

ارتباط سرمایه‌های اجتماعی و فکری با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی و شرقی

۱. مرتضی فتاح پور مرندی* - ۲. مصطفی فتاح پور مرندی - ۳. مهرداد محرم زاده - ۴. میر حسن سیدعامری
۱. دانشجوی دکتری گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه
ایران، ۲. کارشناس ارشد گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه،
ارومیه، ایران، ۳. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران، ۴. دانشیار گروه رفتار حرکتی و
مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۰۴، تاریخ تصویب: ۱۳۹۳/۱۲/۰۴)

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط سرمایه‌های اجتماعی و فکری با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی و شرقی بود. جامعه آماری تحقیق، کارکنان شاغل در ادارات کل استان‌های آذربایجان غربی و شرقی بود. نمونه تحقیق به صورت تمام‌شمار و ۱۲۰ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها بین این افراد توزیع و جمع‌آوری شد. در تحقیق حاضر سه متغیر اصلی وجود داشت که برای اندازه‌گیری متغیرهای سرمایه فکری از پرسشنامه استاندارد بونتیس (۱۹۹۸)، برای سرمایه اجتماعی از پرسشنامه کامکار (۱۳۹۱) و برای اندازه‌گیری مدیریت دانش از پرسشنامه همتی (۱۳۸۹) استفاده شد. از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، t تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج یافته‌های تحقیق نشان داد بین سرمایه‌های اجتماعی و فکری و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد ($F=0/674$ و $p=0/001$). همچنین تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد دو متغیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در مجموع ۴۳ درصد واریانس مدیریت دانش را تبیین می‌کنند. به‌طور کلی می‌توان از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، ایجاد فضای رقابتی برای یادگیری، ترویج فرهنگ کارگروهی و یادگیری گروهی و راه‌اندازی و غنی‌سازی بانک‌های اطلاعاتی، ارتقای نظام مستندسازی برای ثبت تجارت و سوابق موجب استفاده حداکثری از مدیریت دانش در سازمان شد.

واژه‌های کلیدی

دارایی‌های نامشهود سازمانی، سرمایه مشتری، سرمایه ارتباطی، سرمایه ساختاری، هویت جمعی.

مقدمه

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آنها یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است. بر مبنای عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان‌ها افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی خاص طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی فرایند مدیریتی مطلوب است تا از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب که همانا مأموریت و اهداف سازمان است، نایل شود. ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها به‌عنوان بازوان وزارت ورزش و جوانان در راهبری سیاست‌های کلان این وزارتخانه در استان‌ها مسئولیت مهم و حیاتی دارند. از طرفی نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هیچ عاملی به اندازه روابط انسانی نمی‌تواند منشأ تغییر و تحولات بنیادین در سازمان‌ها شود (۱).

روابط انسانی مظهر وجود ارزش انسان و عامل سازنده، مشوق و امیدبخش در رفتار اجتماعی گروه‌های انسانی است و از میان همه عوامل شادی‌بخش و سعادت‌آفرین، شاید برقراری روابط انسانی مطلوب، عمده‌ترین عامل خوشبختی و موفقیت هر کس در زندگی فردی و سازمانی باشد. در راستای این مطالب، محققان از سرمایه‌های نامشهود سازمانی به‌عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان نام می‌برند و آن را نوعی سرمایه مهم به حساب می‌آورند که نمی‌توان در مدت زمانی کوتاه به‌دست آورد و نوعی سرمایه است که در بلندمدت به‌دست می‌آید؛ همچنین آثار آن در بلندمدت ظاهر می‌شود و تأثیرات بسیار مهمی بر سازمان می‌گذارد (۹).

بنتیس^۱ عنوان کرد سرمایه فکری فراهم‌کننده پایگاه منابع جدیدی است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد. او معتقد است سرمایه فکری عبارت از

تلاش برای استفاده مؤثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) است (۱۴، ۱۰). به‌طور کلی، محققان سرمایه فکری، بر روی سه عنصر سرمایه فکری اتفاق نظر دارند: الف) سرمایه انسانی، ب) سرمایه ساختاری و ج) سرمایه رابطه‌ای مشتری.

