

تأثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

شهاب بهرامی^۱

مطالعات دانش‌شناسی

سال پنجم، شماره ۱۷، زمستان ۹۷، ص ۱ تا ۱۸

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۶/۰۲

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۵

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر تأثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود. روش پژوهش: روش پژوهش توصیفی و از نوع مدل معادلات ساختاری بود که به لحاظ هدف، کاربردی و به صورت میدانی در جامعه آماری انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران به تعداد ۹۶۵ نفر تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۷۶ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های سرمایه اجتماعی فرجی (۱۳۸۹)، مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹) و ظرفیت سازمانی مقیمی (۱۳۹۰) استفاده شد و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی به ترتیب (۰/۸۲، ۰/۸۰، ۰/۷۸) به دست آمد. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش و ظرفیت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری داشته است. مدیریت دانش نیز اثری مثبت و مستقیم بر ظرفیت سازمانی داشته است. در نهایت نتایج حاصل از مدل پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی به واسطه مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی تأثیر معناداری دارد. نتیجه‌گیری: به طور کلی یافته‌های پژوهش بیانگر اهمیت نقش سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر ارتقای سطح ظرفیت سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که وزارت ورزش و جوانان با استفاده از برنامه‌های دانش‌محور و مدیریت آن‌ها و تبدیل کارکنان به سرمایه‌های اجتماعی موجبات افزایش و تقویت ظرفیت سازمانی کارکنان را فراهم کند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، ظرفیت سازمانی، مدیریت دانش، وزارت ورزش و جوانان

۱. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، bahramishahab@yahoo.com

مقدمه

وجه بارز جهان امروز تغییر و تحولی است که همه زمینه‌ها از آن تأثیر می‌پذیرند. سازمان‌ها نیز برای بقا، نیازمند تغییرند و باید خود را با تغییرهای محیط اطراف وفق دهند. امروزه موفقیت سازمان‌ها به توانایی سازگاری و انطباق آن‌ها با عوامل متغیر محیطی بستگی دارد. بر این اساس، توجه به ظرفیت سازمانی در سازمان‌ها روبه افزایش است. اصل اساسی مفهوم یادشده، توانایی سازمان‌ها در پندآموزی، سازگاری، ارزیابی و پاسخ‌دهی به تغییرها و تحول‌های درون و برون سازمانی است (استریچمن^۱، ۲۰۰۵).

مورگان^۲ (۱۹۹۳)، ظرفیت را توانایی افراد، گروه‌ها، مؤسسات و سازمان‌ها در شناسایی و حل مسائل در طول زمان تعریف می‌کند. این تعریف، مدیریت منابع، دانش و فرآیندها را در برمی‌گیرد. هم‌چنین ظرفیت یعنی توانایی کلی فرد یا گروه برای انجام واقعی مسئولیت. ظرفیت نه تنها به قابلیت‌های افراد بستگی دارد، بلکه به قالب کلی وظایف و منابع موردنیاز و چارچوب انجام وظایف نیز برمی‌گردد (فروزنده، دانایی فر، رهنورد و محمدی، ۱۳۹۳). ظرفیت سازمانی یعنی توانایی یک سازمان در توسعه، مدیریت و بهبود برنامه‌ها و راهبردها برای رسیدن به اهداف و مأموریت‌ها است (گرازیادو^۳، ۲۰۱۱). کلید ظرفیت‌سازی سازمانی، داشتن ظرفیت برای سازمان‌دهی ساختارها، فرایندها، ارزش‌ها و منابع است. ظرفیت سازمانی را می‌توان از طریق ارتقای قابلیت‌های کارکنان (منابع انسانی)، افزایش منابع و تجدید ساختار نحوه انجام کارها و ارائه خدمات، افزایش داد (هایلی و همکاران^۴، ۲۰۰۸). طبق دیدگاه اندیشمندان می‌توان اذعان نمود که ظرفیت سازمانی از طریق سازگاری با محیط‌های متغیر، نوآوری، یادگیری از تجربیات و عملکرد در موقعیت‌های مبهم، کارایی و ثبات سازمان‌ها را تضمین کرده و به کارکنان اجازه می‌دهد که مأموریت‌هایشان را متناسب با نیازهای سازمان به نحو احسن انجام دهند و با نتایج پیش‌بینی‌نشده در سازمان کنار بیایند (عباس‌زاده، بدایقی، حسن‌پور و حسینی، ۱۳۹۴).

1. Strichman
2. Morgan
3. Graziadio
4. Hoyle et al.

در ارتقای ظرفیت سازمانی نقش متغیر سرمایه اجتماعی بسیار برجسته است (گاجرا^۱، ۲۰۰۷)؛ بنابراین، یکی از عوامل مؤثر بر ظرفیت سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی است. به طوری که سرمایه اجتماعی از طریق شبکه‌های اجتماعی و هنجارها در ساخت ظرفیت سازمانی (اجتماعات، سازمان‌ها، دولت‌ها و غیره)، نقش اساسی دارد (پیلینگ و های^۲، ۲۰۰۵).

سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده از فرصت‌های محیطی می‌گردد (جانسون و همکاران^۳، ۲۰۱۳). سرمایه اجتماعی به عنوان یک اهرم توفیق آفرین، نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و انسانی را در سازمان و جامعه دارا است و می‌تواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمان‌ها به وجود آورد (لین و اریکسون^۴، ۲۰۰۸). سازمانی با سرمایه اجتماعی نیرومند، قادر به دسترسی سریع با زمان‌بندی مناسب به مجموعه متنوعی از اطلاعات به منظور خلق عملکرد نوآورانه است. این سرمایه نوعی دارایی ناملموس برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و در این میان، موفق‌ترین شرکت‌ها آن‌هایی هستند که از این دارایی به نحو مطلوب و در سریع‌ترین زمان ممکن استفاده کنند. سرمایه اجتماعی از طریق مؤلفه‌هایی همچون اعتماد، مشارکت و همکاری در میان اعضا سبب تسهیم دانش و ارتقاء یادگیری سازمانی شده و از این طریق ارتقاء و بهبود عملکرد نوآورانه را برای سازمان به همراه خواهد داشت (تورکینا و همکاران^۵، ۲۰۱۳). بوردیو^۶ (۱۹۸۵) سرمایه اجتماعی را مجموعه منابع مادی و معنوی می‌داند که به فرد یا گروه اجازه می‌دهد تا شبکه پایداری از روابط کم‌و بیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل را در اختیار داشته باشد (کاظم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). به طور کلی منابع انسانی سازمان با یکدیگر روابط اجتماعی برقرار می‌سازند، این روابط، سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود. این نوع از سرمایه می‌تواند کارکنان را به سمت

1. Goucher
2. Pelling & High
3. Johnson et al.
4. Lin & Erickson
5. Turkina, et al.
6. Bourdieu

کنش اجتماعی سوق دهد (عبدالملکی، ۱۳۹۳). سازمان‌ها تا زمانی که برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند. این اصل حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر باشد؛ بنابراین برای رشد و توسعه که پیش‌نیاز اساسی آن بهبود عملکرد سازمان‌هاست، باید متغیرهای سرمایه اجتماعی شناخته و به بهترین نحو ممکن بهره‌برداری شود (بردبار و زارعی، ۱۳۹۲).

سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کرده، برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸). سرمایه اجتماعی با مؤلفه‌هایی نظیر اعتماد، انسجام، آگاهی، روابط و مشارکت اجتماعی امروزه نقش مهمی در سازمان دارد و وجود مقادیر سرمایه اجتماعی بالا در فرایند ایجاد، بسط، انتقال و بهره‌گیری از دانش چه در سطح فردی، چه گروهی در سازمان نقش مثبت و مؤثر دارد (بردبار و زارعی، ۱۳۹۲).

دنیای امروز ما، دنیای دانش است. سازمان‌هایی که راهی کارآمد برای استخراج، استفاده و مدیریت دانش یافته‌اند و به دانش به‌عنوان یک دارایی مطرح می‌نگرند، موجبات افزایش بازدهی کارمندان و حفظ رضایت مشتری را فراهم آورده و رمز موفقیت امروز و فردای خود را به دست آورده‌اند. رسیدن به چنین اهدافی و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی بدون مدیریت و استفاده از منبع ارزشمند دانش موجود در سازمان امری دشوار و گاهی غیرممکن است (فراهانی، ۱۳۸۴)؛ بنابراین در سال‌های اخیر مدیریت دانش به موضوعی مهم و حیاتی و مورد بحث در متون کسب و کار تبدیل شده است. جوامع علمی و کسب و کار هر دو بر این باورند که سازمان‌های دانش‌محور می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند (کلاسته، ۱۹۹۹). دانش از جمله عمده‌ترین سرمایه سازمان‌هاست که اعضای سازمان به آن دسترسی دارند؛ بنابراین، سازمان‌هایی می‌توانند موفق باشند که بتوانند بیشترین، معتبرترین و به‌روزترین دانش بشری را در حوزه کسب و کار خود

در اختیار گرفته، از آن استفاده بهینه کنند (پردبار و زارعی، ۱۳۹۲). دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان درباره فرآیندها، محصولات، خدمات، مشتریان، بازار و رقبای سازمان می‌دانند (سیوی^۱، ۲۰۰۰). دانش آفرینی سازمانی توانایی سازمان به‌عنوان یک کل در خلق دانش، انتشار و تجسم بخشیدن دانش در خدمات، محصولات و سازمان‌هاست (گاچر، ۲۰۰۷). در این راستا، به‌کارگیری دانش مدیران و مدیریت مؤثر دانش، یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها در شرایط رقابتی و عصر دانایی محور محسوب می‌گردد. اهمیت این موضوع به حدی است که شماری از سازمان‌ها دانش موجود را اندازه‌گیری می‌کنند و به‌منزله سرمایه فکری سازمان و نیز به‌عنوان شاخصی برای درجه‌بندی سازمان‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌سازند. این سازمان‌ها، استقرار مدیریت دانش را به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمان، ضروری می‌دانند (جعفری مقدم، ۱۳۸۱). از سوی دیگر، ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش، یکی از مهم‌ترین راهکارهای بهبود سطح دانش در هر سازمانی شمرده می‌شود (توربان و مک‌لین^۲، ۲۰۰۴). در این بین فن‌آوری اطلاعات و فن‌آوری مناسب به‌عنوان ابزاری برای پشتیبانی از تعاملات انسانی و فرایندهای هماهنگی و همکاری میان افراد سازمان و تسهیل جریان دانش و به‌کارگیری آن به‌شمار می‌آیند. به‌عبارت‌دیگر در اجرای اثربخش فرایندهای مدیریت دانش، نوع تعاملات و ارتباطات انسانی حائز اهمیت است؛ چنانچه سازمانی بتواند هر چه بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش، در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد احتمال خلق دانش جدید در سازمان، انتقال و تبادل دانش میان افراد سازمان و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی نیز بیشتر خواهد بود. به‌عبارت‌دیگر از الزامات مدیریت دانش، ایجاد و گسترش فرهنگ و جوی در سازمان است که این ارتباطات و تعاملات را ترغیب و تسهیل کند. توجه به ارتباطات و تعاملات اثربخش میان افراد سازمان و ایجاد جوی آکنده از اعتماد مقابل میان آنان، ما را به مفهوم سرمایه اجتماعی نزدیک می‌کند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

