

اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر تسهیم دانش و یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان

فاطمه شکی^۱، اکرم اصفهانی‌نیا^۲، ناصر بای^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد علی‌آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکتول، ایران
۲. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد علی‌آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکتول، ایران*
۳. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۰۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر، مطالعه اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر تسهیم دانش و یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بود. پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری همه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۲۲۰ نفر بودند که براساس فرمول کوکران، ۱۴۱ نفر به شیوه تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسش‌نامه‌های استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بارکر و همکاران (۲۰۱۳)، تسهیم دانش رحمان و حسین (۲۰۱۴) و یادگیری کارکنان بارکر و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌های به تأیید پنج نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسید و ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، به ترتیب برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۸ و ۰/۷۹ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی اثرهای متغیرهای پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار پی.ال.اس. استفاده شد. نتایج نشان داد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر تسهیم دانش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان اثرگذار بود. همچنین، اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر یادگیری کارکنان مثبت و معنادار بود. با توجه به نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار می‌تواند موجب تسهیم دانش و یادگیری کارکنان شود. همچنین، مدیریت استفاده از شبکه‌های اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: تسهیم دانش، شبکه‌های اجتماعی، یادگیری کارکنان

مقدمه

امروزه، فناوری اطلاعات نقش بسیار مهمی در انجام فرایندهای سازمانی ایفا می‌کند و استفاده موفقیت‌آمیز از آن، عاملی اساسی برای کسب مزیت رقابتی محسوب می‌شود (چادری و زامانی^۱، ۲۰۱۶). محیط پرتلاطم کسب‌وکار موجب شده است سازمان‌ها توجه ویژه‌ای به سیستم‌های اطلاعاتی داشته باشند و زمینه استفاده بهتر و کارآمدتر از آن‌ها را فراهم کنند (لیوکاس، روئر و زولو^۲، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت اطلاعات در موفقیت سازمان‌ها، انواع سیستم‌ها و فناوری‌های مربوط به اطلاعات ایجاد می‌شوند یا در حال توسعه هستند. از جمله مهم‌ترین ابزارهای اطلاعاتی که امروزه کاربردهای فراوانی در مباحث فردی، اجتماعی و سازمانی دارند، شبکه‌ها و رسانه‌های اجتماعی هستند. شکل‌گیری و توسعه شبکه‌های اجتماعی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین وقایع اجتماعی قرن حاضر نام گرفته است (لئوناردی^۳، ۲۰۱۵). شبکه‌های اجتماعی کانال‌های ارتباطی و مشارکتی مبتنی بر اینترنت هستند که از سال ۲۰۰۵ با اهداف متفاوت به‌صورت گسترده استفاده می‌شوند (کاپلان و هائیلین^۴، ۲۰۱۰). آمارها نشان می‌دهند که کاربران فعال سه شبکه اجتماعی فیسبوک^۵، توئیتر^۶ و گوگل پلاس^۷، در سال ۲۰۱۵ به ترتیب ۱/۵ بلیون، ۳۰۴ میلیون و ۳۰۰ میلیون بوده‌اند که این آمار بیانگر محبوبیت شبکه‌های اجتماعی بین مردم است (لین، موزلک، کامرر و تورلی^۸، ۲۰۱۷). در ابتدا، شبکه‌های اجتماعی فقط برای فعالیت‌های تفریحی استفاده می‌شدند؛ اما امروزه، این شبکه‌ها به‌طور فزاینده‌ای برای دستیابی به اهداف سازمانی به‌کار برده می‌شوند (لئوناردی، هایسمن و استینفیلد^۹، ۲۰۱۳). استفاده از شبکه‌های اجتماعی توسط سازمان‌ها یک پدیده جهانی است و بیش از دوسوم از سازمان‌هایی که در رتبه‌بندی نشریه فورچون در فهرست ۵۰۰ سازمان برتر جهان قرار گرفته‌اند، طی یک دوره پنج‌ساله، استفاده منظم از شبکه‌های اجتماعی را پذیرفته‌اند و آن‌ها را توسعه داده‌اند (شلگوین و ها^{۱۰}، ۲۰۱۶). ایچا و ادوین^{۱۱} (۲۰۱۶) نیز موفقیت ۹۲ درصدی بازاریابان سازمان‌های مختلف را در استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای بهبود عملکرد کسب‌وکار خود گزارش

-
1. Choudrie & Zamani
 2. Lioukas, Reuer & Zollo
 3. Leonardi
 4. Kaplan & Haenlein
 5. Facebook
 6. Twitter
 7. Google +
 8. Lynn, Muzellec, Caemmerer & Turley
 9. Leonardi, Huysman & Steinfield
 10. Schlagwein & Hu
 11. Icha & Edwin

کرده‌اند؛ باین وجود، اطلاعات جامع و دقیقی درمورد استفاده از شبکه‌های اجتماعی و پیامدهای آن در سازمان‌ها و شرکت‌های کشور، موجود نیست.

شبکه‌های اجتماعی داخلی و شبکه‌های اجتماعی خارجی دو نوع متفاوت از شبکه‌های اجتماعی هستند که سازمان‌ها از آن‌ها استفاده می‌کنند. شبکه‌های اجتماعی داخلی ابزاری در راستای مدیریت ارتباطات و دانش، درون سازمان هستند که متناسب با نیازها و ویژگی‌های سازمان طراحی و استفاده می‌شوند (لئوناردی و همکاران، ۲۰۱۳). از نمونه‌های موفق آن می‌توان به شبکه‌های مورد استفاده توسط شرکت‌های آی.بی.ام. و سامسونگ اشاره کرد (چونگ و کیم^۱، ۲۰۱۷). شبکه‌های اجتماعی بیرونی کاربردهایی فراتر از مباحث سازمانی دارند؛ اما در سازمان‌ها نیز می‌توانند برای مواردی همچون ارزیابی واکنش مشتریان، بازاریابی و تبلیغات محصولات و خدمات جدید و تعامل با مشتریان و مصرف‌کنندگان استفاده شوند که از آن جمله می‌توان به فیسبوک و اینستاگرام^۲ اشاره کرد (شولز، شولر و اسکیرا^۳، ۲۰۱۴). گستردگی، تنوع و مفرح بودن شبکه‌های اجتماعی موجب شده است که افراد فارغ از سن، جنسیت و جایگاه اجتماعی درگیر آن شوند و کارکنان سازمان‌ها نیز از این امر مستثنا نیستند. در این زمینه، یوکویاما^۴ (۲۰۱۶) بیان می‌کند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی بخشی از زمان کارکنان سازمان‌ها چه در محیط کار و چه خارج از آن را به خود اختصاص داده است و محدودیت‌های ایجاد شده توسط برخی از سازمان‌ها نیز نتوانسته است مانعی در استفاده از آن‌ها ایجاد کند و مدیران سازمان‌ها علاوه بر پذیرش این شبکه‌ها در محیط‌های کاری، باید اقداماتی برای استفاده مناسب از آن‌ها در سازمان انجام دهند. بنت، آورز و تاکر^۵ (۲۰۱۰) نیز بیان می‌کنند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌ها پیامدهای منفی و مثبتی دارد که مدیران و کارکنان هنگام استفاده از این شبکه‌ها باید به آن‌ها توجه کنند.

