



طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان های ورزشی

دکتر حبیب هنری*

تاریخ تصویب: ۹۰/۳/۱۱ تاریخ دریافت: ۹۰/۵/۱۶

چکیده

مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد، و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می شود. دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان درباره فرایندها، محصولات، خدمات، مشتریان، بازار، و رقبا می دانند. روش تحقیق، همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، مجموع کارکنان و واحدهای سازمانی سازمان های ورزشی اعم از سازمان تربیت بدنی، فدراسیون های ورزشی، ادارات کل تربیت بدنی استان های منتخب و آکادمی ملی المپیک می باشد و حجم نمونه ۱۶۴ نفر به دست آمد. روش نمونه گیری به صورت طبقه ای تصادفی بوده است. به منظور تحلیل داده های پژوهش و استنباط آماری، از تحلیل های گوناگونی استفاده گردیده است. ابتدا به منظور شناخت وضعیت سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید. سپس برای شناختن متغیرهای مکنون از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و فن تحلیل مسیر معناداری روابط به دست آمده آزمون گردید تا نهایتاً مدل مفهومی پژوهش به درستی به دست آید. در ادامه، از آزمون معنی داری ضریب همبستگی برای بررسی ارتباط میان اجزای متغیرهای تحقیق بهره گرفته شد. نهایتاً به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و LISREL استفاده شده است.

در بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و فعالیت کسب دانش با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه می باشد (نسبت χ^2 به df زیر ۱ می باشد بنابراین، میزان χ^2 مقدار مناسب و پایینی است. میزان $AGFI=0.91$, $GFI=0.95$, $RMSEA=0.000$ نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر، داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.

در بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و بکارگیری دانش با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه می باشد (نسبت χ^2 به df زیر ۱ می باشد. بنابراین، میزان χ^2 مقدار مناسب و پایینی است. میزان $AGFI=0.92$, $GFI=0.94$, $RMSEA=0.042$ نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر، داده های مشاهده شده به میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.

بر اساس نتایج این پژوهش، به منظور مدیریت و توسعه مناسب دانش سازمانی در سازمان های ورزشی مورد تحقیق، فراهم آوردن جوی در سازمان مملو از اعتماد متقابل، ارتباطات اثربخش و تعاملات مناسب میان اعضا به گونه ای که تسهیل کننده تضارب ایده ها و افکار میان کارکنان، و تشویق کننده نوآوری در سازمان باشد، توسط مدیریت سازمان ضروری است.

واژگان کلیدی: مدل معادلات ساختاری، مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی، سازمان های ورزشی.

*E-mail: honari_h@yahoo.com

۱- استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم‌تری نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند. امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها، و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد، و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست داده، و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد. سرمایه اجتماعی، چه در سطح مدیریت کلان، چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها، می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند.

دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان درباره فرایندها، محصولات، خدمات، مشتریان، بازار، و رقبای سازمان می‌دانند. دانش سازمانی ترکیب سیالی است از ارزش‌ها، تجارب، اطلاعات زمینه‌ای و دانش تخصصی که چارچوبی را برای ارزیابی و کسب اطلاعات و تجارب جدید در سازمان فراهم می‌آورد. چنین دانشی از اذهان کارکنان سازمان نشأت می‌گیرد و توسط آنان به کار گرفته می‌شود. داونپورت و پروساک (۲۰۰۴)، لانگ (۲۰۰۱) و لی یوان^۱ (۲۰۰۹) تعریف مشابهی را از دانش سازمانی ارائه می‌کند. وی با اعتقاد به اینکه عنصر انسانی، اصلی‌ترین عنصر در خلق و کاربرد دانش در سازمان است، تأکید می‌کند که دانش از طریق گردش آن در بین افراد یک سازمان و تعاملات و ارتباطات میان آنها شکل گرفته و به کار گرفته می‌شود.