مفاهیم سرمایه فکری از نظر صاحب‌نظران و محققان این موضوع در جدول ۱ ارایه شده است (۱۹-۲۳، ۲۷، ۲۸). سرمایه فکری عبارت است از تلاش برای استفاده مؤثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) (۱۸). سرمایه انسانی نشان‌دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است و همچنین شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مسئله و سبک‌های رهبری است (۲۳، ۱۷-۱۵). سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می‌شود که دربرگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، راهبردها، برنامه‌های اجرایی، و به‌طور کلی هر آنچه ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی‌اش باشد، است یعنی هر آنچه پس از بازگشت شب‌هنگام کارکنان به خانه، در شرکت باقی می‌ماند (۲۷، ۲۰). سرمایه ارتباطی، دانش موجود در کانال‌های بازاریابی و روابط با مشتریان است. سرمایه مشتری نشان‌دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به‌سبب عوامل نامشهود بیرونی است (۲۸). سرمایه مشتری، شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان، رقبا، تأمین‌کنندگان، انجمن‌های تجاری یا دولت برقرار می‌کند (۱۰، ۱۷).

سرمایه اجتماعی نیز از دیدگاه سازمانی، به‌عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌شود. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار

کاری یکی از منابع بالقوه سرمایه اجتماعی‌اند. بنابراین می‌توان نمودهایی از سرمایه اجتماعی را در محیط کار یافت. سرمایه اجتماعی پیوندی میان افراد ایجاد می‌کند که آن را می‌توان بین افراد با ویژگی‌های اجتماعی مردم‌شناختی یکسان مانند موقعیت شغلی یا وضعیت اقتصادی اجتماعی یکسان یافت. سرمایه اجتماعی ارتباطی بین افراد ایجاد می‌کند که نمود آن را می‌توان در شبکه‌های عمودی بین مدیران و کارکنان با رتبه‌های مختلف در سازمان پیدا کرد (۵).

کند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (۲۵). سرمایه اجتماعی عبارت است از تأثیر اقتصادی حاصل از تسهیلاتی که شبکه‌های اعتماد و مؤلفه‌های فرهنگی در یک سیستم اجتماعی به‌وجود می‌آورد. شبکه‌های اعتماد علاوه بر کاهش هزینه‌های مدیریتی موجب می‌شود که زمان و سرمایه بیشتری به فعالیت‌های اصلی اختصاص پیدا کند و جریان مناسبی از یادگیری و دانش را در بین آنها فراهم آورد و این امر نیز می‌تواند در کاهش هزینه‌های مدیریتی و توسعه اجتماعی و سازمانی بسیار مؤثر باشد (۸). محیط‌های

جدول ۱. مقایسه مفهوم سازی‌های فکری

بن‌تیس ^۴ (کانادا)	استوارت ^۳ (ایالات متحده)	روس ^۲ (بریتانیا)	بروکینگ ^۱ (بریتانیا)
سرمایه انسانی: دانش کارکنان	سرمایه انسانی: کارکنان به مثابه مهم‌ترین دارایی سازمان	سرمایه انسانی: شایستگی، طرز تلقی و چالاکي فکری	دارایی‌های انسانی: مهارت‌ها، توانایی‌ها و تخصص، توانایی‌های حل مسئله و سبک‌های رهبری
سرمایه ساختاری: دارایی‌های غیرانسانی یا قابلیت‌های سازمانی مورد نیاز برای تحقق نیازمندی- های بازار	سرمایه ساختاری: دانش موجود در فناوری اطلاعات	سرمایه سازمانی: دارایی فکری، نوآوری، فرایندها و دارایی فرهنگی	دارایی زیرساختاری: فناوری، فرایندها و روش‌های کاری
دارایی فکری: برخلاف سرمایه فکری، دارایی فکری یک دارایی به ثبت رسیده با تعریف قانونی است.	سرمایه ساختاری: حق ثبت محصولات، طرح‌ها و مارک‌های تجاری	سرمایه نوسازی و توسعه: حق ثبت محصولات و تلاش‌های آموزشی	دارایی فکری: دانش فنی، مارک‌های تجاری و حق ثبت محصولات
سرمایه رابطه: سرمایه مشتری تنها یک بخش دانش موجود در روابط سازمانی است.	سرمایه مشتری: اطلاعات بازار برای استفاده در جذب و حفظ مشتریان	سرمایه رابطه: روابط با ذی‌نفعان درون و بیرون سازمان	دارایی‌های بازار: نام‌های تجاری، مشتریان، وفاداری مشتریان و شبکه‌های توزیع

- 1 . Brooking
- 2 . Roos
- 3 . Stewart
- 4 . Bontis

در حال حاضر، دانش به‌عنوان منبعی کلیدی در سازمان‌ها مطرح شده است و این در حالی است که سرمایه‌های مادی، نیروی انسانی و منابع طبیعی، منابع ثانوی سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شوند. این رویکرد نوین در سازمان‌های دانش‌محور به‌روشنی قابل تشخیص و تمییز است. مدیریت دانش سبب دسترسی به تجارب، دانش و مهارت‌هایی می‌شود که در مجموع توانایی‌های جدید، قدرت اجرای عملیات بیشتر، تشویق خلاقیت و نوآوری، شیوه به‌کار بردن بهتر دانش موجود سازمان و استفاده بهتر از دانش در فرایند تبادلات سازمانی را در سازمان ایجاد می‌کند. مدیریت دانش راهبردی به‌منظور خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش است (۷).

