

تدوین الگوی سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران

محمدحسین قربانی^{۱*} - حسن اسدی^۲ - محمود گودرزی^۳ - مهرزاد حمیدی^۴

۱. استاد یار مدیریت ورزشی پژوهشگاه تربیت بدنی، تهران، ایران ۲ و ۳. استاد مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران ۴. دانشیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۲/۱۰، تاریخ تصویب: ۱۳۹۲/۰۳/۰۴)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تدوین الگوی سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران بوده است. این تحقیق، یک پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل رؤسا، نایب رؤسا، دبیران کل، مدیران کمیته‌ها، مربیان و کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. تعداد ۳۱۲ نفر، نمونه پژوهش را تشکیل داده که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و هدفمند انتخاب شده‌اند. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، هم از روش‌های آمار توصیفی و هم استنباطی بهره گرفته شده است. تحلیل عاملی اکتشافی شاخص‌های سرمایه انسانی، موجب شناسایی هفت عامل انگیزش، مدیریت و رهبری، دانش و مهارت، شایستگی‌های مرتبط با کار، تعهد، تجربه و کارآفرینی گردید. میزان پایایی کل ابزار برابر با ۰/۹۰ بدست آمد. نتایج حاصل از بررسی ساختار عاملی و تحلیل عاملی تأییدی سرمایه انسانی، نشان داد مدل پژوهش دارای برازش مطلوبی بوده و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول می‌باشد ($RMSEA=0/043$). علاوه بر این، مدل از روایی واگرا و همگرایی مطلوبی نیز برخوردار بود. مدل و ابزار منتج از این پژوهش، می‌تواند به عنوان مکملی برای سیستم گزارش‌دهی مالی و تصمیم‌گیری‌های کلان در فدراسیون‌های ورزشی مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی

سرمایه انسانی، سرمایه فکری، فدراسیون‌های ورزشی، مدل‌سازی، تحلیل عاملی

مقدمه

۱۹۸۲، سرمایه فکری ۳۸٪ از ارزش بازاری سازمان‌های صنعتی را تشکیل داده است. ده سال بعد در سال ۱۹۹۲، این سهم به ۶۲٪ افزایش یافته است (۴۱) و مطالعاتی که اخیراً انجام شده است، نشان داده است که این سهم به حدود ۹۰٪ رسیده است. به عبارت دیگر، اکنون بیش از ۹۰٪ از سرمایه‌های سازمان‌ها را سرمایه‌های فکری تشکیل داده‌اند (۳۷، ۱۶).

اگر چه محققان برای سرمایه‌های فکری، ابعاد مختلفی را در نظر گرفته‌اند، اما در بسیاری از مطالعات، سه بعد اصلی و مشترک وجود دارد. این سه بعد عبارت‌اند از سرمایه انسانی، سازمانی (ساختاری) و ارتباطی^۶ (مشتری) (۱۸، ۲۳). سرمایه سازمانی شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می‌شود که در برگزیده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرآیندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی، تکنولوژی و نیز دانش فنی، علائم تجاری و حق ثبت محصولات است (۲۱). سرمایه ارتباطی (مشتری)، در برگزیده دانش به کار گرفته شده در تمامی ارتباطات مربوط به توسعه سازمانی است. این ارتباطات ممکن است با مشتریان، رقبا، تامین‌کنندگان، انجمن‌های تجاری و هیأت‌های دولتی باشد (۶). سرمایه انسانی به عنوان موضوع مورد هدف در این پژوهش، شامل دانش، مهارت، نوآوری و سایر توانایی‌های موجود در افراد سازمان است که به آنها یاری می‌رساند تا در امور و فعالیت‌های سازمان موفق باشند (۶). باسی و ون بورن^۷ (۱۹۹۹) نیز مشابه با بونتیس، سرمایه انسانی را به عنوان دانش، مهارت و شایستگی‌های افراد در درون سازمان تعریف نموده است (۴). این اجزاء از سرمایه انسانی، در ارزش‌ها، فرهنگ و فلسفه سازمان نهفته است. بطور کلی باید گفت که مهم‌ترین جزء اصلی و اساسی سرمایه فکری، سرمایه انسانی است و دو سرمایه دیگر

در عصر حاضر، توسعه دانش و پیشرفت روزافزون تکنولوژی موجب تحول و تغییرات فراوانی در تمامی ابعاد سازمان‌ها شده است (۲۸). در نتیجه، سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی شروع به حرکت به سوی اقتصاد دانش محور نموده‌اند؛ به گونه‌ای که امروزه می‌توان شاهد اقتصادی مبتنی بر دانش، فکر و اطلاعات بود که اساس و بنیان آن بر محور دارایی نامشهود و سرمایه‌های فکری^۱ است (۳۲، ۱۳).

اگر چه تحقیقات قابل توجهی در حوزه سرمایه‌های فکری انجام گرفته است؛ اما هنوز تعریفی جهان‌شمول از آن وجود ندارد. در نتیجه، هر یک از محققان به زعم خود، تعریفی برای این پدیده ذکر کرده‌اند (۱۲، ۱۹). سیتارمن و همکاران^۲ (۲۰۰۲)، در تعریفی ساده، سرمایه‌های فکری به عنوان اختلاف بین ارزش بازاری و ارزش دفتری دارایی‌های سازمان تعریف کرده‌اند (۳۰). سابرامانیام و یوندت^۳ (۲۰۰۵) و لجلجانا و اسلادانا^۴ (۲۰۰۹) در تعریفی مشابه و جامع، سرمایه فکری را به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های ناملموسی از قبیل دانش، فرایندها، تجارب کاربردی، فناوری‌های سازمان، ارتباطات با مشتریان و ذی‌نفعان و مهارت‌های کارکنان تعریف نموده‌اند. این دارایی‌ها، در جهت ایجاد ارزش افزوده برای سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد و در نهایت موجب خلق مزیت رقابتی می‌گردد (۳۳، ۲۷).

