

ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش اداره کل ورزش و جوانان استان فارس

فاطمه زارع^۱، امین کلانی^۲، عبدالرضا عبودی^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، باشگاه پژوهشگران جوان، کرج، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۲/۱۶

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین ارتباط بین ابعاد سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش اداره کل ورزش و جوانان استان فارس بود. روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و جامعه آماری آن را کلیه کارشناسان این اداره، در سال ۱۳۹۲ تشکیل دادند ($N=137$). با توجه به جدول کوکران، ۱۰۳ نفر، نمونه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند ($n=103$). ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه استاندارد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بود که ضریب پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ($\alpha=0/826$) و ($\alpha=0/857$) به‌دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش اداره کل در سطح پایینی قرار دارد. همچنین سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با مدیریت دانش دارد. همچنین بین ابعاد سرمایه اجتماعی با تمامی ابعاد مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه هم خطی بین متغیرها و فرض استقلال خطاها از یکدیگر، متغیرهای پیش‌بین (سرمایه اجتماعی)، ۵۲ درصد تغییر در میزان مدیریت دانش را تبیین می‌نمایند. با عنایت به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود، مسئولان و سیاست‌گذاران اداره کل ورزش و جوانان توجه خاصی به عامل سرمایه اجتماعی کارکنان و ارائه شیوه‌های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و دانش سازمان در جهت نیل به یک سازمان یادگیرنده را داشته باشند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ایی، دانش سازمانی

مقدمه

مدیریت دانش به عنوان یکی از موضوعات جالب و چالش برانگیز علم مدیریت در هزاره جدید است. مدیریت دانش مفهوم جدیدی نیست. شاید بسیاری از افراد دانش را مدیریت کنند، بدون این که کوچکترین درکی نسبت به آن داشته باشند. اما انتظام بخشی به این فعالیت‌ها و داشتن طرح و برنامه برای اجرای آن موضوع جدیدی است که در اواخر قرن بیستم مورد توجه قرار گرفت. مدیریت دانش به عنوان رهیافتی جدید و با ارزش در کنار سایر راهبردهای تجاری و رقابتی است. به این منظور سازمان‌ها به فکر پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش افتادند، تا از مزایای بالقوه‌ی آن بهره جویی کنند. یانگ و لینچ^۱ بیان داشتند که به کارگیری بسیاری از روندهای جدید مدیریت کسب و کار، برای اولین بار در بخش انتفاعی و سپس در بخش غیرانتفاعی ظهور کرده است (یانگ و لینچ، ۲۰۰۶). در واقع مدیریت دانش نیز از مبانی رشته فناوری اطلاعات^۲ بشمار می‌آید و دانش پژوهان این رشته به بررسی ابعاد مختلف آن پرداخته‌اند. سروین و دبورن^۳ مدیریت دانش را کاربرد دانش جمعی به منظور حصول اهداف خاص سازمانی می‌دانند (سروین و دبورن، ۲۰۰۹). مدیریت دانش به فرآیند خاص سازمانی و ایجاد یا کسب، انتقال، تسهیم، نگهداری و کاربرد دانش آشکار ضمنی کارکنان برای افزایش عملکرد سازمان و ارزش آفرینی اطلاق می‌شود (علوی و همکاران، ۱۳۸۴). با توجه به این رویکرد، مدیریت دانش، فرایند به کنترل در آوردن محیطی است که دانش در آن جهت حصول اهداف سازمانی شناسایی، سازمان دهی، خلق و اشتراک می‌شود. پیاده‌سازی مدیریت دانش نه تنها برای شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ و انتفاعی حائز اهمیت است، بلکه برای سازمان‌های غیرانتفاعی همچون دانشگاه‌ها و مراکز بهداشتی نیز مهم و ضروری می‌باشد (میر غفوری و همکاران، ۱۳۸۹).

امروزه اقتصاد دانش محور، الگوی خود را از رقابت مبتنی بر صنعتی شدن و هزینه محور بودن به تولید موثر و توزیع و انتقال دانش برای خلق ثروت تغییر داده است. از این رو توسعه ظرفیت نوآوری سازمان‌ها و جذب دانش جدید قطعاً کلید توسعه اقتصاد دانش محور است (لو و اتزکوویژ^۴، ۲۰۰۸). بنابراین سازمان‌ها باید بتوانند دانش مورد نیاز برای نوآوری در محصولات خود و بهبود فرایندهایشان را کسب کنند و میان کارکنان‌شان نشر دهند و در تمامی فعالیت‌های روزانه خود بکار گیرند. تنها از این طریق است که می‌توانند به الزامات محیط رقابتی و نیازهای به شدت متغیر مشتریان پاسخ گویند. شناخت عوامل اثرگذار بر مدیریت دانش سازمانی از جمله اقدامات اولیه در

-
1. Yang & Linch
 2. Information Tecnology
 3. Servin & De brun
 4. Lu & Etzkoeitz

بکارگیری اثربخشی سرمایه‌های فکری سازمان است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۷). عوامل متعددی در موفقیت و استقرار مدیریت دانش نقش دارند، که یکی از این عوامل سرمایه اجتماعی است (ناهاپیت و گوشال^۱، ۱۹۹۸).

