

بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر آمادگی سازمان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان

معصومه محمدحسن^۱

امیربابک مرجانی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۳/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۵/۱

سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر، بستر مناسب را برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف زندگی آماده می‌سازد و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود. در عصر حاضر، مدیران برای توسعه، بیشتر از آنکه به سرمایه‌های فیزیکی و انسانی نیازمند باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند. هدف اصلی این تحقیق، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر آمادگی سازمان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان بوده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان بخش ستادی وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۴۸۰ نفر بود. حجم نمونه براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برابر ۲۱۴ نفر تعیین شد. در این تحقیق به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که روایی این پرسشنامه از طریق روایی محتوایی و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. در بررسی روابط نیز از تحلیل مسیر در قالب مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج این بررسی‌ها نشان داده است که بین بعد رفتاری سرمایه اجتماعی و ابعاد تولید، انتشار، ذخیره‌سازی و به کارگیری دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین، رابطه معنی‌داری بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و ابعاد تولید، انتشار، ذخیره‌سازی و به کارگیری دانش مشاهده می‌شود. بنابراین، فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر رابطه دار بودن دو متغیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش مورد تأیید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی، مدل یابی معادلات ساختاری و وزارت ورزش و

جوانان

^۱ . کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، گروه مدیریت اجرایی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ . عضو هیأت علمی، گروه مدیریت اجرایی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

دنیای کسب و کارهای کنونی به شدت در حال تغییر است. سرعت این تغییر به صورتی است که گاهی ماهرترین مدیران نیز نمی‌توانند پیش‌بینی‌های لازم را برای انطباق با این تغییرات اعمال نمایند (ماتوسیاک و همکاران، ۲۰۱۷).

هولت آمادگی را پیش نیاز ضروری برای سازمان برای اینکه در مواجهه با تغییر سازمانی موفق باشد، تعریف کرده است. پیاده‌سازی مدیریت دانش مستلزم این است که عوامل سازمانی مختلف از جمله: ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی ویژگی‌های خاصی داشته و از انسجام لازم برخوردار باشند. بنابراین، ناهماهنگی در بین این عوامل، مانع پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش خواهد بود. به بیان دیگر، شناخت عوامل سازمانی از حیث ویژگی‌های لازم برای پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌تواند بنیان مستحکمی را برای اقدامات بعدی در این راستا فراهم سازد (هولت، ۲۰۱۲). مدیریت دانش به یک محیط فناوری مؤثر برای خودکار کردن فرایندها و پشتیبانی از هماهنگی و نظم وابسته است. مدیریت دانش، فرصت مناسبی را برای بهسازی عملکرد کارکنان، ارتقای تصمیم‌گیری، بهبود اثربخشی و کارایی سازمان، بهبود روند نوآوری و خلاقیت، تسریع خدمات رسانی به جامعه در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد.

حال این سؤال مطرح می‌شود که این سطح از تغییرات را چگونه می‌توان پوشش داد و برآستی راهکار مدیران موفق برای آن چه می‌باشد؟

وزارت ورزش و جوانان به عنوان یک وزارتخانه بزرگ در ایران، حجم بالایی از نیروی انسانی را چه در حوزه کارکنان فعلی و چه در حوزه خدمات‌گیرندگان این وزارتخانه (جوانان و ورزشکاران) - که از سرمایه‌های بالای این مجموعه هستند - دارا می‌باشد. اما، اجرای مدیریت دانش در مجموعه فوق همانند بسیاری از مجموعه‌های دولتی با مشکلات متعددی روبه‌رو بوده است که به نظر محقق می‌توان یکی از زمینه‌های اصلی این موضوع را در حوزه سرمایه اجتماعی متصور بود. در این زمینه معمولاً دانش ایجاد شده توسط کارکنان در یک مسیر سیستماتیک در سازمان جریان نمی‌یابد و افراد کمتر حاضر به انتقال این دانش و درنهایت کاربست آن می‌باشند. با این حال در برخی موارد نیز این فرآیند انجام

می‌شود، اما اثربخشی لازم را در سازمان ندارد که به نظر می‌رسد این موضوع را باید بیشتر در مباحث اجتماعی دنبال نمود.

در همین ارتباط باید بیان نمود که در وزارت ورزش و جوانان ثبت تجربیات انجام نمی‌شود. مشکل حاضر وزارت ورزش و جوانان این است که تجربیات و دانش مدیران و کارشناسان وزارت در حوزه‌های مختلف ثبت و ضبط نمی‌شود و در نتیجه در اختیار دیگران قرار نمی‌گیرد، بنابراین، با ورود افراد جدید به وزارتخانه امکان بهره‌برداری از تجربیات گذشته در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های آتی امکانپذیر نمی‌باشد. این امر موجب آزمون و خطا در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات خواهد شد و عدم اثربخشی فعالیت‌ها و اقدامات طرح‌ریزی شده برای کارکنان و خدمات‌گیرندگان وزارتخانه را به همراه خواهد داشت. هم‌اکنون، در وزارت ورزش و جوانان برنامه‌ریزی و هدفگذاری خاصی برای حل این مشکل و بهبود وضعیت موجود ندارد که این امر موجب می‌شود که کارایی و اثربخشی سازمان نه تنها بهبود نیابد، بلکه در طول زمان با کاهش رو به رو شود.

همچنین، به علت عدم وجود سیستم ثبت و ضبط، اشتراک دانش و تجربیات توسط کارکنان انجام نمی‌گیرد و به علت فقدان سیستم پاداش‌دهی، انگیزه و تمایلی برای اشتراک‌گذاری و تسهیم اطلاعات بین کارکنان وجود ندارد.

عوامل دیگری که در اجرا نشدن مدیریت دانش در وزارتخانه دخیل هستند، شامل موارد زیر می‌باشند:

۱. فرهنگ سازمانی؛

۲. عدم شناخت مدیران ارشد نسبت به اهمیت مدیریت دانش در توسعه و بهبود عملکردهای وزارتخانه؛

۳. عدم برخورداری از فناوری مناسب و فقدان بسترهایی آموزشی مناسب در حوزه فناوری اطلاعات.