بسیاری از محققان، سرمایه فکری را ارزشمندترین سرمایه و عاملی مهم در جهت بهبود عملکرد سازمان در نظر گرفته‌اند (۱، ۲). در سیر مطالعاتی که توسط مؤسسه بروکینگ^۵ انجام گرفته، روشن شده است که در سال

- 1 . Intellectual Capital(IC)
- 2 . Seetharaman et al.
- 3 . Subramaniam, & Youndt
- 4 . Ljiljana & Sladana
- 5 . Brookings's institute

6. Human, Organizational and Relational Capital
7 . Bassi, LJ & Van Buren

کرده‌اند. از سویی دیگر، ابعاد و شاخص های سرمایه انسانی در کشورها و صنایع مختلف می‌تواند متفاوت باشد (۳۴). در نتیجه، به نظر می‌رسد در این حوزه، یک خلاء پژوهشی وجود دارد و پژوهش در راستای اعتباریابی و مدل‌سازی سرمایه انسانی و همچنین تدوین ابزاری برای سنجش آن از اهمیت بالایی برخوردار است (۵). چراکه تنها زمانی سرمایه انسانی و هر متغیر دیگر سازمانی قابل مدیریت است که قابل اندازه‌گیری باشد (۷).

اثربخشی سازمان‌های ورزشی - به عنوان یک صنعت خدمات محور-، بستگی به کیفیت و کمیت سرمایه‌های انسانی آنها دارد (۲۲). از آنجایی که ورزش شامل تولید و مصرف عملکردهای ورزشی انسان‌ها است؛ در نتیجه سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع در این صنعت به شمار می‌آید. مدیریت سرمایه انسانی و ارتباط و هماهنگی آن با سایر منابع، دارای بیشترین نقش در موفقیت سازمان‌های موجود در صنعت ورزش است (۱۷، ۳۵). کاسکلی و همکاران^۴ (۲۰۰۶) و تیلور و مک گراو^۵ (۲۰۰۶) معتقدند موفقیت یا شکست سازمان‌های ورزشی در سطح فردی (کارکنان سازمان‌های ورزشی، ورزشکاران، مربیان، داوران و ورزش‌های فردی) تیمی (گروه‌های کاری، تیم‌های ورزشی) و در سطح سازمانی (فدراسیون-های ورزشی و باشگاه‌های ورزشی و سایر سازمان‌های ورزشی) وابسته به سرمایه‌های انسانی آنها می‌باشد (۱۵، ۳۵). در همین راستا، دیکسون و همکاران^۶ (۲۰۰۸) بیان داشته‌اند سرمایه انسانی به عنوان مسیر اصلی در جهت افزایش اثربخشی و مزیت رقابتی در سازمان‌های ورزشی مورد شناسایی قرار گرفته است (۱۷).

علی‌رغم اهمیت بالا و غیر قابل اجتناب سرمایه انسانی در فدراسیون‌ها و سایر سازمان‌های ورزشی اما تلاش جامع

تابعی از سرمایه انسانی است (۱۱). سرمایه انسانی مهم‌ترین عامل در نوآوری و بازسازی استراتژیک سازمان است (۵، ۱۴). بسیاری از صاحب نظران، سرمایه انسانی را به عنوان ارزشمندترین دارایی و سرمایه سازمان محسوب نموده‌اند (۵).

پژوهش‌گران برای مفهوم سرمایه انسانی، شاخص‌ها و ابعاد متفاوتی را در نظر گرفته‌اند. در این راستا، بونتیس (۲۰۰۱) و آبیسکرا و گوتری (۲۰۰۴) سرمایه انسانی را حاوی دانش، مهارت، تجربه، شایستگی، انگیزش، تعهد، نوآوری و خلاقیت، تسهیم دانش، کار تیمی و سایر قابلیت‌های کارکنان و مدیران سازمان می‌دانند که به آنها در موفقیت در امور و فعالیت‌های مختلف یاری می‌رسانند (۳، ۶). بوزبورو و همکاران^۱ (۲۰۰۷)، در تحقیق خود، چهار بعد استعداد، انسجام استراتژیک، هماهنگی فرهنگی و مدیریت دانش را شناسایی کرده‌اند (۷). لی و گوتری^۲ (۲۰۱۰)، یی و داوی^۳ (۲۰۱۰) برای سرمایه انسانی ابعاد خصوصیات جمعیت شناختی کارکنان، توسعه و آموزش کارکنان، دانش مرتبط با کار و روح کارآفرینی را در نظر گرفته‌اند (۲۵، ۳۸).

مرور مبانی نظری و تحقیقات مرتبط با سرمایه انسانی نشان می‌دهد که تحقیقات کمی به طور مستقل به مطالعه سرمایه انسانی پرداخته‌اند و این مفهوم اغلب در قالب یکی از ابعاد سرمایه‌های فکری و یا در مطالعه اثر و روابط سرمایه فکری با سایر متغیرهای سازمانی (برای مثال عملکرد، فرهنگ و...) بررسی شده است. این موضوع باعث شده است تا تلاش نظام‌مند و منسجمی برای تعیین شاخص‌ها و متغیرهای سرمایه انسانی و مدل‌سازی آنها انجام نگردد (۱۰). در این حوزه، محققان به شکل محدودی شاخص های سرمایه انسانی را شناسایی

4 . Cuskelly, Hoye, Auld

5 . Taylor & McGraw

6 . Dixon et al

1 . Bozbura et al.

2 . Lee & Guthrie

3 . Yi & Davey

جامعه آماری این پژوهش شامل رؤسا، نایب رؤسا، دبیران کل، مدیران کمیته‌ها، مربیان و کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران است که تعداد آنها برابر با ۷۰۳ نفر است. با توجه به جدول نمونه‌گیری مورگان، تعداد نمونه برابر با ۲۴۸ نفر می‌باشد اما با توجه به هدف پژوهش حاضر و پیش شرط‌های لازم جهت انجام روش‌های آماری مورد استفاده؛ در نهایت تعداد ۳۱۲ پرسشنامه تکمیل گردید. روش نمونه‌گیری در این پژوهش؛ طبقه‌ای و هدفمند می‌باشد.

ابتدا تمامی فدراسیون‌های ورزشی به دو دسته فدراسیون‌های ورزش‌های تیمی و ورزش‌های انفرادی تقسیم شدند. سپس با توجه به عواملی از جمله تعداد کارشناسان و ساختار و نظام‌های موجود در فدراسیون، تعداد ۸ فدراسیون در رشته‌های تیمی (فوتبال، چوگان، والیبال، هندبال، بسکتبال، هاکی، کبلی و واترپلو) و ۱۰ فدراسیون در رشته‌های انفرادی (وزنه برداری، کشتی، تکواندو، شمشیربازی، بولینگ و بیلارد، دو و میدانی، بوکس، قایق‌رانی، سوارکاری، و آمادگی جسمانی و ایروبیک) انتخاب شدند.

