

بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار با سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

مهرداد محرم زاده^۱، هوشیار فتاحی*^۲، سید محمد کاشف^۳

۱- استاد مدیریت ورزشی دانشگاه محقق اردبیلی ۲- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه ۳- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۵/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۰۷

The Investigating Relationship between servant leadership With intellectual capital with test the role of mediator of organizational socialization mong the staff departments of Youth and Sports West Azerbaijan province Mehrdad Moharramzadeh ¹, Hoshyar Fatahi * ², Seyed Mohammad Kashef ³

1-Professor, University of Ardabil mohaghegh 2- M.S. in Sport Management, Urmia University

3- Associate Professor, Urmia University

Received: (2015/07/28)

Accepted: (2015/12/28)

چکیده

Abstract

This study aimed to investigate relationship the effect of servant leadership on intellectual capital; test the role of mediator organizational socialization mong the staff departments of Youth and Sports West Azerbaijan province is done. The research method was descriptive and co relational study, structural equation modeling. Statistical population included all male and female employees in the departments of Youth and Sports in Western Azerbaijan province is 219 that by using sampling method purposefully non-random statistical sample 196 persons as sample were select for study. For gathering data, three standard questionnaires Servant leadership, intellectual capital and socialization were used. Research data after collecting by using statistical software LISREL, SPSS at descriptive level (mean, standard deviation, skew and kurtosis) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient, structural modeling) were analyzed. Results of Structural equation modeling showed that the direct effect of servant leadership (0/35) and organizational socialization (0/47) on intellectual capital at the level of 0/001 is positive and significant. The direct effect of servant leadership (0/69) on organizational socialization at level of 0/001 is positive and significant. Indirect effect of servant leadership on intellectual capital with role of mediator organizational socialization (0/30) at level of 0/001 is positive and significant

Keywords

Servant Leadership, Organizational Socialization, Intellectual Capital, Staff.

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار با سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان زن و مرد ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان زن و مرد ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۱۹ می باشد. که با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار، سرمایه فکری و جامعه پذیری استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده نرم افزارهای آماری LISREL, SPSS در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، مدل سازی ساختاری) تحلیل شدند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم رهبری خدمتگزار (۰/۳۵) و جامعه پذیری سازمانی (۰/۴۷) بر سرمایه فکری در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. اثر مستقیم رهبری خدمتگزار (۰/۶۹) بر جامعه پذیری سازمانی در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. اثر غیر مستقیم رهبری خدمتگزار بر سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی (۰/۳۰) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد.

واژه‌های کلیدی

رهبری خدمتگزار، جامعه پذیری سازمانی، سرمایه فکری، کارکنان.

* نویسنده مسئول: هوشیار فتاحی

*Corresponding Author: Hoshyar Fatahi

E-mail: hoshyar.fatahi4030@gmail.com

مقدمه

در دنیای امروز برای اماکن ورزشی نه تنها حفظ منابع موجود و یا مشتریان موجود، بلکه جذب منابع جدید و مشتریان موجود دارای اهمیت فوق العاده ای می باشد. چرا که موجودیت این اماکن بستگی به حضور و یا عدم حضور مشتریان و سرمایه دارد، در نتیجه راهبرد موثری که پیش روی این سازمان ها قرار دارد این است که بتوانند قدرت رقابتی خود را با مدیریت دارایی های نامشهود در پرتوی مدیریت رفتارهای سازمانی افزایش دهند.

در دنیای پیچیده، معتبر و رقابتی عصر حاضر، دیگر نمی توان با دسترسی محدود به اطلاعات و نیروی انسانی، بدون ابزارها و فرایندهای ساده مدیریت اثربخش منابع انسانی، سازمان ها را اداره کرد، در این راستا اکثر سازمان ها فرایندهای مستمری را برای اداره سازمان و ارزیابی اهدافشان ایجاد می نمایند تا بتوانند در دراز مدت در عرصه های رقابتی با نگرش به مدیران تحول آفرین به پرورش سرمایه های فکری^۱ در یک سازمان بپردازند و گام موثری در جهت ارتقاء و بهبود وضعیت منابع انسانی بردارند (۱۶). سرمایه فکری روی شاخص های کیفی و غیرمالی برای دور نماهای استراتژیک آینده تاکید دارد و شاید بتواند با محیط منحصر به فردی که سازمان های غیرانتفاعی در آن فعالیت می کنند، هماهنگ شود. سرمایه فکری با ارائه شناخت بیشتر درباره چگونگی تخصیص منابع سازمانی، به استقرار استراتژیک سازمان های غیرانتفاعی کمک می کند. هم زمان، سرمایه فکری سازمان را توانا می سازد تا با ارائه اطلاعات معنی دار به ذینفعان سازمانی، عملکرد خودشان را بهبود بخشند. سرمایه فکری به سازمان ها در مورد تلاش برای تطبیق با هدف های اجتماعی و بازرگانی خود کمک می کند. سرمایه فکری مناسب ترین مفهوم مدیریت استراتژیک، برای سازمان های غیرانتفاعی است (۱۴). سرمایه فکری یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می تواند به رقابت بپردازد. سرمایه فکری عبارت است از تلاش برای استفاده موثر از دانش در مقابل اطلاعات. سرمایه فکری اصطلاحی برای ترکیب دارایی نامملوس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و دارایی زیر ساختاری است که سازمان را برای انجام فعالیت هایش توانمند می سازد (۱۱). پیترز^۲ بیان می کند که دانش امروز از اجزای کلیدی سرمایه داری معاصر محسوب می شود و آنچه در این بین از اهمیت وافری برخوردار است