چاینینگ^۲ (۲۰۰۴) دانش سازمانی را دانشی می‌داند که از طریق تعامل میان فن‌آوری‌ها، فنون و افراد شکل می‌گیرد. شکل و الگوی این تعاملات بر چگونگی شکل‌گیری دانش اثر گذار است. همان‌طور که از تعاریف به دست می‌آید، عنصر انسانی و ارتباطات میان افراد در سازمان مهم‌ترین عامل در خلق و به کارگیری دانش سازمانی است. توجه به مدیریت دانش، نتیجه‌گیری فوق را روشن تر خواهد کرد. چندین فعالیت اصلی را می‌توان در مدیریت دانش تفکیک نمود. چاینینگ (۲۰۰۴) پنج فرایند اصلی را این گونه ذکر می‌کند: خلق دانش، تأیید دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و به کارگیری دانش. فیلیز و همکارانش (۲۰۰۰) پنج حوزه اصلی مدیریت دانش را این گونه تفکیک می‌کند: کسب دانش، ثبت و ضبط دانش، انتقال دانش، خلق دانش و به کارگیری دانش.

از آنجا که بسیاری از محققان تقسیم بندی فیلیز را به کار گرفته اند، از جمله پوتنام^۳ (۲۰۰۲)، لیم و دالیمور^۴ (۲۰۰۴)، گاراوین^۵ (۲۰۰۱)، لذا این تحقیق نیز از همین تقسیم بندی برای مطالعه استفاده می‌کند. بنابراین، با توجه به مفهوم سرمایه اجتماعی و نیز الزامات تسهیل در مدیریت دانش در سازمان که نیازمند توجه به تعاملات اثر بخش افراد می‌باشد، طبیعی است که محقق را به این نتیجه برساند که رابطه معناداری را میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان جستجو نماید. به بیان دیگر، هر چه سازمانی از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار باشد، فعالیت‌های اصلی مدیریت دانش (کسب، ثبت و ضبط، انتقال، خلق و کاربرد دانش) در سازمان تسهیل خواهد شد. در واقع، یکی از الزامات حرکت سازمان در جهت سازمان یادگیرنده و دانشی و اجرای فرایند مدیریت دانش، توسعه سرمایه اجتماعی سازمان است. مطالعات تجربی چندی

1. Li Yuan

2. Chinying Lang J.

3. Putnam, Robert

4. Lim k. & Dallimore, p.

5. Garavan

توسط محققان گوناگون در زمینه بررسی ارتباط میان سرمایه اجتماعی و فعالیت های گوناگون مدیریت دانش صورت گرفته است.

آدلر و وک وون^۱ (۲۰۰۲) در تحقیق خود نشان می دهند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در سازمان ارتباط معناداری وجود دارد. بولینو و همکاران^۲ (۲۰۰۲) به شواهد مناسبی مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دست یافته است. کوکا و پریسکات^۳ (۲۰۰۲) به شواهد کافی مبنی بر تأثیر متقابل سرمایه اجتماعی، خلق و به کارگیری دانش دست یافته است. کوهن (۱۹۹۹) در مطالعه خویش تأکید می کند که بین سرمایه اجتماعی در سازمان، و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد. هافمن^۴ (۲۰۰۵) در تحقیق خود، ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و کسب عملکرد بالاتر را توسط سازمان نشان می دهد. با توجه به تعاریف و ابعاد ذکر شده برای مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی و اهمیت این دو موضوع و نیز مطالعات انجام گرفته در این مورد، محقق بر آن شده است که از طریق این تحقیق رابطه میان میزان سرمایه اجتماعی سازمان و کیفیت فعالیت های اصلی مدیریت دانش را بیازماید. بنابراین، مسأله اصلی این تحقیق به این صورت است که آیا بین سرمایه اجتماعی و توسعه مدیریت دانش در سازمان ارتباط دارد؟ آیا سرمایه اجتماعی پیش بینی کننده مناسب برای کسب دانش است؟

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق: از آنجایی که در این تحقیق، هدف بررسی رابطه دو به دوی متغیرهای موجود در تحقیق است. تحقیق مورد نظر همبستگی می باشد.

جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق، مجموع کارکنان و واحدهای سازمانی سازمان های ورزشی اعم از سازمان تربیت بدنی، فدراسیون های ورزشی، ادارات کل تربیت بدنی استان های منتخب و آکادمی ملی المپیک می باشد.

