

# تأثیر شبکه های اجتماعی ، سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

این تحقیق از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده ها ، توصیفی -پیمایشی و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی مقطعی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران کل و معاونین ستادی و کارشناسان رسمی و قراردادی وزارت ورزش و جوانان ایران به تعداد نزدیک به ۱۰۰۰ نفر است. نمونه آماری این پژوهش بر اساس جدول نمونه گیری مورگان ۲۷۶ نفر است ، برای انتخاب نمونه ها از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه گرفته شد که آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۷ به دست آمد. جهت تحلیل توصیفی و استنباطی داده ها از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده گردید. جهت سنجش روائی مدل تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده و بر اساس نتایج تحلیل مسیر ارتباط متغیرهای این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری دارای تاثیر مثبت و معنادار می باشد. همچنین شبکه های اجتماعی بر سرمایه فکری تاثیر مثبت و معنادار دارد. از طرفی سرمایه فکری بر مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنادار دارد. در انتها مشخص شد ، نقش شبکه های اجتماعی بر مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنادار دارد. شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری نیز نشان داد که مدل تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار بوده است.

**واژه های کلیدی:** شبکه اجتماعی ، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، مدیریت دانش، وزارت ورزش و جوانان

مقدمه:

توسعه فناوری ارتباطات و اطلاعات، بطور اعم جامعه بشری و بطور اخص، جامعه صنعتی و سازمان های تجاری، و یا خدماتی را در وضعیتی قرار داده که برای ادامه حیات خود باید در فکر ابزارهای نوینی باشند، زیرا فقط سرمایه مادی، عامل مزیت رقابتی نیست (طیبی، ۱۳۹۷). به همین دلیل است که مدیریت دانش در سطح دنیا به عنوان ابزار مهم و ضروری برای بقاء، حفظ توان و مزیت رقابتی در سازمان ها ترویج می شود. بطوری که اساس رقابت جویی سازمانی در اقتصاد کنونی از منابع مشهود و غیر مشهود پیشین به دانش و از طرف دیگر تمرکز نظام های اطلاعاتی نیز از مدیریت اطلاعات به مدیریت دانش تبدیل شده است (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان هایی که بتوانند بصورت کارا دانش موجود در سازمان خود را کسب و از آن در جهت فرآیندهای کسب و کار استفاده نمایند. از مزیت های رقابتی مناسبی در بازار برخوردار خواهند بود. پس، برای اینکه بتوان از دانش بصورت کارآمد در جهت حصول سریع اهداف بهره برد، باید سیستم تهیه، ذخیره، پردازش و اشاعه دانش را به وجود آورد تا در هر زمان و مکانی دسترسی به دانش مورد نیاز فراهم شود. بنابراین، راه حلی که در چند سال اخیر توسط بسیاری از صنایع و سازمان ها مورد استفاده قرار گرفته است، به کارگیری مدیریت دانش<sup>۱</sup> می باشد (ریلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵).

یکی از دارایی های کلیدی سازمان، دانش آن سازمان است. کاربرد موثر دانش راز بقا و موفقیت سازمان و مزیت رقابتی آن را نسبت به رقبا ضمانت می کند. تحقیقات نشان داده است کارکنانی که اغلب در تعاملات انتقال دانش نقش داشته، کارکنانی اثربخش بوده و این مبین اهمیت نقش شبکه های غیررسمی و فرایند مدیریت دانش است. ادغام و یکپارچه سازی شبکه های اجتماعی در سیستم های مدیریت دانش، تعاملات بین کارکنان را افزایش داده و منجر به اعتماد بیشتر و در نتیجه ارتباطات و همکاری بهتر مابین آن ها می شود. سرمایه اجتماعی مجموعه ای از شبکه ها، هنجارها و درکی است که همکاری درون گروه ها و بین گروه ها را جهت کسب منافع متقابل تسهیل می کند.

از این رو، مدیریت دانش را یک رویکرد سازمان یافته و طرح ریزی شده برای مدیریت تولید، تسهیم، برداشت، و نحوه به کارگیری اهرم دانش به عنوان دستاورد سازمانی، افزایش توانایی، سرعت و اثربخشی سازمان در ارائه و تحویل کالا و خدمات به مشتریان باید در نظر گرفت. مدیریت دانش می تواند سازمان ها را قادر سازد تا عملکرد معمول خود را به عملکردی هوشیارانه و توأم با خلاقیت بهبود بخشند. همچنین، مدیریت دانش در بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثربخشی، رضایت مندی مشتری و بهبود تصمیم گیری موثر است (منصوری بروجنی و همکاران، ۱۳۹۵)، بنابراین با توجه به رشد سریع تغییرات و افزایش رقابت، مدیریت صحیح دانش در سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار است و دانش به طور فزاینده ای بعنوان یک جزء حیاتی برای سازمان ها شناخته شده است (پروویدنزا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

<sup>۱</sup> - Knowledge Managers

<sup>۲</sup> - Raily

<sup>۳</sup> - Provvidenza

ما با گذر از دوران اقتصاد صنعتی، به عصر اقتصاد دانش - محور وارد شده ایم. به طور سنتی، سرمایه مالی و فیزیکی، منابع اصلی در فرآیند ایجاد ارزش برای سازمان ها بوده اند، لیکن اخیراً این منابع که در ترازنامه شناسایی و ارائه می شوند، نسبت به اشکال نامشهودتری از سرمایه، که اغلب در ترازنامه ارائه نمی شوند، جایگاه ثانویه ای یافته اند. (دونات و همکاران، ۲۰۱۵). امروزه، منبع اقتصادی بنیادی، دیگر، سرمایه (فیزیکی و مالی)، منابع طبیعی و یا نیروی کار نیست بلکه دانش است. (عبیدات و همکاران، ۲۰۱۷). دارایی های فیزیکی همچون زمین، اموال، ماشین آلات و تجهیزات و دارایی های مالی همچون وجه نقد، سرمایه گذاری ها و ابزار مالی، در دستیابی به اهداف سازمان، ضروری اما ناکافی هستند. در عوض، دانش، تنظیمات فناوری، روابطی که شهرت خوب را ایجاد می نمایند، علائم تجاری و سیستم های اطلاعاتی که در تصمیم گیری مفید می باشند و سرمایه فکری را تشکیل می دهند، به عنوان عوامل کلیدی موفقیت در عصر اطلاعات و خدمات، شناخته می شوند. (دونات و همکاران، ۲۰۱۵). سرمایه فکری به عنوان چهارمین عامل تولید در کنار زمین، نیروی کار و سرمایه مالی، محرک های خلق ارزش نامشهود را بهینه می نماید. (چن، ۲۰۰۹)

از طرفی لین<sup>۴</sup> با طرح نظریه منابع اجتماعی (۱۹۸۲) بطور مشخص این مساله را مطرح کرد که دستیابی منابع اجتماعی و استفاده از آنها، منابع نهفته در شبکه های اجتماعی، می تواند به موقعیت های اجتماعی اقتصادی بهتری منجر شود، مفهوم سرمایه اجتماعی را وی برای طرح نظرات پیشین خود برگزیده و آن را به مثابه منابع نهفته در ساختار اجتماعی تعریف می کند که با کنش های هدفمند قابل دسترسی یا گردآوری است.