میزان دسترسی و استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های سازمانی و پیامدهای آن موضوعی است که اخیراً به آن توجه شده است. استفاده از شبکه‌های اجتماعی می‌تواند بر بسیاری از فرایندهای کاری سازمان و رفتارهای کارکنان اثرگذار باشد (کیم^۶، ۲۰۱۵). تسهیم دانش و یادگیری از جمله پیامدهای استفاده از شبکه‌های اجتماعی هستند که امروزه توجه بسیاری از پژوهشگران و مدیران را به خود جلب کرده‌اند. دانش و اقدامات مربوط به آن از جمله مدیریت و تسهیم دانش نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان و سازمان ایفا می‌کنند و استفاده مناسب از منابع دانشی یک مزیت

-
1. Chung & Kim
 2. Instagram
 3. Schulze, Scholer & Skiera
 4. Yokoyama
 5. Bennett, Owers & Tucker
 6. Kim

رقابتی پایدار در نظر گرفته می‌شود. مدیریت درست دارایی دانشی سازمان بسیار اهمیت دارد و انتقال یا تسهیم دانش نقش مهمی در مدیریت دانش ایفا می‌کند (ساندراسان و ژانگ^۱، ۲۰۱۶). تسهیم دانش به‌عنوان تمایل کارمندان برای به‌اشتراک گذاشتن، انتشار و مبادله دانش ارزشمند خود با سایر همکاران تعریف شده است (کینگ^۲، ۲۰۰۷). تسهیم دانش تلاش می‌کند دانش ضمنی مربوط به شغل را در میان اعضای سازمان به‌اشتراک بگذارد. به‌طور ویژه، تسهیم دانش ممکن است به آگاهی، بینش و تجربه کاری افراد اطلاق شود که مرتبط با وظایف شغلی مانند تصمیم‌گیری و مهارت‌های ارتباطی با مشتریان می‌باشند و بین کارکنان تسهیم می‌شوند (تریولاس، آکریپولی، تی‌سیفورا و تی‌سوتسا^۳، ۲۰۱۵). تسهیم دانش می‌تواند از طریق دستیابی کارکنان به منابع دانشی مناسب در زمان مناسب و ابزارهای مناسب تضمین شود. فناوری‌های ارتباطی جدید همچون شبکه‌های اجتماعی موجب آسانی در اقدامات مدیریت دانش مانند تسهیم و انتقال دانش در سازمان‌ها شده‌اند. این شبکه‌ها فرایندهای ارتباطی جدیدی را بین افراد و گروه‌ها در سازمان‌ها ترسیم می‌کنند و محدودیت‌های ارتباطات سنتی مانند زمان، فاصله مکانی و هزینه‌ها را به حداقل کاهش می‌دهند (کین، رابینسون-کامبر، زین و برگ^۴، ۲۰۱۰). شبکه‌های اجتماعی از تسهیم دانش در سازمان به دو صورت فردی و گروهی حمایت می‌کنند و می‌توانند دانش موردنیاز کارکنان را متناسب با نوع وظایف در اختیار آنان قرار دهند. همچنین، این شبکه‌ها موجب به‌اشتراک گذاشتن دانش به شکل‌های مختلف (نوشتاری، فیلم، عکس و غیره) می‌شوند و می‌توانند باعث افزایش کیفیت دانش مبادله‌شده نیز شوند (ما و چان^۵، ۲۰۱۴). درکنار فرایند تسهیم دانش، یادگیری نیز یکی دیگر از پیامدهای استفاده از شبکه‌های اجتماعی است. یادگیری، فرایند کسب نظرها و ایده‌های جدید و کاربرد آن‌ها در عمل است (پاتل، دارجی و موجاپارا^۶، ۲۰۱۳). فرایندهای متداول و سنتی یادگیری اغلب محدودیت‌های بسیاری دارند و شیوه‌های یادگیری جدید همچون یادگیری الکترونیک و یادگیری مبتنی بر اینترنت توجه افراد درگیر در این حوزه را به‌خود جلب کرده‌اند (لیو، هوانگ و لین^۷، ۲۰۱۲). استفاده از ابزارهای جدید یادگیری همچون شبکه‌های اجتماعی درکنار سایر شیوه‌های یادگیری، ایده‌ای بود که ابتدا در سازمان‌های آموزشی همچون مدارس و دانشگاه‌ها مطرح شد که از نمونه‌های موفق آن می‌توان به کشور امارات با دسترسی ۹۱/۷ درصد از

-
1. Sundaresan & Zhang
 2. King
 3. Trivellas, Akriouli, Tsifora & Tsoutsas
 4. Kane, Robinson-Combre, Zane & Berge
 5. Ma & Chan
 6. Patel, Darji & Mujapara
 7. Liu, Huang & Lin

دانش‌آموزان به اینترنت و استفاده گسترده از شبکه‌های اجتماعی مانند توئیتر برای یادگیری دانش‌آموزان در سال ۲۰۱۷ اشاره کرد (بدری، ال‌نوعیمی، گوانگ و ال‌راشدی^۱، ۲۰۱۷). تجربه موفقیت‌آمیز استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌های آموزشی، سایر سازمان‌ها را نیز برای استفاده از این شبکه‌ها ترغیب کرده است. یادگیری از طریق تعامل، تفکر انتقادی و همکاری، سه نتیجه مهم استفاده از شبکه‌های اجتماعی در یادگیری است. تقویت روابط، همکاری پژوهشی، نشر و بازتاب ایده‌ها، انتشار اطلاعات و بحث در مورد مسائل و مشکلات کاری و سازمانی، از جمله مزایای استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان هستند (لی و گرینهو^۲، ۲۰۱۵). اشمیت، للچاک و مارتین^۳ (۲۰۱۶) معتقدند که شبکه‌های اجتماعی با تسهیل اشتراک دانش، ایده‌ها و نظرهای بین کارکنان، علاوه بر تقویت روابط کاری، فرصت‌های جدیدی برای یادگیری در سطوح فردی، تیمی و سازمانی فراهم می‌کنند و موجب افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان می‌شوند.