حال با طرح این موارد، این سؤال مطرح می‌شود که آیا مدیریت صحیح سرمایه‌های اجتماعی سازمان می‌تواند زمینه اجرای اثربخش و کارایی مدیریت دانش را در تمامی ابعاد مورد بررسی ایجاد نماید؟ و اساساً چه راهکارهایی برای دستیابی به این موضوع قابل ارائه می‌باشد؟

پیشینه پژوهش

موغنی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز» بیان نموده اند که این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و جامعه آماری پژوهش ۱۳۰۰ نفر از کارکنان شاغل در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بودند. پس از نمونه‌گیری از طریق فرمول کوکران، حجم نمونه به تعداد ۲۹۶ نفر برآورد شد. برای سنجش مؤلفه‌های پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه اول برای سنجش میزان سرمایه اجتماعی و پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد برای سنجش مدیریت دانش بود. پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۶۸۲ و پایایی پرسشنامه مدیریت دانش، ۰/۸۰۳ برآورد شد و برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از نظر استادان این رشته بهره گرفته شد- داده‌ها براساس آمار توصیفی و استنباطی و ضریب همبستگی اسپیرمن و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹۰، تحلیل شد. نتایج این تحقیق نشان داده است که کارکنان رسمی با ۵۰/۵ درصد بیشترین فراوانی تحقیق را تشکیل دادند. همچنین، کارکنان دارای مدرک کارشناسی با ۵۰/۵ درصد، بیشترین فراوانی را داشتند. مقادیر به‌دست آمده برای همه متغیرها نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد مدیریت دانش وجود دارد و با تأیید رابطه معناداری آماری، هر ۴ فرضیه فرعی تحقیق تأیید می‌شود.

استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی و تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش» بیان نموده اند که هدف از مقاله حاضر، طراحی، تدوین و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش و تحلیل روابط فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش و رابطه مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری است. جامعه پژوهش را کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان کردستان تشکیل می‌دهند که از این جامعه، نمونه‌ای با حجم ۲۷۸ کارمند با شیوه تصادفی- طبقه‌ای انتخاب شدند. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی و به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جهت سنجش متغیرها، پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی دنیسون، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، خلاقیت و نوآوری به‌کار گرفته شدند. نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معناداری بر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری بر مدیریت

دانش دارند و مدیریت دانش اثر مثبت و معناداری بر خلاقیت و نوآوری دارد. از سوی دیگر، نتایج نشان می‌دهد خلاقیت بر نوآوری اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین، مدل علی خلاقیت و نوآوری با تأکید بر نقش واسطه‌ای متغیر مدیریت دانش تأیید می‌شود. زارعی و بردبار (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ارتقای سطح مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد» بیان نموده‌اند که در پژوهش حاضر، تلاش محققان بر آن بوده است تا با مبنا قرار دادن رویکرد ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) به مقوله سرمایه اجتماعی سازمانی، تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد را تجزیه و تحلیل کنند. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد بودند که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۸۱ نفر تعیین شدند و برای دستیابی دقیق به افراد مورد مطالعه، از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. همچنین، برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت دانش فیلیوس و همکارانش (۲۰۰۰) و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، از روش آلفای کرونباخ به کمک نرم افزار SPSS ۱۵٫۰ استفاده گردید. یافته‌های پژوهش حاضر، حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی سازمانی وجود دارد؛ به طوری که بهبود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی به توسعه مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد منجر می‌شود. گسترش سرمایه اجتماعی در سازمان بهزیستی استان یزد، بر توسعه مدیریت دانش تأثیر بسزایی دارد؛ به گونه‌ای که بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان، موجبات کسب، خلق و انتقال دانش در سازمان را فراهم می‌آورد.

دیانی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد بیان نموده است که سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل، ترکیب و مبادله منابع دانشی سازمان و همچنین، با فراهم‌آوری شرایط لازم از جمله ایجاد اعتماد و تعامل بین اعضای سازمان باعث توسعه مدیریت دانش در سازمان می‌شود. از این رو، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش، مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد تشکیل می‌دهند. این پژوهش از نوع کاربردی بود و با روش پیمایشی انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات، دو پرسشنامه بود: پرسشنامه اول برای سنجش میزان سرمایه اجتماعی مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه بر اساس مدل «ناهاپیت و گوشال» (۱۹۹۸) طراحی شده است که سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری

تقسیم می‌کند. پرسشنامه دوم، توسط پژوهشگر طراحی و برای بررسی میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از میان ابعاد مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی بیشترین ارتباط را با بُعد تولید دانش دارد و کمترین ارتباط نیز میان سرمایه اجتماعی و بُعد ارائه دانش به چشم می‌خورد. همچنین، بین ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با میزان اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری برقرار است و در میان ابعاد سرمایه اجتماعی، بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بیشترین ارتباط را با میزان اجرای مدیریت دانش دارد. الوانی و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی» بیان نموده‌اند که این مقاله نقش و تاثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش و پنج فرایند اصلی آن شامل کسب، ثبت، خلق، انتقال و کاربرد دانش را بررسی می‌کند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت داده‌پردازی ایران تشکیل می‌دادند و اطلاعات پژوهش با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده ماهیت متفاوت اقدامات مدیریت دانش است. بر این اساس، اقدامات سخت و اقدامات نرم مدیریت دانش از یکدیگر متمایز شده‌اند. تأثیر سرمایه اجتماعی نیز بر توسعه مدیریت دانش بسته به ماهیت و نوع این اقدامات، متفاوت بوده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد وجود سرمایه اجتماعی در گروه‌های سازمانی شرکت داده‌پردازی ایران بر توسعه فعالیت‌های نرم مدیریت دانش (شامل فعالیت‌های انتقال و خلق دانش) تاثیرگذار بوده است. با این حال، رابطه معناداری را با توسعه فعالیت‌های سخت مدیریت دانش (شامل فعالیت‌های کسب، ثبت و کاربرد دانش) نشان نداده است.

