل پیشنهادی پژوهش از آزمون تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج تحلیل مسیر نشان داد مدیریت راهبردی منابع انسانی با میزان اثر ۰/۲۷ درصد بر عملکرد سازمانی اثرگذار است، همچنین مدیریت راهبردی منابع انسانی با میزان اثر ۰/۱۷ درصد بر چابکی سازمانی اثر گذار است، همچنین

مدیریت راهبردی منابع انسانی با میزان اثر ۰/۴۹ درصد بر سرمایه فکری اثر گذار است، همچنین سرمایه فکری با میزان اثر ۰/۲۳ درصد بر عملکرد سازمانی اثر گذار است، و سرمایه فکری با ۰/۳۸ درصد بر چابکی سازمانی اثر گذار است (جدول ۶).

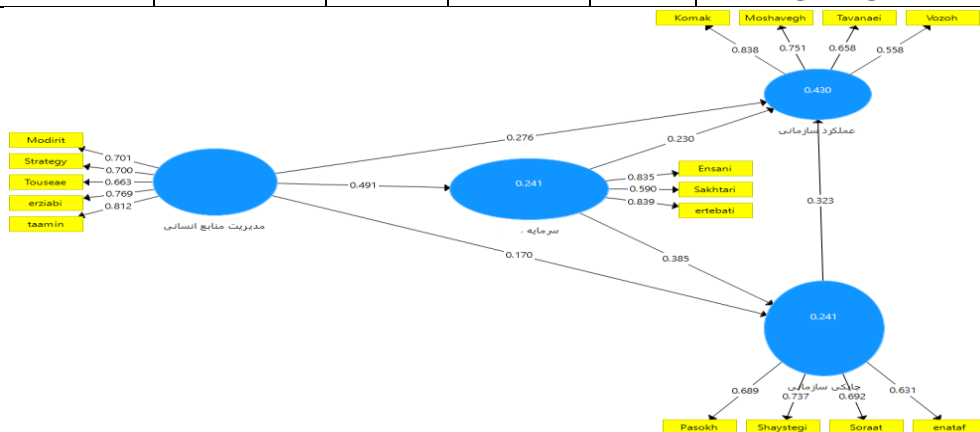
جدول ۶. نتایج تحلیل معادلات ساختاری مدل پژوهش

مسیر	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
مدیریت راهبردی منابع انسانی-عملکرد سازمانی	۰/۲۷	۰/۰۶۳	۴/۳۹	۰/۰۰۰
مدیریت راهبردی منابع انسانی-چابکی سازمانی	۰/۱۷	۰/۰۶۲	۲/۷۳	۰/۰۰۶
مدیریت راهبردی منابع انسانی-سرمایه انسانی	۰/۴۹	۰/۰۶۲	۷/۸۷	۰/۰۰۰
سرمایه انسانی-عملکرد سازمانی	۰/۲۳	۰/۰۶۹	۳/۳۴	۰/۰۰۱
سرمایه انسانی-چابکی سازمانی	۰/۳۸	۰/۰۶۵	۵/۹۰	۰/۰۰۰

جدول ۷ شاخص Q^2 استون- گایسلر را نشان می دهد که مدل توانایی پیش بینی مناسب دارد که همگی مثبت می باشند. بنابراین، مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درونزا قوی می باشد. همچنین، مقدار R^2 برای متغیر درونزاد سرمایه انسانی برابر با ۰/۲۴ و برای متغیر عملکرد سازمانی برابر با ۰/۴۳ و برای چابکی سازمانی برابر با ۰/۲۴ است که متوسط است. در نهایت، شاخص نیکویی برازش (*GOF*) برای سنجش عملکرد مدل برابر با ۰/۴۰ است که نشانه مطلوبیت متوسط مدل می باشد.

جدول ۷. شاخص های برازش مدل

متغیر	<i>SSO</i>	<i>SSE</i>	Q^2	R^2	<i>GOF</i>
سرمایه انسانی	۶۷۵	۵۹۰/۳	۰/۱۲۵	۰/۲۴	۰/۴۰
عملکرد سازمانی	۹۰۰	۷۱۹/۶	۰/۲۰۰	۰/۴۳	
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۱۱۲۵	۱۱۲۵	-	-	
چابکی سازمانی	۹۰۰	۸۰۷/۰۳	۰/۱۰۳	۰/۲۴	