پژوهش‌های بسیاری در زمینه استفاده از شبکه‌های اجتماعی و پیامدهای آن در سازمان‌های مختلف، انجام شده‌اند. شاپان، دانایی و اندامی (۱۳۹۶) با انجام پژوهشی روی ۲۲۷ نفر از کارکنان دانشگاه تربیت‌مدرس دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین استفاده از رسانه‌های اجتماعی و مؤلفه‌های عملکرد شغلی (سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) وجود دارد. زانده^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی نقش شبکه‌های اجتماعی در تسهیم دانش کارکنان سه سازمان حمایت از جوانان در کشور هلند پرداخت. نتایج نشان داد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای اهداف کاری تأثیر مثبتی بر تسهیم دانش در سازمان‌های مورد مطالعه داشته است. نتایج پژوهش لفتیریوتیس و جیاناکوس^۵ (۲۰۱۴) با عنوان «استفاده از شبکه‌های اجتماعی: ازدست‌دادن وقت یا بهبود شغل؟» که روی کارکنان صنعت بیمه در یونان انجام شده بود، نشان داد که مفرح‌بودن و کاربردی‌بودن شبکه‌های اجتماعی بر میزان استفاده از این شبکه‌ها اثرگذارند. بخش دیگری از نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد. اشرف و جاود^۶ (۲۰۱۴) با انجام پژوهشی روی کارکنان سه بانک بزرگ در پاکستان دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی و افزایش توانمندی، دانش، بهره‌وری و انگیزش کارکنان این بانک‌ها وجود دارد. گال، سابو، اوبرمایر-

-
1. Badri, Al Nuaimi, Guang & Al Rashedi
 2. Li & Greenhow
 3. Schmidt, Lelchook & Martin
 4. Zande
 5. Leftheriotis & Giannakos
 6. Ashraf & Javed

کوواکس و سی‌سپرگی^۱ (۲۰۱۵) با انجام پژوهشی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی مجارستان دریافتند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی باعث افزایش تسهیم دانش بین کارکنان سازمان‌های موردبررسی شده است. عید و الجربی^۲ (۲۰۱۶) پژوهشی را با عنوان «شبکه‌های اجتماعی، تسهیم دانش و یادگیری روی دانشجویان دانشگاه صنعت نفت و موادمعدنی ملک‌فهد عربستان» انجام دادند. نتایج نشان داد که چهار مؤلفه شبکه‌های اجتماعی؛ یعنی بحث و گفت‌وگو، خلق محتوا، اشتراک‌گذاری فایل و نیز تفریح و سرگرمی بر تسهیم دانش و یادگیری دانشجویان اثری مثبت دارند. ال‌رحمی، زکی، الیاس و ساجد^۳ (۲۰۱۷) پژوهشی را روی دانشجویان دانشگاه فناوری مالزی انجام دادند و دریافتند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی اثری مثبت و معنادار بر یادگیری جمعی و رضایت دانشجویان از محتوای یادگیری آنان دارد. هانا، کی و رابرتسون^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر کاربرد فیسبوک بر پیامدهای شغلی کارکنان دو شرکت هایتک در کالیفرنیا شمالی پرداختند. نتایج نشان داد که میزان رضایت شغلی کارکنانی که از فیسبوک بیشتر استفاده می‌کردند نسبت به کارکنانی که کمتر استفاده می‌کردند، بیشتر بود. همچنین، اثر مثبت کاربرد فیسبوک بر عملکرد شغلی کارکنان موردبررسی تأیید شد.

سازمان‌های ورزشی نیز همانند سایر سازمان‌ها در حال تجربه‌کردن عصر جدیدی از رقابت هستند. در چنین شرایطی، سازمان‌های ورزشی باید بتوانند خود را با الزامات فضای رقابتی موجود تطبیق دهند و با تأکید بر توانمندی‌های خود به مزیت رقابتی نیز دست یابند. مدیریت دانش و ارکان آن همچون تسهیم دانش و یادگیری کارکنان از جمله مواردی هستند که می‌توانند علاوه بر رفع نیازهای کارکنان، موجب کسب مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌های ورزشی شوند (ارهات و مارتین-ریوس^۵، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت تسهیم دانش و یادگیری در موفقیت سازمان‌های ورزشی، فراهم کردن بستر مناسب برای توسعه این قابلیت‌ها حیاتی به‌نظر می‌رسد. فناوری‌های نوین ارتباطی همچون شبکه‌های اجتماعی با توجه به مزایای گسترده آن می‌توانند نقش مهمی در بهبود فرایندهای کاری و سازمانی مانند تسهیم دانش و یادگیری کارکنان ایفا کنند (سلیتو، بینگلی و بورگس^۶، ۲۰۱۷). در سال‌های اخیر، استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌ها در سایر کشورها روبه‌افزایش بوده است؛ به‌طوری‌که در سال ۲۰۱۶ در ایالات متحده آمریکا، ۸۶ درصد از کارکنان سازمان‌های مختلف

1. Gaal, Szabo, Obermayer-Kovács & Csepregi

2. Eid & Al-Jabri

3. Al-Rahmi, Zeki, Alias & Saged

4. Hanna, Kee & Robertson

5. Erhardt & Martin-Rios

6. Sellitto, Bingley & Burgess

استفاده از حداقل یک شبکه اجتماعی را تجربه کرده‌اند (یانگ و تردوی^۱، ۲۰۱۶) و استفاده از این شبکه‌ها مزایای مثبتی مانند افزایش بهره‌وری (وو^۲، ۲۰۱۳) و خلاقیت و نوآوری کارکنان (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۶) به همراه داشته است؛ با این وجود، پژوهش‌های بسیار اندکی مانند مطالعه شایان و همکاران (۱۳۹۶) در خصوص کاربرد شبکه‌های اجتماعی و پیامدهای آن در سازمان‌های کشور، انجام شده است که این امر ضرورت انجام پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه را آشکار می‌کند. افزون‌براین، به دلیل استفاده گسترده افراد جامعه از شبکه‌های اجتماعی، توجه به پیامدهای مثبت و منفی استفاده از این شبکه در محیط‌های کاری و سازمانی همچون ادارات ورزش و جوانان می‌تواند به مدیران کمک کند پیامدهای مثبت استفاده از این شبکه‌ها مانند تسهیم دانش و یادگیری را تقویت کنند و آسیب‌های آن‌ها را به حداقل کاهش دهند؛ بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و وجود خلأهای علمی در این زمینه، هدف اصلی پژوهش حاضر، مطالعه اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر تسهیم دانش و یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر معادلات ساختاری است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۲۲۰ نفر در سال ۱۳۹۷ بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۴۱ نفر تعیین شد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استفاده از شبکه‌های اجتماعی بارکر، دوزیر، ویس و بوردن^۳ (۲۰۱۳)، تسهیم دانش رحمان و حسین^۴ (۲۰۱۴) و یادگیری کارکنان بارکر و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. پرسش‌نامه‌های استفاده از شبکه‌های اجتماعی، تسهیم دانش و یادگیری کارکنان، به ترتیب دارای هشت، شش و هفت گویه هستند که براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت سنجیده می‌شوند. برای تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های ذکر شده، از نظرهای پنج نفر از اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد و سپس، برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، یک مطالعه مقدماتی (با تکمیل کردن پرسش‌نامه‌ها توسط ۴۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان) انجام شد و ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای متغیرهای استفاده از شبکه‌های اجتماعی ($\alpha = 0/85$)، تسهیم دانش ($\alpha = 0/78$) و یادگیری کارکنان ($\alpha = 0/79$) به دست آمد که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری

-
1. Yang & Treadway
 2. Wu
 3. Barker, Dozier, Weiss & Borden
 4. Rahman & Hussin

بود. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه‌ها بین جامعه آماری توزیع شدند و ۱۴۱ پرسش‌نامه سالم جمع‌آوری شدند. در این پژوهش، از آمار توصیفی برای سازمان‌دادن، خلاصه‌کردن، طبقه‌بندی کردن و توصیف داده‌ها شامل فراوانی‌ها، میانگین‌ها و درصد فراوانی استفاده شده است. برای آزمون مدل پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. این روش، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای پژوهش و سؤال‌های پرسش‌نامه است. به‌عبارت‌دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری روش آماری قدرتمندی است که مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را با یک آزمون آماری هم‌زمان ترکیب می‌کند. بدین‌منظور، از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس^۱ نسخه دو استفاده شد.

نتایج

جدول ۱- توصیف آماری نمونه پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
پرکاربردترین شبکه‌های اجتماعی	اینستاگرام	۱۷
	تلگرام	۱۱۴
	واتس‌آپ	۴
	سایر شبکه‌ها	۶
تحصیلات	دیپلم	۳
	کاردانی	۲۱
	کارشناسی	۷۳
جنسیت	کارشناسی‌ارشد و دکتری	۴۴
	مرد	۸۱
	زن	۶۰

نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۲ نشان داد که توزیع داده‌ها در سه متغیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی، تسهیم دانش و یادگیری کارکنان طبیعی نیست.

1. Smart PLS
2. Kolmogorov-Smirnov

جدول ۲- آزمون توزیع داده‌ها

متغیر	Z	سطح معناداری	وضعیت توزیع
استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۱/۵۰۹	۰/۰۲۱	غیرطبیعی
تسهیم دانش	۲/۱۹۱	۰/۰۰۱	غیرطبیعی
یادگیری کارکنان	۱/۵۶۳	۰/۰۱۵	غیرطبیعی

ملاک‌های سه‌گانه فورنل و لارکر^۱ برای بررسی ثبات درونی یا پایایی سازه‌ها مدنظر قرار گرفت. بررسی بار عاملی متغیرهای مشاهده‌شده به‌عنوان اولین ملاک بررسی نشان داد که میزان بار عاملی و مقادیر تی به‌دست‌آمده برای متغیرهای مشاهده‌شده، در سطح ۰/۰۱ معنادار است (شکل شماره ۲). دومین ملاک بررسی پایایی سازه‌ها، ضریب دیلون- گلداشتاین یا پایایی ترکیبی^۲ (شاخص سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) سازه‌ها است که باید بیشتر از ۰/۷ باشد. مقادیر به‌دست‌آمده برای این شاخص نیز حاکی از پایایی قابل قبول سازه‌ها بود (جدول شماره ۳). میانگین واریانس استخراج شده^۳ سومین ملاک برای بررسی ثبات درونی سازه‌ها است که در جدول شماره یک ارائه شده است. مقادیر بیشتر از ۰/۵ برای این ملاک قابل قبول هستند (سیدعباس‌زاده، امانی ساری بگلو، خضری آذر و پاشوی، ۱۳۹۱). با توجه به نتایج جدول شماره ۳، سازه‌ها و نشانگرهای آن‌ها از پایایی قابل قبولی برای استفاده در پژوهش برخوردارند.

جدول ۳- شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

گویه‌ها	سازه	بار عاملی	ارزش تی	میانگین واریانس استخراج‌شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۱		۰/۹۵	۲۲۳/۷۰			
۲		۰/۶۸	۱۴/۳۸			
۳		۰/۹۳	۱۰۰/۷۷			
۴		۰/۶۷	۱۳/۶۳			
۵	استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۰/۹۵	۲۲۳/۷۰	۰/۷۰	۰/۹۵	۰/۹۳
۶		۰/۶۴	۱۳/۰۸			
۷		۰/۸۵	۲۴/۳۴			
۸		۰/۹۳	۷۴/۲۶			

1. Fornell & Larcker
2. Composite Reliability (CR)
3. Average Variance Extracted (AVE)

ادامه جدول ۳- شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

گویه‌ها	سازه	بار عاملی	ارزش تی	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۹		۰/۹۵	۶۱/۱۱			
۱۰		۰/۹۵	۷۶/۶۰			
۱۱		۰/۸۹	۳۶/۳۲			
۱۲	یادگیری کارکنان	۰/۹۳	۴۴/۹۶	۰/۷۶	۰/۹۶	۰/۹۴
۱۳		۰/۵۴	۱۰/۲۱			
۱۴		۰/۹۳	۵۰/۹۷			
۱۵		۰/۸۴	۲۰/۷۵			
۱۶		۰/۷۳	۱۴/۲۸			
۱۷		۰/۵۶	۷/۳۰			
۱۸		۰/۷۵	۲۷/۷۴	۰/۵۳	۰/۸۲	۰/۷۹
۱۹	تسهیم دانش	۰/۵۲	۸/۵۵			
۲۰		۰/۷۶	۱۷/۴۴			
۲۱		۰/۵۹	۷/۶۷			

برای اینکه یک سازه از روایی تشخیصی یا واگرایی قابل قبولی برخوردار باشد، جذر میانگین واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به نتایج جدول شماره چهار می‌توان بیان کرد که سازه‌های مورد بررسی در پژوهش حاضر از روایی تشخیصی خوبی برخوردارند. همچنین، در مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش پی.ا.ال.اس، برای بررسی کیفیت یا برازش مدل اندازه‌گیری یا به عبارتی، ابزارهای اندازه‌گیری، شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۱ در نظر گرفته می‌شود. برای بررسی این شاخص، مجموع مجذورهای مشاهده‌ها برای هر بلوک متغیر مکنون^۲ و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون^۳ در نظر گرفته می‌شود. مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب ابزارهای اندازه‌گیری هستند (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به نتایج جداول شماره چهار و شماره پنج می‌توان بیان کرد که ابزارهای مورد استفاده در پژوهش از کیفیت مناسبی برخوردارند.