فرایند ایجاد، کسب، سازماندهی و انتقال دانش است. سرمایه فکری عبارت از ارزش اقتصادی دو دسته از دارایی های نامشهود سازمانی است: سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی. سرمایه ساختاری اشاره به سیستم های سخت افزاری و نرم افزاری شبکه های توزیع شده به هم پیوسته و سرمایه انسانی، منابع انسانی در داخل سازمان و مشتریان و حامیان سازمانی است. از دیدگاه ادوینسون و مالون سرمایه فکری داشتن نگاه متفاوت به ارزش های سازمانی است که می توان دو بعد سرمایه انسانی و ساختاری را برای آنها متصور شد (۱). سرمایه فکری از لحاظ منابع سازمانی، مربوط به ثروت آفرینی از راه سرمایه گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکر و تجربه تعریف می شود (۱۲). این مفهوم در برگیرنده سه مؤلفه اصلی غیر مالی و دارای رابطه متقابل به صورت زیر است:

۱) سرمایه ی انسانی^۳ ۲) سرمایه ی ساختاری^۴ ۳) سرمایه مشتری^۵

سرمایه انسانی: سرمایه انسانی به عنوان یک منبع نو آوری و بازسازی استراتژیک، برای سازمان ها مهم است. یک سرمایه ی انسانی که سطح بالاتری دارد اغلب با بهره وری بیشتر و درآمدها و یا حقوق و مزایای بالاتر تداعی می شود.

سرمایه ی ساختاری: سرمایه ی ساختاری زیر ساختار حمایتی سرمایه انسانی محسوب می شود و شامل همه ی ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان ها مانند پایگاه داده ها، دفترچه راهنمای فرایند ها، استراتژی ها، رویه ها، فرهنگ سازمانی، انتشارات و کپی رایت ها می شود که برای سازمان ها ایجاد ارزش می کند (۳۲).

سرمایه ی مشتری: روابط رسمی و غیر رسمی یک سازمان را با ذینفعان خارجی و ادراک های آنها درباره ی سازمان و نیز چگونگی تبادل اطلاعات بین سازمان ها را مشخص می کند (۳۵). در مقابل نیز سازمان ها برای رسیدن به اهداف خود نیازمند شناخت نحوه ی عملکرد کارکنانشان هستند تا بر این اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی در سازمان ایجاد کنند (۳۴). فقدان شناخت کافی و کامل از استعدادها و ضعف های بالقوه ی کارکنان، ناشی از فقدان ارزیابی صحیح مدیران و سرپرستان از کیفیت و کمیت عملکرد کارکنان آنها می باشد (۳). از متغیرهایی که به طور بالقوه می توانند بر سرمایه فکری اثرگذار باشند رهبری خدمتگزار و جامعه پذیری سازمانی

است. رهبری خدمتگزار از دیدگاه لاب از طریق شش مولفه اندازه گیری می شود که عبارتند از:

ارزش دادن به افراد: به معنای اعتقاد به افراد، توجه کردن به نیازهای افراد قبل از خودش و پذیرش و گوش دادن بدون قضاوت است (۲۴).

توسعه افراد: فراهم کردن فرصتهایی برای یادگیری و رشد و نشان دادن رفتار مناسب، تقویت دیگران از طریق تشویق و ترغیب است (۸).

برقراری روابط دوستانه: به معنای ایجاد روابط شخصی قوی، کار کردن همکارانه با دیگران، ارزش قائل شدن به تفاوت های دیگران است.

نشان دادن اعتماد: به معنای پاسخگویی به افراد، تمایل به یادگیری از دیگران و حفظ صداقت و اعتماد است.

فراهم نمودن زمینه رهبری: پیش بینی آینده، ابتکار و کارآفرینی و روشن ساختن اهداف به اعضای گروه است.

به اشتراک گذاشتن رهبری: به معنای ایجاد تسهیل بینش مشترک، تسهیل قدرت و کنترل و موقعیت مشترک و ارتقای دیگران است (۲۹). رهبری خدمتگزار بر فلسفه خدمت رسانی استوار شده است و رهبران خدمتگزار، توانمند سازی، اعتماد مقابل، روحیه همکاری، رفتارهای فرا نقشی (رفتار شهروندی سازمانی)، استفاده اخلاقی و ارزش خدمت رسانی به پیروان را هر چیز دیگری در سازمان ترجیح می دهند (۳۲).