پژوهشگران بسیاری تشخیص داده‌اند که مدیریت دانش یک ظرفیت سازمانی است (چن و هانگ^۱، ۲۰۰۹). بدین معنی است که سازمان‌ها باید مجموعه‌ای از منابع را برای ایجاد، استفاده و اشتراک دانش را داشته باشند (سیلویا و همکاران^۲، ۲۰۱۳). لی^۳ و همکاران (۲۰۰۹) مدیریت دانش را به‌عنوان ظرفیتی برای تولید و استفاده از دانش برای ساخت یک مزیت رقابتی پایدار تعریف کرده‌اند، با این فرض که دانش یک منبع حیاتی برای سازمان است. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و ظرفیت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (رابینن و بریکس^۴، ۲۰۱۱ و پیلینگ و های، ۲۰۰۵). فولک و همکاران (۲۰۰۵)، خاطرنشان کردند که ارزش‌های اعتماد و احترام (بعدی از سرمایه اجتماعی) سازمان‌ها را از طریق تسهیل روابط بین کارکنان و تشویق توزیع ایده‌ها در نتیجه سرمایه اجتماعی به سازمان یادگیرنده تبدیل کرده و نقش مهمی در تحقق دانش‌آفرینی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی دارد (گاچر، ۲۰۰۷). آگراول^۵ (۲۰۰۲) و پرتی^۶ (۲۰۰۳) نیز اذعان کردند که سرمایه اجتماعی از طریق خطوط باز ارتباط و ساختن ظرفیت شناخت مشترک، دانش‌آفرینی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی را تسهیل می‌کند. عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود عنوان کردند که دانش‌آفرینی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی (یکی از ابعاد ظرفیت سازمانی) تأثیر می‌گذارد. سرمایه اجتماعی یکی از دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند (جانسن^۷ و همکاران، ۲۰۱۳). یافته‌های پژوهش بردبار و زارعی (۱۳۹۲) و استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳) حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی سازمانی وجود دارد؛ به‌طوری‌که بهبود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی به توسعه مدیریت دانش در

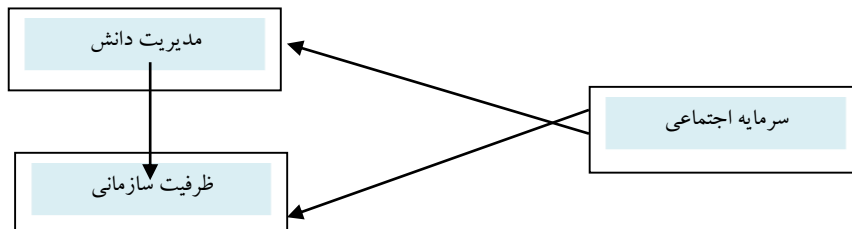
1. Chen & Huang
2. Silvia et al.
3. Li et al.
4. Robinon & Berkes
5. Agrawal
6. Pretty
7. Jansen