رمدان و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «سرمایه فکری، مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور اردن» به بررسی این موضوع در این بخش پرداخته است. در این تحقیق از ۲۸۱ سوال در قالب یک پرسشنامه استفاده شد که با بهره‌گیری از روش‌های رگرسیونی ارتباط بین متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داده است که ارتباط معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش وجود دارد.

چویی (۲۰۱۶) به بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رفتار انتشار دانش در آژانس‌های دولتی آمریکایی پرداخته است. در بررسی این موضوع از ابزار پرسشنامه و همچنین، تحلیل رگرسیونی استفاده شده است.

نتایج این بررسی نشان داد که ارتباط معناداری بین سرمایه اجتماعی و رفتار انتشار دانش کارکنان وجود دارد.

هو و همکاران (۲۰۰۶) به تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی بر تمایل کارکنان به تسهیم دانش ضمنی و آشکار در صنایع مختلف پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که پاداش سازمانی، تأثیری منفی بر تمایل به تسهیم دانش ضمنی، اما تأثیری مثبت بر تمایل به تسهیم دانش آشکار داشته است. همچنین، نتیجه تحقیق نشان داده است که سرمایه اجتماعی به‌طور معناداری بر افزایش تمایل کارکنان به تسهیم دانش ضمنی و آشکار تأثیر داشته است.

چن (۲۰۰۴) در تحقیق خود به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در شرکت‌های مختلف پرداخته و ابعاد سرمایه اجتماعی را شامل شبکه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و اهداف تسهیم در نظر گرفته است - ولی مفهوم مدیریت دانش را به‌طور کلی در نظر گرفته است. نتیجه تحقیق نشان داده است که شبکه اجتماعی و اهداف تسهیم رابطه معناداری با تسهیم دانش سازمانی دارد، اما اعتماد اجتماعی تأثیر مستقیمی بر تسهیم سازمانی ندارد.

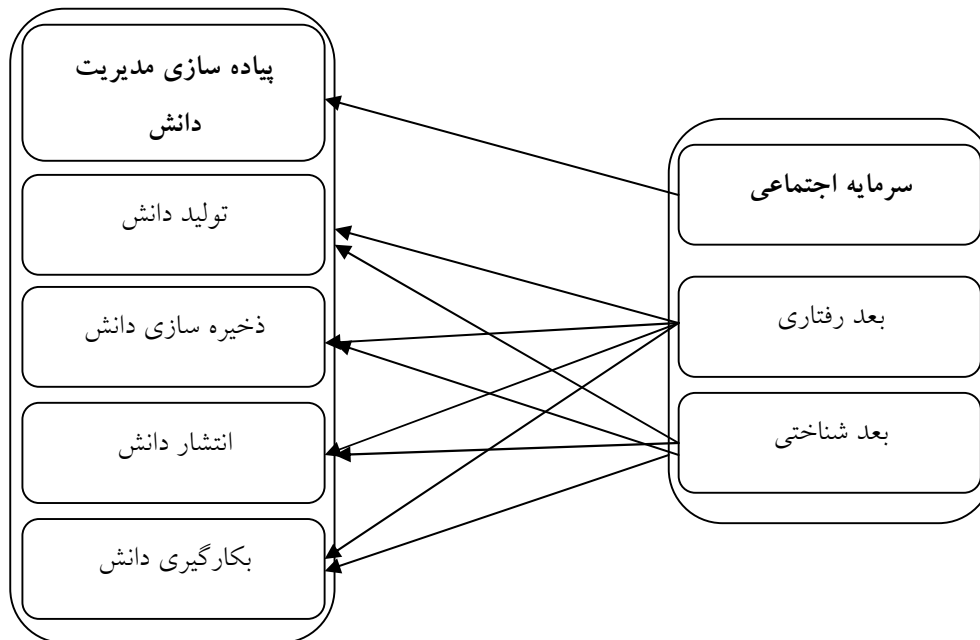
تنگ و داس (۲۰۰۲) در بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بیان نموده‌اند که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان بر تسهیم و انتقال دانش در میان اعضای شبکه‌ها تأثیرگذار است. تنک و داس (۲۰۰۲) نشان داده‌اند وجود سرمایه اجتماعی در سازمان بر تسهیم و انتقال دانش در میان اعضای شبکه‌ها تأثیرگذار است.

وون ادلر (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان داده‌اند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش ارتباط معناداری وجود دارد. لئونارد و همکاران (۲۰۱۰) به شواهد مناسبی مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دست یافته‌اند. با این حال، آنها در پژوهش خود مدیریت دانش را به‌طور کلی و بدون تفکیک ابعاد گوناگون آن مدنظر قرار داده‌اند.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی این تحقیق بر اساس مقاله چویی (۲۰۱۶) و همچنین، مدل عمومی مدیریت دانش نوناکا ترسیم شده است. چویی، سرمایه اجتماعی را در دو بعد اصلی سرمایه اجتماعی رفتاری و شناختی

دسته‌بندی نموده است. همچنین، نوناکا مدیریت دانش را در چهار بعد تولید، انتشار، ذخیره‌سازی و به کارگیری دسته‌بندی نموده است. این مدل مفهومی در قالب شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی (چویی و نوناکا، ۲۰۱۶)

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

سرمایه اجتماعی بر آمادگی سازمان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.

فرضیات فرعی

- بعد رفتاری سرمایه اجتماعی بر تولید دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.
- بعد رفتاری سرمایه اجتماعی بر انتشار دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.
- بعد رفتاری سرمایه اجتماعی بر ذخیره‌سازی دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.
- بعد رفتاری سرمایه اجتماعی بر به کارگیری دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.
- بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تولید دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.
- بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر انتشار دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.

- بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر ذخیره‌سازی دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.
- بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر بگاریگری دانش در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

روش مورد استفاده در این تحقیق، توصیفی پیمایشی می‌باشد. همچنین، این تحقیق از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارشناسان ستاد مرکزی وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دادند. حجم جامعه آماری تحقیق ۴۸۰ نفر و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۴ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده شناسایی و با ابزار پرسشنامه ای با مشخصات زیر مورد آزمون قرار گرفتند:

جدول ۱: مشخصات پرسشنامه ها

نام پرسشنامه	طیف گزینه	منبع	روایی و پایایی
مدیریت دانش	۵ گزینه‌ای لیکرت	چوبی (۲۰۱۶)	Alpha Cronbach
سرمایه اجتماعی	۵ گزینه‌ای لیکرت	چوبی (۲۰۱۶)	Alpha Cronbach

در این تحقیق به منظور بررسی روایی ابزار تحقیق از روش CV۲ استفاده شده است. نتایج این بررسی‌ها نشان از روایی ابزار تحقیق داشته است. همچنین، در این پژوهش جهت برآورد پایایی از روش آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS استفاده شده است که مقدار ضریب الفای کرونباخ پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۷۲۱ و سرمایه اجتماعی ۰/۷۴۵ محاسبه شده است و نشان از پایایی ابزار تحقیق دارد. همچنین، جدول زیر نشان‌دهنده وضعیت پایایی ابزار تحقیق در بخش‌های مختلف می‌باشد:

جدول ۲: پایایی ابزار تحقیق

نام مولفه	ضریب آلفا	قبول/ رد پایایی
تولید دانش	۰/۷۱۲	تایید
ذخیره سازی دانش	۰/۷۲۳	تایید
انتشار دانش	۰/۷۴۵	تایید
به کارگیری دانش	۰/۷۰۱	تایید
مولفه رفتاری سرمایه اجتماعی	۰/۷۲۵	تایید
مولفه شناختی سرمایه اجتماعی	۰/۷۶۸	تایید
کل پرسشنامه	۰/۷۳۸	تایید

در این تحقیق از روش‌های زیر به منظور تحلیل اطلاعات استفاده شده است:

آمار توصیفی

در این بخش اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه آماری همچون تحصیلات با استفاده از جداول و نمودارها تحلیل می‌گردد.

آمار استنباطی

در این بخش با استفاده از آزمون‌های زیر فرضیه‌های تحقیق بررسی می‌شود:

- استفاده از آلفای کرونباخ به منظور پایایی پرسشنامه؛
- استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS به منظور انجام تجزیه و تحلیل‌های مورد نظر و تأیید یا رد فرضیات تحقیق.

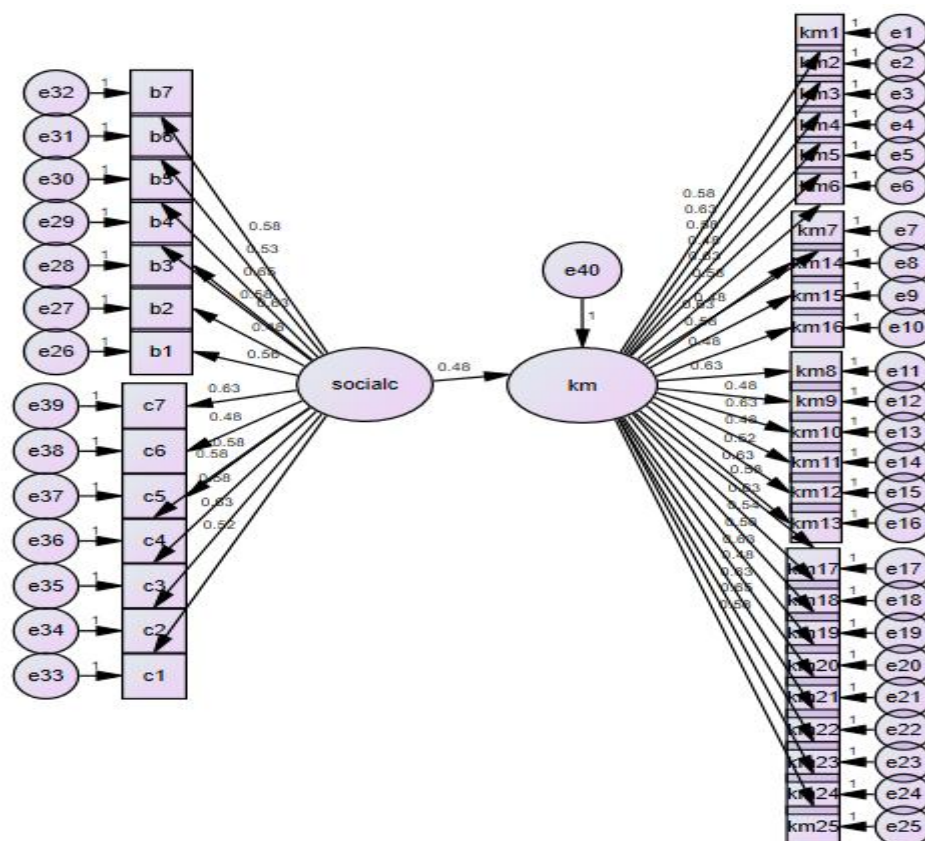
در این پژوهش جهت ارزیابی روایی سازه از نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده می‌شود. در CFA شاخص‌های متعدد برازندگی مدل می‌تواند روایی سازه را مشخص کنند. با استفاده از نرم افزار ایموس برای هر یک از متغیرهای مکنون به همراه هر یک از عوامل آن تحلیل عاملی تأییدی اجرا و مقادیر شاخص‌های χ^2 ، GFI، NFI، RMSEA و SRMR، NNFI محاسبه می‌شود. برای به دست آوردن ماتریس الگو از شیوه استخراج بزرگنمایی بیشینه و چرخش غیرمتعامد پروماکس به سبب امکان مستقل بودن عوامل از یکدیگر استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق ابتدا به بررسی وضعیت جمعیت شناختی نمونه تحقیق پرداخته شده است. در بررسی وضعیت تحصیلات افراد می‌توان بیان نمود که ۴۳ درصد افراد دارای مدرک لیسانس و ۵۷ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. در بررسی وضعیت سابقه کاری افراد نیز می‌توان بیان نمود که ۳/۴ درصد افراد دارای زیر ۵ سال، ۱۵/۴۷ درصد افراد بین ۵ الی ۱۰ سال، ۲۴/۹۱ درصد افراد بین ۱۰ الی ۱۵ سال، ۳۳/۲۱ درصد افراد بین ۱۵ الی ۲۰ سال و ۲۳/۰۱ درصد افراد بالاتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند.