سرمایه اجتماعی به معنای هنجارها و شبکه های ارتباطی است که امکان مشارکت مردم در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل را فراهم می کند، سرمایه اجتماعی مفهومی ترکیبی است که میزان هنجارها و شبکه ها را در یک مقطع زمانی خاص تشریح می کند (تاجبخش و همکاران، ۱۳۸۲).

با وقوع انقلاب فناوری اطلاعاتی و شبکه ای و پیشرفت حیرت آور فناوری برتر از ۱۹۹۰ الگوی رشد اقتصاد جهانی بکلی تغییر کرد، و سرمایه های نامشهود سازمان به صورت ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی های کلیدی مطرح شدند (کاپلان، ۲۰۰۴). استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی با توجه به روند جهانی شدن و تضعیف نقش دولت های ملی، به عنوان راه حل اجرا شدنی در سطح اجتماعات محلی جهت حل مشکلات توسعه، مورد توجه سیاست گذاران و مسولان سیاست اجتماعی قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی مفهوم جدید و پیچیده و مهم امروز است که به عنوان مهم ترین شاخص های رشد و توسعه در هر جامعه ای مطرح و شرط لازم برای پیشرفت جامعه و توسعه همه جانبه، ایجاد روابط گرم، گسترش انسجام اجتماعی، بسط مشارکت اجتماعی و اعتماد متقابل (فرد، جامعه، دولت) است (نیازی و همکاران، ۱۳۹۰).

خیرخواه در پژوهش خود به "بررسی سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان در ادارات آموزش و پرورش استان کردستان" پرداخت نتایج پژوهش او نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین نتایج نشان داد که بین هریک از ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و رابطه ای) و سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (خیرخواه، ۱۳۹۰).

سازمان ها برای رسیدن به بهره وری به ابزار های قدرتمندی نسبت به گذشته نیاز دارند ، سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری نمونه هایی از این ابزار ها هستند. سرمایه اجتماعی می تواند به عنوان منابع موجود در شبکه های اجتماعی که توسط افراد در روابط بین فردی مفید در بازارها ، مورد نظر قرار گیرد.

با بررسی تاثیر رسانه های اجتماعی بر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش سازمانی و سپس تاثیر آن بر کیفیت دانش در سطح سازمانی به این درخواست پاسخ می دهد که سرمایه اجتماعی سازمانی مبتنی بر رسانه می تواند به کیفیت سهم دانش انسانی کمک نماید (عقیلی، ۱۳۹۰).

وجود شبکه های اجتماعی در هر جامعه ای باعث تسهیل روابط و ارتقا همکاری در یک جامعه خاص می شود هر چه شبکه های اجتماعی بین افراد متراکم تر باشد احتمال بیشتری وجود دارد که افراد بتوانند در جهت منافع همکاری کنند (چن، ۲۰۱۰).

شبکه های اجتماعی و رسانه های جدید دنیا را تسخیر کرده و سرعت در حال معرفی ابزارهای جدید و کارایی بالاتر و حیرت آورتر است و به معنای نمایش و مطالعه ی ارتباط بین گروه ها و جریان دانش و اطلاعات بین آن ها است. این شبکه ها فرصت بسیار ارزشمندی را برای انتقال تجربه های افراد از طریق یک فضای غیر رسمی فراهم می کنند و در بسیاری از اوقات بهترین تجربه ها از طریق همکاری و ارتباطات غیررسمی موجود بین آن ها انتقال می یابد (هنینگ، ۲۰۱۰). رسانه های اجتماعی نوع جدیدی از ارتباط را برای کاربران به ارمغان می آورند. کاربران از طریق تولید و انتشار و تبادل پیام، اخبار، اطلاعات، عقاید و علایق با یکدیگر تعامل دارند و بدین سان در چرخه حیات شبکه نقش ایفا می کنند. به یقین این شبکه ها نتایج حاصل از ارتباطات افراد ، گروه ها و جوامع را تحت تاثیر قرار می دهند . سرمایه اجتماعی که حاصل شبکه های مرتبط ارتباطات و مراودات اجتماعی می باشد یکی از مفاهیم تحت تاثیر شبکه های اجتماعی مجازی است.

پژوهشگران زیادی در داخل و خارج از کشور به این موضوع پرداخته اند. کین<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان پیامدهای تکاملی رسانه های اجتماعی برای مدیریت دانش سازمانی به این نتایج رسید که رسانه های اجتماعی، یک طبقه یکپارچه از تکنولوژی ها هستند بلکه زیرساخت تکنولوژیک متنوع و در حال تکاملی هستند که راه و روش برقراری ارتباط و همکاری بین مردم را پشتیبانی کرده و آن را تغییر می دهد. علاوه بر این، این روند نشان می دهد که رسانه های اجتماعی با تکنولوژی های نوظهور همچون هوش مصنوعی، واقعیت مجازی و واقعیت افزوده ادامه خواهد یافت که بیشتر از آنکه به انتهای چگونگی اثرگذاری رسانه های اجتماعی بر سازمان ها و روش های مدیریت دانش آنها نزدیک باشیم به آغاز آن نزدیک تر باشیم.

سیگالا و چالکیتی<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان مدیریت دانش، رسانه های اجتماعی و خلاقیت کارکنان به این نتایج رسیدند که خلاقیت کارکنان به طور مثبت با مشارکت آنها در شبکه های اجتماعی و استفاده از رسانه های اجتماعی برای جستجو، ذخیره و خواندن اطلاعات و به اشتراک گذاری، بحث و همکاری در ایجاد اطلاعات ارتباط دارد. این مطالعه با ارائه یک مبانی نظری و شواهد علمی نشان می دهد که نیاز به تغییر تمرکز از شناسایی و مدیریت افراد خلاق و یا زمینه سازمانی برای ایجاد و مدیریت شبکه های اجتماعی خلاق را مورد تاکید قرار می دهد.