در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از یک سو از تحلیل محتوای مقالات مرتبط با موضوع پژوهش و از سوی دیگر، از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴۰ سؤال می‌باشد که جهت مدل‌سازی و تعیین عوامل و شاخص‌های سرمایه انسانی تهیه شده است. جهت نیل به این هدف و اعتبار بخشی آن، مهمترین عامل، قابلیت روایی و پایایی است. در این پژوهش از روایی محتوایی^۱ (در بخش ابزار اندازه‌گیری شرح داده شد) و روایی سازه^۲ و جهت تعیین پایایی از ضریب پایایی آلفای کرونباخ استفاده شده است.

و منظمی جهت شناسایی و مدل‌سازی ابعاد و متغیرهای آن انجام نشده است. در این راستا، بسیاری از محققان از جمله دیکسون و همکاران (۲۰۰۸) و کاسکلی و همکاران (۲۰۰۶)؛ معتقدند تحقیق در پدیده سرمایه انسانی در صنعت ورزش به عنوان یک میدان گسترده و بکر برای پژوهش است و محققان سازمان‌های ورزشی دانش کمی در این حوزه دارند (۱۷، ۱۵).

در حال حاضر، فدراسیون‌های ورزشی ایران تا اندازه‌ای (به صورت تجربی و غیر علمی) وارد حوزه سرمایه‌های انسانی شده‌اند و دانش و مهارت‌ها و ابعاد ناملموس این فدراسیون‌ها نقش قابل توجه و روزافزونی در سبک سرمایه‌های و عملکردی آنها پیدا کرده است و ضرورت دارد تا این روند در آینده به صورتی علمی سیر رشد بیشتری به خود گیرد. تاکنون نحوه محاسبه و گزارش‌دهی سرمایه در این فدراسیون‌ها، بر مبنای اصول حسابداری و مالی بوده است و به سرمایه‌های نامشهود به ندرت اشاره شده است. یکی از مهم‌ترین دلایل عدم گزارش سرمایه‌های انسانی در گزارش‌های سرمایه‌های فدراسیون‌ها و سایر سازمان‌های ورزشی کشور، عدم وجود اطلاعات و شناخت کافی از این مقوله و شاخص‌ها و ابعاد آن است. در این راستا، با تهیه ابزاری برای گزارش‌دهی و اندازه‌گیری سرمایه انسانی می‌توان این شکاف محاسباتی را مرتفع نموده است. با توجه به موارد فوق، پژوهش حاضر بر آن است تا مدلی بومی حاوی ابعاد، شاخص‌ها و ارتباطات بین آنها در فدراسیون‌های ورزشی ایران را تدوین نماید.

روش شناسی پژوهش

این تحقیق، یک پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع تحقیقات کاربردی است و در آن به مدل‌سازی سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران پرداخته شده است.

1 . Content validity
2 . Construct validity

بررسی‌هایی که در پایگاه‌های اطلاعاتی انجام گرفت، تعداد ۳۸۰ مقاله که در مجلات معتبر به چاپ رسیده بودند مورد بررسی قرار گرفت و از بین آنها ۱۹۷ مقاله جهت استفاده در پژوهش، مفید تشخیص داده شد. پس از مطالعه عمقی این مقالات، تعداد ۶۵ مقاله که در آنها به شاخص‌ها و ابعاد سرمایه انسانی اشاره شده است انتخاب گردید و شاخص‌های سرمایه انسانی از آنها استخراج شد. در پایان این مرحله، تعداد ۵۱ شاخص مورد شناسایی قرار گرفت. در مرحله بعد، با استفاده از نظرات متخصصین مدیریت ورزشی و مدیران و متخصصان اجرایی فدراسیون‌های ورزشی، این شاخص‌ها از لحاظ روایی صوری و محتوا مورد بررسی قرار گرفتند. در این مرحله، تعداد ۶ شاخص نامرتب و ۵ شاخص دارای تشابه معنایی تشخیص داده شد. تعداد ۸ شاخص نیز مورد اصلاح قرار گرفت و در نهایت تعداد ۴۰ سؤال انتخاب و وارد فرایند گردآوری داده‌ها شد.

شناسایی ساختار عاملی اولیه سرمایه انسانی

همانگونه که در بخش روش شناسی ذکر شد، تعداد ۴۰ مورد (سؤال) به عنوان شاخص‌های اولیه سرمایه انسانی مورد شناسایی قرار گرفته است. جهت شناسایی عوامل پنهان (سازه) سرمایه انسانی، بر روی داده‌های گردآوری شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده است. این روش، یک شیوه تحلیل چند متغیری است که برای شناسایی ساختار عاملی در مجموعه‌ای از سؤالات مورد استفاده قرار می‌گیرد. تحلیل عاملی اکتشافی، همبستگی بین متغیرها را با کمترین عوامل شرح داده و از طریق دوران عامل‌ها، مناسب‌ترین جواب را برای شناسایی عامل‌ها ارائه می‌دهد. برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی، ابتدا پیش شرط‌های انجام این آزمون مورد بررسی قرار گرفته است. سطح معنی‌داری حاصل از انجام آزمون‌های بارتلت جهت بررسی کرویت داده‌ها برابر با ۰/۰۰۰ بدست آمد که از

در این پژوهش هم از روش‌های آمار توصیفی و هم استنباطی بهره گرفته شده است. در بخش نخست، نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها در قالب ارائه نتایج میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش بیان شده است. در بخش دوم از روش‌های آمار استنباطی از جمله آزمون آلفای کرونباخ، تحلیل عاملی اکتشافی^۱، مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تاییدی^۲) و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

در انجام آزمون‌های فوق از نرم افزارهای آماری Spss, Excel, Amos, استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

برای انجام این پژوهش، که محصول نهایی آن ساخت مدل و ابزار سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی است، مطابق با الگوی‌های ساخت ابزار در علوم مدیریت عمل شده و پنج مرحله زیر در نظر گرفته شده است:

- ۱- شاخص سازی و انجام روایی محتوا
- ۲- انجام تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین ساختار عاملی اولیه^۳
- ۳- تعیین پایایی ابزار
- ۴- انجام تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی ساختار عاملی و روایی همگرا^۴
- ۵- بررسی روایی واگرا^۵

شاخص سازی و انجام روایی محتوا

در این پژوهش، در مرحله نخست، جهت تعیین شاخص‌های سرمایه انسانی به مطالعه مقالات و مبانی نظری مربوطه پرداخته شد. در این راستا، ابتدا طی

- 1 . Exploratory Factor Analysis (EFA)
- 2 . Confirmatory Factor Analysis (CFA)
- 3 . Initial Factorial Structure
- 4 . Convergent validity
- 5 . Discriminant validity

همانگونه که در این جدول قابل مشاهده است، میزان آلفا برای هر یک از عوامل بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۱ است. میزان آلفای کل آزمون برابر با ۰/۹۰ بدست آمد. از آنجایی که بسیاری از محققان، حداقل میزان قابل قبول پایایی را در دامنه‌ی ۰/۶۰ تا ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند (۲۴) در نتیجه می‌توان گفت ابزار اندازه‌گیری سرمایه انسانی در فراسیون‌های ورزشی از همسانی درونی مطلوبی برخوردار است.

بررسی ساختار عاملی و روایی همگرا

جهت بررسی ساختار عاملی، از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. در این روش، پژوهشگر، میزان هماهنگی و برازش داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را مورد بررسی قرار می‌دهد. نتایج حاصل از انجام تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم (کل مدل) در جدول زیر نمایش داده شده است. همانگونه که در این جدول می‌توان مشاهده نمود، میزان سطح معنی‌داری حاصل از آزمون برابر با ۰/۰۰۱، شاخص خی دو برابر با ۵۸۵/۲۸، شاخص خی دو تقسیم بر درجه آزادی برابر با ۱/۵۸، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریباً^۴ برابر با ۰/۰۴۳، شاخص برازش تطبیقی^۵ ۰/۹۲، شاخص نکویی برازش^۶ ۰/۹۰ و شاخص نکویی برازش تطبیقی^۷ ۰/۸۷ می‌باشد. با توجه به معیارهای برازش مدل‌های تاییدی که در جدول ۲ ذکر شده است، تمامی شاخص‌های مدل سرمایه انسانی در این پژوهش در سطح عالی و قابل قبول قرار دارند و می‌توان نتیجه‌گیری نمود که مدل سرمایه انسانی در پژوهش حاصل دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول می‌باشد.

۰/۰۵ کوچکتر و نشان می‌دهد انجام تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب بوده و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. شاخص کفایت نمونه‌برداری کیزر-میر-اوکلین^۱ به عنوان دومین پیش شرط، برابر با ۰/۷۹۶ (نزدیک به یک) بدست آمد در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که تعداد نمونه (۳۱۲ نفر) در این پژوهش برای انجام تحلیل عاملی کافی است.

جهت انجام تحلیل عاملی اکتشافی از روش تحلیل مولفه‌های اصلی^۲ و چرخش واریماکس^۳ استفاده شده است. تعداد ۷ عامل به عنوان عوامل ساختاری سرمایه انسانی استخراج گردید. این ۷ عامل به طور کلی ۵۹/۰۳٪ از واریانس کل را تبیین می‌نمایند (به جدول ۱ مراجعه شود). معیار انتخاب سؤالات، به عنوان یک شاخص برای عوامل، دارا بودن ارزش ویژه بالاتر از یک و همچنین بار عاملی ۰/۴ و بالاتر به شرطی که در دیگر عوامل کمتر از این مقدار ظاهر شود بوده است (۲۴). در این راستا، تعداد ۱۱ سؤال حذف شده اند و در نهایت ۲۹ سؤال انتخاب گردید. هر یک از این سؤالات، عوامل مربوطه و میزان بار عاملی آنها در جدول ۱ نمایش داده شده است. نام گذاری عوامل با توجه به مفهوم جمعی سؤالات مربوط به عامل‌ها و همچنین با استفاده از مبانی نظری انجام گرفته است که عبارت‌اند از: انگیزش، مدیریت و رهبری، دانش و مهارت، تعهد، تجربه، شایستگی‌های مرتبط با کار و کارآفرینی.

پایایی ابزار سرمایه انسانی

جهت بررسی پایایی (همسانی درونی) ابزار اندازه‌گیری، از آزمون آلفای کرانباخ-رایج‌ترین روش سنجش پایایی- استفاده شده است (هینکین، ۱۹۹۵). نتایج مربوط به این بخش، در جدول ۱ نمایش داده شده است.

4 . Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

5 . Comparative Fit Index (CFI)

6 . Goodness of Fit Index (GFI)

7 . Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

1 . KMO

2 . Principal Component Analysis

3 . Varimax with Kaiser Normalization

جدول ۱. نتایج حاصل از انجام تحلیل عاملی اکتشافی شاخص های سرمایه انسانی در فدراسیون های ورزشی