1. Construct Cross Validated Communality
2. Sum Of Squares Of Observation For Block
3. Sum Of Squared Prediction Errors For Block

جدول ۴- نتایج بررسی روایی تشخیصی سازه‌های پژوهش

سازه‌ها		
۱	۲	۳
۱/۰۰۰		
۰/۷۲*	۱/۰۰۰	
۰/۷۴*	۰/۹۵*	۱/۰۰۰

۱. استفاده از شبکه‌های اجتماعی

۲. یادگیری کارکنان

۳. تسهیم دانش

* جذر میانگین واریانس استخراج شده

جدول ۵- نتایج بررسی شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های پژوهش

سازه	استفاده از شبکه‌های اجتماعی	یادگیری کارکنان	تسهیم دانش
مجموع مربعات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون	۱۱۲۸	۹۸۷	۸۴۶
مجموع مربعات خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون	۶۸۹/۰۷	۴۴۷/۲۱	۶۵۶/۵۸
مشاهدات برای هر بلوک / خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک - ۱	۰/۴۰	۰/۵۵	۰/۲۲

نتایج پژوهش نشان داد که اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر تسهیم دانش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، مثبت و معنادار است ($t = \beta, ۳۳/۳۹ = ۰/۷۴$). یافته دیگر پژوهش نشان داد که اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر یادگیری کارکنان نیز مثبت و معنادار است ($t = \beta, ۳۳/۱۸۳ = ۰/۹۵$).

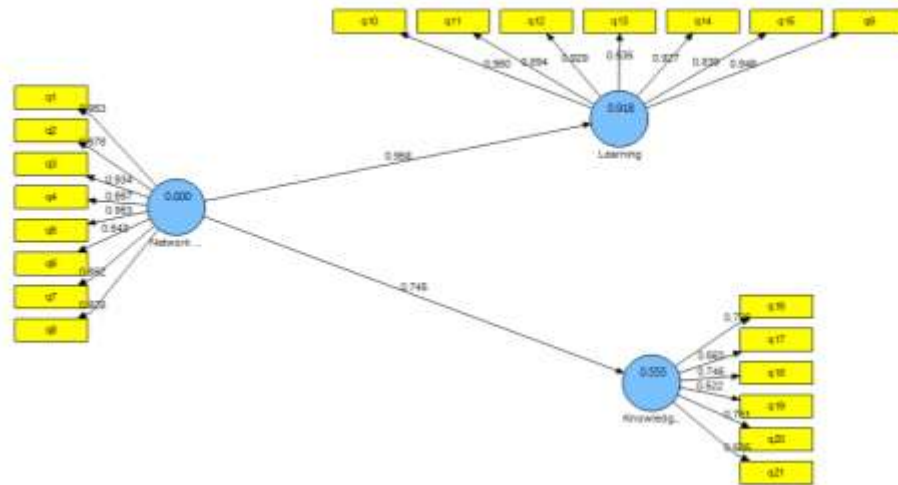
جدول ۶- اثر متغیر پیش‌بین بر متغیرهای ملاک پژوهش

متغیرهای پیش‌بین			
تسهیم دانش		یادگیری کارکنان	
ضریب بتا	آماره تی	ضریب بتا	آماره تی
۰/۷۴	۳۹/۳۳	۰/۹۵	۱۸۳/۳۳
تأیید		تأیید	

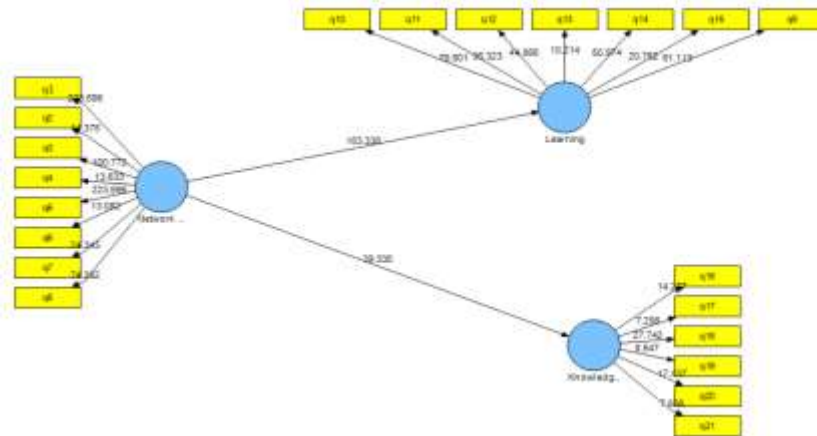
نتیجه فرضیه

استفاده از شبکه‌های اجتماعی

-۱/۹۶ ≤ t value + ≤ ۱/۹۶



شکل ۱- مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲- مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معناداری

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، مطالعه اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر تسهیم دانش و یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بود. در بخش یافته‌های توصیفی، نتایج نشان داد که از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، تلگرام پرکاربردترین شبکه اجتماعی در محیط کار است. این یافته بیانگر گسترش کاربرد شبکه‌های اجتماعی توسط کارکنان در محیط‌های سازمانی مانند ادارات ورزش و جوانان است. کاربرد شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌های ورزشی مانند ادارات

ورزش‌وجوانان روبه‌افزایش است و تدوین قوانین مشخص برای استفاده بهینه و مناسب از این شبکه‌ها در این ادارات ضروری به نظر می‌رسد.