سرمایه اجتماعی موضوعی است میان رشته‌ای و از این‌رو پژوهش‌های زیادی در این خصوص در رشته‌های گوناگون صورت گرفته است. سرمایه اجتماعی به یکی از بحث‌انگیزترین و جنجالی‌ترین مفاهیم علوم اجتماعی و پژوهش‌های توسعه تبدیل شده است و حجم ادبیات دانشگاهی و سیاسی مرتبط با آن به سرعت در حال افزایش است. در عین حال سرمایه اجتماعی به سرعت به ابزار اصلی تحلیل پژوهش‌های جدید توسعه اقتصادی و اجتماعی در کشورهای در حال توسعه تبدیل می‌شود، در شرایطی که سرمایه اجتماعی یعنی توانایی استفاده جمعی و توأم با همکاری از منابع برای وظایف عمومی وجود نداشته باشد. بعید است که تنها تأمین سرمایه مالی و افزایش سرمایه انسانی (از طریق آموزش) بتواند به نتایج مثبتی همچون رشد اقتصادی و کاهش فقر، یا مشارکت گروهی بیشتر و پاسخ‌گویی در نهادها و سازمانهای عمومی منجر شود. بنابراین طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث اقتصادی نشان دهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی است. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سیستم‌ها یاری کند (چانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

در یکی از فرهنگ‌های اقتصادی در تعریف سرمایه اجتماعی چنین آمده است: «کل سرمایه‌های موجود در یک اقتصاد که نه فقط شامل ساختمان‌ها و ماشین‌های تولیدی است بلکه بخش‌های خدماتی و تجهیزاتی را نیز در بر می‌گیرد» (فرهنگ، ۱۳۷۰). آنچه از مجموعه تعاریف سرمایه اجتماعی برداشت می‌شود این است که سرمایه اجتماعی در بردارنده مضامینی همچون اعتماد، همکاری و روابط متقابل بین اعضای یک گروه است که پیگیری اهداف مشترک را در آن گروه تسهیل می‌کند (لو و اتزکوویژ، ۲۰۰۸).

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی مهم‌ترین نقش را ایفاء می‌کردند، ولیکن در عصر حاضر مدیران برای توسعه، در عین حال که به سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی توجه می‌نمایند، بایستی نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف نمایند،

1. Nahapiet & Ghoshal

2. Chuang et al

زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد. از این‌روست که موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت سازمان‌ها محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند (یو^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین اهمیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی این مقوله ایجاب می‌نماید که سازمان‌های پیشرو در امر ورزش کشور در امر شناخت وضعیت مدیریت دانش سازمان قدم‌های بلندی را در راستای توسعه و پیشرفت بردارند. در این خصوص اهمیت هوش فرهنگی و مدیریت دانش سازمان‌های ورزشی (بالاخص در ایران)، پژوهشگران مختلف را بر آن داشته تا پژوهش‌های خود را به این موضوع معطوف سازند. در این زمینه؛ آدلر و کرو^۲ (۲۰۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در سازمان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین، تیمون و استامف^۳ (۲۰۰۳) در پژوهش خود ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، کسب عملکرد بالاتر را توسط سازمان نشان می‌دهند. ابیلی و زارع خلیلی (۱۳۹۲) در پژوهش خود در شرکت‌های بیمه دولتی به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش و همه مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون حاکی از آن بود که چهار بعد شبکه‌ها، اعتماد، روابط و فهم متقابل به عنوان متغیر پیش بین وارد معادله رگرسیون برای توضیح تغییرات مدیریت دانش شدند. گل محمدنژاد و مهدوی (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان دخترانه شهر تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین سرمایه اجتماعی و مولفه‌های پنجگانه مدیریت دانش (ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فتاح پور مرندی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی و خلق و بکارگیری دانش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. هافمن و همکاران^۴ (۲۰۰۵) در پژوهش خود با عنوان سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و عملکرد ممتاز مستمر نشان دادند که سازمان‌ها با سطوح بالای سرمایه اجتماعی قابلیت‌های بیشتری در مدیریت دانش نسبت به سازمان‌ها با سطوح پایین سرمایه اجتماعی دارند. میو و همکاران^۵ (۲۰۰۸) نشان دادند که سرمایه اجتماعی مخصوصاً روابط اعتماد محور، فرایند تعاملات درون‌سازمانی را توسعه می‌دهد، جریان دانش را سرعت می‌بخشد و به عنوان مکانیزم نظارت غیر رسمی در