ای‌چون‌هانگ^۱ به بررسی و آزمون تأثیرات ناشی از سرمایه اجتماعی، انسانی و ساختاری بر تولید دانش و آثار آن بر تنوع دانش فنی پرداخته است. یافته‌های او نشان می‌دهد که سرمایه فکری پدیده‌ای حاصل روابط؛ و تنوع دانش فنی، پدیده‌ای حاصل میانه‌روی‌هاست. در نهایت تمام ابعاد سرمایه فکری مثبت‌اند و تا حدود زیادی تحت تأثیر تولید دانش قرار دارند (۳۰). نتایج تحقیقات هنری در زمینه طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی حاکی از نامطلوب بودن وضعیت سازمان‌های ورزشی در فعالیت‌های کسب دانش، ثبت دانش و کاربرد دانش است و از طرفی وضعیت این سازمان‌ها در فعالیت‌های انتقال دانش و خلق دانش مطلوب است (۱۲). پارسا مهر و همکاران در تحقیقی به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی در میان نوجوانان پرداختند و گزارش کردند آن دسته از نوجوانان دانش‌آموز پسر که به مشارکت اجتماعی علاقه بیشتری نشان می‌دهند، در مقایسه با نوجوانان دانش‌آموز دختر، به فعالیت‌های

فوق‌برنامه (فعالیت‌های ورزشی) توجه بیشتری دارند (۴). میهمی و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند سرمایه فکری بر عملکردهای مالی شرکت‌های ایرانی تأثیر مثبت و معناداری دارد (۲۴). نوروزی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش سازمانی را بررسی کرد. یافته‌های او نشان داد برای ارتقای مدیریت دانش در سازمان باید سرمایه‌های درون و برون‌سازمانی را افزایش داد. او در این راستا پیشنهاد می‌کند که برای افزایش سرمایه‌های اجتماعی، باید موانع فرهنگی و سازمانی کاسته شود (۱۱). اما نونکا و وان‌کرو^۲ دانش را از جنبه سازمانی مدنظر قرار دادند و معتقدند دانش به‌صورت بالقوه به موضوع وضعیت سازمان در راستای اخذ تصمیم مناسب کمک می‌کند و در عمل نیز به اقدام درست و به‌موقع منجر می‌شود (۲۶). بدری آذرین و همکاران (۱۳۹۰) تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی را بررسی کردند و بیان داشتند متغیرهای تشخیص دانش، تسهیل دانش و تسهیم دانش به‌خوبی عملکرد منابع انسانی را پیش‌بینی می‌کنند. یافته دیگر این تحقیق نشان می‌دهد که بین توسعه دانش و عملکرد منابع انسانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی همبستگی معناداری وجود ندارد که به آن معناست که افزایش یا کاهش توسعه دانش توسط کارکنان تأثیری بر عملکرد منابع انسانی ندارد (۲). آدلر و کون^۳ در تحقیق خود نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در سازمان ارتباط معناداری وجود دارد (۱۳). رئیسی و همکاران به بررسی برازش معادله رگرسیونی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی منتخب کشور پرداختند و عنوان کردند طراحی ساختار دانش‌مدار در تمام سطوح سازمان‌های ورزشی کشور در بهبود وضعیت اثربخشی این

2 . Nonaka, Von Krogh
3 . Adler, Kwon

1 . Yi-Chun-Hang

هدف از تحقیق حاضر تعیین ارتباط بین سرمایه‌های اجتماعی، فکری با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی و شرقی است.