مفهوم جامعه پذیری و اجتماعی شدن در قاموس علوم اجتماعی قدمت زیادی ندارد، سابقه این اصطلاح به سال ۱۸۲۸ میلادی برمی گردد. گئورگ زیمل در سال ۱۸۹۵ میلادی این واژه را در ایالت متحده آمریکا در تحقیقی به کار برد. در اواخر دهه ۱۹۳۰ میلادی این مفهوم مورد توجه بسیاری از مطالعات بین رشته ای قرار گرفت و با انتشار کتاب هربرت هایمن در سال ۱۹۵۹ اصطلاح جامعه پذیری رسمیت علمی پیدا نمود (۲۷). جامعه پذیری سازمانی کلیدی کارآمد و موثر در یکپارچه سازی کارکنان تازه وارد در سازمان است (۲۱)؛ و نقش بسیار مهمی در ساخت ارزش ها و نگرش های افراد و همچنین سو گیری های اجتماعی شان درباره بسیاری از مسائل اجتماعی دارد (۱۵). هماهنگ شدن با شغل و وظیفه جدید می تواند یک گزاره دلهره آور باشد، تازه واردین در سازمان نیاز به یادگیری

تئوری رهبری خدمتگزار برای نخستین بار توسط گرین لیف مورد استفاده قرار گرفت (۲). رهبری خدمتگزار با حس طبیعی فردی آغاز می شود؛ یعنی فردی که تمایل ذاتی به خدمت دارد (۲۰). این انتخاب آگاهانه، فرد را مشتاق می کند تا دیگران را هدایت نماید. زمانی که به افراد خدمت ارائه می شود، آنها با دریافت خدمت سالم تر، خردمندتر، آزادتر و دارای استقلال بیشتر شده و حتی دوست دارند که خودشان هم خدمتگزار شوند (۱۹). ویژگی خدمت به دیگران به این معنا نیست که رهبر خدمتگزار، کارها و وظایف پیروانش را انجام می دهد، بلکه تمرکز رهبری بر این است که از این طریق شایستگی های پیروان را جهت رسیدن به اهدافشان و خدمت به سازمان و جامعه بهبود بخشد و حس استقلال پیروان را تقویت نماید (۱۳). رهبری خدمتگزار ریشه در فراهم کردن خدمت به دیگران دارد و این خدمت از احساس طبیعی یا تمایل به خدمت سرچشمه می گیرد (۴).

به اعتقاد گرین لیف (۱۹۷۷) رهبری خدمتگزار در مرحله اول یک خدمتگزار است و بعد همین خدمتگزاری کلیدی برای عظمت اوست (۵). به نظر او، رهبر خدمتگزار ابتدا خدمت می کند؛ سپس آگاهانه مواردی را که تمایل به هدایت آنها دارد، انتخاب می کند. او به شدت با فردی که از ابتدا رهبر است فرق دارد و این تفاوت از طریق توجهی که رهبری خدمتگزار برای مطمئن شدن از اینکه نیازهای ابتدایی سایر افراد برآورد می شود، خود را نشان می دهد (۲۳). آنها بر خلاف رهبران قدیمی که انگیزه ابتدایی آنها رهبری بود، بیشتر به تمایل برای خدمت کردن برانگیخته می شوند تا تمایل برای رهبری کردن (۳۲).

اساس رهبری توانایی نفوذ در انسان ها است. رهبری کوششی برای تاثیر بر افراد یا گروه بدون اعمال قدرت است (۱۰). ایده رهبری خدمتگزار می تواند در چنین بستری از توجه به دیگران شکل گرفته باشد. رهبری باید در ابتدا نیازهای دیگران را مورد نظر قرار دهد، به همین دلیل تمرکز رهبری خدمتگزار بیشتر بر روی دیگران است تا به روی خود (۳۱). به طور مفهومی خدمت به دیگران، انگاره جدیدی که رهبری را انسانی تر می نگرد، ارتقا می دهد. مدل رهبری خدمتگزار ابزار موثری برای آزاد کردن افراد از محیط های سنتی و اعمال کنترل توسط رهبران می باشد (۹).

در پژوهش حاضر برای سنجش ویژگی های رهبری خدمتگزار مدیران از مدل لاب^۱ (۱۹۹۹) استفاده می شود.

قلی پور و همکارانش (۱۳۸۸) گزارش کردند رابطه قوی میان رهبری خدمتگزار، اعتماد سازمانی و توانمند سازی وجود دارد (۱۰). نادری و همکاران (۱۳۸۸) رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی را مثبت و معنی داری گزارش کردند (۱۷). همچنین یوسفی سعید آبادی و همکارانش (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و کیفیت زندگی کاری در سازمان بیمه خدمات تهران پرداختند یافته های بدست آمده گویای رابطه مثبت و معنی دار بین رهبری خدمتگزار و کیفیت زندگی کاری است. یافته های حاصل از پژوهش های مذکور نتایج این بخش پژوهش حاضر را تایید می کنند (۱۸). قلاوندی و همکارانش (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان دادند که رهبری خدمتگزار رابطه مثبت و معنی داری با رفتارهای شهروندی سازمانی دارد (۹). در مطالعه و بررسی سلطانزاده (۱۳۹۱) مشخص شد که رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی مثبت و معنی دار است (۶). همچنین مشخص شد مولفه های جامعه پذیری توان پیش بینی تعهد سازمانی را دارند. فتحی و همکارانش (۱۳۹۲) رابطه مثبت و معنی داری بین جامعه پذیری سازمانی و وجدان کاری در میان کارکنان اداره ورزش و جوانان گزارش کردند (۷). قلاوندی و همکارانش (۱۳۹۲) رابطه مثبت و معنی داری بین رهبری خدمتگزار و سرمایه اجتماعی گزارش کردند (۸)، در مطالعه آخربین و همکارانش (۱۳۹۳) گزارش شد که رابطه بین رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی مثبت و معنی دار می باشد (۴). قنبری و نویدی (۱۳۹۴) رابطه بین رهبری خدمتگزار و سرمایه اجتماعی مثبت و معنی داری گزارش کردند (۱۳). تاورمینا (۲۰۰۹) گزارش کرد که بین جامعه پذیری سازمانی و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۳۳). همچنین میتال و دورفمن (۲۰۱۲) نشان دادند که رهبری خدمتگزار بر توانمندسازی کارکنان اثر گذار می باشد (۳۰).