در نمودار ۱. مدل نهایی پژوهش نشان داده می شود

بحث و نتیجه گیری

یافته های توصیفی پژوهش نشان داد که کلیه مؤلفه های مدیریت راهبردی منابع انسانی، عملکرد سازمانی، چابکی سازمانی و سرمایه فکری در وضعیت نسبتاً مطلوب و بالاتر از میانگین متوسط نظری پژوهش قرار دارند. دیگر یافته های استنباطی تحقیق نشان داد مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران اثر معناداری دارند. نتایج تحلیل مسیر با نرم افزار *PLS* نشان داد که مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین، فرضیه صفر رد می شود. این یافته با نتایج پژوهش های رسولی، ضماهنی و شهرآئینی (۱۳۹۳)، افجه و اسماعیل زاده (۱۳۸۸)، زفان (۲۰۱۵)، کانیا (۲۰۱۴)، لوشالی و کریشنال (۲۰۱۳) حمید (۲۰۱۳)، جیمو و دنلامیسانی (۲۰۱۱)، نملی کالیسکان (۲۰۱۰)، چانگ و هوانگ (۲۰۰۵)، همسو و در یک جهت است. به عبارت دیگر، با بهبود مدیریت راهبردی منابع انسانی، عملکرد سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران افزایش می یابد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت راهبردی منابع انسانی بر چابکی سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری دارد. چون مقدار *P* کمتر از ۰/۰۵ و مقدار *T* بالاتر از ۱/۹۶ است، فرضیه صفر رد می شود. به عبارت دیگر، با بهبود مدیریت راهبردی منابع انسانی، چابکی سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران افزایش می یابد. این نتایج با یافته های ویسی و همکاران (۱۳۹۵)، صفری و همکاران (۱۳۹۵) و عزیزپور و همکاران (۱۳۹۴)، بخشی چناری و همکاران (۱۳۹۴)، جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۴) و تحقیقات خارجی سگارا ناوارو و همخوانی دارد که این نتایج را می توان این گونه استنباط کرد که اگر سازمانی فعال و پویا باشد، این پویایی از مدیریت منابع انسانی نشأت گرفته به عبارت دیگر اگر کارکنان در فعالیت های شان انعطاف و سرعت نداشته باشند، نمی توانند پذیرای تغییرات پیش بینی نشده باشند (دراکر، ۱۹۹۲).

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت راهبردی منابع انسانی بر سرمایه انسانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری دارد. چون مقدار *P* کمتر از ۰/۰۵ و مقدار *T* بالاتر از ۱/۹۶ است، فرضیه صفر رد می شود. به عبارت دیگر، با بهبود مدیریت راهبردی منابع انسانی، سرمایه انسانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران افزایش می یابد. این یافته با نتایج پژوهش میر کمالی و بیرانوند (۱۳۹۵)، صالحی وثابت (۱۳۹۲)، علی پور و سردار (۱۳۹۰)، بهرامی و همکاران (۱۳۸۹)، کونگ و تامسون (۲۰۰۶) همسو است. پس می توان با وجود رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه فکری تایید شده؛ با توجه به این رابطه، استفاده از سرمایه های دانشی نهفته در کارکنان تربیت بدنی برای برنامه ریزی در جهت توسعه مسیر شغلی آنان مفید خواهد بود. مدیران منابع انسانی با توجه به سرمایه فکری موجود در بین کارکنان تربیت بدنی و زیر ساخت های دانشکده های تربیت بدنی در هنگام برنامه ریزی در قسمت توسعه منابع انسانی، سرمایه فکری موجود را مد نظر قرار داده تا در این

بخش هزینه هایی اضافی را بر سازمان تحمیل نکنند و همینطور آموزش های متنوع و جدیدی را در برنامه کاری خود داشته باشند.

دیگر یافته پژوهش نشان داد تحلیل مسیر نشان داد که سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری دارد. چون مقدار P کمتر از $0/05$ و مقدار T بالاتر از $1/96$ است، فرضیه صفر رد می شود. به عبارت دیگر، با بهبود سرمایه انسانی، عملکرد سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران افزایش می یابد. این یافته با نتایج پژوهش های علی پور و سردار (۱۳۹۰)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۰)، طالبیان (۱۳۹۴)، بیرانوند و میرکمالی (۱۳۹۵)، فیلیسیو و سلیم و بونتیس (۲۰۰۷) هم خوانی دارد. عملیات سازمانی همان نحوه چگونگی انجام کار توسط کارکنان می باشد و همچنین با توجه به تعریف سرمایه فکری که به صورت گروهی از دارایی های دانشی تعریف می شوند که به یک سازمان اختصاص دارند، هر چقدر سرمایه فکری کارکنان تربیت بدنی که در واقع شامل: دانش ضمنی آنان از رشته مربوطه، داده های نرم افزاری مرتبط با رشته مربوطه و همچنین میزان موفقیت آنان در انتقال این داده ها به مخاطبین که خود که شامل دانشجویان و همکاران می باشد بیشتر باشد، عملکرد کارکنان تربیت بدنی بهتر بوده و نتایج عملی بسیار خوبی در پی خواهد داشت.