مدل معادلات ساختاری

پس از بررسی و تایید مدل اندازه‌گیری، مدل تحقیق ترسیم و روابط بین متغیرهای پنهان- که در واقع همان فرضیات پژوهشی می‌باشند- مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این مورد ابتدا از شاخص‌های برازش اطمینان حاصل می‌شود و سپس به بررسی روابط مفروض بین متغیرهای پنهان پرداخته خواهد شد.



نمودار ۲: مدل معادله ساختاری تحقیق

در ادامه به بررسی شاخص‌های برازش مدل می‌پردازیم.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری

شاخص	مقدار کسب شده	وضعیت
CMIN/df	۲/۵۶۷	قبول
RMSEA	۰/۰۷۴۵	قبول

با توجه به جدول فوق، کلیه شاخص‌های مورد بررسی به منظور ارزیابی برازش مدل عاملی تأییدی مورد پذیرش قرار گرفته‌اند. با توجه به این مطلب می‌وان بیان نمود که برازش این مدل تایید شده است.

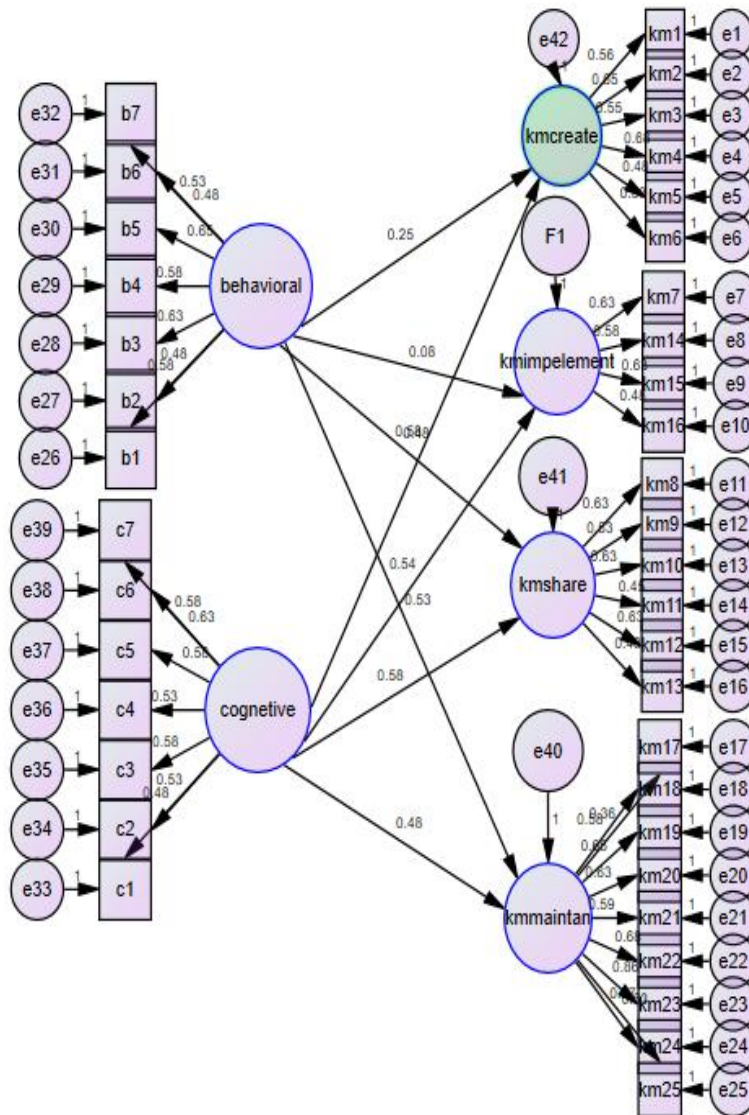
در جدول زیر میزان ضرایب رگرسیونی که بیانگر میزان اثرگذاری مؤلفه‌ها بر یکدیگر است و معناداری این ضرایب به‌طور خلاصه آورده شده است.

جدول ۴: ضرایب رگرسیونی مؤلفه‌های تحقیق (آزمون فرضیات)

فرضیه	تاثیر مولفه	بر مولفه	ضریب رگرسیونی	عدد معناداری	نتیجه
۱	سرمایه اجتماعی	مدیریت دانش	۰/۴۸	۵/۸۵	تأیید

بررسی ارتباط بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش

در این بخش بعد از محاسبه میانگین ابعاد سرمایه اجتماعی، ارتباط بین این ابعاد با مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفته است.