روش تحقیق

روش تحقیق این مطالعه از نوع توصیفی - پیمایشی و همبستگی است که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی و شرقی بود که دارای مدرک تحصیلی حداقل دیپلم به تعداد ۱۲۰ نفر بودند. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از دو شیوه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در تحقیق حاضر سه متغیر اصلی وجود داشت که برای اندازه‌گیری متغیرهای سرمایه فکری از پرسشنامه استاندارد بونتیس (۱۹۹۸)، برای سرمایه اجتماعی از پرسشنامه کامکار (۱۳۹۱) و برای اندازه‌گیری مدیریت دانش از پرسشنامه همتی (۱۳۸۹) استفاده شد. پرسشنامه سرمایه فکری، سرمایه فکری را در سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی ارزیابی می‌کند. در این پرسشنامه از مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) نیز برای کمی‌سازی آن استفاده شد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی را با زیرمؤلفه‌های اعتماد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل انسجام و همبستگی جمعی، همدلی، درک و احترام متقابل، همیاری و مشارکت داوطلبانه، هویت جمعی ارزیابی می‌کند. در این پرسشنامه از مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) نیز برای کمی‌سازی آن استفاده شد. پرسشنامه مدیریت دانش، فرایند مدیریت دانش را با زیرمؤلفه‌های خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در این پرسشنامه از

سازمان‌ها مؤثر خواهد بود و در این راستا مدیران ستادی به‌عنوان تولیدکنندگان و سرمایه‌های ملی دانشی نقش مهمی دارند (۶). ون هویی و ژن^۱ نیز در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که مدیریت رویدادهای ورزشی براساس مدیریت دانش یکی از نوین‌ترین شیوه‌های پیشرفت کارایی و ادراک مدیریتی در سازمان‌های ورزشی در سازماندهی و برگزاری رویدادهای ورزشی مختلف است (۲۹).

با توجه به اهداف سازمان‌های ورزشی و ماهیت وجودی و عملکردی این سازمان‌ها که بیشتر بر فعالیت افراد و نیروی انسانی تأکید دارند، نیازمند تفکر و تدبیر بیشتر در سازوکارهای جدید مدیریتی و توسعه این شیوه‌ها در این نوع سازمان‌هاست. سازمان‌های ورزشی که ارکان عمومی آنها همانند سازمان‌های دیگر تحت تأثیر تغییرات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی قرار می‌گیرد. در طول تاریخ مدیریت این نوع سازمان‌ها، به‌خصوص از زمان شکل‌گیری مکاتب و تئوری‌های مدیریت، مدیران سازمان‌های ورزشی نیز کوشیده‌اند همزمان با پیشرفت علم و فناوری و همگام با سایر سازمان‌ها به اقتضای شرایط از ابزارهای مدیریتی صحیح در مدیریت سازمان‌های ذی‌ربط استفاده کنند. با توجه به تنوع ورزش‌ها، فرهنگ‌ها، سلیقه‌ها و امکانات ورزشی، نیاز مردم جامعه و پیچیدگی سازوکارهای سازمان‌های ورزشی که فعالیت‌های متنوعی انجام می‌دهند، استفاده از رویکردهای مدیریت دانش می‌تواند موفقیت این سازمان‌ها را افزایش دهد. با توجه به سرمایه‌های عظیم انسانی موجود در این نوع سازمان‌ها و توجه به سرمایه‌های نامشهود سازمانی مانند سرمایه‌های فکری و اجتماعی، این‌گونه سازمان‌ها می‌توانند توسعه و پیشرفت یابند و در نتیجه پیشرفت این سازمان‌ها، جامعه نیز پیشرفت می‌کند و توسعه می‌یابد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS Ver.19 استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

بر اساس یافته‌های تحقیق از مجموع ۱۰۰ آزمودنی ۶۶ نفر مرد و ۳۴ نفر زن بودند که به ترتیب ۶۶ و ۳۴ درصد گروه تحقیق را تشکیل می‌دهند. ۸۸ درصد افراد متأهل و ۱۲ درصد مجرد بودند. یافته‌های تحقیق نشان داد که میانگین سنی آزمودنی‌های تحقیق $37/44 \pm 6/54$ سال است. نتایج این تحقیق نشان داد ۳۰ درصد پاسخگویان مدرک دیپلم، ۱۵ درصد مدرک فوق دیپلم، ۴۵ درصد لیسانس و ۱۰ درصد کارشناسی ارشد دارند. میانگین سابقه کار آزمودنی‌های تحقیق $11/81 \pm 3/68$ سال بود.

مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) نیز برای کمی‌سازی آن استفاده شد. در این تحقیق برای بررسی پایایی (ثبات درونی) ابزار اندازه‌گیری هر سه ابزار مورد استفاده در یک مطالعه موردی در سال ۱۳۹۱ توسط محقق در خارج از افراد نمونه و در جامعه‌ای مشابه به ترتیب $0/83$ ، $0/90$ و $0/92$ محاسبه و تأیید شده است. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ۲۰ پرسشنامه مخدوش بود که از روند تحقیق خارج و ۱۰۰ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد. از شاخص‌های آمار توصیفی برای برآورد میانگین و انحراف استاندارد در قالب جدول استفاده شد. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها و آزمون همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تشخیص نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	اعتماد	شبکه‌ها و هنجارهای مشترک	تعاون و همکاری متقابل	انسجام و همبستگی جمعی	همدلی، درک و احترام متقابل	هویت جمعی
تعداد نمونه	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
آماره Z	۱/۰۰	۰/۶۸۶	۰/۹۵۶	۰/۵۶۰	۱/۰۳	۰/۶۵۲
سطح معناداری	۰/۲۶۵	۰/۷۳۵	۰/۲۶۵	۰/۴۴۵	۰/۳۶۰	۰/۴۷۰

*($p < 0/05$)

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تشخیص نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه ارتباطی
تعداد نمونه (N)	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
آماره Z	۱/۰۹	۰/۵۷۰	۰/۷۵۰
سطح معناداری	۰/۲۴۵	۰/۱۹۸	۰/۶۲۳

*($p < 0/05$)

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تشخیص نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	خلق دانش	تسهیم دانش	به‌کارگیری دانش	ذخیره‌سازی دانش
تعداد نمونه (N)	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
آماره Z	۱/۰۳	۰/۷۴۹	۰/۶۵۴	۰/۹۸۱
سطح معناداری	۰/۲۳۰	۰/۳۶۵	۰/۳۴۸	۰/۲۵۰

*($p < 0/05$)

با توجه به آماره Z و سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مشخص می‌شود داده‌های تحقیق نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده کرد (جدول‌های ۴-۲).

جدول ۵. بررسی وضعیت مدیریت دانش، سرمایه‌های اجتماعی و فکری در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی و شرقی

شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد از میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت از میانگین
خلق دانش	۱۰۰	۳/۱۰	۰/۷۰	۰/۰۷	۱/۴۲	۹۹	۰/۱۵۸	۰/۱۰
تسهیم دانش	۱۰۰	۳/۰۲	۱/۰۳	۰/۱۰	۰/۱۹۳	۹۹	۰/۸۴۷	۰/۰۲
به‌کارگیری دانش	۱۰۰	۳/۲۸	۰/۹۵	۰/۰۹۵	۲/۹۳	۹۹	۰/۰۰۴	۰/۲۸
ذخیره‌سازی دانش	۱۰۰	۲/۹۶	۰/۸۲	۰/۰۸۲	-۰/۸۳	۹۹	۰/۶۳۰	-۰/۰۴
مدیریت دانش	۱۰۰	۳/۰۹	۰/۷۷	۰/۰۷۷	۱/۱۷	۹۹	۰/۲۴۵	۰/۰۹
اعتماد	۱۰۰	۳/۱۲	۰/۵۷	۰/۰۵۷	۲/۰۹	۹۹	۰/۰۳۹	۰/۱۲
شبکه‌ها و هنجارهای مشترک	۱۰۰	۳/۳۵	۰/۶۷	۰/۰۶۷	۵/۲۰	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۳۵
تعاون و همکاری متقابل	۱۰۰	۳/۷۵	۰/۶۷	۰/۰۶۷	۱۱/۱۵	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۷۵
انسجام و همبستگی جمعی	۱۰۰	۳/۴۶	۰/۷۷	۰/۰۷۷	۵/۹۶	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۴۶
همدلی، درک و احترام متقابل	۱۰۰	۳/۷۶	۰/۶۳	۰/۰۶۳	۱۱/۹۲	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۷۶
همیاری و مشارکت داوطلبانه	۱۰۰	۳/۸۰	۰/۶۰	۰/۰۶۰	۱۳/۲۶	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۸۰
هویت جمعی	۱۰۰	۳/۵۴	۰/۴۶	۰/۰۴۶	۱۱/۵۲	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۵۴
سرمایه اجتماعی	۱۰۰	۳/۳۷	۰/۵۹	۰/۰۵۹	۶/۱۹	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۳۷
سرمایه انسانی	۱۰۰	۳/۲۹	۰/۶۵	۰/۰۶۵	۴/۲۱	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۲۹
سرمایه ساختاری	۱۰۰	۳/۴۸	۰/۶۱	۰/۰۶۱	۷/۸۵	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۴۸
سرمایه ارتباطی	۱۰۰	۳/۳۸	۰/۵۱	۰/۰۵۱	۷/۴۱	۹۹	۰/۰۰۱	۰/۳۸

TV=3

مؤلفه‌های مدیریت دانش و نمره کل مدیریت دانش مشخص می‌شود وضعیت مطلوب نیست ($P > 0/05$).

براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون و ماتریس ضرایب همبستگی و سطوح معناداری بین سرمایه‌های اجتماعی و فکری و مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی و شرقی همبستگی

با توجه به جدول ۵ و نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای با مقدار ارزش ۳ مشخص می‌شود وضعیت مؤلفه‌های

سرمایه‌های اجتماعی و فکری و مؤلفه به‌کارگیری دانش در مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه مطلوب و بالاتر از ۳ است ($P < 0/05$). در مورد سایر

ساده وجود دارد. در ادامه برای بررسی میزان تبیین واریانس مدیریت دانش توسط متغیرهای سرمایه‌های اجتماعی و فکری یا به عبارتی میزان نقش متغیر پیش‌بین در رابطه با متغیر ملاک از رگرسیون چندگانه استفاده شد. ضریب همبستگی میان سرمایه‌های اجتماعی و فکری با مدیریت دانش نشان‌دهنده همبستگی ساده میان این متغیرهاست (ضریب همبستگی، ۰/۶۷۴).

جدول ۶. ضریب همبستگی چندگانه بین سرمایه‌های اجتماعی و فکری با مدیریت دانش کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی و شرقی

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۴۴۳	۰/۳۱۶	۰/۴۳۰	۰/۶۷۴	۱

ANOVA

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	جمع مربعات	مدل
۰/۰۰۱	۲۸/۸۷۲	۴/۶۷۷	۲	۹/۳۵۵	رگرسیون
			۹۹	۲۸/۳۶۰	کل

Coefficients

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۳/۴۰۵	۰/۳۵۲	۱/۱۹۷	عدد ثابت
۰/۰۰۳	۳/۰۶۴	۰/۲۶۷	۰/۲۵۶	سرمایه فکری
۰/۰۰۱	۴/۹۹۹	۰/۴۳۵	۰/۴۳۱	سرمایه اجتماعی

درصد واریانس مدیریت دانش را تبیین می‌کنند. با توجه به جدول Coefficients و سطح معناداری ضرایب استاندارد شده، بیشترین سهم تبیین واریانس مدیریت دانش مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی (با ضریب رگرسیونی ۰/۴۳) و سرمایه فکری (با ضریب رگرسیونی ۰/۲۶) بوده است. مدل رگرسیونی به صورت زیر است (جدول ۶).

نتایج تحلیل جدول‌های Coefficients و ANOVA نشان‌دهنده معنادار بودن رگرسیون و ضریب B است ($P < 0.05$). ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۴۳۰ و با معناداری ۰/۰۰۱ (آزمون F برابر با ۲۸/۸۷۲) به دست آمد. همچنین ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) ۰/۴۳۰ به دست آمد. بنابراین دو متغیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در مجموع ۴۳

$$1/197 + (\text{سرمایه اجتماعی}) 0/431 + (\text{سرمایه فکری}) 0/256 = (\text{مدیریت دانش})$$

بحث و نتیجه‌گیری

در الگوی سنتی، سازمان‌ها و افراد اغلب به انتقال و تبادل دانشی که از آن برخوردارند تمایل ندارند، زیرا به‌جای اینکه به دانش به‌عنوان منبع سازمانی نگاه کنند، به دانش به‌منزله منبع قدرت برای منافع شخصی و ارتقای درجه خود می‌نگرند. از طرفی دانش نقش راهبردی مهمی دارد؛ بسیاری از سازمان‌ها به‌علت مزیت رقابتی دانش و اهرم قدرت و نفوذ آن، مدیریت دانش را به‌طور مؤثر به‌کار می‌گیرند. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که حافظه سازمانی محسوب می‌شود و به‌طور معمول به‌صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر کنند.

نتایج تحقیق نشان داد بین سرمایه‌های اجتماعی و فکری که دارایی‌های ناملموس سازمان شناخته می‌شوند و مدیریت دانش روابط معناداری از لحاظ آماری در جامعه مورد مطالعه برقرار است. نتایج تحقیقات معتقدند استفاده از مدیریت دانش جزئی جدایی‌ناپذیر از زندگی سازمانی است و استفاده از آن موجب افزایش سطح دانش و اطلاعات علمی کارکنان می‌شود. با افزایش سطح اطلاع کارکنان نیز بسیاری از مسائل و مشکلات سازمانی حل خواهد شد. آدلر و کوون (۲۰۰۲) معتقدند سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش در سازمان اثر مثبتی دارد (۱۳). طراحی ساختار دانش‌مدار در تمام سطوح سازمان‌های ورزشی کشور در بهبود وضعیت اثربخشی این سازمان‌ها مؤثر خواهد بود (۶). نوروزی (۱۳۹۰) معتقد است سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش سازمانی اثر دارد و برای ارتقای مدیریت دانش در سازمان باید سرمایه‌های درون و برون سازمانی را افزایش داد (۱۱). بدری آذرین و همکاران (۱۳۹۰) عنوان کردند که متغیرهای تشخیص دانش، تسهیل دانش، تسهیم دانش به‌خوبی عملکرد منابع انسانی