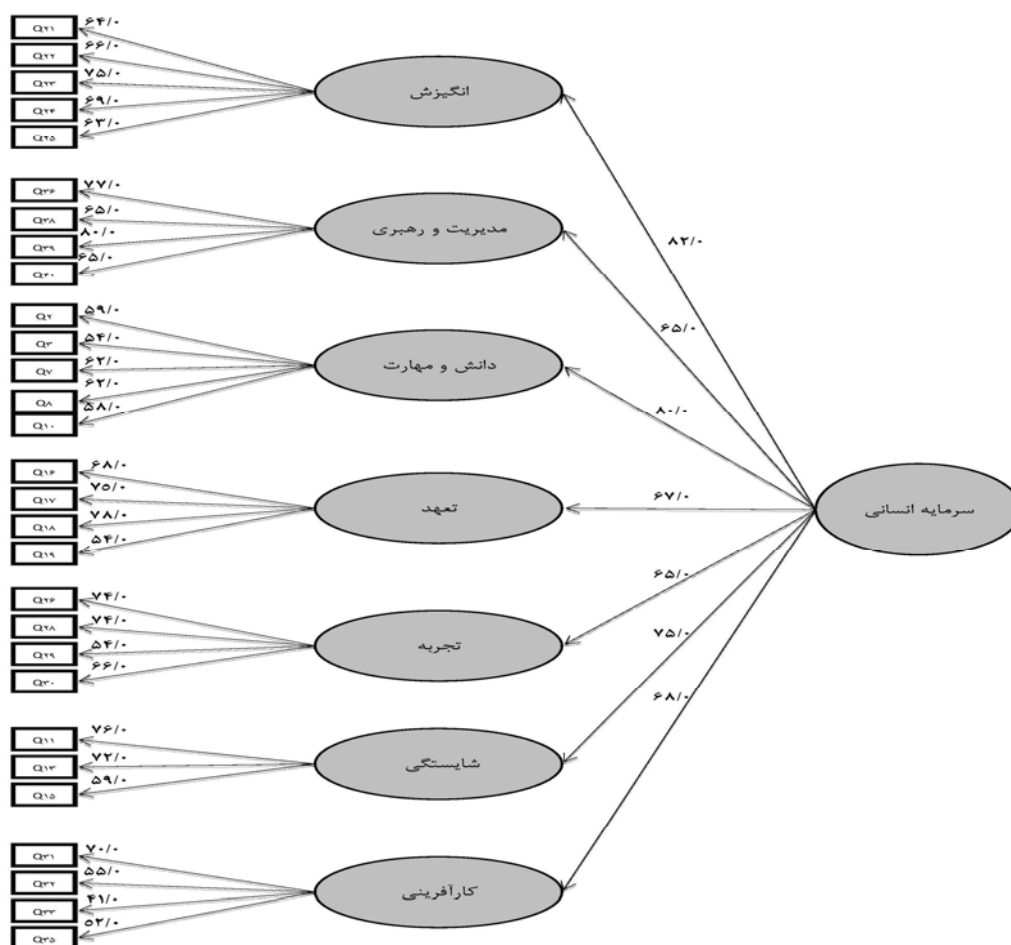
عوامل	انگیزش	مدیریت و رهبری	دانش و مهارت	تعهد	تجربه	شایستگی	کارآفرینی
سؤالات (شاخص ها)							
به کارگیری تمام توانمندی و انرژی توسط کارکنان	۰/۵۳						
وجود سیستم پاداش دهی مادی و غیر مادی رضایت بخش	۰/۷۰						
برنامه ریزی برای ارتقاء انگیزش کارکنان	۰/۷۲						
توجه به نیازها و خواسته های بهداشتی - روانی کارکنان	۰/۶۸						
برخورداری کارکنان از روحیه و رضایت بالا	۰/۶۴						
مهارت های مدیریتی (برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل)		۰/۷۶					
توانایی تصمیم گیری و حل مسائل در مدیران		۰/۷۷					
توانایی مدیران در ایجاد انگیزه		۰/۶۹					
دانش و تخصص های حرفه ای مدیران		۰/۷۵					
میزان مدارک تحصیلی دانشگاهی			۰/۵۹				
برگزاری دوره های آموزشی			۰/۵۳				
تناسب مدرک و نوع تخصص تحصیلی با امور محوله			۰/۶۵				
خبرگی و تخصص کارکنان			۰/۷۲				
به روز و کارآمد بودن دانش و تخصص کارکنان			۰/۵۷				
احساس تعلق و وابستگی				۰/۶۸			
ماندن در فدراسیون از روی میل و رغبت				۰/۷۷			
از نظر اخلاقی، خود را ملزم به ادامه ی کار دانستن				۰/۸۲			
تلاش در راستای رفع مشکلات فدراسیون				۰/۵۴			
کارآمدی تجارب کارکنان					۰/۸۱		
سطح تجارب شغلی و حرفه ای					۰/۸۲		
توجه به تجارب در توسعه روش ها و فرایندهای انجام کار					۰/۵۱		
حمایت از تجربه اندوزی و توسعه تجارب					۰/۵۹		
توانمندی کارکنان برای مشارکت در تصمیم گیری.						۰/۵۷	
قابلیت کارکنان در یادگیری فردی و یادگیری از یکدیگر						۰/۷۳	
توانایی انجام کار تیمی						۰/۸۲	
قابلیت کارکنان در ایده پردازی و ارائه افکار جدیدی							۰/۵۶
پتانسیل ایده های ارائه شده برای ایجاد نوآوری							۰/۷۱
ریسک پذیری							۰/۷۴
حمایت از خلاقیت و نوآوری							۰/۵۰
مقادیر ویژه اولیه کل	۸/۰۵	۱/۰۲	۱/۶۹	۱/۶۳	۱/۳۷	۱/۲۴	۱/۱۱
درصد واریانس	۲۷/۷۵	۶/۹۴	۵/۸۴	۵/۶۴	۴/۷۴	۴/۲۸	۳/۸۴
درصد تراکمی واریانس	۲۷/۷۵	۳۴/۷۰	۴۰/۵۴	۴۶/۱۷	۵۰/۹۱	۵۵/۱۹	۵۹/۰۳
ضریب آلفا (α)	۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۶۲

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل سرمایه‌های انسانی در فدراسیون‌های ورزشی

نتیجه	نتایج مدل	معیار برازش قابل قبول		شاخص‌های برازش
		قبول	عالی	
عالی	۱/۵۸	۵ >	۳ >	مربع خی تقسیم بر درجه آزادی (X2/df)
عالی	۰/۰۴۳	۰/۱۰ >	۰/۰۵ >	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)
قابل قبول	۰/۹۲	۰/۹۰ <	۰/۹۵ <	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
قابل قبول	۰/۹۰	۰/۹۰ <	۰/۹۵ <	شاخص نکویی برازش (GFI)
قابل قبول	۰/۸۷	۰/۸۵ <	۰/۹۰ <	شاخص نکویی برازش تطبیقی (AGFI)

بیشترین (۰/۸۰) معنی‌دار و در سطح قابل قبولی قرار دارد. در نهایت با توجه به ارتباطات بدست آمده می‌توان نتیجه‌گیری نمود که مدل و ابزار سرمایه انسانی، از همگرایی مطلوبی برخوردار است.