نتیجه تحلیل مسیر نشان داد که سرمایه فکری بر چابکی سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری دارد. چون مقدار P کمتر از $0/05$ و مقدار T بالاتر از $1/96$ است، فرضیه صفر رد می شود. به عبارت دیگر، با بهبود سرمایه انسانی، چابکی سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران افزایش می یابد. این یافته با نتایج تحقیق صفری و همکاران (۱۳۹۵)، عزیزپور و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. که نشان از وضعیت بهتر سرمایه فکری در سازمان های چابک دارد. هدف از تمرکز بر سرمایه های فکری دستیابی به مزیت رقابتی پایدار می باشد و این مهم تحقق نمی یابد مگر از طریق تمرکز هر چه بیشتر بر روی چابکی سازمانی؛ چراکه عرصه کسب و کار جهانی به شدت رقابتی شده و سازمان ها برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار نیازمند همسویی هر چه بیشتر با تغییرات محیطی است.

از دیگر نتایج تحلیل مسیر نشان داد که سرمایه انسانی نقش میانجی مثبت و معنی داری بر رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران دارد. بنابراین، فرضیه صفر رد می شود. به عبارت دیگر، با افزایش سرمایه انسانی، مدیریت منابع انسانی اثر مثبت بیشتری بر عملکرد سازمانی کارکنان تربیت بدنی دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران شد. که این نتیجه با نتایج علی پور و سردار (۱۳۹۰)، میر کمالی و بیرانوند (۱۳۹۵)، حمید (۲۰۱۳) هم خوانی دارد. معنا دار بودن مدل را می توان از تعریف هر یک از سه متغیر قابل توصیف بیان نمود، بدین صورت که مدیریت راهبردی منابع انسانی زیر بنا ی هر سازمانی برای انواع برنامه ریزی ها می باشد، سرمایه فکری نیز مجموع دانش موجود در سازمان می باشد حال این دانش چه ضمنی باشد، چه زیر ساخت های نرم افزاری و یا چه مهارت انتقال این دانش در مواجهه با مخاطبان باشد و یا عملکرد سازمانی به نوعی می توان گفت برآیند این دو متغیر خواهد بود به گونه ای که اگر در برنامه ریزی های سازمانی، مدیریت راهبردی منابع انسانی صورت گیرد به این طریق که با توجه به شرایط محیطی، نیازهای جامعه و

گردد، از دانش ضمنی آنان برای مشارکت بیشتر استفاده گردد، قطعاً خروجی های کارکنان دانشکده های تربیت بدنی بسیار بالا و بهره وری خوبی خواهد داشت.

با توجه به این که در دانشکده های تربیت بدنی مدیریت راهبردی منابع انسانی می تواند بسیار تاثیر گذار در نقش کارکنان دارند و به هیچ وجه نمی توان هزینه هایی را که صرف آموزش، تربیت و نگه داری آنان می شود، پس از کناره گیری افراد به دلایل مختلف جبران کرد، ضروری است که مدیران در این دانشکده ها در به کارگیری اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی تلاش بیشتری از خود نشان دهند و تعهد را در بین کارکنان خود نهادینه سازند. براساس یافته های پژوهش، می توان موارد زیر را به منظور اجرایی کردن هرچه بهتر این نوع از مدیریت منابع انسانی ارائه داد:

طراحی برنامه های کاری منعطف در دانشکده های تربیت بدنی که آزادی بیشتری به کارکنان بدهد. طراحی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی های کارکنان و مدیران که می تواند شامل ارزیابی سطح دانش، مهارت و توانایی های آنان باشد و تلاش برای بهبود آن ها با برگزاری کلاس ها و برنامه های آموزشی قبل و ضمن خدمت.

ارتباط مؤثر با کارکنان و ایجاد روحیه و انگیزه کافی در کارکنان از طریق مشارکت دادن آن ها در تصمیم گیری ها، حداقل در سطح دانشکده ها.