1. Yu et al

2. Adler & Krwon

3. Tymon & Stumef

4. Hoffman et al

5. MU et al

سازمان‌ها عمل می‌کند. روابط ضعیف به سازمان در ایجاد ارتباطات اولیه کمک می‌کند و روابط قوی به سازمان در کسب دانش با کیفیت بالاتر و پیشرفته کمک می‌کند. امینی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان تاثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش در سازمان بازرگانی و شرکت‌های تابعه، نتیجه می‌گیرد که در این سازمان سرمایه اجتماعی و چرخه مدیریت دانش در سطح مطلوبی قرار ندارند و برای ارتقای مدیریت دانش در این سازمان می‌بایست سرمایه اجتماعی را افزایش داد. از طرفی سازمان‌های ورزشی، نهادهای هدفداري‌اند که در طول زمان به شیوه‌های گوناگون در جستجوی رشد و توسعه بوده‌اند. وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران از نهادهای اصلی و اثرگذار بر تمامی فعالیتهای ورزشی کشور است و ارتباطات وسیعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارد و تأثیرگذار و متأثر از این سازمان هاست (صفاری و همکاران، ۱۳۸۸). به علاوه، اداره کل ورزش و جوانان استان فارس که از زیر مجموعه‌های وزارتخانه می‌باشد، نیز نقش چشم‌گیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار، سرافرازی کشور و ... دارد و همانند دیگر سازمان‌ها، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، نیازمند یادگیری مستمر در تمام سطوح کاری سازمان هستند.

از آنجا که در داخل و خارج از کشور، پژوهش‌های محدودی در مورد ارتباط سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش انجام شده و اغلب مطالعاتی که در حوزه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش انجام گرفته، سازمان‌های غیرورزشی را هدف قرار داده‌اند، در نتیجه با توجه به پژوهش‌های اندک در حوزه سرمایه اجتماعی و نقش آن در بهبود مدیریت دانش نهادهای ورزشی، ضرورت انجام چنین پژوهشی را مضاعف نموده است، در همین راستا با توجه به تعاریف و ابعاد مدیریت دانش بر سازمان و نیز سرمایه اجتماعی که در هر دو بر ارتباطات و تعاملات میان افراد تأکید می‌شود و هر دو نیز از اهمیت قابل توجهی در سازمان برخوردارند، در پژوهش حاضر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و اینکه تا چه اندازه سرمایه اجتماعی می‌تواند پیش بین معناداری برای مدیریت دانش باشد، از دیدگاه کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. در این راستا سوال اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه چه رابطه‌ای بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر همبستگی از نوع پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را تمام کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تشکیل دادند که تعداد جامعه آماری پژوهش ۱۳۶

نفر بودند. نمونه آماری پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول حجم نمونه کوکران تعداد ۱۰۳ نفر از کارکنان انتخاب شدند که در نهایت ۱۰۰ پرسشنامه کامل جمع آوری شد. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر از پرسشنامه استاندارد ۲۲ سوالی سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) شامل سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه ایی و پرسشنامه استاندارد ۲۲ گویه ایی مدیریت دانش فیلیس و همکاران^۱ (۲۰۰۰) شامل پنج بعد کسب دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش، خلق دانش و کاربرد دانش با استفاده از مقیاس پنج ارزشی لیکرت استفاده شد. جهت تعیین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی در این زمینه کمک گرفته شد و سپس جهت تعیین پایایی پرسشنامه، یک مطالعه مقدماتی (با تکمیل پرسشنامه توسط ۳۰ نفر) انجام گرفت و ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در حد قابل قبولی برای سرمایه اجتماعی ($\alpha=0/826$) و مدیریت دانش ($\alpha=0/857$) بدست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی) و در بخش آمار استنباطی (کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) در سطح معناداری ($P \leq 0/05$) به کمک نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس^۲ انجام گرفت.