<sup>۵</sup> Kane

<sup>۶</sup> Sigala&chalkiti

نظری و موسی زاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل اثر مهارت‌های روانی بر مهارت‌های ارتباطی و سرمایه اجتماعی مدیران ورزشی به این نتیجه رسیدند که ارائه الگوی رابطه اثر مهارت‌های روانی بر مهارت‌های ارتباطی و سرمایه اجتماعی مدیران ورزشی حاکی از مناسب بودن مدل است. بر اساس مدل رگرسیونی، ارتباط بین مؤلفه‌های مهارت‌های روانی شامل مهارت‌های پایه، روان‌تنی و شناختی قابلیت پیش‌بینی مهارت‌های ارتباطی و سرمایه اجتماعی را دارند. به‌طورکلی، می‌توان عنوان نمود که مدیران ارشد سازمان‌های ورزشی می‌بایست احساس اطمینان خاطر و مفید بودن آن‌ها که از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بوده تقویت گردد و مهارت‌های روانی آن‌ها نیز رشد بیشتری داشته باشد.

سیاح و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان طراحی شبکه دانش اجتماعی، برای توسعه سیستم عصرمدار ترویج سرمایه معنوی و اجتماعی در سامانه‌های علمی به این نتایج رسیدند که نافذ نمودن سرمایه‌ی معنوی در سازمان‌های یادگیرنده و دانش‌بنیانی همچون دانشگاه تهران، از طریق رسانه‌ها، نیازمند طراحی و تعریف نوعی رسانه‌ی سامان‌مند مستقل و خودگردان است؛ رسانه‌ای برخوردار از ویژگی‌هایی که در سیستم‌های فوق هوشمند مجهز به سیستم برنامه‌ریزی سلولی عصرمدار توصیف می‌گردد.

حیدری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به این نتایج رسیدند که تمامی سوالات دارای اثر معناداری در مدل ارائه شده می‌باشند. شاخص‌های برآزش مدل ساختاری از برآزندگی مناسبی برخوردار است. همچنین سرمایه اجتماعی توانسته اثر معناداری بر نوآوری سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد. به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی بر فعالیت‌های نوآوری سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر معناداری دارد. این امر می‌تواند صرف خلق ایده‌های جدید و فعالیت‌های نوآورانه در این وزارتخانه گردد.

هر کدام از این تحقیقات به بخشی از موضوعات اصلی پرداخته بودند. بعضی از پژوهش‌ها به مسائل مدیریت دانش و تسهیم دانش در سازمان، مولفه‌های سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با مدیریت دانش، شبکه‌های اجتماعی و همچنین ارتباط آن با مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری پرداخته‌اند. بنظر می‌رسد که در ایران ضرورت و اهمیت ارتباط این مولفه‌های اصلی به طور کامل درک نشده است. با توجه به بررسی‌های انجام شده تاکنون تحقیقی منسجم به بررسی این موضوع نپرداخته است؛ بنابراین با توجه به خلا موجود در این زمینه برآنیم تا تاثیر این مولفه‌ها را بررسی کنیم. از این رو نتایج این تحقیق می‌تواند راهکارهای اصولی و کاربردی را برای سازمان‌های مربوطه، مدیران ورزشی و فدراسیون‌های ورزشی ارائه نماید. تحقیقاتی از این دست در زمینه ورزش نو و بدیع می‌باشد.

روش شناسی:

این تحقیق از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی مقطعی است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی بوده که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری

تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران کل و معاونین ستادی و کارشناسان رسمی و قراردادی وزارت ورزش و جوانان وزارت ورزش و جوانان ایران است. تعدادی نزدیک به هزار نفر به عنوان جامعه آماری می باشد. نمونه آماری این پژوهش بر اساس جدول نمونه گیری مورگان و ۲۷۶ نفر است، برای انتخاب نمونه ها از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. به طور کلی با توجه به روش های جمع آوری اطلاعات مربوط به پژوهش حاضر که به دو دسته روش کتابخانه ای و روش میدانی قابل تقسیم بندی می باشد، در فرایند پژوهش هم از سایت ها، پرتال های اطلاعاتی اینترنتی، کتاب ها، مقالات فارسی و انگلیسی، بررسی ادبیات نظری و پیشینه تحقیقات گذشته بهره گرفته شده است و در بخش میدانی نیز از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که ترکیبی از پرسشنامه های معتبر (کلمن، ۱۹۹۵- میسرتزان، ۱۹۹۶- کوهن، ۲۰۰۱- آذری و امیدوار، ۲۰۰۲- اریکسون و روتنبرگ، ۲۰۰۹) بکار گرفته شده در تحقیقات گذشته می باشند. این ابزار مجموعاً مشتمل بر ۶۵ تعداد سؤال بوده که جهت گردآوری داده های پژوهش استفاده شده است. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. به منظور ارزیابی ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر، در یک مطالعه مقدماتی (پیش آزمون) تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه بین کارمندان وزارت ورزش توزیع و پس از جمع آوری مبنای ارزیابی پایایی ابزار مورد نظر قرار گرفت. با توجه به واریانس هریک از سؤالات و همچنین واریانس کل آزمون که به دست آمد ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از SPSS محاسبه گردید، که مقدار آن برای کل پرسشنامه ۰/۸۷ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل و به کارگیری این آزمونها از نرم افزار SPSS و نرم افزار AMOS مورد استفاده گردید.

### نتایج:

جهت نرمال بودن داده ها در تک تک خرده مقیاس ها و متغیرها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده می شود. از این رو برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون K-S استفاده شد که نتایج آنرا در جدول ۴-۴ ملاحظه می کنید.