را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین بین توسعه دانش و عملکرد منابع انسانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی همبستگی معناداری وجود ندارد و این به آن معناست که افزایش یا کاهش توسعه دانش توسط کارکنان تأثیری بر عملکرد منابع انسانی ندارد (۲). پهنوش (۱۳۸۸) معتقد است سرمایه اجتماعی نقش مهم و ارتباط مثبتی با کارآفرینی سازمانی دارد (۳). به باور ای‌چون هنگ (۲۰۰۹) سرمایه اجتماعی، انسانی و ساختاری بر تولید دانش اثر مثبتی دارد و بر تنوع دانش فنی اثر می‌گذارد. سرمایه فکری پدیده‌ای حاصل از روابط است (۳۰). سرمایه اجتماعی مفهومی کلان است که در برگیرنده ابعادی مانند اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و هنجارها است. از طرفی این سرمایه از ویژگی خودزایی و خودمولدی برخوردار است، به این معنا که با استفاده مناسب از آن، زمینه برای تولید و تقویت آن فراهم می‌شود. نتایج تحقیقات مشخص کرده است که تعاملات اجتماعی، شبکه‌ها و ارتباطات با کسب دانش برتر مرتبط‌اند و از طرفی کسب دانش با بهره‌وری از دانش رابطه مثبتی دارد. کسب دانش برای برتری و مزیت رقابتی از طریق توسعه محصول جدید، تکنولوژی اختصاصی و کارایی هزینه‌ها عمل می‌کند. از سویی دیگر سرمایه اجتماعی در زیرساخت تمام فعالیت‌های تسهیم دانش نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. نتایج تحقیق و مرور پیشینه تحقیق نشان می‌دهد با توجه به سرمایه‌های اجتماعی و فکری سازمان و مهیا کردن شرایط برای توسعه کمی و کیفی این‌گونه سرمایه‌ها، سازمان‌های ورزشی می‌توانند گام‌های مؤثری در جامعه در راستای پیشرفت و توسعه بردارند. به‌طور کلی وجود سرمایه‌های اجتماعی و فکری در سازمان و تعاملات اثربخش میان افراد سازمان موجبات تسهیل در امور و فعالیت‌های سازمان را فراهم خواهد آورد. سازمان‌ها برای بهره‌گیری از

مدیریت اثربخش دانش سازمانی باید برای تقویت سرمایه-های اجتماعی و فکری و همچنین اعتماد متقابل در میان کارکنان خویش تلاش کنند. این امر از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، ایجاد فضای رقابتی برای یادگیری، ترویج فرهنگ کارگروهی و یادگیری گروهی، بهبود فرایند ارتباطات و تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان، حل مسائل و مشکلات به صورت نظام‌مند، ایجاد فرهنگ و جو سازمانی توأم با همکاری، اعتماد متقابل و کار تیمی و گروهی، همگی توسعه سرمایه‌های اجتماعی و فکری سازمان را تسریع خواهند کرد. همچنین می‌توان از طریق راه‌اندازی و غنی‌سازی بانک‌های اطلاعاتی، ارتقای نظام مستندسازی برای ثبت تجارت و سوابق، موجب استفاده حداکثری از مدیریت دانش در سازمان شد.