سازمان منجر می‌شود. ایلی و خلیلی (۱۳۹۱) در پژوهش خود نشان دادند که با افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی، فرایندهای مدیریت دانش در سازمان به‌طور مؤثر اجرایی خواهند شد. در واقع می‌توان گفت که هرچقدر سطح سرمایه اجتماعی سازمانی بالاتر رود، آن‌ها دانش محورتر خواهند بود. هلنا^۱ و همکاران (۲۰۰۱) عنوان کردند که سرمایه اجتماعی از طریق افزایش دستیابی به منابع خارجی دانش، تبادلات و جذب دانش و همچنین افزایش کارایی انتقال دانش، اکتساب و خلق دانش در سازمان را افزایش می‌دهد. یافته‌های پژوهش هافمن^۲ و همکاران (۲۰۰۵) نشان داد که سازمان‌های با سطوح بالای سرمایه اجتماعی نسبت به سازمان‌های با سطوح پایین سرمایه اجتماعی، دارای قابلیت‌های مدیریت دانش بیشتری هستند. بدین ترتیب که سرمایه اجتماعی با ایجاد کانال‌های ارتباطی و اطلاعاتی و همچنین شبکه‌های اجتماعی در سازمان، موجب توسعه ارتباطات بین فردی می‌شود که این تعاملات و ارتباطات به‌نوبه خود باعث تسهیل و تسریع خلق، تسهیم و کاربرد دانش در بین اعضای سازمان می‌شود. به‌بیان دیگر سرمایه اجتماعی با اداره‌داری‌های دانشی و فکری در سازمان، شرایط به‌کارگیری فرایندهای مدیریت دانش در سازمان را تسهیل می‌کند. الوانی و همکاران (۱۳۸۶) عنوان کردند در فعالیت‌هایی مانند خلق و انتقال دانش آنچه بیش از هر عامل دیگر ضروری و تأثیرگذار است، عامل انسانی و تعامل افراد است که این نیز در سرمایه اجتماعی متبلور می‌شود. چن و لوورن^۳ (۲۰۱۳) در پژوهش خود نقش جوامع اجتماعی درون سازمان و ارتباطات اثربخش در تسریع فرآیند انتقال دانش را اثبات کردند. مورر^۴ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود بیان کردند که سرمایه اجتماعی قوی از طریق انتقال دانش می‌تواند تأثیر بیشتری بر نوآوری سازمانی داشته باشد و سبب ارتقاء نوآوری در سازمان گردد. هرندی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه می‌رسد که وجود سرمایه اجتماعی قوی میان کارکنان سبب تسهیل ارتباطات مبتنی بر اعتماد در میان اعضا گردیده

1. Helena
2. Hoffman
3. Chen & Lovvorn
4. Maurer

که این امر به نوبه خود سبب انتقال دانش و تجربیات اعضا گروه به یکدیگر و در نهایت تسهیل فرآیند دانش‌زمنی به دانش آشکار می‌گردد.

با توجه به اینکه احتمال می‌رود مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی نقش بسزایی در بهبود ظرفیت سازمانی و در نهایت ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها داشته باشند، لذا مسئولان سازمان‌های ورزشی باید به دنبال رفع موانع و فراهم کردن بستر استقرار سرمایه اجتماعی و دانش مدیران در سازمان‌ها باشند. هم‌چنین مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان که یکی از متولیان اصلی ورزش محسوب می‌شوند، در توسعه ورزش کشور و نهادینه کردن آن، نقش مهمی را ایفا می‌کنند؛ لذا سازمان‌های ورزشی به منظور حضور کارا و مؤثر در عرصه‌های مختلف ورزشی، اقتصادی و اجتماعی، چاره‌ای جز توجه بیشتر به حوزه‌های مختلف مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی ندارند. می‌توان گفت اگر سرمایه اجتماعی و سیستم مدیریت دانش به‌روز در سازمان‌های ورزشی جاری باشد، باعث تحولات عظیم در این سازمان‌ها می‌شود و حتی در عرصه ورزش جهان پیشگام خواهند شد. مدل مفهومی پژوهش با توجه به ارتباط بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با ظرفیت سازمانی به صورت ذیل نشان داده شده است (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

این پژوهش از نظر هدف انجام پژوهش، کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی و مدل معادلات ساختاری^۱ است که به صورت میدانی در جامعه آماری پژوهش انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی

ایران به تعداد ۹۶۵ نفر است. به علت بزرگ بودن جامعه تحقیق در مرحله گردآوری اطلاعات و توزیع پرسشنامه، از روش نمونه‌گیری تصادفی گروهی استفاده شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۶ نفر تعیین گردید بر این اساس تعداد ۲۸۰ پرسش‌نامه تهیه که بعد از تکمیل جمعاً ۲۷۶ پرسش‌نامه قابلیت تحلیل را داشتند؛ که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای پژوهش انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های موردنیاز جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از سه پرسشنامه ۲۴ سؤالی سرمایه اجتماعی فرجی (۱۳۸۹) که این پرسشنامه دارای سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی است و با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت موردسنجش قرار گرفت؛ و پرسشنامه ۲۲ سؤالی ظرفیت سازمانی مقیمی (۱۳۹۰) که پنج زیرمقیاس انسجام، ارتباطات غیررسمی، تمرکزگرایی، سیستم بازخور، عملکرد سازمانی و با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت موردسنجش قرار گرفت؛ و نهایتاً پرسشنامه ۲۵ سؤالی مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹) که این پرسشنامه دارای چهار بعد خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش که با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت موردسنجش قرار گرفت استفاده شد. همچنین برای به دست آوردن مبانی نظری پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد. برای ارزیابی روایی سؤالات پرسشنامه از دیدگاه‌های خبرگان دانشگاهی استفاده شده و برای آزمودن پایایی پرسشنامه‌ها نیز نمونه اولیه‌ای شامل سی پرسشنامه پیش‌آزمون شد. سپس با استفاده از داده‌های به‌دست آمده و با کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ۹۸٪ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (جداول فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (مدل معادلات ساختاری و آزمون همبستگی) مناسب استفاده شد. بدین منظور از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ برای آزمون فرضیه‌ها و نیز برای اطمینان از روایی سازه پرسشنامه‌ها و سنجش برازش مدل پژوهش از نرم‌افزار Amos نسخه ۲۲، استفاده گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها پیش‌پردازش‌های لازم به منظور بررسی پرسشنامه‌های ناقص، داده‌های مفقوده، مخدوش و نرمال بودن توزیع داده انجام شد، در نهایت پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش برای بررسی پیش فرض نرمال بودن متغیرها، از ضریب کشیدگی و چولگی، استفاده گردید. نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای آشکار نشان داد که مقادیر کشیدگی و چولگی کلیه متغیرهای آشکار در دامنه قابل قبولی قرار دارند (کشیدگی در دامنه ± 5 ؛ چولگی در دامنه ± 3). در خصوص متغیرهای اصلی پژوهش نتایج نشان داد که کلیه متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند (جدول ۱).