نتایج

یافته‌های پژوهش نشان داد، ۶۲ درصد از افراد نمونه را مردان و ۳۸ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. همچنین ۶۱ درصد افراد متاهل بوده و از نظر سطح تحصیلات، ۱۳ درصد از آزمودنی‌ها دیپلم، ۲۵ درصد کاردانی، ۴۲ درصد کارشناسی و ۲۰ درصد کارشناسی ارشد بودند. میانگین سنی افراد نمونه ۳۴ سال بود. جدول شماره یک، نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

1. Feleeece et al
2. SPSS (Statistical Package for Social Science)

جدول ۱- توصیف داده‌های متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
بعد ساختاری	۱۰۰	۱/۵۰	۵	۲/۸۸	۰/۵۶
بعد شناختی	۱۰۰	۱/۴۰	۵	۲/۸۲	۰/۵۸
بعد رابطه‌ای	۱۰۰	۱/۵۵	۴/۷۳	۲/۸۶	۰/۶۳
سرمایه اجتماعی	۱۰۰	۱/۴۸	۴/۹۱	۲/۸۶	۰/۵۵
کسب دانش	۱۰۰	۱	۵	۲/۸۷	۰/۹۰
ذخیره دانش	۱۰۰	۱	۵	۲/۸۴	۰/۷۷
تسهیم دانش	۱۰۰	۱	۵	۲/۷۶	۰/۶۶
خلق دانش	۱۰۰	۱	۵	۲/۹۵	۰/۸۱
کاربرد دانش	۱۰۰	۱	۵	۲/۶۸	۰/۷۷
مدیریت دانش	۱۰۰	۱	۵	۲/۸۲	۰/۷۱

در ادامه با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف، حاکی از طبیعی بودن توزیع داده‌های سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش داشت ($P \geq 0/05$). لذا به منظور تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد.

جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسون و میزان معناداری رابطه بین متغیرهای پژوهش ($N=100$)

متغیر	بعد ساختاری	سطح معناداری	بعد شناختی	سطح معناداری	بعد رابطه‌ای	سطح معناداری	سرمایه اجتماعی	سطح معناداری
کسب دانش	۰/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۵۸	۰/۰۰۱
ذخیره دانش	۰/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۶۴	۰/۰۰۱	۰/۶۲	۰/۰۰۱
تسهیم دانش	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۵۵	۰/۰۰۱	۰/۵۵	۰/۰۰۱	۰/۶۶	۰/۰۰۱
خلق دانش	۰/۷۱	۰/۰۰۱	۰/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۰/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۷۱	۰/۰۰۱
مدیریت دانش	۰/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۰/۰۰۱	۰/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۷۲	۰/۰۰۱

* در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است.

همانطور که مشاهده می‌شود، بین سرمایه اجتماعی و ابعاد مدیریت دانش اداره کل ورزش و جوانان استان فارس رابطه معناداری وجود دارد ($\text{Sig}=0/001$). همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش ($r=0/720$) می‌توان گفت تعاملات سرمایه اجتماعی، همسو با مدیریت دانش کارکنان است. لازم به ذکر است که شدت رابطه بین دو متغیر نیز قوی می‌باشد ($r^2=0/518$).

همچنین با توجه به اینکه ارتباط بین ابعاد سرمایه اجتماعی با اجزا مدیریت دانش در تمامی موارد معنادار بود، با استفاده از رگرسیون چند متغیره مدل پیش بینی مدیریت دانش بر اساس سرمایه اجتماعی در جدول شماره سه و چهار ارائه شده است.

جدول ۳- خلاصه تحلیل رگرسیون چند متغیره برای رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش

مدل	رگرسیون	ضریب تبیین	تعدیل شده ضریب پیش بین	انحراف معیار	نسبت واریانس بین گروه به واریانس درون گروه ها
۱	۰/۷۲۰	۰/۵۱۸	۰/۵۲	۰/۴۷	۰/۰۰۱

متغیرهای پیشگو: ساختاری، شناختی، رابطه‌ای متغیر ملاک: مدیریت دانش

با توجه به نتایج جدول شماره سه، پس از تأیید وجود رابطه هم خطی بین متغیرها و فرض استقلال خطاها از یکدیگر، متغیرهای پژوهش در بلوکی مجزا وارد مدل رگرسیون شدند. همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، بلوک یک، که در برگیرنده متغیرهای پیش‌بین (بعد ساختاری، بعد شناختی و بعد رابطه‌ای) می‌باشد، ۵۲ درصد تغییر در میزان مدیریت دانش را تبیین می‌نماید. لذا در ادامه با توجه به مقدار $F(2,97)=63/13$ و سطح معناداری به‌دست آمده ($\text{Sig}=0/001$) که در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد ($P<0/05$)، می‌توان گفت که متغیرهای مستقل قادرند تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند.