کارایی و اثر بخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی محسوب می شود و این سازمان سعی در تقویت این اهداف از راه های گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف فوق باید عوامل تقویت کننده آن شناسایی و پس از بررسی، در جهت تقویت آنها گام برداشته شود. یکی از این متغیرها مدیریت سرمایه فکری است. متأسفانه در بخش ورزش کشور که متولی آن سازمان ورزش و جوانان است علی رغم پتانسیل های بسیار زیاد، شاهد موانع و

چگونگی انجام وظایف و همچنین دست یابی به رفتار نرمال و قابل قبول از سوی همکاران دارند (۲۶). در واقع افراد تازه وارد باید یاد بگیرند که چگونه محیط جدید را درک کنند و با آن سازگار شوند (۲۵). جامعه پذیری شامل، تغییر، مهارت های نوین، دانش، توانایی ها، نگرش ها، ارزش ها و روابط و درک صحیح و چارچوب های کاری می باشد که از طریق آن فرد، دانش و مهارت های اجتماعی، فرهنگ را آموخته و با شیوه های عمل آشنا می شود و آنچه را که در سازمان مورد انتظار است را فرا می گیرد، در نتیجه عدم اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود به سازمان کم می شود (۶).

تاورمینا^۱ (۱۹۹۷) ابعاد جامعه پذیری سازمانی را مشتمل بر چهار بعد دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم اندازهای آینده از سازمان معرفی می کند که در ادامه به توضیح آنها پرداخته خواهد شد.

دریافت آموزش^۲: آموزش می پرسد که کارکنان برای دریافت مهارت های ارائه شده از سوی سازمان چگونه خود را ارزیابی می کنند. این آموزش ها در نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان ها طراحی و به اجرا در می آیند را شامل می شوند (۷).

تفاهم^۳: تفاهم می پرسد که کارکنان عملیات سازمان را چگونه درک می کنند. در واقع فهم نقش های خود و سازمان را شامل می شود که این امر بسیار مهم جلوه می کند به این دلیل که خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می دهد که در نهایت رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را باعث می شود (۶).

حمایت کارکنان^۴: حمایت کارکنان می پرسد که کارکنان همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان را چگونه ارزیابی می کنند. این بعد تعامل های مثبت و حمایت های همکاران در درون سازمان را شامل می شود (۱۷).

چشم انداز از آینده سازمان^۵: چشم انداز از آینده سازمان می پرسد که کارکنان فرصت ها و پاداش های سازمان را در آینده چگونه ارزیابی می کنند. این بعد ادراکات کارکنان از چشم اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می کنند را شامل می شود (۳۳). در ادامه خلاصه از مطالعات صورت گرفته در خصوص متغیرهای پژوهش ارائه می گردد.

الف. پرسشنامه رهبری خدمتگزار: این پرسشنامه بر اساس مولفه های رهبری خدمتگزار لایب (۱۹۹۹) می باشد. با کمی تغییرات برای سنجش ویژگی های رهبری خدمتگزار مدیران بر اساس نظر کارکنان سازمان بازنویسی شده است. این پرسشنامه شامل موارد ارزش دادن به افراد، توسعه افراد، برقراری روابط دوستانه، نشان دادن اعتماد، فراهم کردن رهبری و به اشتراک گذاشتن رهبری است. این پرسشنامه در برگیرنده ۶۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت میزان رهبری خدمتگزار را مورد سنجش قرار می دهد، پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0.936$ بر اساس ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد.

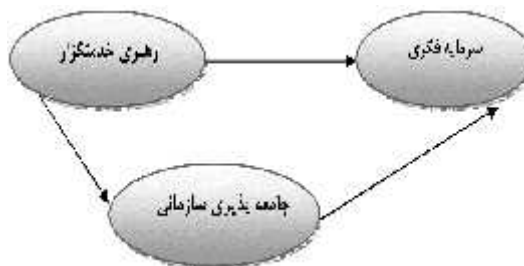
ب. پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر اساس ابعاد جامعه پذیری سازمانی تاوورمینا (۱۹۹۷) است. با کمی تغییرات برای کارکنان توسط پژوهشگران بازنویسی شده است. این پرسشنامه شامل موارد دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان است. این پرسشنامه در برگیرنده ۲۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت جامعه پذیری سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0.896$ بر اساس ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد.