در بخش آزمون فرضیه‌های پژوهش، نتایج نشان داد که اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر تسهیم دانش کارکنان ادارات ورزش‌وجوانان استان گلستان، مثبت و معنادار است. این یافته با نتایج مطالعات کین و همکاران (۲۰۱۰)، زانده (۲۰۱۳)، گال و همکاران (۲۰۱۵)، عید و الجبری (۲۰۱۶) و یوکویاما (۲۰۱۶) هم‌خوانی دارد. آن‌ها دریافتند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر تسهیم دانش کارکنان اثر مثبت می‌گذارد. امروزه، دانش نقش مهمی در موفقیت کارکنان، مدیران و سازمان‌ها ایفا می‌کند. دانش، موجب گرفتن تصمیم و تصمیم‌گیری بهتر توسط کارکنان و مدیران می‌شود و همواره به آن‌ها برای رفع مشکلات کاری خود کمک شایانی می‌کند (گال و همکاران، ۲۰۱۵)؛ از این‌رو، فعالیت‌های مرتبط با دانش از جمله مدیریت دانش و تسهیم دانش، برای سازمان‌ها مهم و حیاتی محسوب می‌شوند (عید و الجبری، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت دانش، سازمان‌ها از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی برای به‌اشتراک‌گذاری و یکپارچه‌سازی آن استفاده می‌کنند. فناوری‌های نوین ارتباطی همچون شبکه‌های اجتماعی فرصت‌های مناسبی را برای تسهیم دانش فراهم کرده‌اند. به گفته هانا و همکاران (۲۰۱۷)، شبکه‌های اجتماعی به دلیل مزایای گسترده همچون سرعت بالا، کاهش زمان و هزینه‌ها، ابزاری مناسب برای انجام فرایندهای سازمانی مانند افزایش تعاملات بین کارکنان، تعاملات کارکنان با مدیران، کارکنان و مشتریان و کسب دانش و یادگیری کارکنان به حساب می‌آیند. شبکه‌های اجتماعی به تدریج مفهوم مدیریت دانش را در سازمان‌ها تغییر داده‌اند و موجب آسانی در فرایند تسهیم دانش در سازمان‌ها شده‌اند. در شیوه‌های سنتی تسهیم دانش، فرایند تسهیم اغلب از طریق جلسات و نشست‌های گروهی صورت می‌گیرد و تازمانی که چنین جلسات و نشست‌هایی برگزار نشوند، تبادل دانشی انجام نخواهد شد؛ اما شبکه‌های اجتماعی برگزاری این جلسات را به حداقل کاهش داده‌اند و فرایند تسهیم دانش بدون نیاز به جلسات رودررو انجام می‌شود که این عمل می‌تواند موجب ارتقای کار گروهی و مشارکتی در فضای مجازی شود. همچنین، استفاده از این شبکه‌ها شیوه مبادله دانش را نیز تغییر داده است. در شیوه‌های سنتی، تبادل اطلاعات و دانش بین کارکنان از طریق گفت‌وگوی مستقیم و غیرمستقیم صورت می‌گیرد؛ اما شبکه‌های اجتماعی با ایجاد شکل‌های مختلف پیام مانند متن‌ها، تصاویر و فیلم‌ها موجب افزایش اثربخشی فرایند تسهیم دانش شده‌اند. دانش ایجادشده در فضای مجازی به شکل‌های گوناگون می‌تواند در محیط‌های سازمانی به آسانی دست‌به‌دست شود و بدون محدودیت در اختیار تمامی کارکنان سازمان قرار گیرد. افزون‌براین، دانش به‌اشتراک‌گذاشته‌شده در شبکه‌های مجازی می‌تواند به‌عنوان عاملی محرک برای ایجاد دانش جدید ایفای نقش کند. دانش مبادله‌شده

توسط شبکه‌های اجتماعی بین کارکنان می‌تواند موجب افزایش آگاهی کارکنان از شیوه‌های بهتر انجام وظایف شغلی نیز شود که حاصل این کار افزایش خلاقیت و نوآوری و درنهایت، بهره‌وری کارکنان خواهد بود (کین و همکاران، ۲۰۱۰).

استفاده از شبکه‌های اجتماعی توسط کارکنان در محیط‌های سازمانی، چالش جدیدی است که سازمان‌های ورزشی نیز با آن روبه‌رو هستند (سلیتو و همکاران، ۲۰۱۷). آشنایی کارکنان سازمان‌های ورزشی همچون ادارات ورزش و جوانان با انواع شبکه‌های اجتماعی و استفاده مناسب از آن‌ها می‌تواند نیازهای دانشی کارکنان این سازمان‌ها مانند دسترسی، کسب، خلق و تسهیم دانش را رفع کند. افزایش دانش در خصوص انجام وظایف کاری، ارائه ایده‌ها و نظریات جدید در محیط کاری و افزایش آگاهی از نیازهای مشتریان، از جمله مزایای استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌های ورزشی هستند. همچنین، استفاده از این شبکه‌ها در سازمان‌های ورزشی می‌تواند موجب آسانی تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی شود. در این فرایند، کارکنان می‌توانند دانش، آگاهی و تجربه‌های خود را بدون محدودیت در اختیار سایر همکاران خود قرار دهند که این امر می‌تواند نقش مهمی در حل مسائل کاری و بهبود عملکرد شغلی ایفا کند؛ با این وجود، افزایش سواد رسانه‌ای (سواد دانشی، سواد مهارتی، سواد حقوقی و سواد انتقادی) کارکنان سازمان‌های ورزشی مانند ادارات ورزش و جوانان، فارغ از سن، جنسیت و جایگاه سازمانی برای استفاده بهینه از این شبکه‌ها ضروری به نظر می‌رسد. فقدان فرهنگ‌سازی برای استفاده از شبکه‌های اجتماعی، نداشتن سواد رسانه‌ای و توجه نکردن به پیامدهای منفی استفاده از شبکه‌های اجتماعی از جمله مواردی هستند که می‌توانند مشکلات فراوانی را برای سازمان‌های ورزشی در استفاده از شبکه‌های اجتماعی ایجاد کنند.

بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار اثری مثبت و معنادار بر یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان دارد. این یافته با یافته‌های مطالعات کین و همکاران (۲۰۱۰)، لئوناردی (۲۰۱۵)، لی و گرینهو (۲۰۱۵) و اشمیت، للچاک و مارتین (۲۰۱۶) هم‌خوانی دارد. آن‌ها دریافتند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر یادگیری کارکنان اثر مثبت می‌گذارد. نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها به‌شمار می‌آید و عواملی مانند یادگیری بر ارزش این سرمایه مهم می‌افزایند (لی و گرینهو، ۲۰۱۵). امروزه، برنامه‌های یادگیری کارکنان بخش مهمی از برنامه‌های آموزشی سازمان‌ها را به‌خود اختصاص داده‌اند (لیو و همکاران، ۲۰۱۲). آموزش مجازی کارکنان از طریق شبکه‌های اجتماعی، به دلایل مختلف مانند نداشتن محدودیت‌های زمانی و مکانی، بالابودن سرعت آموزش، افزایش کیفیت آموزش و انعطاف‌پذیری، توجه بسیاری از مدیران را به‌خود جلب کرده است و استفاده از این شیوه آموزش در کنار سایر شیوه‌ها می‌تواند نقش مهمی در یادگیری کارکنان ایفا کند (گال و همکاران،