جدول ۱. شاخص‌های ارزیابی نرمال بودن متغیرها

| متغیرها | کشیدگی | C.F. | چولگی | C.F. |
|----------------|--------|-------|-------|-------|
| سرمایه اجتماعی | ۰/۶۲۴ | ۱/۳۵۵ | ۰/۵۷۸ | ۱/۷۶۵ |
| ظرفیت سازمانی | ۰/۵۳۲ | ۱/۴۲۳ | ۰/۳۴۵ | ۰/۶۵۷ |
| مدیریت دانش | ۰/۶۱۳ | ۱/۴۵۴ | ۰/۲۸۹ | ۰/۷۸۰ |

نتایج جدول ۱ نشان داد، توزیع متغیرها با چولگی بین مثبت و منفی ۳ و کشیدگی بین مثبت و منفی ۵ توزیعی نرمال است. به منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌ها از روش‌های روایی سازه و جهت تعیین پایایی از روش‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده گردید.

جدول ۲. نتایج پایایی پرسشنامه‌ها

| متغیرها | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی (CR) |
|----------------------|-----------------|--------------------|
| سرمایه اجتماعی | ۰/۸۲ | ۰/۷۸ |
| مدیریت دانش | ۰/۸۰ | ۰/۷۵ |
| ظرفیت سازمانی | ۰/۷۸ | ۰/۸۱ |
| ابعاد سرمایه اجتماعی | بعد شناختی | ۰/۷۷ |
| | بعد ارتباطی | ۰/۸۸ |
| | بعد ساختاری | ۰/۸۵ |
| ابعاد مدیریت دانش | خلق دانش | ۰/۷۷ |
| | تسهیم دانش | ۰/۸۴ |
| | به کارگیری دانش | ۰/۹۰ |

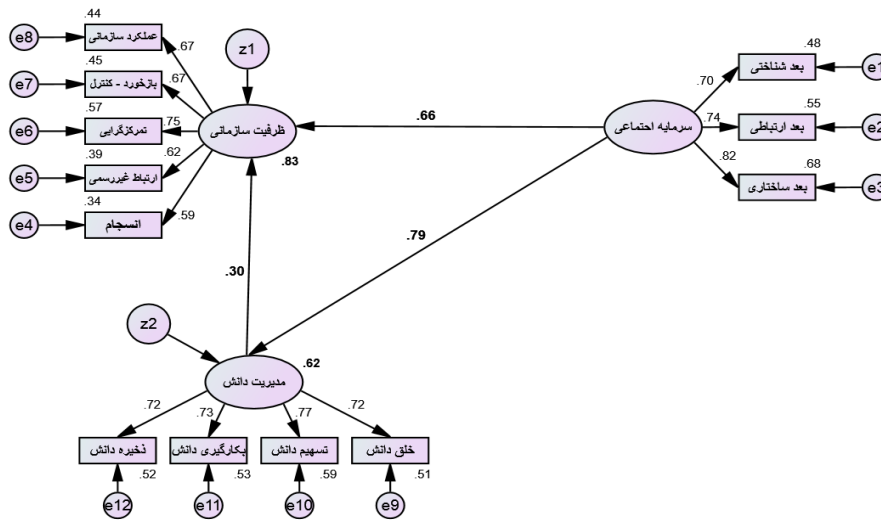
| متغیرها | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی (cr) |
|---------------------|---------------|--------------------|
| ذخیره دانش | ۰/۸۶ | ۰/۸۴ |
| انسجام | ۰/۷۲ | ۰/۷۹ |
| ارتباطات غیررسمی | ۰/۷۵ | ۰/۷۸ |
| میزان تمرکزگرایی | ۰/۸۷ | ۰/۸۰ |
| سیستم بازخورد-کنترل | ۰/۸۸ | ۰/۸۳ |
| عملکرد سازمانی | ۰/۷۴ | ۰/۷۱ |

نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول (CFA) متغیرهای آشکار، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و ظرفیت سازمانی کارکنان توسط نرم افزار Amos22 بررسی شد. همچنین معیارهای مناسب بودن برازش مدل برای هر سه پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. روایی تمامی سؤالات هر سه متغیر به دلیل اینکه بار عاملی آنها بیشتر از ۰/۵ و سطح معناداری آنها بیشتر از ۱/۹۶ بود تأیید گردید. باید خاطر نشان کرد که در تحلیل عاملی تأییدی بار عاملی باید بالای ۰/۵ و سطح معناداری نباید بین (±۱/۹۶) باشد. نتایج شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه اول (جدول ۳) نشان‌دهنده‌ی این است که روایی سازه هر سه پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری (روایی سازه)

| شاخص | دامنه مطلوب | سرمایه اجتماعی | مدیریت دانش | ظرفیت سازمانی |
|---------|-------------|----------------|-------------|---------------|
| CMIN/DF | <۳ | ۲/۲۱ | ۲/۷۶ | ۲/۵۴ |
| GFI | >۰/۸۰ | ۰/۹۰ | ۰/۹۱ | ۰/۹۱ |
| AGFI | >۰/۸۰ | ۰/۹۳ | ۰/۸۹ | ۰/۹۰ |
| CFI | >۰/۹۰ | ۰/۹۴ | ۰/۹۲ | ۰/۹۲ |
| IFI | >۰/۹۰ | ۰/۹۴ | ۰/۹۵ | ۰/۹۲ |
| NFI | >۰/۹۰ | ۰/۹۴ | ۰/۹۳ | ۰/۹۳ |
| NNFI | >۰/۹۰ | ۰/۹۳ | ۰/۹۴ | ۰/۹۲ |
| P-Value | >۰/۰۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| RMSEA | <۰/۰۸ | ۰/۰۶۵ | ۰/۰۷۴ | ۰/۰۶۶ |

نتایج مدل و آزمون فرضیات: پس از تحلیل روایی و پایایی سازه‌های موجود در پژوهش، مدل ساختاری مرتبط با این پژوهش را ترسیم کرده و با استفاده از نرم‌افزار Amos22 به بررسی برازش کلی مدل پرداخته شد که نتایج به‌دست آمده در جدول ۴، قابل ملاحظه است.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

جدول ۴. آزمون فرضیات پژوهش بر اساس مدل ساختاری

| شاخص‌های برازش کلی مدل | P | C.R | S.E. | Estimate خطای استاندارد | فرضیات پژوهش |
|------------------------|-------|-------|-------|----------------------------|---------------------|
| CMIN/DF | | | | | مدیریت دانش |
| ۲/۳۶ | | | | | سرمایه اجتماعی <--- |
| RMSEA | *** | ۸/۶۲۸ | ۰/۰۸۶ | ۰/۷۹۰ | سرمایه اجتماعی <--- |
| GFI | | | | | ظرفیت سازمانی |
| ۰/۹۰ | | | | | سرمایه اجتماعی <--- |
| AGFI | | | | | ظرفیت سازمانی |
| ۰/۹۴ | | | | | سرمایه اجتماعی <--- |
| CFI | *** | ۵/۱۴۰ | ۰/۰۹۸ | ۰/۶۶۱ | ظرفیت سازمانی <--- |
| IFI | | | | | مدیریت دانش |
| ۰/۹۳ | | | | | مدیریت دانش <--- |
| NFI | | | | | ظرفیت سازمانی |
| ۰/۹۵ | | | | | مدیریت دانش <--- |
| NNFI | ۰/۰۰۷ | ۲/۶۸۴ | ۰/۰۹۰ | ۰/۳۰۱ | ظرفیت سازمانی <--- |
| P-Value | | | | | مدیریت دانش <--- |
| ۰/۰۰۵ | | | | | ظرفیت سازمانی <--- |

در مورد تفسیر شاخص‌های برازشی کلی در مدل ساختاری به همان شیوه بیان شده برای مدل‌های اندازه‌گیری اقدام می‌شود. مطابق با جدول ۴ و شکل ۲، فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش کارکنان وزارت ورزش و جوانان پذیرفته می‌شود ($p\text{-value}=8/628$ ، $\beta=0/79$). فرضیات دوم و سوم پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه اجتماعی بر ظرفیت سازمانی کارکنان ($p\text{-value}=4/140$ ، $\beta=0/66$) و تأثیر مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی کارکنان ($p\text{-value}=2/684$ ، $\beta=0/30$) نیز پذیرفته می‌شود.

در خصوص نقش میانجی مدیریت دانش بین سرمایه اجتماعی و ظرفیت سازمانی می‌توان گفت با توجه به اینکه مسیر مستقیم اثر سرمایه اجتماعی بر ظرفیت سازمانی و مسیرهای غیرمستقیم یعنی اثرات سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش و مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی معنادار شده‌اند پس می‌توان متغیر مدیریت دانش را یک متغیر میانجی جزئی محسوب کرد (منبع داده‌های پژوهش).

همچنین مقدار ضریب تعیین (R^2) نشان داد که متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش حدود $R^2=0/83$ از تغییرات ظرفیت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. متغیر سرمایه اجتماعی حدود $R^2=0/62$ از تغییرات مدیریت دانش را به‌تنهایی پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان‌دهنده آن است که شاخص‌های برازش کلی و جزئی، همگی در سطح مناسبی بوده است و رابطه بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و ظرفیت سازمانی را تأیید می‌کند؛ یعنی هرچه سرمایه اجتماعی مناسب‌تر باشد، سبب افزایش و تقویت ظرفیت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های رایینسون و برگر (۲۰۱۱)، پلینک و های (۲۰۰۵) و فولک و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. می‌توان نتیجه گرفت سازمان‌ها برای اینکه به‌عنوان سازمان اجتماعی عمل کنند و بتوانند تصمیماتشان را از تجربیات و محیط پیرامونشان اخذ کنند؛ نیاز به ظرفیت سازمانی دارند که برآیند آن کارایی سازمانی است و بهره‌وری آن را افزایش و بهبود می‌بخشند.

نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های بردبار و زارعی (۱۳۹۲)، استاک و عبدالمالکی (۱۳۹۳)، جانسن و همکاران (۲۰۱۳)، هرنندی (۱۳۹۳) و ایلی و خلیلی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. از دیدگاه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر، مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. تیمون و استامف^۱ (۲۰۰۳) نیز عنوان کردند که سرمایه اجتماعی با بهبود مدیریت دانش به کسب عملکرد بالاتر در سازمان منجر می‌شود. ارزش‌های حاکم بر سازمان‌ها می‌تواند به استقرار و اجرای استراتژی‌های دانش مدیران کمک مؤثری کند. بر این اساس می‌توان چنین استنباط کرد که سرمایه اجتماعی نقشی اساسی در برقراری مدیریت دانش دارد و هراندازه سرمایه اجتماعی سازمان قوی‌تر باشد، مدیریت دانش با موفقیت بیشتری اجرا خواهد شد. امروزه روابط اجتماعی به‌عنوان منبعی برای بقای سازمان‌ها ضروری است؛ بنابراین با قبول جایگاه سرمایه اجتماعی به‌عنوان عاملی مهم در تصمیم‌گیری، سازمان‌ها تمایل بیشتری به پذیرش فناوری‌هایی دارند که به فرآیند روابط اجتماعی سرعت ببخشد، این امر نیازمند وجود دانش مناسب و هماهنگ شده‌ای است که تمام قسمت‌های مختلف سازمان را در برگیرد.

از سوی دیگر، نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش سطح دانش و مدیریت آن در سازمان می‌توان سطح ظرفیت سازمانی را گسترش داد. این یافته با نتایج پژوهش عباس زاده و همکاران (۱۳۹۴)، سیلویا و همکاران (۲۰۱۳)، لی و همکاران (۲۰۰۹) و چن و هونگ (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در یک سازمان، ظرفیت سازمانی، منعکس‌کننده وجود سازوکارهایی است که سازمان را در یادگیری، خلق، حفظ و ذخیره دانش در راستای انعطاف‌پذیری برای حل مسئله و بهبود تصمیم‌گیری قادر می‌کند (رابینسون و برگر، ۲۰۱۱: ۱۱۸۶). لذا می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که کارکنان شاغل در وزارت ورزش و جوانان،

مدیریت دانش را به‌عنوان یک راهبرد آگاهانه در شناسایی دانش، ارزیابی، سازمان‌دهی و ذخیره‌سازی آن را به‌منظور افزایش ظرفیت سازمانی به کار می‌گیرند. در نهایت نتایج تحلیل آماری و آزمون اثر متغیر میانجی نشان‌دهنده آن است که سرمایه اجتماعی به‌واسطه مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی تأثیر معناداری دارد. این یافته با نتایج آگراول (۲۰۰۲)، پرتی (۲۰۰۳) و فولک و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. در نتیجه می‌توان گفت ارتقاء ظرفیت سازمانی و دستیابی به اهداف سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به دانش مدیران و سرمایه اجتماعی بستگی دارد.

در مجموع و از برآیند نتایج بررسی حاضر به این نتیجه می‌رسیم که وزارت ورزش و جوانان برای سازگاری با تغییرات روزافزون و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه ورزش، به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند از طریق به‌کارگیری دانش و سرمایه اجتماعی و انتقال مناسب آن زمینه‌ساز رشد ظرفیت سازمانی را فراهم سازند. لذا به نظر می‌رسد که مدیران و مسئولان سازمان‌ها می‌بایست، در راستای ارتقاء ظرفیت سازمانی کارکنان خود از طریق برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های مربوطه، زمینه توانمندسازی کارکنان سازمان جهت فراهم‌سازی مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن‌ها را در کارکنان ایجاد و آنان را در این زمینه جهت ظرفیت‌سازی، کارایی، اثربخشی و شکوفایی هر چه بیشتر سازمان تشویق و ترغیب کنند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله مذکور، از تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان که وقت گران‌بهایشان را در اختیار پژوهشگران گذاشتند، کمال تشکر را دارند. همچنین از اساتید و همکارانی که در طول پژوهش پژوهشگران را از راهنمایی‌های ارزشمند خود دریغ نکردند، صمیمانه سپاسگزار هستیم.