جدول ۴- ضریب رگرسیونی هر یک از متغیرهای وارد در پژوهش بر مدیریت دانش به روش چند متغیره

شاخص آماري مدل	ضرایب غیر هنجاری		بتای استاندارد شده	مقدار تی	سطح معناداری
	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیون			
عدد ثابت	۰/۶۳۳	۰/۰۲۸	-	۰/۲۴۹	۰/۱۵۸
رابطه ایی	۰/۱۳۷	۰/۵۵۹	۰/۴۹۱	۴/۰۷۲	*۰/۰۰۱
ساختاری	۰/۱۵۲	۰/۳۶۹	۰/۲۹۳	۲/۴۲۷	*۰/۰۱۷

*در سطح ($\alpha \leq 0/05$) معنادار است.

براساس جدول شماره چهار، می‌توان گفت همه مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش مرتبط نمی‌باشند و با توجه به ضریب بتای مولفه‌ها، به ترتیب بالاترین ضریب تاثیر، عبارتند از: رابطه ایی (مقدار ضریب بتا ۰/۴۹) و ساختاری (مقدار ضریب بتا ۰/۲۹۳). لذا بر اساس ضرایب به‌دست آمده، معادله استاندارد خط رگرسیون بدین صورت ارائه می‌شود:

$$\text{(بعد ساختاری)} \ 0/29 + \text{(بعد رابطه‌ای)} \ 0/49 + \text{مدیریت دانش} = 0/28$$

بر این اساس به منظور پیش بینی مدیریت دانش تنها دو بعد رابطه ایی و ساختاری توانایی تبیین را داشته و نقش هر یک بر حسب ضرایب تاثیر مشخص شده، متفاوت است.

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش از عناصر مهم در اثربخشی سازمان‌های پویا و در حال تغییر امروزی (بالاخص سازمان‌های ورزشی) محسوب می‌شوند، در نتیجه در این پژوهش میزان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و رابطه آنها و همچنین پیش بینی مدل رگرسیون برای این دو مولفه در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به عنوان یک نهاد ورزشی مورد آزمون و بررسی قرار گرفت.

بررسی ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها نشان داد که حدود دوسوم کارشناسان را مردان (۶۲ درصد) و یک سوم را زنان (۳۸ درصد) تشکیل دادند که با توجه به توسعه ورزش بانوان در سطح کشور بخصوص در استان فارس و وجود نیروهای خبره و تحصیل کرده زن، لزوم استفاده بیشتر از این قشر در بدنه ادارات ورزش و جوانان و کمیته‌های تخصصی احساس می‌شود. در مورد وضعیت سنی پاسخگویان، میانگین سنی آنها ۳۴ سال می‌باشد که نیاز به جذب و استفاده از نیروهای جوان و تحصیل کرده در این ادارات دیده می‌شود. همچنین به لحاظ سطح تحصیلات نیز ۴۲ درصد پاسخگویان مورد مطالعه لیسانس و ۱۵ درصد پاسخگویان فوق لیسانس بودند، که با توجه به پیشرفت روز افزون علوم ورزشی و وجود گرایش‌های متعدد رشته تربیت بدنی در اغلب دانشگاه‌های کشور و نیازهای مختلف نیروی انسانی در بخش‌های مختلف ادارات ورزش و جوانان، لزوم استفاده از کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای ارتقاء سطح علمی و شغلی کارشناسان مختلف و فراهم نمودن شرایط مناسب برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر برای دیگر کارشناسان پیشنهاد می‌شود.