ج. پرسشنامه سرمایه فکری: پرسشنامه مذکور بر پایه مدل استوارت (۲۰۰۱) است. با کمی تغییرات برای کارکنان توسط پژوهشگران بازنویسی شده است. این پرسشنامه در سه خرده مقیاس (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری) می باشد. این پرسشنامه در برگیرنده ۳۵ گویه بسته پاسخ که بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0.936$ بر اساس ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از نرم افزار SPSS, Lisrel در دو سطح توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. در سطح آمارتوصیفی از آماره های نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی استفاده گردید و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد. همچنین برای تعیین توان تاثیر رهبری خدمتگزار بر سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی از مدل معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار Lisrel بهره گرفته شد.

مشکلات فراوانی در مدیریت این سرمایه هستیم، به نظر می رسد که یکی از راه های موثر برای مواجهه شدن با چالش مذکور توجه به مدیریت و رهبری سازمان ورزش جوانان و توسعه فرایندهای جامعه پذیری کارکنان است.

در مقابل توسعه ویژگی های خدمتگزاری مدیران و رهبران سازمان های ورزشی مهم به نظر می رسد چرا که سازمان های ورزشی به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقشی تعیین کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه را دارند و نیروی منابع انسانی در این فرایند از عوامل عمده و موثر محسوب می باشند. با توجه به اینکه سازمان های ورزشی با تقاضاگرایی، تعامل با جامعه و تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نوپدید رو به رو هستند، نیازمند افزایش اثربخشی عملکرد نیروی منابع انسانی خود می باشند. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال است که آیا رهبری خدمتگزار با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی با سرمایه فکری رابطه معنی داری دارد؟ در این راستا مدل مفهومی در شکل ۱ ارائه می گردد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و به شیوه میدانی با استفاده از ۴ پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان زن و مرد ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۱۹ می باشد. شیوه نمونه گیری به صورت غیر تصادفی هدف مند است که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از پرسشنامه های ناقص تعداد نهایی نمونه آماری ۱۹۶ بود. در این تحقیق جمع آوری اطلاعات و داده ها از طریق چهار پرسشنامه مشخصات فردی، رهبری خدمتگزار، سرمایه فکری، جامعه پذیری سازمانی انجام گرفت.

مشخصات فردی: این پرسشنامه با چهار پرسش، جنسیت، سن، سابقه کار، سطح تحصیلات را اندازه گیری می کند.

یافته های تحقیق

خدمت داشتند.

در جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می کند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد (۲۸). با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می باشد؛ بنابراین این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند.

نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از ۷۲/۹٪ پاسخ دهندگان مردان و ۲۷/۱٪ پاسخ دهندگان زنان، در خصوص سطح تحصیلات ۶/۳٪ دارای مدرک دیپلم و ۱۵/۵٪ دارای مدرک کاردانی و ۶۳/۹٪ دارای مدرک کارشناسی و ۱۶/۳٪ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و در مورد رده سنی ۱۶٪ پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۹/۳٪ بین سنین ۳۱-۴۰ سال، ۲۲/۴٪ بین سنین ۴۱-۵۰ و ۲۲/۳٪ از بیش از ۵۰ سال قرار داشتند. توزیع سابقه خدمت کارکنان نیز بدین شرح بود که ۱۸/۳٪ ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت، ۳۸/۹٪ بین ۶-۱۰ سال، ۲۱/۴٪ بین ۱۱-۱۵ سال، ۹/۱٪ بین ۱۶-۲۰ سال، ۱۲/۳٪ بیش از ۲۰ سال سابقه

جدول ۱. شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | چولگی | کشیدگی |
|---------------------|---------|------------------|-------|--------|
| رهبری خدمتگزار | ۲/۸۷ | ۰/۵۲ | ۰/۱۰ | ۰/۱۰ |
| جامعه پذیری سازمانی | ۲/۷۸ | ۰/۵۱ | ۰/۱۴ | -۰/۰۶ |
| سرمایه فکری | ۳/۰۳ | ۰/۴۷ | ۰/۲۲ | ۰/۱۱ |