جدول ۱: نتایج آزمون K-S

مؤلفه ها	میانگین	SD	Z KS	Sig
سرمایه اجتماعی	۳/۷۴۷	۰/۶۶۳	۰/۹۳۳	۰/۳۴۹
شبکه اجتماعی	۳/۷۲۱	۰/۸۶۵	۰/۶۰۲	۰/۱۲۸
سرمایه فکری	۳/۶۸۹	۰/۸۱۷	۰/۷۲۵	۰/۳۱۷
مدیریت دانش	۳/۶۴۱	۰/۷۷۵	۰/۶۶۵	۰/۲۷۶

با توجه به جدول ۱ مشخص می شود که تمامی مؤلفه ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

شاخص کفایت نمونه برداری توضیح دهنده تناسب حجم نمونه است. سرنی و کیسر<sup>۷</sup> معتقدند زمانی که مقدار KMO بزرگتر از ۰/۶ باشد به راحتی می توان تحلیل عاملی انجام داد. هر چه این مقدار بیشتر باشد مناسبیت و کفایت نمونه برداری بهتر خواهد بود. مناسب بودن این شاخص، قابلیت انجام تحلیل عاملی را نشان می دهد.

<sup>۷</sup> Cerney & Kaiser

جدول ۲: شاخص KMO و آزمون بارتلت مقیاس شبکه های اجتماعی

<b>Kaizer-Meyer-Oklin Measure of Sampling Adequacy</b>	۰/۹۵۸
<b>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</b>	۷۵۵۰/۴۵۶
d.f	۷۸
Sig	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول برای مقیاس شبکه های اجتماعی، مقدار شاخص کفایت نمونه برداری (KMO) برابر با ۰/۹۸۵ و اندازه آزمون کرویت بارتلت با درجه آزادی ۷۸ در سطح  $P < ۰/۰۰۱$  برابر با ۷۵۵۰/۴۵۶ که هر دو معنادار بود.

جدول ۳: شاخص KMO و آزمون بارتلت مقیاس سرمایه اجتماعی

<b>Kaizer-Meyer-Oklin Measure of Sampling Adequacy</b>	۰/۹۳۴
<b>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</b>	۳۴۱۸/۶۱۹
d.f	۳۶
Sig	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول برای مقیاس سرمایه اجتماعی، مقدار شاخص کفایت نمونه برداری (KMO) برابر با ۰/۹۳۴ و اندازه آزمون کرویت بارتلت با درجه آزادی ۳۶ در سطح  $P < ۰/۰۰۱$  برابر با ۳۴۱۸/۶۱۹ که هر دو معنادار بود.

جدول ۴: شاخص KMO و آزمون بارتلت مقیاس سرمایه فکری

<b>Kaizer-Meyer-Oklin Measure of Sampling Adequacy</b>	۰/۸۳۲
<b>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</b>	۱۵۶۵/۴۷۰
d.f	۱۰
Sig	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول برای مقیاس سرمایه فکری، مقدار شاخص کفایت نمونه برداری (KMO) برابر با ۰/۸۳۲ و اندازه آزمون کرویت بارتلت با درجه آزادی ۱۰ در سطح  $P < ۰/۰۰۱$  برابر با ۱۵۶۵/۴۷۰ که هر دو معنادار بود.

جدول ۵: شاخص KMO و آزمون بارتلت مقیاس مدیریت دانش

<b>Kaizer-Meyer-Oklin Measure of Sampling Adequacy</b>	۰/۸۲۰
<b>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</b>	۱۷۱۲/۸۵۰
d.f	۶
Sig	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول برای مقیاس سرمایه فکری، مقدار شاخص کفایت نمونه برداری (KMO) برابر با ۰/۸۲۰ و اندازه آزمون کرویت بارتلت با درجه آزادی ۶ در سطح  $P < ۰/۰۰۱$  برابر با ۱۷۱۲/۸۵۰ که هر دو معنادار بود.

### بررسی روایی واگرا در ابزار پژوهش

روایی واگرا بیانگر میزان تفاوت و تمایز بین یک مفهوم از دیگر مفاهیم می باشد. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی واگرا همبستگی درونی سازه ها مورد مطالعه قرار گرفته اند. روایی واگرا می تواند یکی دیگر از دلایل روایی ابزار پژوهش باشد. الگوهای مختلفی جهت ارزیابی روایی واگرا مطرح شده اند. یکی از الگوهای واگرایی ابزار پژوهش توسط باگوزی مطرح شده است. بر این اساس روایی واگرا زمانی قابل تأیید می باشد که همبستگی درونی بین سازه ها کمتر از یک باشد.