طبق یافته های پژوهش بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/001$, $r=0/720$). بررسی نتایج و پیشینه پژوهش های صورت گرفته با موضوعات مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در ایران و سایر کشورها، می توان سازگاری اکثر یافته های این پژوهش و بخصوص وجود رابطه معنی دار بین این دو مقوله را مشاهده کرد (امینی (۱۳۸۷)، میو و همکاران (۲۰۰۶)، هافمن و همکاران (۲۰۰۵)، ابیلی و زارع خلیلی (۱۳۹۲)، گل محمدنژاد و مهدوی (۱۳۹۰)). همچنین در راستای تأیید و تفسیر نتیجه بدست آمده، الوانی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش تحت عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی در شرکت داده پردازی ایران، در نتایج پژوهش خود نشان دادند که وجود سرمایه اجتماعی در گروه های سازمانی شرکت داده پردازی ایران، بر توسعه فعالیت های نرم مدیریت دانش شامل فعالیت های انتقال و خلق دانش تاثیر مثبت داشته است. به عبارت دیگر، میان سرمایه شرکت و توسعه فعالیت های نرم مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری مشاهده شده است. هر چند سرمایه اجتماعی شرکت مذکور بر توسعه فعالیت های سخت مدیریت دانش در این شرکت، شامل فعالیت های کسب، ثبت و کاربرد دانش اثرگذار نبوده است. با توجه به مطالب ذکر شده و نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی، می توان چنین اظهار نمود که میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش از دید کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس رابطه وجود دارد. با توجه به تایید وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش سازمانی، 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 اداره کل ورزش و جوانان استان فارس فراهم شود. بنابراین ادارات ورزش و جوانان جهت مدیریت کارآمد و اثربخش دانش سازمانی خویش می بایست برای ارتقاء سطح سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (سرمایه های شناختی، رابطه ای و ساختاری) تلاش مضاعف کنند. سرمایه گذاری سازمانها در جهت توسعه این سرمایه، از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرآیند ارتباطات و تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان، ایجاد فرهنگ و جوی آکنده از همکاری، اعتماد متقابل و کار تیمی، همگی موجب ارتقای میزان سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان می شود و این سازمان را به سمت سازمانی نوآور، خلاق و یادگیرنده سوق می دهد.

با توجه به نتایج بدست آمده مبنی بر پایین بودن ابعاد سرمایه اجتماعی در پژوهش حاضر، تقویت بعد ساختاری سرمایه اجتماعی لازم است. تیم سازی و تشویق به کارگروهی و همچنین تشویق به تعاون و همکاری بجای فردگرایی، باعث ایجاد سرمایه اجتماعی می شود. یک سازمان مناسب و پویا که در آن تصمیم گیری بر نظرات جمع استوار است و نه بر سلسله مراتب سازمانی و قوانین آن تعاون و جمع گرایی را حمایت می کند، می تواند باعث افزایش سرمایه اجتماعی شود. گروه های غیر

رسمی نقش مهمی در ایجاد سرمایه اجتماعی ایفا می کنند و سازمان باید تلاش نماید تا این گروه ها ایجاد شوند تا از سرمایه نهفته در آن ها جهت کاهش هزینه های عملیاتی و مدیریتی استفاده نماید. جهت تقویت بعد شناختی سرمایه اجتماعی لازم است که چشم انداز و رسالت سازمان بطور مکرر به اعضای سازمان یادآوری شود و در معرض دید آن ها قرار گیرد، که این کار را می توان با نصب تابلوهای اعلانات در بخش های مختلف سازمان انجام داد. همچنین برگزاری سمینارهای خارج از سازمان به منظور ایجاد روابط بهتر و اعتماد و نیز افزایش کارگروهی موثر می باشد. جهت تقویت بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی لازم است ارتباطات سازمانی شناسایی و تکمیل شود تا از آن برای انتشار و بهره برداری از دانش استفاده شود. ایجاد اعتماد در سازمان از طریق یکسان بودن حرف و عمل مدیر، برقراری ارتباطات باز و شفاف و انتشار اخبار خوب و بد سازمان، ملاقات مستمر اعضا با مدیر، مشارکت کارکنان در امور مربوط و ارزش دادن به آن ها، به افراد اجازه داده شود تا خودشان کارهایشان و زمانشان را برنامه ریزی کنند که این بهترین راه اعتماد سازی در سازمان می باشد، زیرا افراد خود را اثربخش می دانند و به آینده سازمان علاقه مند هستند. پذیرفتن اشتباهات توسط سازمان باعث ایجاد فرهنگ و روح انتقادپذیری در میان کارکنان می شود. با توجه به ارتباط مستقیم ابعاد سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش، با افزایش این ابعاد می توان مدیریت دانش در این ادارات را افزایش داد.

طبق یافته های پژوهش تأثیر ابعاد رابطه ای و ساختاری در سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش افزاینده می باشد و بنابراین شاخص های سرمایه اجتماعی به خوبی توانایی تبیین نقش مدیریت دانش را دارند. از این رو نظر به تبیین ۵۲ درصدی سرمایه بر مدیریت دانش، و نقش مولفه های رابطه ای و ساختاری می توان عنوان داشت که انتقال گستره ای از دانش داخلی کسب شده در سطح افراد از طریق صحت و تعامل و کسب دانش جدید از طریق مقایسه و یکپارچه نمودن دانش منتقل شده و دانش فعلی افراد، انتقال و یکپارچه سازی دانش را به همراه می آورد. همچنین درک اهمیت یادگیری و توسعه فرهنگ کسب، خلق و انتقال دانش توسط مدیریت به عنوان یک ارزش بنیانی در سازمان مطرح است که خود زمینه ساز تعالی عملکرد کارکنان می گردد (یو و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