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

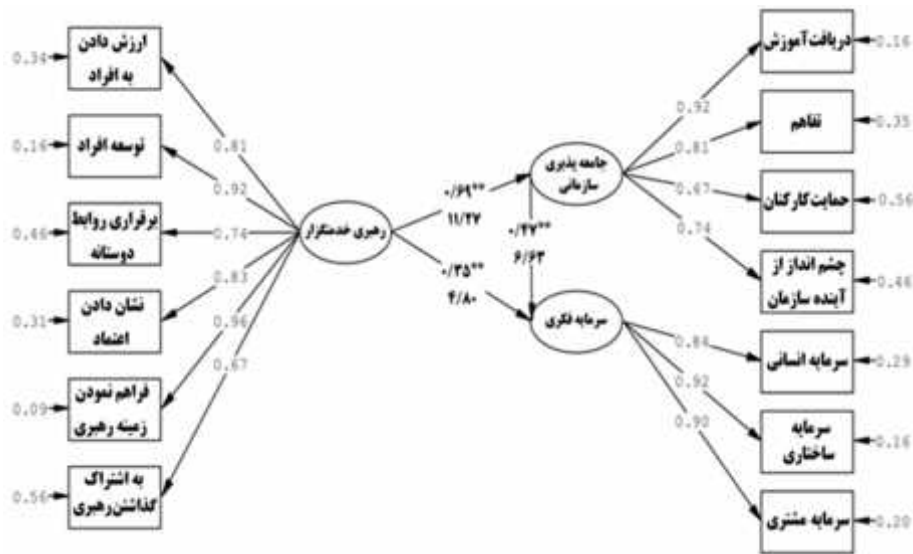
| شماره | متغیر | ۱ | ۲ | ۳ |
|-------|---------------------|--------|--------|---|
| ۱ | رهبری خدمتگزار | ۱ | | |
| ۲ | جامعه پذیری سازمانی | ۰/۶۷** | ۱ | |
| ۳ | سرمایه فکری | ۰/۵۷** | ۰/۶۰** | ۱ |

*p<0.05, **p<0.01

تی ۶/۶۳ با سرمایه فکری در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. رابطه رهبری خدمتگزار (۰/۶۹) با آماره تی ۱۱/۲۷ با جامعه پذیری سازمانی در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. رابطه رهبری خدمتگزار با سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی (۰/۳۰) با آماره تی ۳/۳۶ در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد.

بر اساس جدول ۲، رابطه رهبری خدمتگزار (۰/۵۷) و جامعه پذیری سازمانی (۰/۶۰) با سرمایه فکری در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد.

آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه در حالت استاندارد شده است. طبق اطلاعات شکل ۲ رابطه رهبری خدمتگزار (۰/۳۵) با آماره تی ۴/۸۰؛ جامعه پذیری سازمانی (۰/۴۷) با آماره



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش

شرایط محیطی مختلف می‌باشد که توجه به ابعاد رهبری خدمتگزار در راستای ارزش دادن به افراد، مورد پذیرش قرار دادن آنان، توسعه فرصت‌های یادگیری و رشد، ایجاد روابط بین شخصی، نشان دادن اعتماد، فراهم نمودن زمینه رهبری و تلاش برای به اشتراک گذاشتن رهبری و تفویض اختیار در این زمینه می‌تواند در راستای افزایش سرمایه فکری کارکنان اداره ورزش و جوانان مؤثر واقع شود، به نظر می‌رسد که چنین ویژگی‌هایی را نمی‌توان به مدیران دیکته کرد، به این خاطر پیشنهاد می‌گردد با مدل‌سازی ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران خدمتگزار می‌توان به انجام چنین کاری مبادرت کرد. لذا می‌توان بوسیله الگو سازی صفات و ویژگی‌ها، این سبک را در میان مدیران و رهبران سازمان‌ها توسعه داد. از دیگر نتایج تحقیق مشخص شد که رابطه رهبری خدمتگزار با جامعه‌پذیری مثبت و معنی‌دار می‌باشد. نتایج حاصل با یافته‌های پژوهش‌های قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، یوسفی سعید آبادی و همکاران (۱۳۸۹)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۰) و قنبری و نویدی (۱۳۹۴) همسو می‌باشد (۱۰، ۱۸، ۹، ۱۳). با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان بیان کرد که وجود ویژگی‌های رهبری خدمتگزار در سازمان باعث می‌شود که فرصت‌های آموزشی که برای کارکنان برنامه‌ریزی شده است به نتایج مطلوب ختم شود و تفاهم و همکاری در میان کارکنان سازمان برقرار شود که در نتیجه کارکنان از حمایت همدیگر برخوردار می‌شوند و در نهایت در کل سازمان چشم‌انداز مشترک از آینده و اهداف سازمان در میان کارکنان شکل می‌گیرد.

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد (۲۳). این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. این شاخص‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. مشخصه‌های برازندگی انطباق

| X^2/df | RMSEA | CFI | GFI | AGFI |
|----------|-------|------|------|------|
| ۱/۶۳ | ۰/۰۳ | ۰/۹۸ | ۰/۹۶ | ۰/۹۱ |

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه رهبری خدمتگزار با سرمایه فکری مثبت و معنی‌دار می‌باشد. نتایج حاصل با یافته‌های پژوهش‌های گذشته از جمله قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، آخربین و همکاران (۱۳۹۳)، میتال و دورفمن (۲۰۱۲) همسو می‌باشد (۱۰، ۸، ۴ و ۳۰). چرا که به نتایج مشابه‌ای دست یافتند. به استنباط پژوهشگر می‌توان بیان کرد که هدف اصلی سبک رهبری خدمتگزار، ایجاد بهبودهایی در رهبری سازمانها در

4. Root Mean Square Error of Approximation
5. Mittal & Dorfman

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index

سازمان به سبب عوامل مشهود بیرونی است. اهمیت سرمایه مشتری به عنوان بخش کلیدی سرمایه فکری که نقش یک پل و واسطه را در فرایند سرمایه فکری ایفا می کند که در محیط سازمانی با نظر سنجی از ارباب رجوع، رسیدگی به مشکلات آنها، افزایش زمان ارتباط با ارباب رجوع و ارائه خدمات بهتر و مسائلی از این قبیل باعث خواهد شد که سرمایه مشتری در سازمان حفظ شود. در نهایت سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می شود که دربرگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی به دستور العمل‌های اجرایی فرایندها، استراتژی‌های، برنامه‌های اجرایی و به طور کامل هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر باشد، است. بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می گردد.