جدول ۶: نتایج حاصل از بررسی همبستگی درونی سازه های تحقیق

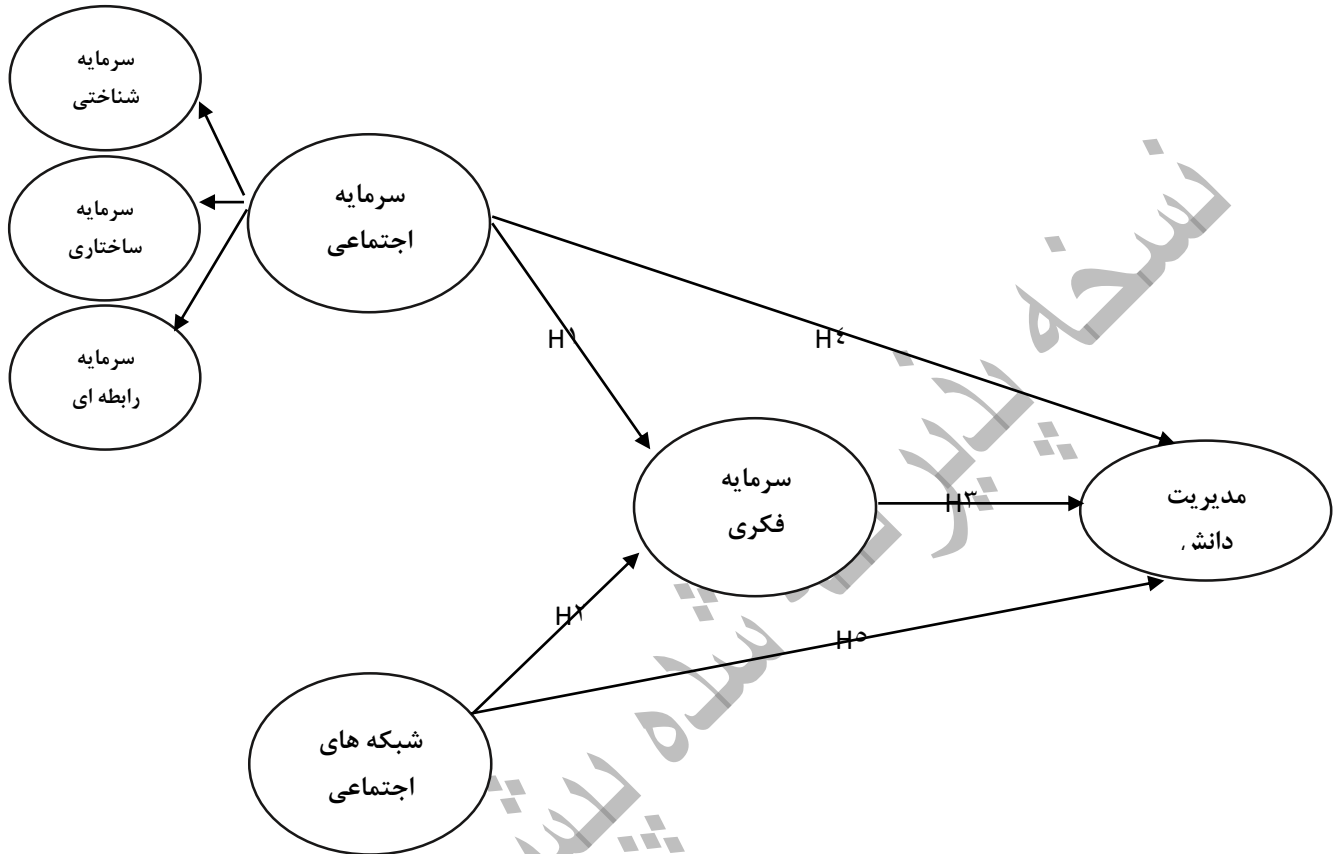
مدیریت دانش	سرمایه اجتماعی	کاربرد دانش	انتقال دانش	ذخیره دانش	خلق دانش	سرمایه فکری	سرمایه رابطه ای	سرمایه ساختاری	سرمایه شناختی	شبکه های اجتماعی
										۱
									۱	۰/۸۲۳
								۱	۰/۸۱۲	۰/۷۲۹
							۱	۰/۷۲۳	۰/۷۶۳	۰/۶۷۵
						۱	۰/۷۲۵	۰/۷۱۲	۰/۶۸۳	۰/۶۸۲
					۱	۰/۸۳۲	۰/۶۷۳	۰/۸۷۳	۰/۶۲۷	۰/۹۳۴
				۱	۰/۷۰۳	۰/۷۸۹	۰/۵۹۹	۰/۶۹۳	۰/۷۸۳	۰/۹۰۴
			۱	۰/۷۹۲	۰/۷۱۰	۰/۹۴۳	۰/۶۷۸	۰/۷۱۲	۰/۹۲۶	۰/۹۰۱
		۱	۰/۸۹۱	۰/۷۹۱	۰/۸۱۸	۰/۹۳۱	۰/۷۸۲	۰/۷۳۸	۰/۹۵۴	۰/۸۴۷
	۱	۰/۹۳۸	۰/۸۵۲	۰/۸۳۶	۰/۷۰۱	۰/۷۸۹	۰/۹۳۷	۰/۷۲۹	۰/۸۹۲	۰/۸۹۷
۱	۰/۹۰۸	۰/۹۱۷	۰/۸۴۳	۰/۷۴۴	۰/۹۲۰	۰/۹۱۸	۰/۸۲۶	۰/۷۸۹	۰/۷۸۲	۰/۸۹۲

از آنجا که مطابق با جدول ۶ تمامی شاخص های مربوط به همبستگی درونی کمتر از یک می باشد روایی واگرایی ابزار قابل تأیید می باشد.



## آزمون فرضیه های پژوهش

پس از بررسی و تأیید الگوهای اندازه گیری مربوط به مدل فرضیه های اصلی و فرعی پژوهش در قالب مدل مفهومی آورده شده ، مورد بررسی قرار گرفته اند.



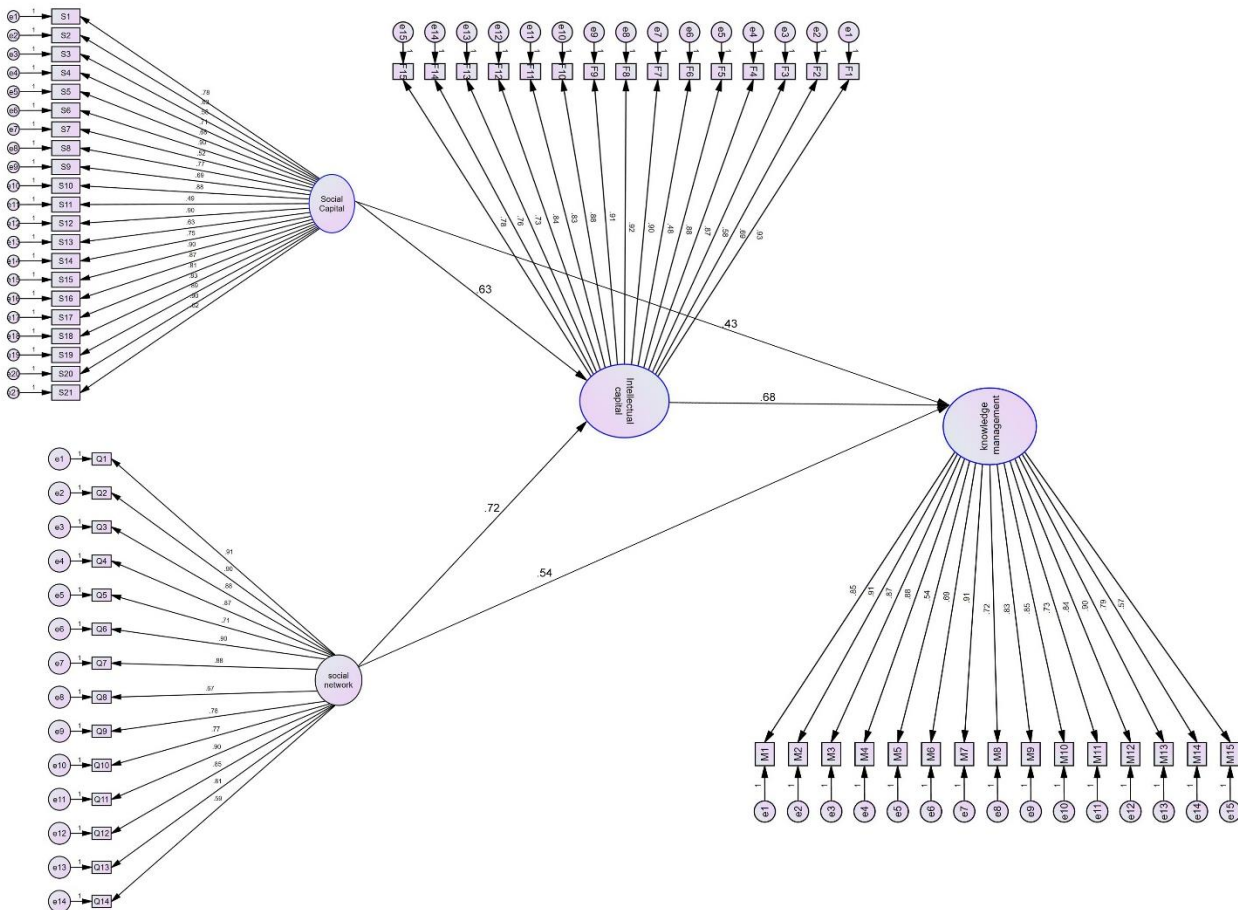
شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