References

- Abaszade, M., Bodaghi, A., Hasanpour, M., & Hosaini, S. S. (2015). The impact of organizational social capital on organizational adaptability capacity. *Journal of organizational behavior studies*, 4 (3), 145-174. (Persian)
- Abolmaleki, H. (2014). Investigating the relationship between social capital and job satisfaction of educational teachers, case study of Hamedan province. *Journal of social capital management*, 1 (1), 65-80. (Persian)
- Alvani, S. M., Nategh, T., & Farahi, M. M. (2007). The role of social capital in the development of organizational knowledge management. *Journal of management science of Iran*, 2 (5), 35-70. (Persian)
- Bordabar, Gh., & Zaree, M. (2013). The effect of organizational social capital to promote knowledge management in Yazd welfare organization. *Journal of applied sociology*, 24 (4), 227-244. (Persian)
- Chen, C. -J., & Huang, J. -W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance - The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104-114.
- Chen, J.-S., & Lovvorn, Al S. (2011). The speed of knowledge transfer within multinational enterprises: the role of social capital. *International Journal of Commerce and Management*, 21(1), 46-62.
- Civi, E. (2000). Knowledge management as a competitive asset: a review. *Marketing Intelligence & Planning*, 18(4), 166-74.
- Ebili, Kh., & Zarea Khalili, M. (2013). The relationship between organizational social capital and knowledge management in a state insurance company. *Insurance Journal*, 28 (2), 129-152. (Persian)
- Farahani, R., & Ilka, R. (2005). Knowledge management in power distribution companies, 10th conference on power distribution networks. *Journal of social, economic and management studies*. (Persian)
- Frozande, L., Danaeefard, H., Rahnavaard, F., & Mohammadi, A. (2014). Investigating the organizational capacity of Imam Ali's officer University based on the MacKenzie model. *Journal of military management*, 14 (54), 1-28. (Persian)
- Goucher, N. P. (2007). *Organizational Knowledge Creation to Enhance Adaptive Capacity: Exploratory Case Studies in Water Resource Management* (Master's thesis, University of Waterloo).
- Graziadio, G. L. (2011). *Nonprofit capacity: a comparative case study of capacity building in community based organizations*, Pepperdine University, Master of Science thesis.
- Harandi, A. (2014). Explaining the role of social capital and knowledge transfer in organizational learning of knowledge companies. *Journal of technology development management*, 1 (4), 161-182. (Persian)

- Yli-Renko, H., Autio, E., & Sapienza, H. J. (2001). Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology-based firms. *Strategic management journal*, 22(6-7), 587-613.
- Hoffman, J., & Hoelscher, M. L., & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management and sustained superior performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 93-100.
- Hoyle, T. B., Samek, B. B., & Valois, R. F. (2008). Building capacity for the continuous improvement of health-promoting schools. *Journal of School Health*, 78(1), 1-8.
- Jafari moghadam, S. (2002). Knowledge management process, from organizational learning to organizational memory. *Journal of Management and Development*, 3 (12), 79-96. (Persian)
- Jansen, Rob J. G., Curseu, Pe. L., Vermeulen, P. A. M., Geurts, J. L.A., & Gibcus, P. (2013). Information processing and strategic decision-making in small and medium-sized enterprises: The role of human and social capital in attaining decision effectiveness. *International Small Business Journal*, 31(2), 192-216.
- Johnson, S. G., Schnatterly, K., Hill, A. D. (2013). Board Composition Beyond Independence: Social Capital, Human Capital, and Demographics. *Journal of Management*, 39(1), 232-262.
- Kalseth, K. (1999). Knowledge Management from a Business Strategy Perspective. *FID Review*, 1(1), 36.
- Kazemzade, M., & Ghasemzade, A. (2013). Explaining the role and influence of social capital on organizational commitment and effective education. *Journal of organizational behavior in education*. 1(2), 105-116. (Persian)
- Li, Y. -H., Huang, J. -W., & Tsai, M. -T. (2009). Entrepreneurial orientation and firm performance: The role of knowledge creation process. *Industrial Marketing Management*, 38(4), 440-449.
- Lin, N. & Erickson, H. B. (2008). Social Capital and International Research Program. Oxford University Pressmarquardt, m (2002): Fire Elements of Learning Exectire Excellence, *Information and Management*, 85(268), 109-110.
- Maurer, I., Bartsch, V., & Ebers, M. (2011). The Value of Intra-organizational Social Capital: How it Fosters Knowledge Transfer, Innovation Performance, and Growth. *Organization Studies*, 32(2), 157-185.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Pelling, M., & High, C. (2005). Understanding adaptation: What can social capital offer assessments of adaptive capacity?. *Global Environmental Change*, 15, 308-319.

- Robinon, L. W., & Berkes, F. (2011). Multi-level participation for building adaptive capacity: Formal, agency-community interactions in northern Kenya. *Global Environmental Change*, 21, 1185–1194.
- Silvia, M., Carmen, B., & Gabriel, C., (2013). The use of organizational capabilities to increase customer value. *Journal of Business Research*, in press.
- Strichman, N. J. (2005). *Assessing Nonprofits Organizational Readiness for Adaptive Capacity*. the dissertation of PhD, University of Pittsburgh, School of Education, 1-197.
- Stuck, R., & Abdolmaleki, J. (2014). Exploring and explaining social capital on innovation with an emphasis on the role of mediating knowledge management. *Journal of Social Capital Management*, 1 (1), 1-20. (Persian)
- Thomas, G., & Christopher, G. (2006). *Development of organization and transformation of Tehran*, translated by Islamic Azad University publication center. (Persian)
- Turban, E. & Maclean, E. (2004). *Information Technology for management*. 3 rd ed, John Wiley & Sons Inc.
- Turkina, E. Thi, M., & Thai, T. (2013). Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. *Journal of Enterprising Communities*, 7(2), 108-124.
- Tymon, W. G., & Stumpf, S. A. (2003). Social capital in the success of knowledge workers. *Career Development International*, 8(1), 12-20.