۱. در راستای تاثیر گذاری رهبری خدمتگزار بر سرمایه فکری به مدیران سازمان ورزش و جوانان پیشنهاد می شود که اهداف سازمان را به شکل شفاف و قابل فهم برای همه بیان نمایند و زمینه‌های لازم برای توسعه افراد، از طریق مشارکت دادن افراد در دوره‌های آموزش ضمن خدمت را فراهم نمایند.
۲. در راستای تاثیر گذاری رهبری خدمتگزار بر جامعه پذیری به مدیران سازمان ورزش و جوانان پیشنهاد می شود که بکوشند روابط حسنه با پرسنل ایجاد نمایند و به دیدگاه‌ها و نظرات پرسنل گوش داده و تا جایی که ممکن است آنها را عمل به کارگیرند
۳. در راستای تاثیر گذاری جامعه پذیری سازمانی بر سرمایه فکری به مدیران سازمان ورزش و جوانان پیشنهاد می شود که در میان کارکنان زمینه‌های مساعد و مناسب نظیر آموزش‌های ضمن خدمت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان فراهم گردد و حمایت‌های لازم در این خصوص مدنظر گرفته شود همچنین در سازمان بستر و شرایطی فراهم شود که کارکنان با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش‌های دانشگاه در مقابل جامعه و مشتریان آشنا شوند که این امر می تواند زمینه ساز ایجاد درکی مشترک از اهداف و نقش‌های سازمان در میان کارکنان شود.
۴. در راستای تاثیر گذاری رهبری خدمتگزار بر سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی به مدیران سازمان ورزش و جوانان پیشنهاد می شود که بستری در محیط سازمان فراهم گردد که اعضا بتوانند آزادانه و بدون دغدغه با یکدیگر تعامل برقرار کنند و انجام امور به صورت تیمی مورد تشویق مدیران سازمان قرار گیرد. همچنین روندهای جاری و آتی با آینده نگری و تحلیل علمی صورت گیرد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با سرمایه فکری مثبت و معنی دار می باشد، این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های فتحی و همکارانش (۱۳۹۲)، سلطانزاده (۱۳۹۱)، نادری و همکاران (۱۳۸۸) و تائورمینا (۲۰۰۹) همسو می باشد (۷، ۶، ۱۷، ۳۳). بر اساس نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که جامعه پذیری سازمانی بستری را در سازمان فراهم می آورد که به تسهیل دریافت آموزش‌ها، افزایش تفاهم و حمایت میان کارکنان و شکل گیری چشم انداز ی مشترک از آینده سازمان در میان کارکنان ختم می شود که در نتیجه این بستر می توان شاهد توسعه سرمایه فکری در میان کارکنان ادراه ورزش و جوانان بود.

در نهایت مشخص شد که اثر غیر مستقیم رهبری خدمتگزار بر سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی مثبت و معنی دار بود. این نتایج با پژوهش‌های گذشته از جمله فلاوندی و همکاران (۱۳۹۲) همسو می باشد (۸). در این پژوهش مشخص شد که رهبری خدمتگزار با نقش میانجی معنویت بر سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنی داری دارد. باید عنوان کرد بهره مندی سازمان از رهبران خدمتگزار، یکی از عوامل تاثیر گذار بر موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها محسوب می شود، از سویی دیگر جامعه پذیری سازمانی از چند جهت برای سازمان دارای اهمیت است، از یک سو با شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای تازه واردین باعث کاهش نگرش‌های منفی، تعارضات، کشمکش‌ها، جابه جایی و ترک خدمت شده و از سوی دیگر به سازمان در فرایند گزینش و استخدام کمک می کند همچنین سرعت و کیفیت سازگاری و خوگیری تازه واردها با اعضای گروه و معیارهای سازمانی را افزایش داده و باعث آشنا شدن تازه واردها با نحوه عمل در سازمان‌ها، ارزش‌ها، هنجارها، شبکه منابع و سیاست‌های سازمان شده همچنین باعث ماندگار شدن تاثیرات پذیرفته شده تازه واردها از عوامل سازمانی شده؛ و در نهایت برای هر گونه تغییر و تحول در سازمان به جامعه پذیری نیاز است. در دهه گذشته تحقیقات فزاینده‌ای در حوزه رهبری خدمتگزار و جامعه پذیری صورت گرفته است که می توان علت آن را مشاهده تأثیر چشمگیر این متغیرها، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بیان کرد که بر اساس نتایج پژوهش مشخص شد بر افزایش سرمایه فکری کارکنان نیز اثر گذار می باشد. در این راستا با توجه به تفکیک عناصر سرمایه فکری می توان بیان کرد که سرمایه انسانی بعنوان مبنای سرمایه فکری اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد و این سرمایه باعث می شود که سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین، بهبود کارایی و بهره وری متکی شوند. در مقابل سرمایه مشتری نشان دهنده توانایی بالقوه یک