نمودار ۳: ارتباط بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش

در ادامه نتایج تحلیل ارتباط بین این متغیرها به تفصیل ارائه شده است:

جدول ۵: ارتباط بین متغیرهای تحقیق

مستقل	وابسته	Estimate	S.E.	C.R.	P	تایید/ رد ارتباط
رفتاری	تولید دانش	۰/۲۵	۰/۲۲	۲/۸۷	***	تایید
رفتاری	پیاده سازی	۰/۰۸	۰/۱۲	۱/۱۱	***	رد
رفتاری	انتشار دانش	۰/۴۸	۰/۳۲	۶/۸۵	***	تایید
رفتاری	ذخیره سازی دانش	۰/۵۳	۰/۳۸	۷/۱۲	***	تایید
شناختی	تولید دانش	۰/۵۸	۰/۴۲	۷/۳۵	***	تایید
شناختی	پیاده سازی	۰/۵۳	۰/۳۷	۷/۱۱	***	تایید
شناختی	انتشار دانش	۰/۵۸	۰/۴۳	۷/۳۴	***	تایید
شناختی	ذخیره سازی دانش	۰/۴۸	۰/۳۱	۶/۸۶	***	تایید

درباره فقدان ارتباط بین بعد رفتاری سرمایه اجتماعی و پیاده سازی دانش می‌توان بیان نمود که در سازمان به وضوح می‌توان مشاهده نمود که رفتارهای اجتماعی افراد در سطوح مختلف به صورت یک فعالیت تیمی به استفاده از دانش تولید شده سایرین منجر نمی‌شود و در واقع، افراد کمتر از دانش تولید شده در رفتارهای روزمره خود به منظور اصلاح رفتاری استفاده می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه ۱: نتایج بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش

نتایج این تحلیل نشان داد که با بهبود سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش را نیز می‌توان بهبود بخشید. در همین زمینه باید بیان نمود که توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان بر توسعه فرایند مدیریت دانش بویژه از بعد خلق و انتقال دانش تاثیرگذار است. وجود سرمایه اجتماعی در سازمان و تعامل اثربخش میان افراد سازمان موجب تسهیل تضارب بیشتر آراء، انتقال دانش و خلق دانش در سازمان خواهد شد. سازمان‌ها برای مدیریت اثربخش دانش سازمانی خویش باید در جهت تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل در میان کارکنان خویش تلاش کنند. سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در توسعه سرمایه اجتماعی، از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرایندهای ارتباطات و تعامل میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان، ایجاد فرهنگ و جوی آکنده از همکاری، اعتماد متقابل و کار تیمی و گروهی، همگی موجب توسعه سرمایه اجتماعی سازمان و حرکت سازمان به سمت سازمانی نوآور و یادگیرنده خواهد شد. با

این حال، در توسعه و مدیریت مناسب دانش سازمانی عوامل و ابعاد ساختاری و فناوری از اهمیت زیادی برخوردار است. چنانچه سازمان بخواهد مدیریت دانش را در سازمان خویش بکارگیرد، باید علاوه بر بهبود ارتباطات و تعامل اثربخش میان اعضای سازمان و شبکه‌ها و گروه‌های سازمانی، زیرساخت‌های ضروری شامل فرایندها، سیستم‌ها و فناوری‌های لازم را برای کسب، نگهداشتن و به کارگیری دانش سازمانی فراهم آورد. نتایج این بخش با تحقیقات موغنی و همکاران (۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، زارعی و بردبار (۱۳۹۲)، دیانی و همکاران (۱۳۹۱)، رمدان و همکاران (۲۰۱۷)، چویی (۲۰۱۶)، وون ادلر (۲۰۰۲) و چن (۲۰۰۹) همخوان می‌باشد. با توجه به این موارد پیشنهاد می‌شود تا با استفاده و بهبود سرمایه اجتماعی در دو بخش رفتاری و شناختی زمینه‌های لازم را برای مدیریت صحیح و اثر بخش در سازمان فراهم گردد.

فرضیه ۲: نتایج بررسی رابطه بین بعد رفتاری سرمایه اجتماعی و تولید دانش

یکی از ساختارهایی که می‌تواند به تولید دانش در سازمان‌ها کمک نماید، ایجاد روحیه تولیدی دانش ضمنی و عینی براساس رفتارهای آگاهانه کارکنان می‌باشد. در این صورت با تشویق ارائه رفتارهای مثبت از سوی کارکنان می‌توان زمینه‌های تولید دانش سازمانی را ایجاد نمود. بنابراین، برای دستیابی به این مهم استفاده از الگوهای مثبت رفتاری و پاداش‌دهی به این الگوها می‌تواند مؤثر واقع شود. نتایج این بخش با تحقیقات موغنی و همکاران (۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، زارعی و بردبار (۱۳۹۲)، چویی (۲۰۱۶)، وون ادلر (۲۰۰۲) و چن (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. با توجه به نتایج این بخش می‌توان پیشنهاد داد تا با ایجاد الگوهای رفتاری در سازمان مورد بررسی زمینه‌های تولید دانش را بهبود بخشید.

فرضیه ۳: بررسی رابطه بین بعد رفتاری سرمایه اجتماعی و به کارگیری دانش

نتایج این بررسی نشان از عدم وجود ارتباط بین دو متغیر دارد. برای به کارگیری دانش در سازمان‌ها نیاز به استفاده از رفتار صحیح و الگوهای رفتاری و حرکتی مناسب می‌باشد. در این راستا زمانی می‌توان دانش ایجاد شده را در سازمان پیاده‌سازی نمود که در نهایت بتوان رفتارهای فردی و سازمانی افراد را به این سمت سوق داد. به همین منظور در وزارتخانه مذکور نیز می‌توان با استناد به این موضوع بیان نمود که بعد رفتاری کارکنان باید به گونه‌ای شکل گیرد تا بر به کارگیری دانش موثر واقع شود. نتایج این تحقیق مغایر با تحقیقات موغنی و همکاران (۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، زارعی و

بردبار(۱۳۹۲)، دیانی و همکاران(۱۳۹۱)، رمدان و همکاران(۲۰۱۷)، چویی(۲۰۱۶)، وون ادلر(۲۰۰۲) و چن (۲۰۰۹) می‌باشد. در این زمینه بررسی دلایل عدم وجود این ارتباط از سوی سایر محققان لازم است، چرا که این نتایج مغایر با تحقیقات مختلف پیشین بوده است.