مدل مرتبه دوم سرمایه انسانی در شکل ۱ نمایش داده شده است. همانگونه که در این نمایه می‌توان مشاهده نمود، تمامی ضرایب بین هر یک از عوامل و سرمایه انسانی (کمترین ۰/۶۵ و بیشترین ۰/۸۲) و همچنین ضرایب بین سؤالات و عوامل (کمترین ۰/۴۱ و



شکل ۱: مدل سرمایه‌های انسانی در فدراسیون‌های ورزشی

بررسی روایی واگرا

روایی واگرا، بیانگر میزان تفاوت و تمایز بین یک مفهوم از دیگر مفاهیم است (۳۶). در این پژوهش، جهت بررسی روایی واگرا، همبستگی درونی بین سرمایه انسانی و هر یک از ابعاد آن مورد سنجش قرار گرفته است. همانگونه که در جدول ۳ نمایش داده شده است، بین

سرمایه انسانی و هر یک از ابعاد آن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (که بیانگر روایی همگرا است) و از سویی دیگر بین هر یک از ابعاد سرمایه انسانی ارتباطی ضعیف تر از ارتباط این ابعاد با سرمایه انسانی وجود دارد که این موضوع، بیانگر روایی واگرای ابزار پژوهش است.

جدول ۳. نتایج حاصل از بررسی همبستگی درونی و نتایج توصیفی سرمایه انسانی و ابعاد آن

۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
							۱	۱- دانش و مهارت
						۱	۰/۳۹۰	۲- شایستگی
					۱	۰/۳۴۷	۰/۴۶۳	۳- تعهد
				۱	۰/۴۵۸	۰/۴۵۹	۰/۵۳۰	۴- انگیزش
			۱	۰/۴۵۳	۰/۳۵۸	۰/۳۰۳	۰/۴۵۴	۵- تجربه
		۱	۰/۳۴۷	۰/۲۹۷	۰/۳۶۸	۰/۳۱۵	۰/۳۶۲	۶- کارآفرینی
	۱	۰/۳۳۱	۰/۳۵۶	۰/۴۶۹	۰/۲۹۲	۰/۴۳۹	۰/۳۱۸	۷- مدیریت و رهبری
۱	۰/۶۵۳	۰/۶۰۶	۰/۶۹۹	۰/۷۷۰	۰/۶۹۷	۰/۶۷۱	۰/۷۲۳	۸- سرمایه انسانی
۳	۳/۱۲	۳/۰۷	۳/۴۲	۲/۶۱	۳/۰۱	۲/۹۸	۲/۷۴	میانگین از ۵
۰/۶۰	۰/۶۳	۰/۶۰	۰/۶۶	۰/۶۳	۰/۷۳	۰/۶۱	۰/۶۶	انحراف معیار

بحث و نتیجه گیری

با ورود به اقتصاد دانشی، نقش دارایی های نامشهودی همچون سرمایه های انسانی در مقایسه با گذشته، از اهمیت بیشتری برخوردار شده است؛ بطوری که مزیت رقابتی آینده سازمان های ورزشی در گرو استفاده موثر و مناسب از این نوع دارایی های نامشهود می باشد. اولین گام جهت بهره گیری و مدیریت این دارایی ها، شناسایی آنها است. در نتیجه در این پژوهش سعی شد تا شاخص ها، ابعاد و مؤلفه های سرمایه انسانی در فدراسیون های ورزشی مورد شناسایی و مدل سازی قرار گیرد. برای نیل به هدف فوق، در این پژوهش، مطابق با الگوی های مدل سازی و ساخت ابزار در علوم مدیریت عمل شده است.

پس از انجام روایی محتوایی، ۴۰ شاخص برای سرمایه های انسانی در فدراسیون های ورزشی مورد شناسایی قرار گرفت. این شاخص ها پس از گردآوری داده ها مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفتند و در نهایت ۷ عامل به عنوان ابعاد اصلی سرمایه های انسانی، شناسایی شدند. این عوامل ۵۹/۰۳٪ از واریانس کل را تبیین نمودند که نشان از قابلیت مطلوب آنها در تشکیل سرمایه های انسانی در فدراسیون ها است.

اولین عامل شناسایی شده، «انگیزش» می باشد. این عامل به تنهایی، ۲۷/۷۵٪ از واریانس کل سرمایه انسانی را به خود اختصاص داده است که بیشترین میزان در بین عوامل می باشد و نشان از اهمیت و سهم بالاتر این عامل در سرمایه های انسانی است. با توجه به شاخص هایی که در این پژوهش برای انگیزش در نظر گرفته شده است،

(۲۰۰۷) مشابه می باشد. در همین راستا، هلیم (۲۰۱۰)، عامل توانایی‌های رهبری را شناسایی کرده است (۲۰، ۷). «دانش و مهارت»، ۵/۸۴٪ از واریانس کل را تشکیل داده است. دانش مرتبط با کار دربر گیرنده، میزان مدارک تحصیلی دانشگاهی، برگزاری دوره های آموزشی، تناسب دانش و تخصص کارکنان با امور محوله، خبرگی و تخصص کارکنان و به روز و کارآمد بودن دانش و تخصص کارکنان است. این عامل با عامل دانش فنی بوئو و همکاران^۴ (۲۰۰۳)، عامل شایستگی‌های کارکنان چن و همکاران (۲۰۰۴) و عامل آموزش و تربیت کارکنان شربتی و همکاران (۲۰۱۰)، همخوانی دارد (۳۱، ۸، ۱۱).

چهارمین عامل سرمایه انسانی، «تعهد» نام گذاری شده است. تعهد دربر گیرنده شاخص‌هایی از قبیل، احساس تعلق و وابستگی، ماندن در فدراسیون از روی میل و رغبت، تمایل برای ادامه همکاری با فدراسیون و تلاش در راستای رفع مشکلات فدراسیون است. چن و همکاران (۲۰۰۴) و کیم و کومار (۲۰۰۹) در تحقیقات خود بر تعهد به عنوان یکی از عوامل سرمایه انسانی شناسایی کرده‌اند (۱۱، ۲۳).

«تجربه» به عنوان یکی دیگر از عوامل سرمایه انسانی شامل میزان تجارب و سوابق کاری کارکنان و پتانسیل و کارآمدی تجارب و همچنین میزان حمایت فدراسیون و مدیران از تجربه اندوزی و به کارگیری آنها است. همسو با این یافته پژوهش، ادوینسون و مالون (۱۹۹۷) و شربتی همکاران (۲۰۱۰) تجربه را به عنوان یکی از ابعاد سرمایه انسانی در نظر گرفته‌اند (۱۸، ۳۱).