در مجموع با عنایت به مطالب فوق و نظر به سنجش مولفه ها در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس و تأثیرات مقوله سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش که بارها در مقالات به آن اشاره

شده است، پیشنهاد می‌شود جهت بهبود توسعه مدیریت دانش سازمانی مواردی مثل؛ ایجاد جلسات بحث و گفتگو و تبادل نظر بصورت حضوری، مجازی، جلسات سمینار و کارگاه های آموزشی لازم می باشد. همچنین مدیر باید برای توسعه و نشر مدیریت دانش الگو باشد. همچنین طراحی سیستم های جذب، پاداش، ارتقا، و ارزیابی عملکرد جهت توسعه مدیریت دانش و استقرار نظام پیشنهادات کارا و موثر را در دستور کار خود قرار دهد و در پایان به جای توجه به عملکرد فردی، از معیارهایی که بر توسعه مهارت ها و توانایی های لازم برای انجام مطلوب و اثربخش کار تاکید دارند استفاده کند و همچنین از مسئولیت های جمعی حمایت کافی را به عمل آورد.

با عنایت به اینکه آزمون فرضیه اصلی پژوهش، وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش را نشان داد و اینکه انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان ها بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می کنند، در نتیجه، تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشند بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تاثیرگذار خواهند بود، بنابراین پیشنهاد می شود به ارتباطات و تعاملات موجود میان افراد توجه شده و موانع ارتباطات و تعاملات شناسایی و رفع گردند.

نظر به اینکه هر چه سازمانی بتواند بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش در داخل گروه ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیشتر می تواند نسبت به اثر بخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی اطمینان حاصل نماید، بنابراین ایجاد، پایش و گسترش فرهنگی که این نوع ارتباطات و تعاملات را ترغیب و تشویق نماید، پیشنهاد می گردد. خلق دانش یک شاخص مهم برای اجرای مدیریت دانش می باشد. با توجه به وجود رابطه معنی دار بین سرمایه اجتماعی و خلق دانش در این پژوهش، پیشنهاد می گردد در ادارات کل به کاربست مکانیزها و طراحی فرآیندهای مناسب برای خلق دانش جدید ارزش داده شود.

هر چند پژوهش های زیادی در حیطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش صورت گرفته است که این خود نشان از اهمیت این دو مبحث در سازمان ها می باشد. این مباحث علاوه بر حوزه های مدیریتی و سازمان های غیر ورزشی، در چند سال اخیر در حوزه ورزش و سازمان های ورزشی نیز ورود پیدا کرده است. سازمان های ورزشی و ادارات ورزشی و همچنین متولیان ورزش کشور نیز می توانند گام های مؤثری در جامعه در جهت پیشرفت و توسعه همه جانبه چه در بخش کارکنان سازمان و مباحث مربوط به آنها و چه در میادین ورزشی بردارند. به طور کلی وجود سرمایه اجتماعی در سازمان و تعامل اثربخش میان افراد سازمان موجبات تسهیل در امور و فعالیت های سازمان را فراهم خواهد آورد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله، بدین وسیله مراتب تشکر و قدردانی خود را از کلیه کارکنان محترم شرکت کننده در این پژوهش که با وجود مشغله کاری فراوان ما را یاری کردند، ابراز می نمایند.

منابع

1. Adler P, Krwon S. (2002). Social Capital: Prospects for a new Concept, Ac. Manage. Rev. 27(1): 17-40.
2. Alavi M, Leidner D. (2005). An Empirical Examination of the Influence of Organizational Culture on Knowledge Management Practices. J.Manage.Inform.Syst. 22 (3): 191-224.
3. Alvani M, Nategh T, Farahi M M. (2008). The role of social capital in the development of organization knowledge management. Journal of Iran Management Sciences.2 (5): 35-70. (Persian)
4. Amini A. (2008). Impact of Social Capital On Knowledge Management. Master's Thesis. Tehran University. (Persian)
5. Chuang C.H, Chen S.J, Chuang C.W. (2013). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics. J. Busi. Res. 66(5): 678-87.
6. Ebili Kh, Zare khalili M. (2013). The relationship between organizational social capital and knowledge management in a state insurance company. Insurance Journal.28 (2):129-52. (Persian)
7. Elahi A, Vesali M, Pooraghai Z. (2008). Identify infrastructure obstacles in sport institutions of learning organizations of the Islamic Republic of Iran.34:21-34. (Persian)
8. Farhang M. (1992). A Dictionary of Economics.7th edition.Tehran. New Publication. 39-57.
9. Fatahpour Martadi M, Moharamzade M, Ameri H. (2013). Role of Social Capital on the creation and application of knowledge in the General Directorate of Youth and Sport, West Azarbaijan province. National and student Congress of the sport sciences needs the next generation. University of Tehran. 524-5. (Persian)
10. Gol mohammadnezhad Bahtami Gh,Mahdavi M. (2011). Investigate the relationship between social capital and knowledge management in Tabriz girls high schools. Journal of Educational Management. 2 (4): 71-90. (Persian)
11. Hoffman J.J, Hoelscher M.L, Sherif K. (2005). Social capital, knowledge management and sustained superior performance. J. know manage. 9(3): 93-100.
12. Lu L, Etzkowitz H. (2008). Strategic challenges for creating knowledge-based innovation in china, Transforming triple helix university-government-industry relations. J. Techno. Manage. China. 3(1): 5-11.