فرضیه ۴: نتایج بررسی رابطه بین بعد رفتاری سرمایه اجتماعی و انتشار دانش

نتایج این بررسی نشان‌دهنده رابطه‌ای با شدت متوسط و از نوع مستقیم می‌باشد. برای انتشار دانش در میان کارکنان یکی از مهم‌ترین زمینه‌ها، استفاده از ساختارهای انسانی در انتشار دانش در قالب رفتارهای غیررسمی و رسمی کارکنان می‌باشد. سازمان‌ها به منظور انتشار صحیح دانش تلاش می‌نمایند تا با ارائه سطحی از آموزش‌های بین فردی و سازمانی و همکاری تیمی به افراد، زمینه‌های انتشار صحیح دانش بین فردی و سازمانی را ایجاد نمایند. به همین منظور در سازمان مورد مطالعه نیز با توجه به آموزش‌های ارائه شده می‌توان انتظار داشت تا سطحی از انتشار دانش از طریق کارکنان بخوبی پیاده سازی شود. نتایج این بخش با تحقیقات موغنی و همکاران(۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی(۱۳۹۳)، زارعی و بردبار(۱۳۹۲)، دیانی و همکاران(۱۳۹۱)، رمدان و همکاران(۲۰۱۷)، چویی(۲۰۱۶)، وون ادلر(۲۰۰۲) و چن (۲۰۰۹) همخوان می‌باشد. در این بخش پیشنهاد می‌شود تا با استفاده از ایجاد روابط چند سطحی در رفتارهای کارکنان زمینه‌های انتشار دانش تولید شده فراهم گردد.

فرضیه ۵: نتایج بررسی رابطه بین بعد رفتاری سرمایه اجتماعی و ذخیره دانش

نتایج این بررسی نشان‌دهنده رابطه‌ای با شدت متوسط و از نوع مستقیم می‌باشد. برای ذخیره سازی در سازمان‌ها لازم است تا کلیه کارکنان از رفتارهایی حمایت نمایند که در نهایت به ذخیره سازی دانش ضمنی و مفهومی در بین کلیه کارکنان در فعالیت‌های سازمانی منجر شود. برای مثال، آزمون و خطاهای صورت گرفته در انجام فعالیت‌ها به ایجاد یک دانش تبدیل می‌شود که افراد باید با تکرار این دانش در عملیات اجرایی بعدی خود، به استفاده اثربخش از دانش سازمانی نائل شوند. این دانش استفاده شده باید به صورت کدگذاری شده ذخیره شود. در نهایت، این موضوع می‌تواند به استفاده همگانی از دانش‌های تولید شده در سازمان‌ها منجر شود. نتایج این بخش با تحقیقات موغنی و همکاران(۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی(۱۳۹۳)، زارعی و بردبار(۱۳۹۲)، دیانی و همکاران(۱۳۹۱)، رمدان و همکاران(۲۰۱۷)،

چویی (۲۰۱۶)، وون ادلر (۲۰۰۲) و چن (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. در این بخش پیشنهاد می‌شود تا رفتارهای افراد به صورت تشویق‌های مثبت به سمت ذخیره‌سازی دانش سوق داده شود.

فرضیه ۶: نتایج بررسی رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و تولید دانش

نتایج این بررسی نشان‌دهنده رابطه‌ای با شدت متوسط و از نوع مستقیم می‌باشد. یکی از ساختارهایی که می‌تواند به تولید دانش در سازمان‌ها کمک نماید، ایجاد روحیه تولید دانش ضمنی و عینی براساس توسعه شناخت کارکنان می‌باشد. در این صورت با ارائه آموزش‌های لازم و آگاهی‌رسانی در زمینه اهمیت ایجاد دانش و درنهایت، نتایج آن بر عملکرد کلی سازمان می‌توان شناخت کارکنان به تولید دانش و جایگاه آن در سازمان را بهبود بخشید. نتایج این بخش با تحقیقات موغنی و همکاران (۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، زارعی و بردبار (۱۳۹۲)، دیانی و همکاران (۱۳۹۱)، رمدان و همکاران (۲۰۱۷)، چویی (۲۰۱۶)، وون ادلر (۲۰۰۲) و چن (۲۰۰۹) همخوان می‌باشد. در این بخش پیشنهاد می‌شود تا دانش تولید شده در سازمان به ایجاد یک شناخت بالا از عملکرد سازمانی منجر و در نتیجه این دانش نیز منجر به تولید دانش بیشتر شود.

فرضیه ۷: نتایج بررسی رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و به کارگیری دانش

نتایج این بررسی نشان‌دهنده رابطه‌ای با شدت متوسط و از نوع مستقیم می‌باشد. به کارگیری دانش در سازمان‌ها نیازمند برخورداری از شناخت مناسب از فعالیت‌ها و جایگاه‌های به کارگیری دانش می‌باشد. در این راستا زمانی می‌توان دانش ایجاد شده در سازمان را پیاده‌سازی نمود که درنهایت بتوان شناخت فردی و سازمانی افراد را به این سمت سوق داد. به همین منظور لازم است تا با ایجاد شناخت و درک عمیق در میان کارکنان به پیاده‌سازی دانش سازمانی دست یافت. نتایج این بخش با تحقیقات موغنی و همکاران (۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، زارعی و بردبار (۱۳۹۲)، دیانی و همکاران (۱۳۹۱)، رمدان و همکاران (۲۰۱۷)، چویی (۲۰۱۶)، وون ادلر (۲۰۰۲) و چن (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود با شناخت دقیق جایگاه‌های پیاده‌سازی دانش در سازمان و با ایجاد یک شناخت کامل از این مسیر، زمینه‌های پیاده‌سازی آن فراهم گردد.