۲۰۱۵). افزایش دانش و آگاهی و نیز مهارت نیروی انسانی که از برنامه‌های یادگیری حاصل می‌شوند، موجب توانمندی کارکنان می‌شوند که این امر می‌تواند به کارکنان در انجام وظایف و حل مشکلات کاری کمک کند. با توجه به اهمیت یادگیری کارکنان در محیط‌های سازمانی، توجه به عوامل تسهیل‌کننده آن ضروری به نظر می‌رسد. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر یادگیری کارکنان در سازمان‌ها، استفاده از شبکه‌های ارتباطی مانند شبکه‌های اجتماعی است (زانده، ۲۰۱۳). امروزه، مدیران سازمان‌ها یادگیری غیررسمی را به‌عنوان مکملی برای یادگیری رسمی در نظر می‌گیرند و از شبکه‌های اجتماعی به‌عنوان ابزاری برای تسهیل فرایند یادگیری استفاده می‌کنند. باوجود تردید در مورد امنیت و کیفیت اطلاعات، شبکه‌های اجتماعی به‌عنوان ابزاری مناسب برای یادگیری در سازمان‌ها قلمداد می‌شوند. شبکه‌های اجتماعی فرصت‌های جدیدی را برای مدیریت دانش در سطح شخصی، گروهی و سازمانی، از طریق تعاملات بین‌فردی و همکاری‌های اجتماعی فراهم می‌کنند (لئوناردی، ۲۰۱۵). دانش شخصی از طریق مشارکت اجتماعی به دانش جمعی تبدیل می‌شود که این امر علاوه بر یادگیری کارکنان موجب تقویت خلاقیت و نوآوری می‌شود و درنهایت، بر توان رقابتی سازمان‌ها اثرگذار است. این شبکه‌ها علاوه بر آسان‌کردن تعامل و همکاری بین یادگیرندگان، فرصت‌هایی را برای حمایت‌کردن از ساختارهای اجتماعی دانش در درون و بین افراد فراهم می‌کنند. اشمیت و همکاران (۲۰۱۶) در این زمینه بیان می‌کنند که شبکه‌های اجتماعی از دو طریق؛ یعنی حفظ روابط و ارائه اطلاعات به یادگیری کارکنان کمک می‌کنند. حفظ روابط موجب می‌شود که کارکنان همواره با همکاران خود در داخل و خارج از سازمان در ارتباط باشند و چنانچه در کار با مشکلی مواجه شوند، از طریق همین روابط و کمک دیگران به رفع آن اقدام کنند. ارائه اطلاعات نیز اطلاعات موردنیاز کارکنان را برای مسائل کاری به شکل‌های مختلف از جمله نوشته، عکس یا فیلم فراهم می‌کند. دسترسی آسان و سریع به حجم گسترده‌ای از اطلاعات از جمله مزایای این شیوه از یادگیری است. این دو شیوه یادگیری علاوه بر داشتن جذابیت برای کارکنان، موجب کاهش اتلاف وقت کارکنان می‌شوند و بدون مراجعه حضوری انجام می‌شوند. سازمان‌های ورزشی همچون ادارات ورزش و جوانان می‌توانند از شبکه‌های اجتماعی به‌عنوان مکملی برای سایر شیوه‌های یادگیری کارکنان خود استفاده کنند. انتخاب بهترین شبکه اجتماعی متناسب با ویژگی‌های سازمان‌های ورزشی همچون ادارات ورزش و جوانان، به‌دست‌آوردن اطمینان از امنیت این شبکه‌ها، چگونگی کارکردن، نحوه استفاده و میزان استفاده کارکنان از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های سازمانی ادارات ورزش و جوانان براساس چهارچوبی معین و مشخص، از جمله چالش‌هایی هستند که مدیران و کارکنان در این زمینه با آن‌ها روبه‌رو خواهند شد؛ با این وجود، مدیران سازمان‌های دولتی همچون ادارات ورزش و جوانان باید با تعریف سیاست‌های سازمانی درست در قبال این پدیده جهانی، زمینه

استفاده مناسب از این ابزارهای ارتباطی را فراهم کنند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر تسهیم دانش و یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان اثرگذار است؛ بنابراین، در این خصوص طراحی برنامه راهبردی برای استفاده از شبکه‌های اجتماعی مناسب و بومی در ادارات ورزش و جوانان، آشنا کردن کارکنان این ادارات با انواع شبکه‌های اجتماعی، آموزش کارکنان در راستای استفاده مناسب از شبکه‌های اجتماعی، آگاه کردن کارکنان ادارات ورزش و جوانان از پیامدهای مثبت و منفی شبکه‌های اجتماعی، ارتقای فرهنگ استفاده از شبکه‌های اجتماعی، تعیین زمانی مشخص برای استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار و کنترل میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار پیشنهاد می‌شوند. در نهایت، از این پژوهش و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌توان نتیجه گرفت که استفاده از شبکه‌های اجتماعی می‌تواند پیامدهای شغلی و رفتاری مثبتی در محیط‌های سازمانی داشته باشد؛ با این وجود، استفاده از این شبکه‌ها می‌تواند پیامدهایی منفی مانند بی‌توجهی به شغل، افت عملکرد شغلی و بی‌توجهی به سازمان را نیز به همراه داشته باشد که می‌توان آن را جزو محدودیت‌های پژوهش در نظر گرفت.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران از همه کسانی که در انجام این پژوهش همکاری کردند، قدردانی می‌نمایند.

References

1. Al-Rahmi, W. M., Zeki, A. M., Alias, N., & Saged, A. A. (2017). The impact of using social media for teaching and learning in post-secondary institutes. *Anthropologist*, 29(1), 8-18.
2. Ashraf, N., & Javed, T. (2014). Impact of social networking on employee performance. *Business Management and Strategy*, 5(2), 139-50.
3. Badri, M., Al Nuaimi, A., Guang, Y., & Al Rashedi, A. (2017). School performance, social networking effects, and learning of school children: Evidence of reciprocal relationships in Abu Dhabi. *Telematics and Informatics*, 34, 1433-44.
4. Bennett, J., M. Owers, M. P., & Tucker, M. (2010). Workplace impact of social networking. *Property Management*, 28(3), 138-48.
5. Choudrie, J., & Zamani, E. D. (2016). Understanding individual user resistance and workarounds of enterprise social networks: the case of Service Ltd. *Journal of Information Technology*, 31, 130-51.
6. Chung, W. Y., & Kim, T. (2017). Impact of using social network services on workplace ostracism, job satisfaction, and innovative behavior. *Behavior & Information Technology*, 36(12), 1235-42.
7. Eid, M. I., & Al-Jabri, I. M. (2016). Social networking, knowledge sharing, and student learning: The case of university students. *Computers & Education*, 99, 14-27.