منابع و مأخذ

۱. احسانی، محبوبه و شفازاده، ابوالفضل. (۱۳۹۱). "بررسی موضوع توانمندسازی در سازمان‌ها". مجله فروغ تدبیر، شماره ۲۰، صص ۲۹-۲۴.
۲. بدری آذرین، یعقوب؛ سیدعامری، میرحسن و ایمانپور، علی. (۱۳۹۱). "تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، صص ۵۰-۳۵.
۳. بهنوش، شیما. (۱۳۸۸). "رابطه سرمایه اجتماعی و کارافرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، صص ۷۰-۶۰.
۴. پارسا مهر، مهربان؛ بلگوریان، مستانه و سعیدی مدنی، محسن. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی در میان نوجوانان". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۷، صص ۱۲۷-۱۰۹.
۵. خداداد کاشی، شعله؛ گودرزی، محمود؛ اسدی، حسن و جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۱). "طراحی، رواسازی و اعتباریابی پرسشنامه سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت بدنی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۳، صص ۶۴-۴۵.
۶. رئیس، مجتبی؛ حسینی، عماد؛ طالب‌پور، مهدی و نظری، وحید. (۱۳۹۲). "برآزش معادله رگرسیونی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی منتخب کشور". نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۴، صص ۶۵-۴۷.
۷. سبحانی نژاد، مهدی؛ شهائی، بهنام و یوزباشی، علیرضا. (۱۳۸۵). "سازمان یادگیرنده". چاپ اول، تهران، نشر یسپرون، صص ۱۰۵-۱۰۶.
۸. علوی، بابک. (۱۳۸۰). "نقش سرمایه در توسعه". نشریه تدبیر، شماره ۱۱۶، صص ۴۰-۳۴.
۹. فطرس، محمد حسن و بیگی، تورج. (۱۳۸۸). "الگوی اندازه‌گیری سرمایه فکری با نگاهی به بخش خدمات". نشریه تدبیر، شماره ۲۰۳، صص ۳۳-۲۷.
۱۰. قلیچ لی، بهروز و مشبکی اصفهانی، اصغر. (۱۳۸۵). "نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودروساز ایرانی)". فصلنامه دانش مدیریت، دوره ۱۹، شماره ۷۵، صص ۱۴۷-۱۲۵.

۱۱. نوروزی، رسول. (۱۳۹۰). "تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش سازمانی (مطالعه موردی شهرداری مرکزی کرج)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، صص ۱۹۰-۱۳۰.
۱۲. هنری، حبیب. (۱۳۹۰). "طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی". پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، شماره ۱، صص ۸۵-۱۰۵.
13. Adler, P. S., Kwon, S. (2002). "Social capital: prospects for a new concept". *Academy of Management Review*, 27(1), pp: 17-40.
14. Bontis, N. (1996). "There's a price on your head: managing intellectual capital strategically". *Business Quarterly*, 60(4), pp: 40-47.
15. Bontis, N. (1998). "Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models". *Management Decision*, 36(2), pp: 63-76.
16. Bontis, N. (2001). "Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital : framing and advancing the state of the field ". London: Idea Group Publishing, pp: 271-301.
17. Bontis, N., Girardi J. (2000). "Teaching knowledge management and intellectual capital lessons: an empirical examination of the TANGO simulation". *International Journal of Technology Management*, 20, pp: 545-555.
18. Bontis, N. (1999). "Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field". *International Journal of Technology Management*, 18(5/6), pp: 433-462.
19. Bontis, N., Keow, W. C. C., Richardson, S. (2000). "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries". *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), pp: 85-100.
20. Bontis, N., Dargonetti, N. C., Jacobsen, K., Roos, G. (1999). "The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resource". *European Management Journal*, 17(4), pp: 391-402.
21. Bontis, N., Serenko, A., Biktimirov, E. (2006). "MBA knowledge management course: Is there an impact after graduation?". *International Journal of Knowledge and Learning*, 2(3/4), pp: 216-237.
22. Brooking, A., Motta, E. (1996). "A taxonomy of intellectual capital and a methodology for auditing it". 17th Annual National Business Conference, McMaster University, Hamilton, Ontario, January 24-26.
23. Brooking, A. (1996). "Intellectual capital: Core assets for the third millennium enterprise". London: International Thomson Business Press, p: 86.
24. Meihami, B., Varmaghani Z., Meiham, H. (2014). "Role of intellectual capital on firm performance (Evidence from Iranian companies)". *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, Available from: www.ilshs.pl.

25. Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage". *The Academy of Management Review*, 23(2), pp: 242-266.
26. Nonaka, I., Von Krogh, G. (2009). "Tacit knowledge and knowledge conversion: controversy and advancement in organizational knowledge creation theory". *Organization Science*, 20(3), pp: 635-652.
27. Roos, G., Roos, J. (1997). "Measuring your company's intellectual performance". *Long Range Planning*, 30(3), pp: 413-426.
28. Stewart, T. (1997). "Intellectual capital: The new wealth of organizations". 1st Edition, New York: Random House Inc., p: 261.
29. Wenhui, H., Zhen, Z. H. (2011). "Innovation of management model of sport event based on knowledge management". 6th International Conference on Product Innovation Management (ICPIM), Wuhan, China, p: 644 - 649.
30. Yichun, H. (2009). "An empirical study on the relationship between intellectual capital and knowledge creation". *Strategic Management Journal*, 20, pp: 637-653.