فرضیه ۸: نتایج بررسی رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و انتشار دانش

نتایج این بررسی نشان‌دهنده رابطه‌ای با شدت متوسط و از نوع مستقیم می‌باشد. یکی از مهم‌ترین زمینه‌های انتشار دانش در میان کارکنان، استفاده از ساختارهای انسانی در انتشار دانش در قالب درک افراد از اهمیت و جایگاه انتشار دانش در عملکرد نهایی سازمان می‌باشد. در این زمینه باید بیان نمود که سازمان‌ها به منظور انتشار صحیح دانش تلاش می‌نمایند تا با ارائه سطحی از آموزش‌های بین فردی و سازمانی و همکاری تیمی افراد در نهایت زمینه‌های انتشار صحیح دانش بین فردی و سازمانی را ایجاد نمایند. به همین منظور در سازمان مورد مطالعه نیز با توجه به آموزش‌های ارائه شده می‌توان انتظار داشت تا سطحی از انتشار دانش از طریق کارکنان بخوبی پیاده‌سازی شود. نتایج این بخش با تحقیقات موغنی و همکاران (۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، زارعی و بردبار (۱۳۹۲)، دیانی و همکاران (۱۳۹۱)، رمدان و همکاران (۲۰۱۷)، چویی (۲۰۱۶)، وون ادلر (۲۰۰۲) و چن (۲۰۰۹) همخوان می‌باشد. در این بخش پیشنهاد می‌شود تا با شناخت ابعاد دانشی مورد نظر و ایجاد زمینه‌های انتشار دانش در سطوح مختلف، انتشار دانش اثربخش با استفاده از روابط غیررسمی و رسمی محقق گردد.

فرضیه ۹: نتایج بررسی رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و ذخیره دانش

نتایج این بررسی نشان‌دهنده رابطه‌ای با شدت متوسط و از نوع مستقیم می‌باشد. در این زمینه می‌توان بیان نمود که شناخت صحیح ابعاد دانش مورد استفاده سازمانی و کد شناسی دقیق این دانش در بسترهای عملیاتی در نهایت می‌تواند در ذخیره‌سازی و نگهداری دانش سازمانی مؤثر باشد. نتایج این بخش با تحقیقات موغنی و همکاران (۱۳۹۴)، استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، زارعی و بردبار (۱۳۹۲)، دیانی و همکاران (۱۳۹۱)، رمدان و همکاران (۲۰۱۷)، چویی (۲۰۱۶)، وون ادلر (۲۰۰۲)، چن (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. در این بعد پیشنهاد می‌شود تا با استفاده از آگاهی‌رسانی، از ظرفیت‌های دانش تولیدی و زمینه‌های ذخیره‌سازی آن در نهایت به کدگذاری صحیح برای ذخیره دانش سازمانی کمک شود.

منابع

- استاک؛ روح الله و عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۳). «بررسی و تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش مدیریت سرمایه اجتماعی».
- الوانی، سیدمهدی؛ ناطق، تهمینه و فراحی، محمدمهدی. (۱۳۸۶). «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی». فصلنامه علوم مدیریت ایران. دوره ۲، شماره ۵، ص ۳۵-۷۰.
- زارعی، محبوبه و بردبار، غلامرضا. (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ارتقای سطح مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد» جامعه شناسی کاربردی. شماره ۲.
- موغلی، علیرضا؛ بهمنیاری، حمید؛ دانشور، بهاره و معصومی، رحیم. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز». دوره ۶، شماره ۲.
- Chen, J., Zhu, Z., Xie, Y. (۲۰۰۴). "**Measuring intellectual capital: a new model and empirical study**". Journal of Intellectual capital, ۵(۱):۸۵-۱۰۰.
- Chien-Ta, Ho. (۲۰۰۲). **A Study on the Application of Decision Analysis on Performance Measurement for Small and Medium Business**. Department of International Trade Lan-Yang Institute of Technology.
- Choi, Y. (۲۰۱۶). "**The impact of social capital on employees' knowledge-sharing behavior: An empirical analysis of US federal agencies**". Public Performance & Management Review, ۳۹(۲), ۳۸۱-۴۰۵.
- Ju, T. L., Lin, B., Lin, C. & Kuo, H. J. (۲۰۰۶). "**TQM critical factors and KM value chain activities**". Total Quality Management & Business Excellence, ۱۷(۳), ۳۷۳-۳۹۳.
- Matusiak, M. C., King, W. R. & Maguire, E. R. (۲۰۱۷). "**How perceptions of the institutional environment shape organizational priorities: findings from a survey of police chiefs**". Journal of Crime and Justice, ۴۰(۱), ۵-۱۹.
- Ramadan, B. M., Ramadan, B. M., Dahiyat, S. E., Dahiyat, S. E., Bontis, N., Bontis, N. ... & Al-dalahmeh, M. A. (۲۰۱۷). "**Intellectual capital,**

knowledge management and social capital within the ICT sector in Jordan". Journal of Intellectual Capital, ۱۸(۲), ۴۳۷-۴۶۲.

Effect of Social Capital on Readiness to Implementation of Knowledge Management in Ministry of Sport and Youth

Masumeh Mohammad Hasan

Master Degree in Administrative Management, Administrative Management Department, Electronic Campus, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Amir Babak Marjani

Academic Member, Administrative Management Department, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received: ۱۰ Jun. ۲۰۱۸

Accepted: ۲۳ Jul. ۲۰۱۸

Social capital, like other capitals, has prepared a suitable platform for access to opportunities and goals of life and is one of the key sources of organizational and social success. In modern times, managers need more social capital than they require physical and human capital. The study is to examine the effect of social capital on the organization's readiness to implement knowledge management in the Ministry of Sports and Youth. The statistical population of this study is made up of all staff members of the Ministry of Sports and Youth, which numbered ۴۸۰ people. With regard to this issue, according to the Cochran sampling formula, the sample size is set at ۲۱۴ people. In this research, a questionnaire was used to measure the variables of the research. The validity of this questionnaire was confirmed through content validity and reliability based on the Cronbach's alpha coefficient. The relationship analysis also uses path analysis in the form of structural equation modeling and SPSS software. The results showed that there was a meaningful relationship between the social behavioral dimension of social capital and the dimensions of production, use and dissemination of knowledge. There was also a significant relationship between the cognitive dimension of social capital and the dimensions of production, application, implementation and dissemination of knowledge. Therefore, the main hypothesis of the research is that the two variables of social capital and knowledge management are correlated.

Key Words: Social Capital, Organization's Readiness, Knowledge Management and Ministry of Sports and Youth