8. Erhardt, N., & Martin-Rios, C. (2016). Knowledge Management Systems in Sports: The role of organizational structure, tacit and explicit knowledge. *Journal of Information & Knowledge Management*, 15(2), 1-21.
9. Gaal, Z., Szabo, L., Obermayer-Kovács, N., & Csepregi, A. (2015). Exploring the role of social media in knowledge sharing. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 13(3), 185-97.
10. Hanna, B., Kee, K. F., & Robertson, B. W. (2017). Positive impacts of social media at work: job satisfaction, job calling, and Facebook use among co-workers. *SHS Web of Conferences*, 33, 1-7.
11. Icha, O., & Edwin, A. (2016). Effectiveness of social media networks as a strategic tool for organizational marketing management. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 21(2), 1-19.
12. Kane, K., Robinson-Combre, J., Zane, L., & Berge, Z. L. (2010). Tapping into social networking: collaborating enhances both knowledge management and e-learning. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 40(1), 62-70.
13. Kaplan, A., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite: The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons*, 53(1), 59-68.
14. Kim, S. H. (2015). Effects of SNS social support for the relationship between emotional labor and burnout. *International Information Institute (Tokyo) Information*, 18(11), 4533-8.
15. King, W. (2007). A research agenda for the relationships between culture and knowledge management. *Knowledge and Process Management*, 14(3), 226-36.
16. Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Using social media for work: Losing your time or improving your work? *Computers in Human Behavior*, 31, 134-42.
17. Leonardi, P. M. (2015). Ambient awareness and knowledge acquisition: Using social media to learn “who knows what” and “who knows whom. *MIS Quarterly*, 39(4), 747-62.
18. Leonardi, P. M., Huysman, M. & Steinfield, C. (2013). Enterprise social media: definition, history and prospects for the study of social technologies in organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 1-19.
19. Li, J., & Greenhow, C. (2015). Scholars and social media: Tweeting in the conference backchannel for professional learning. *Educational Media International*, 52(1), 1-14.
20. Lioukas, C. S., Reuer, J. J., & Zollo, M. (2016). Effects of information technology capabilities on strategic alliances: Implications for the resource-based view. *Journal of Management Studies*, 53, 161-83.
21. Liu, Y. C., Huang, Y., & Lin, C. (2012). Organizational factors' effects on the success of e-learning systems and organizational benefits: An empirical study in Taiwan. *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 13(4), 130-51.
22. Lynn, T., Muzellec, L., Caemmerer, B., & Turley, D. (2017). Social network sites: early adopters' personality and influence. *Journal of Product & Brand Management*, 26(1), 42-51.

23. Ma, W. W. K., & Chan, A. (2014). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. *Computers in Human Behavior*, 39(1), 51-8.
24. Patel, A. S., Darji, H., & Mujapara, J. A. (2013). A survey on role of intelligent community and social networking to enhance learning process of students and professionals. *International Journal of Computer Applications*, 69(4), 14-7.
25. Schlagwein, D., & Hu, M. (2017). How and why organizations use social media: five use types and their relation to absorptive capacity. *Journal of Information Technology*, 32(2), 194-209.
26. Schmidt, G. B., Lelchook, A. M., & Martin, J. E. (2016). The relationship between social media co-worker connections and work related attitudes. *Computers in Human Behavior*, 55, 439-45.
27. Schulze, C., Scholer, L. & Skiera, B. (2014). Not all fun and games: Viral marketing for utilitarian products. *Journal of Marketing*, 78(1), 1-19.
28. Sellitto, C., Bingley, S., & Burgess S. (2017). A model for evaluating mobile device adoption in community sports organizations. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 36(4), 211-8.
29. Seyed Abbaszade, M. M., Amani Saribegloo, J., Khezri Azar, H., & Pashoi, G. (2012). An introduction to structural equation modeling by PLS method and its application in behavioral sciences. Uromia: Uromia University Press. (Persian).
30. Shyan, A., Danaei, H., & Andami, M. (2017). Effect of using social networks on job performance of Tarbiat Modarres University employees. *Organizational Resource Management Researches*, 7(3), 135-55. (Persian).
31. Sundaresan, S., & Zhang, Z. J. (2016). Knowledge sharing and learning in organizations: Role of incentives and information systems. *Journal of Industrial Integration and Management*, 1(3), 1-32.
32. Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms: The mediating effect of general competencies. *Economics and Finance*, 19, 238-47.
33. Wu, L. (2013). Social network effects on productivity and job security: Evidence from the adoption of a social networking tool. *Information Systems Research*, 24(1), 301-51.
34. Yang, J., & Treadway, D. C. (2016). A Social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 879-91.
35. Yokoyama, M. H. (2016). Human resources and organizations how social network sites (SNS) have changed the employer–employee relationship and what are the next challenges for human resource (HR)? *Revista de Gestão*, 23(1), 2-9.
36. Zande, J. (2013). Social media adds to knowledge sharing: Research into the motivations for using social media for work purposes and its influence on the degree of knowledge sharing. (Master's thesis). University of Twente, Enschede.

استناد به مقاله

شکی، فاطمه، اصفهانی‌نیا، اکرم، و بای، ناصر. (۱۳۹۷). اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر تسهیم دانش و یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۰ (۵۲)، ۴۸-۲۲۹. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.5866.2180

Shakki, F., Esfahani Nia, A., & Bai, N. Effects of Using Social Networks on Knowledge Sharing and Learning in the Personnel of Sport and Youth offices in Golestan Province. Sport Management Studies. 10(52): 229-48. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2018.5866.2180

Effects of Using Social Networks on Knowledge Sharing and Learning in the Personnel of Sport and Youth Offices in Golestan Province

F. Shakki¹, A. Esfahani Nia², N. Bai³

1. Ph. D. Student of Sport Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

2. Assistance Professor of Sport Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran*

3. Assistance Professor of Sport Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran

Received: 2018/05/23

Accepted: 2018/10/20

Abstract

The present descriptive survey was formulated in order to determine the effect of using social networks on knowledge sharing and learning in the personnel of Sport and Youth offices in Golestan province. The study sample (N=141) was selected from the entire personnel of Sport and Youth offices in Golestan Province (N=220) using a simple random approach via Cochran's formula. Data collection was carried out by means of three tools namely using social networks in workplace, knowledge sharing, and employees learning developed by Barker et al. (2013), Rahman and Hussein (2014), and Barker et al. (2013), respectively. The validity of the questionnaires was confirmed based upon the viewpoints of five experts in the field of sport management; moreover, the reliability of the tools was measured by calculating Cronbach's alpha to be 0.85, 0.78, and 0.79, respectively. Data analyses and measurement of variables' effects were performed through structural equation modeling (SEM) in Smart PLS. The results obtained from this study revealed that using social networks in workplace has significant and positive effects on knowledge sharing and employees learning in the personnel of Sport and Youth offices in Golestan Province. Therefore, it can be concluded that using social networks in workplace may contribute to knowledge sharing and learning in employees. Nonetheless, it is recommended to consider effective management approaches on the use of social networks in Sport and Youth offices in order to reach organizational goals.

Keywords: Knowledge Sharing, Social Networks, Employees' Learning

*Corresponding Author

Email: Akramesfahani@gmail.com