پس از بررسی و تأیید الگو برای آزمون معناداری فرضیه ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی و  $P$  استفاده شده است. مقدار بحرانی مقداری است که حاصل تقسیم "تخمین وزن رگرسیونی" بر "خطای استاندارد" به دست می آید. بر اساس سطح معنی داری  $0.05$  مقدار بحرانی باید بیشتر از  $1/96$  باشد. کم تر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو، مهم شمرده نمی شود (چائو، ۱۹۹۷) و همچنین مقادیر کوچکتر از  $0.05$  برای مقدار  $P$  حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر سطح اطمینان  $0.95$  دارد. فرضیه ها به همراه ضرایب رگرسیونی و مقادیر شاخص های جزئی مربوط به هر فرضیه در جدول ۸ آورده شده است.

جدول ۷: ضرایب رگرسیونی (نتایج آزمون فرضیات)

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب رگرسیونی	مقدار بحرانی	P	نتیجه
فرضیه ۱	سرمایه اجتماعی ← سرمایه فکری	۰/۶۳	۷/۴۳۲	۰,۰۰۰	✓
فرضیه ۲	شبکه های اجتماعی ← سرمایه فکری	۰/۷۲	۲۱/۴۲۱	۰,۰۰۰	✓
فرضیه ۳	سرمایه فکری ← مدیریت دانش	۰/۶۸	۴/۵۳۲	۰,۰۰۰	✓
فرضیه ۴	سرمایه اجتماعی ← مدیریت دانش	۰/۴۳	۲/۶۸۷	۰,۰۰۰	✓
فرضیه ۵	شبکه های اجتماعی ← مدیریت دانش	۰/۵۴	۵/۵۰۲	۰,۰۰۰	✓

با توجه به آماره های ارائه شده در جدول ۷ (مقدار بحرانی بالاتر ۱/۹۶، و مقدار P کمتر از ۰/۰۵) تمامی فرضیه های ترسیم شده در مدل مفهومی تحقیق تأیید می گردد. مدل معادلات ساختاری پژوهش به همراه ضریب رگرسیونی در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲: الگوی معادلات ساختاری

فرضیه های پژوهش در قالب مدل اصلی پژوهش همراه با ضرایب رگرسیونی در شکل ۲ آورده شده است.

## بحث و نتیجه گیری:

یافته ها نشان داد که "سرمایه اجتماعی" بر "سرمایه فکری" در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار می باشد. بنابراین، این بخش از یافته های پژوهش حاضر با یافته های نتایج تحقیقات محققانی همچون کشاورز و همکاران (۱۳۹۷)، حیدری و همکاران (۱۳۹۷)، نظری و موسی زاده (۱۳۹۷)، غفرانی (۱۳۹۴)، خداداد و گودرزی (۱۳۹۳)، پارسامهر و همکاران (۱۳۹۲) و کاموکاما و همکاران (۲۰۱۱) همخوان می باشد.

هرچه سرمایه اجتماعی افراد در سازمان بیشتر باشد سطح همکاری آنها به مراتب افزایش می یابد، در سازمان های ورزشی بالاخص وزارت ورزش و جوانان به دلیل ماهیت ورزشی افراد این مولفه بسیار می تواند اثرگذار باشد و در تعاملات افراد مثرثمر باشد. با توجه به نتیجه مشخص می شود که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری اثرگذار بوده است که نشان از این دارد که هنگامی که افراد در محیطی با تعاملات اجتماعی بالا در حال کار هستند دارایی های نامشهود در حال افزایش است. دارایی هایی مثل توانایی افراد، رقابت سالم کاری که همه و همه در جهت بهبود فرآیند کاری بسیار مثبت می باشد. علاوه بر این عملکرد سازمان رو به افزایش می رود و همچنین ایجاد ارزش برای وزارت اتفاق می افتد.

همچنین در دیگر قسمت یافته ها نشان داد که "شبکه های اجتماعی" بر "سرمایه فکری" در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار می باشد. بنابراین، این بخش از یافته های پژوهش حاضر با یافته های نتایج تحقیقات محققانی همچون ابوالحسنی و همکاران (۱۳۹۷)، سیاح و همکاران (۱۳۹۷) و شبیری (۱۳۹۶) همخوان می باشد. به علت جدید بودن موضوع تحقیقات بسیار کمی در این مولفه صورت گرفته است ولی با این حال همه تحقیقات نشان از موثر بودن این مولفه در ارتقای مولفه های مثبت سازمانی بوده است. شبکه های اجتماعی می تواند محفلی برای ارتقای دانش افراد و افزایش سرمایه فکری باشد که سازمان ها بالاخص وزارت ورزش و جوانان می تواند با ایجاد شبکه های اجتماعی تخصصی از این مولفه برای بهبود فرایند اجرایی خود به نحو احسن استفاده نماید.