«شایستگی های مرتبط با کار»، ششمین عامل سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی است. این عامل شامل توانمندی‌ها و شایستگی‌هایی است که در کارکنان وجود دارد و یا با استفاده از تجربه و آموزش و یا سایر

این بعد را می توان شامل سطح روحیه و رضایت کارکنان و همچنین مقدار انرژی و توانمندی که برای سازمان به کار می‌بندند باشد. علاوه این انگیزش شامل مکانیزم‌هایی از قبیل برنامه ریزی برای ارتقاء انگیزش کارکنان، توجه به نیازها و خواسته های بهداشتی- روانی، سیستم پاداش‌دهی است. به طور کلی می‌توان گفت در این پژوهش انگیزش را در قالب دو بعد نتیجه‌ای و فرایندی مورد سنجش قرار گرفته است. و این همان نکته ای است که در اغلب تحقیقات این حوزه به آن تاکید شده است و وجود ترکیبی از شاخص‌های نتیجه ای و فرایندی می‌تواند به افزایش کیفیت سنجش سرمایه‌های انسانی کمک نماید. همسو با این پژوهش، محققانی از جمله کابریلو و همکاران^۱ (۲۰۰۹)، هلیم^۲ (۲۰۱۰) و شربتی و همکاران^۳ (۲۰۱۰)، به انگیزش به عنوان یکی از ابعاد سرمایه انسانی اشاره کرده‌اند (۹، ۲۰، ۳۱).

دومین عامل سرمایه انسانی، «مدیریت و رهبری» نام گذاری شده است. این عامل دومین عامل از نظر سهم در میزان واریانس کل است که بیانگر اهمیت بالای مدیریت و رهبری در شکل‌گیری سرمایه های انسانی است. این عامل همان‌گونه که از نام آن پیداست، شامل دو خصوصیت مدیران - مدیریت و رهبری- برای اداره فدراسیون‌های ورزشی است. مدیریت بیانگر شاخص‌هایی چون قابلیت‌ها و مهارت‌های مدیریتی مدیران (برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل)، دانش و تخصص‌های حرفه ای آنها و همچنین توانایی تصمیم‌گیری و حل مسئله است. از سویی دیگر، شاخص‌های قابلیت‌ها و توانایی‌های ارتباطی مدیران و توانایی آنها در ایجاد انگیزه، بر قابلیت‌های رهبری در مدیران تاکید دارد. عامل مدیریت و رهبری در پژوهش حاضر با عامل رهبری در پژوهش بوزبورو و همکاران

- 1 . Cabrilo et al.
- 2 . Halim. Siana
- 3 . Sharabati et al.

اعم از مشهود و نامشهود، ترکیب گردد (یکپارچگی درونی) (۲۱). نکته مهم دیگر در مورد سرمایه های انسانی این است که مالکیت این نوع سرمایه از اهمیت بالایی برخوردار است. به عبارتی دیگر، جلب رضایت و تعهد کارکنانی که دارای خیرگی، دانش، مهارت و شایستگی های بالایی است دارای اهمیت فراوانی است؛ چراکه خروج این افراد، مشابه با فرار مغزها می باشد و منجر به از دست رفتن حافظه سازمانی می شود (۶) و یک نوع تهدید برای فدراسیون ها و دیگر سازمان های ورزشی است.

در نهایت در این پژوهش، مدل و ابزار سنجش سرمایه های انسانی در فدراسیون های ورزشی ایران تدوین گردید. این مدل و ابزار می تواند به عنوان مکملی برای سیستم گزارش دهی مالی در فدراسیون های ورزشی مورد استفاده قرار گیرد. نتایج حاصل از سنجش سرمایه های انسانی می تواند فدراسیون ها را در تدوین برنامه های استراتژیک، سنجش میزان پیشرفت و نیل به برنامه ها، مقایسه و بهینه کاوی، تصمیم گیری، ارائه پاداش و جبران خدمات کارکنان، ابلاغ این سرمایه به ذی نفعان و در نهایت در ارزیابی عملکرد یاری رساند.

عوامل در کارکنان شکل گرفته و آنها را از دیگر فدراسیون ها و سازمان ها متمایز نموده است. این شایستگی ها شامل توانمندی کارکنان برای مشارکت در تصمیم گیری، قابلیت کارکنان در یادگیری فردی و یادگیری از یکدیگر و توانایی انجام کار تیمی است. همسو با این پژوهش، بوئو و همکاران (۲۰۰۳) و رامیرز^۱ (۲۰۱۰) عاملی به نام شایستگی ها و قابلیت ها را در نظر گرفته اند (۸، ۲۹).

هفتمین بعد از ابعاد مورد شناسایی در این پژوهش «کارآفرینی» است. قابلیت کارکنان در ایده پردازی و ارائه افکار جدید، پتانسیل ایده های ارائه شده توسط کارکنان برای ایجاد نوآوری، سطح ریسک پذیری کارکنان و میزان حمایت از خلاقیت و نوآوری از شاخص هایی است که در این پژوهش برای کارآفرینی در نظر گرفته شده است. این عامل با عامل خلاقیت کارکنان چن و همکاران (۲۰۰۴)، روح کارآفرینی لی و همکاران (۲۰۰۶) و نوآوری و خلاقیت شربتی و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد (۲۶، ۱۱، ۳۱).

به طور کلی، نتایج بدست آمده از انجام تحلیل عاملی تاییدی نشان می دهد که مدل سرمایه انسانی قابل برازش و کاربرد در فدراسیون های ورزشی است. در راستای کاربرد و استفاده از سرمایه انسانی و یا هر سرمایه نامشهود دیگری باید به این نکته توجه نمود که خلق ارزش از طریق دارایی های نامشهود غیر مستقیم است و اثرگذاری آنها با تاخیر زمانی رخ می دهد. در راستای استفاده موثر از سرمایه های انسانی باید به دو عامل مهم یکپارچگی درونی و بیرونی توجه شود چرا که این دو عامل موجب تولید ارزش می شوند. سرمایه های انسانی خودشان ارزش خلق نمی کنند و ارزش آنها جدا از محیط و استراتژی سازمانی نیست (یکپارچگی بیرونی). ارزش حاصل از سرمایه های انسانی هنگامی رخ می نماید که بطور موثر با دیگر سرمایه ها