منابع

- اسدی زاده، س.، عسکریان، ف. (۱۳۹۸). تاثیر عوامل اقتصادی بر روی عملکرد ورزشی کشورهای منتخب شرکت کننده در یونیورسیاد های تابستانی ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۵ دانشجویان جهان. نشریه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، دوره ۱۱ شماره ۴، ص ۸۵۳-۸۳۳.
- اسماعیلی، م.، رحیمی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر منابع انسانی انعطاف پذیر در صنعت بانکداری. مجله دانشگاه مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین، ص ۱۵۱-۱۲۹.
- امیر، ذاکری، عباس افزاره. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در شرکت های بیمه، نشریه پژوهش نامه بیمه، دوره ۳۰، شماره ۱، ص ۳۱-۱۰۴.
- احمدیان، م.، قربانی، ر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: وزارت امور اقتصادی و دارایی)، مجله اقتصادی.
- احمدی، ع.؛ صابونچی، ر. (۱۳۹۱). رابطه چابکی سازمانی و سازمان یادگیرنده در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، ۲(۸)، ۶۵-۷۷.
- افجه، س. ع.؛ اسماعیل زاده، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت ها. مدیریت توسعه و تحول، تابستان ۱۳۸۸. دوره ۱، ش ۲، ص ۱۹-۹.
- بخش چناری، ا. ر.، عیدی، ح.، عباسی، ه. (۱۳۹۴). تحلیل ارتباط بین فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ص ۲۰-۱۱.

- بهرامی، س، رجایی پور، س، کاظمی، م. (۱۳۹۰). بررسی تحلیلی روابط چند گانه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در دانشگاه های دولتی اصفهان، مجله مطالعات استراتژیک، ص ۱۰۵-۸.
- پور محمدی، م. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت های بیمه در ایران. فصلنامه تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، دوره ۱، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۶، ص ۴۰-۵۰.
- جورکش، ن، شکرچی زاده، ا. ر، سرجویی، س. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان، کنفرانس بین المللی مدیریت اقتصاد در قرن ۲۱.
- جلالی فراهانی، م، صابری، ع، حیدری، م، جاوید، م. (۱۳۹۴). در تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان، مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۲ شماره ۴، ص ۳۵-۴۴.
- سلیمیان، م. ع، عزیزی، ف، بشرویه، ن، زاهدکار، پ. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزش دوره ۱۵، شماره ۲ (مسلسل ۵۸)، بهار ۱۳۹۹، صص ۲۱-۳۵.
- رسولی، ر، ضماهنی، م، شهرآئینی، س. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت ها در بورس تهران، مجله تحقیقات بازاریابی نوین.
- Promila, A. (2020). Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management* 93 (2021).
- Urban & Joubert. (2017). Multidimensional comparative study on intellectual Capital and organizational performance. 18(1): 84-99.
- Nieves, J. Quintana A. Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital. *Tourism and Hospitality Research*. 2016 Jan.
- Ikhlas, C. (2016). Strategic Human Resources Management and its Impact on Performance: The Case from Saudi Arabia. Vol 7(1), 2016, 486-50
- Cegarra - Navarro, J. G., Soto-Acosta, P., & Wensley, A. K. Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*, 2016, 69 (5): 1544-1549.
- Nafei, W. A. Organizational agility: The key to improve organizational performance. *International Business Research*, 2016, 9 (3): 97.
- Cleary, P., & Quinn, M. (2016). Intellectual capital and business performance: An exploratory study of the impact of cloud-based accounting and finance infrastructure. *Journal of Intellectual Capital*, 2016, 17 (2): 255-278.
- Zeffane .The Impact of Human Resources Management on Organizational Performance . *JSM*. 2015; 29(3):270-290.
- Han Y, Li D. Effects of intellectual capital on innovative performance: The role of knowledge-based dynamic capability. *Management Decision*. 2015 Feb 13;16(3):619-38.

- Hashim, M., Osman, I., Alhabshi, S.M. Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015: 207 -214.
- Korutaro Nkundabanyanga S, M. Ntayi J, Ahiauzu A, K. Sejjaaka S. Intellectual capital in Ugandan service firms as mediator of board governance and firm performance. *African Journal of Economic and Management Studies*. 2014Aug; 5(3):300-40.
- Tseng KA, Lan YW, Lu HC, Chen PY.. Mediation of strategy on intellectual capital and performance. *Management Decision*. 2013Aug;51(7):1488-509.
- Clarke M, Seng D, Whiting RH. Intellectual capital and firm performance in Australia. *Journal of Intellectual Capital*. 2011 Oct 25;12(4):505-30.
- Yang CC, Lin CY.. Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*. 2009 Sep;20(9):1965-84.
- Taylor T, McGraw P.. Exploring human resource management practices in nonprofit sport organisations. *Sport Management Review*. 2006 Nov 30;9(3):229-51.
- Shareef F, Davey H. 2005 Jun. Accounting for intellectual capital: evidence from listed English football clubs. *Journal of Applied Accounting Research*. . 2005 Jun 1; 7(3):78-116.