یافته ها همچنین نشان داد که "سرمایه فکری" بر "مدیریت دانش" در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار می باشد. بنابراین، این بخش از یافته های پژوهش حاضر با یافته های نتایج تحقیقات محققانی همچون محمودی و کیارزم (۱۳۹۴)، حسین پور (۱۳۹۰)، صفری و همکاران (۱۳۹۶)، اکبری و همکاران (۱۳۹۳)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۰) و کاموکاما و همکاران (۲۰۱۱) همخوان می باشد. یافته ها نشان داد که "سرمایه اجتماعی" بر "مدیریت دانش" در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار می باشد. بنابراین، این بخش از یافته های پژوهش حاضر با یافته های نتایج تحقیقات محققانی ساعتچیان و همکاران (۱۳۹۷)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، مجلسی و همکاران (۱۳۹۷)، نظریان و عسکری (۱۳۹۷)، سیاح و همکاران (۱۳۹۷)، کریمی و عباسی (۱۳۹۶)، عبودی و همکاران (۱۳۹۴)، منصوری بروجنی و همکاران (۱۳۹۴)، خداداد و گودرزی (۱۳۹۳)، رستادمهر و همکاران (۱۳۹۳)، سبحانی و همکاران (۱۳۹۲)، چن (۲۰۰۹)، همچون هوانگ و لی (۲۰۱۲)، وایت (۲۰۱۳) همخوان می باشد.

یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش تأثیر مستقیم دارد؛ به طوری که سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی در توسعه مدیریت دارد. بنابراین، به مسئولان و دست اندرکاران نهاد مذکور توصیه می شود بستر مناسب به منظور شکوفایی سرمایه اجتماعی را فراهم

کنند تا زمینه ارتقای دانش در سطح وزارت ورزش و جوانان فراهم شود. البته توسعه سرمایه اجتماعی نیز مستلزم درک هزینه ها و منافع نسبی ناشی از آن است، که توجه به آنها برای مدیرانی که علاقه مند به توسعه سرمایه اجتماعی هستند، ضروری است. با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش تأثیر مستقیم دارد می توان انتظار داشت که بهبود سطح سرمایه اجتماعی، موجب ارتقای مدیریت دانش در این نوع سازمان ها شود. البته توسعه سرمایه اجتماعی نیز مستلزم درک هزینه ها و منافع نسبی ناشی از آن است، که توجه به آنها برای مدیرانی که علاقه مند به توسعه سرمایه اجتماعی هستند، ضروری است.

نتایج به این اشاره داشت " شبکه های اجتماعی " بر " مدیریت دانش " در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار می باشد. سازمان ها شروع به دخیل نمودن ویژگی های شبکه های اجتماعی در زیرساخت مدیریت دانش خود در جهت اکتساب دانش ضمنی، اجتماعی و شخصی پرسنل، نموده اند. دانش ضمنی به دلیل ریشه داشتن در عمل، تجربه و زمینه خاص، به سختی مدون و مستند می گردد. به عنوان مثال به نحوه ارتباط با مشتری خاص می توان اشاره کرد. دانش اجتماعی به وسیله اقدامات گروهی ایجاد شده و شامل هنجارهای اجتماعی است ولی دانش شخصی حاصل بینش فردی پس از اتمام پروژه است .

تحقیقات نشان داد که کارکنانی که اغلب در تعاملات انتقال دانش نقش داشته، موثرتر بوده و این مبین اهمیت نقش شبکه های غیررسمی در فرایند مدیریت دانش است. ادغام و یکپارچه سازی شبکه های اجتماعی در سیستم های مدیریت دانش، تعاملات بین کارکنان را افزایش داده و منجر به اعتماد بیشتر و در نتیجه ارتباطات و همکاری موثرتر مابین آنها می گردد. بسیاری از سازمان ها از چنین ابزاری در زیرساخت مدیریت دانش خود جهت راه اندازی وبسایتی قابل دسترسی از طریق اینترنت یا اینترنت و کمک به کارکنان در جهت ایجاد، نگهداری و بازیابی مستندات و دانش ها در فرمت های مختلف، استفاده می کنند.

بنابراین، این بخش از یافته های پژوهش حاضر با یافته های نتایج تحقیقات محققانی شکی و همکاران (۱۳۹۷) ، شبیری (۱۳۹۶) ، صوراسرافیل (۱۳۹۵) ، افجه و همکاران (۱۳۹۴) ، معروف (۲۰۰۵) ، کوئنن و همکاران (۲۰۰۶) ، اسمیت (۲۰۰۷) ، ریلی و همکاران (۲۰۱۵) ، سیگالا و چالکیتی (۲۰۱۵) ، مونتیمایکی و ریمر (۲۰۱۶) ، کین (۲۰۱۷) همخوان می باشد.

نتایج نشان از تأثیرگذاری شبکه های اجتماعی بر مدیریت دانش دارد. برای توسعه اشتراک دانش تخصصی در محیط شبکه های اجتماعی علاوه بر رشد و توسعه قابلیت ها و امکانات اشتراک دانش پیشنهاد های زیر نیز قابل اجراست:

- گسترش فرهنگ اجتماعی در راستای افزایش استفاده و مشارکت کاربران در تهیه محتوا و اشتراک دانش در شبکه های اجتماعی
- اطلاع رسانی کافی در مورد شبکه های اجتماعی
- تلاش در جهت ارائه خدمات در سطحی قابل مقایسه با نمونه های خارجی
- رفع مشکلات مربوط به رابط کاربر شبکه در مقایسه با نمونه های خارجی
- جلب اعتماد کاربران به شبکه ها و گرداندگان آنها که می تواند موجب افزایش انگیزه اشتراک دانش شود.

مدیریت دانش و استفاده از سیستم‌های مرتبط با آن، که منجر به اکتساب، تسهیم، توسعه و استفاده از دانش آشکار و ضمنی کارکنان سازمان می‌شود، در دنیای پیشرفته امروز، امری بدیهی و آشنا محسوب می‌گردد. از طرفی ماهیت اجتماعی و تعاملی این فرایند موجب شده تا در سال‌های اخیر، مفاهیم جدیدی نظیر شبکه اجتماعی، Web 2.0 و وب معنایی وارد ادبیات این فرایند شده و موجب توسعه و بسط این موضوع به ساختاری غیررسمی و تا حدودی ورای ساختار متداول سازمانی گردد. استفاده از سیستم‌های شبکه اجتماعی تخصصی و مرتبط با فرایند مدیریت دانش در جهت حصول به این مهم، در چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته و با افزایش امکانات و ماژول‌های نرم‌افزاری مختلف، در جهت بهبود تعاملات سازمانی و همکاری ناشی از آن و نهایتاً ایجاد سازمانی دانش‌محور، اقدامات وسیعی انجام گرفته و همچنان در حال توسعه و پیشرفت است و بنظر می‌رسد که در صورت استفاده درست و مثبت از این روند در وزارت ورزش و جوانان اثرات بسیار مفیدی را در آینده نزدیک در بهبود شرایط موجود و عملکرد تشکیلات مشاهده نماییم.