همچنین ابداعات، ابتکارات و اختراعات اعضای سازمان مورد تشویق و به نام ایشان مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

۱. زاهدی، شمس السادات. پناهی، علی. بررسی نقش معنویت در کارایی بانکداری، فصل نامه علمی - ترویجی مطالعات مدیریت؛ ۱۳۸۷؛ شماره ۵۸: ۱۹۱-۲۰۹
۲. قربانی زاده، وجه الله. بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین، مجله اخلاق در علم فناوری؛ ۱۳۹۲: ۸(۲): ۱-۱۲.
۳. گل پرور، محسن. الگوی ساختاری رابطه پیوند معنوی با سرمایه روان شناختی و بهزیستی معنوی در پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری؛ ۱۳۹۳: ۲(۳): ۳۰-۴۰.
۴. گودرزی، مسعود. کریمی اراضی، زهرا. رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی به عنوان نگرش شغلی در دانشگاه، فصلنامه روانشناس صنعتی / سازمانی؛ ۱۳۹۱: ۳(۱۰): ۵۱-۸۵.
۵. میر محمدی، سید محمد. رحیمیان، محمد. بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی، پژوهش های مدیریت در ایران؛ ۱۳۹۳: ۱۸(۳): ۱۸۳-۲۰۳.
۶. مهداد، علی. روانشناسی صنعتی و سازمانی، انتشارات جنگل، تهران، چاپ نهم، ۱۳۹۳: ۲۱۷-۲۲۱.
۷. مهداد، علی. اسدی، مهسا. گلپرور، محسن. پیش بینی سرمایه روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۳۹۴: شماره ۱: ۵۴-۶۷.
۸. وطن خواه، سودابه. قربانیان، محسن. قربانیان، عظیمه. رابطه همبستگی سبک رهبری مدیران و میزان معنویت در کار کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه فقه پزشکی؛ ۱۳۹۲: شماره ۱۵ و ۱۶: ۱۷۲-۱۹۲.
۹. یوسفی، بهرام. کامران، عیدی پور. غلامی ترکسلویه، سجاد. ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دبستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور، مطالعات مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش؛ ۱۳۹۴: ۲(۸): ۵۸-۶۲.
10. Avey JB. Rebecca J. Luthans, RF & Mhatre KH. Meta- Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes . Behaviors, and performance, Human resource development quarterly. 2011; 22(2):127-152.
11. Baily TC. Snyder CR. Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status, Psychol Rec. 2007; 57(2): 40-233.
12. Baker A. Schaufeli WB.. Positive organizationl behavior : Engaged employee In flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior. 2008; 29 : 23-35.
13. Chmiel HM. An analysis of the relationship between authentic leadership and the learning organization in the medical device industry; Indiana Wesleyan University. Doctoral Dissertation. 2013; 1-162.
14. Claude Jean. Zamor Garcia. Workplace Spirituality and Organizational Performance. Public Administration Review. 2003; 63 (3):355- 364.
15. Gardner WL. Cogliser CC. Davis KM. and Dickens MP.. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. The Leadership Quarterly. 2011; 22(6): 1120 -1145.
16. Griffith JN. The influence of pre- training positive psychological capital development on training motivation. Doctroal dissertation. 2010; 1-185.
17. Ilies R. Morgeson FP. and Nahrgang JD. Authentic leadership and eudaemonic well-being understanding leader-follower outcomes. The leadership quarterly. 2005 16 (3): 373-394.
18. Karakas F. Spirituality and performance in organizations: a literature review. Journal of Business Ethics. 2010; 94(1): 89-106.
19. Ladkin D. Taylor S. Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic

- leadership; *The Leadership Quarterly*. 2010; 21(1): 64-74.
20. Luthans F. Avey James B. Avolio Bruce J. Peterson. Suzanne J. The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Journal of Human resource development quarterly*. 2010; 21 (1): 41-66.
 21. Marques JF. the Spiritual Worker, *Journal of Management Development*. 2006; (9): 84-95.
 22. Marques j. Dhiman S. King R. Spirituality in the workplace: developing an integral mode and a comprehensive definition. *J American Academy of Business* . 2005 ;7(1):81-91.
 23. Milliman J. Czaplewski AJ. Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes. *J Organizational Change Management* . 2003; 16(4): 426-47.
 24. Rego A. Sousa F. Marques C. Cunh MP. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*. 2012; 65(3): 429-437.
 25. Sendjaya S. Pekerti A. HÄrtel. C. Hirst G. Butarbutar I. Are Authentic Leaders Always Moral? The Role of Machiavellianism in the Relationship Between Authentic Leadership and Morality. *Journal of Business Ethics*. 2014; 1: 125 - 139.
 26. Wong CA. Laschinger HKs. Authentic Leadership, performance and Job Satisfaction : the Mediating Role of Empowerment. *Journal of Advanced Nursing Blachwell Publishing Ltd*. 2012; 69(4): 974-959.
 27. Yang sui W. Luthans F. Wang D. Yanhong W. Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*. 2014; 35: 5 -21.