منابع و مآخذ

۱. فطرس، محمد حسن و بیگی، تورج (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی اثرات سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران در دو بخش دولتی و خصوصی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال دهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۸). صص ۱۰۱-۱۲۵.
۲. ملکیان، اسفندیار و زارع بهنمیری، محمد جواد (۱۳۸۹). تبیین اثرات سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت های داروسازی با رویکرد فازی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال دهم، شماره ۲ (پیاپی ۴۰). صص ۱۳۵-۱۵۶.
3. Abeysekera, I. & Guthrie, J. (2004). **“Human capital reporting in a developing nation”**, The British Accounting Review, Vol. 36, pp. 251-268.
4. Bassi, LJ and Van Buren, ME. (1999). **“Valuing investments in intellectual capital”**, International Journal of Technology Management, pp 414-432.
5. Bontis, N. (1998). **“Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models”**, Management Decision, Vol. 36 No. 2, pp. 63-76.
6. Bontis, N. (2001). **“Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital”**, International Journal of Management Reviews, Vol. 3 No. 1, pp. 41-60.
7. Bozbura, F.T. Beskese, A. and Kahraman .C. (2007). **“Prioritization of human capital measurement indicators using fuzzy AHP”**, Expert Systems with Applications, 32:1100-1112.
8. Bueno, E., Merino, C. and Salmador, M.P. (2003). **“Towards a model of intellectual capital in public administrations”**, 3rd International Conference, Iberoamerican Academy of Management, Sa~o Paulo, 7-10 December.
9. Cabrilo. S., Uzelac. Z., Cosic. I. (2009). **“Researching indicators of organizational intellectual capital in Serbia”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 10 Iss: 4, pp.573 – 587.
10. Carson, E., Ranzijn, R., Winefiel, A., Marsden, H. (2004). **“Intellectual capital: Mapping employee and work group attributes”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 5, No.3. pp. 443-463.
11. Chen, J., Zhu, Z. and Xie, H. (2004). **“Measuring intellectual capital: a new model and empirical study”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 5 No. 1, pp. 195-212.
12. Choong, K. K. (2008). **“Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 9, No. 4. pp. 609-638.
13. Cohen, S. & Kaimenakis, N. (2007). **“Intellectual Capital and Corporate Performance in. Knowledge Intensive SMEs”**, The Learning Organization, Vol.14 (3), 241–262.
14. Curado, C., & Bontis, N. (2007). **“Managing intellectual capital: the MIC Matrix”**, International Journal of Knowledge and Learning, Vol. 3 Nos 2/3, pp. 316-28.
15. Cuskelly, G., Hoye, R., & Auld, C. (2006). **“Working with volunteers in sport: Theory and practice”**, New York: Routledge, P:31.

16. Damodaran, A. (2009). **“Invisible Value? Valuing Companies with Intangible Assets”**, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract>.
17. Dixon, M.A., Noe, R., & Pastore, D. (2008). **“Human resource management systems and organizational effectiveness in non-profit sport organizations: A multilevel approach”**, International Journal of Sport Management, 9, 22-45.
18. Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). **“Intellectual Capital. Realizing your Companies True Value by Finding its Hidden Brainpower”**, New York: Harper Business Publisher. pp.31-35.
19. Giuliani, M., Marasca, S. (2011). **“Construction and valuation of intellectual capital: a case study”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 12 Iss: 3, pp.377 – 391.
20. Halim, S. (2010). **“Statistical analysis on the intellectual capital statement”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 11 Iss: 1, pp.61 – 73.
21. Kaplan, R. & Norton, D. (2004). **“Strategy Map: Converting Intangible Assets into Tangible Outcome”**, Harvard Business School Press, Boston, MA. pp.199-275.
22. Karen, B. (2009). **“Sport management”**, Learning Matters Ltd. p.87.
23. Kim, D. Y., & Kumar, V. (2009). **“A framework for prioritization of intellectual capital indicators in R&D”**, Journal of Intellectual Capital, 10(2), 277–293.
24. Kline, P. (1993). **“An easy guide to factor analysis”**, London: Routledge. p.53.
25. Lee, L. L., Guthrie, J. (2010). **“Visualizing and measuring intellectual capital in capital markets: a research method”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 11 Iss: 1, pp.4 - 22.
26. Li, J., Pike, R., Haniffa, R. (2006). **“Intellectual Capital Disclosures in Corporate Annual Reports: A European Comparison”**, Working Paper, No 06/24, Bradford University School of Management
27. Ljiljana, K., & Slađana, Č. (2009). **“A strategic model for measuring intellectual capital in Serbian industrial enterprises”**, Economic Annals, Volume LIV, No. 183, p:89-117.
28. Namasivayam, K., Denizci B. (2006). **“Human capital in service organizations: identifying value drivers”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 7 Iss: 3, pp.381 – 393.
29. Ramirez, Y. (2010). **“Intellectual capital models in Spanish public sector”**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 11 No. 2. pp. 248-264.
30. Seetharaman, A., Sooria, H. H., Saravanan, A. S. (2002). **“Intellectual Capital Accounting and Reporting in the Knowledge Economy”**, Journal of Intellectual Capital, 3(2), 128-148.
31. Sharabati, A.A., & Jawad. S. N., Bontis, N. (2010). **“Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan”**, Management Decision, Vol. 48 No. 1, 2010, pp. 105-131.
32. Sofian, S., Tayles, M.E. and Pike, R.H. (2004). **“Intellectual capital: an evolutionary change in management accounting practices”**, Working Paper Series No. 04/29, Bradford University School of Management, Bradford.

33. Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). "**The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities**", *Academy of Management Journal*, 48, 450–463.
34. Sveiby, K. E. (1995). "**Market Value of Intangible Assets**", retrieved from <http://www.sveiby.com/articles/MarketValue.html>
35. Taylor, T & McGraw, P. (2006). "**Exploring human resource management practices in nonprofit sport organizations**", *Sport Management Review*, Vol. 9, Issue 3, pp. 229-251.
36. Thiétart, R. A. (2001). "**Doing Management Research: A Comprehensive Guide**", London; Thousand Oaks, Calif: SAGE. p.199.
37. Weatherly, L. A. (2003). "**The value of people: the challenges and opportunities of human capital measurement and reporting**", *SHRM Research Quarterly* 3, P:1-11,
38. Yi, A., Davey, H. (2010). "**Intellectual capital disclosure in Chinese (mainland) companies**", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11 Iss: 3, pp.326 – 347.