#### منابع:

1. طبیبی، محمدرضا، واهبی، آرزو، نورنژاد ونوش، وحید. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری در صنایع تولیدی ایران. مدیریت بهره‌وری، ۱۲(۴) (۴۷) زمستان، ۳۷-۵۹.
2. عبدالملکی، حسین، میرزازاده، زهراسادات، علیدوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۴). بررسی و اولویت بندی عوامل موثر بر استقرار سیستم مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۱)، ۹۷-۱۰۴.
3. تاجبخش کیان، ثقفی مراد، کوهستانی‌نژاد مسعود. سرمایه اجتماعی و سیاستهای اجتماعی (بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در ایران امروز). رفاه اجتماعی، ۱۳۸۲؛ ۳(۱۰): ۱۵۵-۲۰۰.
4. نیازی، م؛ شفایی‌مقدم، ا. و شادفر، ی. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی در بین زنان مناطق شمال (۲ و ۱) و جنوب شهر (۱۹ و ۲۰) تهران». فصلنامه جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، سال دوم، شماره سوم، ص ۱۳۱-۱۶۰.
5. خیرخواه، هوشیار. (۱۳۹۰) بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری (مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
6. عقیلی، و؛ دلاور، ع. و برادران، ه. (۱۳۹۰). «بررسی دیدگاه‌های اساتید علوم اجتماعی نسبت به نقش رسانه‌های دیداری (تلویزیون، ماهواره و اینترنت) در فرایند جهانی شدن با تأکید بر سیاست‌های فرهنگی ایران»، فصلنامه فرهنگ ارتباطات، سال اول، شماره اول، ص ۳۱-۶۰.
7. منصوری بروجنی، ویدا، اتقیاء، ناهید، مختاری دینانی، مریم، نظریان مادوانی، عباس. (۱۳۹۵). ارتباط بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶(۱۱)، ۴۱-۵۰.

۸. نظری، رسول، موسی زاده، فرزاد. (۱۳۹۷). ارائه مدل اثر مهارت‌های روانی بر مهارت‌های ارتباطی و سرمایه اجتماعی مدیران ورزشی. فصلنامه علمی - ترویجی مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، ۲۸-۱۵، (۲۰)۵.

۹. سیاح، احمد، پورعزت، علی اصغر، روشن دل اربطانی، طاهر. (۱۳۹۷). طراحی شبکه دانش اجتماعی، برای توسعه سیستم عصرمدار ترویج سرمایه معنوی و اجتماعی در سامانه‌های علمی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران). تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۵۳-۳۳، (۲)۵۲.

۱۰. حیدری، مرتضی، شعبانی بهار، غلامرضا، عرفانی، نصراله، سلیمانی، مجید. (۱۳۹۷). تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵۳-۶۴، (۴)۵.

۱۱. O'Reilly, N. J., & Knight, P. (۲۰۱۵). Knowledge management best practices in national sport organisations. *International Journal of sport management and marketing*, ۲(۳), ۲۶۴-۲۸۰.
۱۲. Provvidenza, C., Engebretsen, L., Tator, C., Kissick, J., McCrory, P., Sills, A., & Johnston, K. M. (۲۰۱۳). From consensus to action: knowledge transfer, education and influencing policy on sports concussion. *Br J Sports Med*, ۴۷(۵), ۳۳۲-۳۳۸.
۱۳. Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (۲۰۱۵). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, ۶۸(۲), ۳۶۰-۳۷۰.
۱۴. Chen, C. J., & Huang, J. W. (۲۰۰۹). Strategic human resource practices and innovation performance—The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of business research*, ۶۲(۱), ۱۰۴-۱۱۴.
۱۵. Lin, N. (۱۹۸۲). Social resources and instrument actions. *Social Structure and Net Work Analysis*, Edited by Peter Marsden and Nan Lin, Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
۱۶. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (۲۰۰۴). The strategy map: guide to aligning intangible assets. *Strategy & leadership*, ۳۲(۵), ۱۰-۱۷.
۱۷. Chen, W., Liu, Z., Sun, X., & Wang, Y. (۲۰۱۰). A game-theoretic framework to identify overlapping communities in social networks. *Data Mining and Knowledge Discovery*, ۲۱(۲), ۲۲۴-۲۴۰.
۱۸. Hennig-Thurau, T., Malthouse, E. C., Friege, C., Gensler, S., Lobschat, L., Rangaswamy, A., & Skiera, B. (۲۰۱۰). The impact of new media on customer relationships. *Journal of service research*, ۱۳(۳), ۳۱۱-۳۳۰.
۱۹. Sigala, M., & Chalkiti, K. (۲۰۱۵). Knowledge management, social media and employee creativity. *International Journal of Hospitality Management*, ۴۵, ۴۴-۵۸.
۲۰. Kane, G. C. (۲۰۱۷). The evolutionary implications of social media for organizational knowledge management. *Information and organization*, ۲۷(۱), ۳۷-۴۶.

# **The Effect of Social Media, Social Capital & Intellectual Capital on Knowledge Management in The Ministry of Sport and Youth**

## **Abstract**

The overall purpose of this study was to evaluate the impact of social Media, social Capital and intellectual capital on knowledge management in the Ministry of Sport and Youth of the Islamic Republic of Iran. The purpose of this research is applied and in terms of data collection, it is descriptive-survey and in terms of correlation between variables, it is cross-sectional and in terms of time. The statistical population of this study consists of all general managers and deputy heads of staffs and official and contracted experts of the Ministry of Sport and Youth of Iran with approximately 1000 people. The statistical sample of this study is based on Morgan's sampling table of 226 persons. Stratified random sampling method was used to select the samples. The validity and reliability of the questionnaire were obtained and Cronbach's alpha was 0.87. For descriptive and inferential analysis of data from SPSS and AMOS was used. To evaluate the validity of the research model, the structural equation modeling method was used and confirmed by the results of path analysis of the variables relationship of this research. The results showed that social capital has a positive and significant effect on intellectual capital. Social media also have a significant and positive impact on intellectual capital. On the other hand, intellectual capital has a positive and significant effect on knowledge management. The results also showed that social capital has a positive and significant effect on knowledge management. Finally, social media have a positive and significant impact on knowledge management. Indicators of structural equation model showed that the model is appropriate fitness.

**Keywords:** Social Media, Social Capital, Intellectual capital, Knowledge Management