13. Mirghafoori S, Farhang Nejad M, Sadeghi Arani Z. (2010). Performance Evaluation of Yazd's Health Sector on Applying Knowledge Management Process. J. Health. Adm. 13(39): 79-88. (Persian)
14. Mu J, Peng G, Love E. (2008). Inter firm network social capital and knowledge flow. J. Know. Manage. 12(4): 86-100.
15. Nahapiet J, Ghoshal S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Ac Manage Rev. 23(2): 242-66.
16. Safari M, Hamidi M, Jalali Farahani M. (2009). Compare dimensions of learning organization in Physical Education Organization, National Olympic Committee and Sports Education. Research in Sport Sciences. 22:117-29. (Persian)
17. Servin G, De Brun C. (2009). ABC of knowledge management, NHS National Library for Health: Know. Manage. Spec. libr [Online]. In: <http://www.library.nhs.uk/knowledgemanagement/>
18. Tymon W.G, Stumpef S.A. (2003). Social Capital in the success of Knowledge workers. Care. Dev. Turn. Int. 3(2): 12-20.
19. Yang W, Lynch BP. (2006). On knowledge management and the role of the library in the process of knowledge management. Chinese Librarianship. Int. Electron. J. 21. URL: <http://www.iclc.us/cliej/cl21YangLynch.htm>
20. Yu Y, Hao J.X, Dong X.Y, Khalifa M. (2013). A multilevel model for effects of social capital and knowledge sharing in knowledge-intensive work teams. Int. J. Info. Manage. 33(5): 780-90.

استناد به مقاله

زارع فاطمه، کلانی امین، عبودی عبدالرضا. (۱۳۹۴، اسفند). ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش اداره کل ورزش و جوانان استان فارس. مطالعات مدیریت ورزشی، ۷(۳۴)، ۱۲۹-۱۴۲.

Zare. F, Kalani. A, Oboudi. A. (2016 February & March). Relationship between Social Capital with Knowledge Management in Sports and Youth Offices of Fars Province. Sport Management Studies. 7 (34): 129-42. (Persian)

Relationship between Social Capital with Knowledge Management in Sports and Youth Offices of Fars Province

F. Zare¹, A. Kalani², A. Oboudi³

1. M.A Student Sport Management, University of Tehran

2. Young Researchers Club, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

3. Ph.D. Student Sport Management, Kharazmi University*

Received Date: 2014/04/10

Accepted Date: 2015/03/07

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between social capital and knowledge management in general office of Sports and Youth of Fars province. Research method was the type of descriptive-correlation and the statistical population included of all experts of this office in the year 1392 (N= 137). According to Kocran table, 103 subjects constituted the study statistical sample (n=103). For this purpose, social capital and knowledge management questionnaires were used that reliability by Cronbach's alpha was ($\alpha=0.826$ & 0.857). Descriptive and inferential statistics methods were utilized for data analysis. Research results indicated that social capital and knowledge management, general office was located in the low level. Also, there was a positive and significant correlation between social capital and knowledge management. Also, had a significant positive relationship between the dimensions of social capital with all dimensions of knowledge management. According to the linear relationship among variables and the assumption of errors independence from each other, predictor variables (social capital) revealed 52% changes in the rate of knowledge management. Totally, according to the findings of this research, it is recommended that the Officials and policymakers general office of sports and youth to pay special attention to the staff social capital dimensions and provide creative and innovative ways to improve the structure and knowledge of the organization in order to achieve have a learner organization.

Keywords: Social Capital, Knowledge Management, Structure Capital, Relationship Capital, Organizational Knowledge

*Corresponding Author

Email: a.oboudi72@yahoo.com