روش نمونه گیری : و حجم نمونه بر اساس فرمول تعداد ۱۶۴ نفر به دست آمد. به صورت طبقه ای تصادفی بوده است.

$$n = \frac{NZ \frac{\alpha}{2} pq}{\varepsilon^2 (N-1) + Z \frac{\alpha}{2} pq}$$

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تحلیل داده های به دست آمده از نمونه ها، هم از روش های آمار توصیفی و هم از روش های آمار استنباطی استفاده شده است. تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های همبستگی، رگرسیون، تحلیل واریانس و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و LISREL می باشد.

1 . Adler, Paul & Seak Wookwon

2 . Bolino, Mark & etal

3 . Koka, B. & Prescott, J

4 . Haffman, D. T Novak

اعتبار عاملی ابزار اندازه گیری

اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی به دست می آید. تحلیل عاملی یک فن آماری است که در علوم انسانی کاربرد فراوان دارد. در حقیقت، استفاده از تحلیل عاملی در شاخه هایی که در آنها آزمون و پرسشنامه استفاده می شود، لازم و ضروری است. رندال و ریچارد (۱۳۸۸) با استفاده از تحلیل عاملی می توان مشخص نمود که آیا پرسشنامه شاخص های مورد نظر را اندازه گیری می کند یا خیر. در تحلیل عاملی باید سؤالاتی که برای ارزیابی یک شاخص یا صفت خاص طرح شده اند، دارای یک بار عاملی مشترک باشند. میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ که برای سؤالات مربوط به سرمایه اجتماعی ۰.۸۳ و مدیریت دانش ۰.۹۲ می باشد. نتایج آزمون مناسب بودن تعداد نمونه برای تحلیل عاملی (KMO) برای هر دو گروه سؤالات محاسبه گردیده است. میزان KMO برای سؤالات استراتژی سرمایه اجتماعی میزان ۰.۸۳۲ و برای سؤالات مربوط به مدیریت دانش ۰.۸۴۱ به دست آمده است که برای انجام تحلیل عاملی میزان مناسبی است. برای پرسشنامه این تحقیق ماتریس چرخش یافته از روش چرخش واریماکس استفاده شد.

مدل معادلات ساختاری

برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورت منسجم، کوشش های زیادی در دهه اخیر صورت گرفته است. یکی از این روش های نوید بخش در این زمینه مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون است. هوئل^۱ (۱۹۹۷) بدون توجه به نام یا مفهوم بی شمار آن، این واژه به یک سری مدلهای عمومی اشاره می کند که شامل تحلیل عاملی تأییدی، مدلهای ساختاری همزمان کلاسیک^۲، تجزیه و تحلیل مسیر^۳، رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس و سایر روش های آماری است.

تعریف مدل معادلات ساختاری

مدل معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده^۴ و متغیرهای مکنون^۵ می باشد. از طریق این رویکرد می توانیم قابل قبول بودن مدل های نظری را در جامعه های خاص با استفاده از داده های همبستگی، غیرآزمایشی، آزمایشی نمود.

یافته ها تحقیق

در این بخش، از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی چون، جنسیت، میزان تحصیلات، سن، میزان سابقه کار و رشته تحصیلی در سازمان های ورزشی پرداخته می شود. پاسخ دهندگان شامل ۷۸٪ مردان و ۲۲٪ زنان را تشکیل می دادند. ۸.۷٪ از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دیپلم، ۱۳.۳٪ فوق دیپلم، ۶۴٪ از تحصیلات لیسانس و ۱۳٪ فوق لیسانس و ۱٪ دارای تحصیلات دکتری بودند.

1. Howell
2. Classical simultaneous Equation Models
3. Path Analysis
4. Observed
5. Latent

سابقه خدمت در چهار طبقه ۱-۵ سال، ۶-۱۰، ۱۱-۱۵ و بیش از ۱۵ سال تقسیم بندی شد. ۱۱.۵٪ سابقه ۱-۵ سال، ۱۷٪ سابقه ۶-۱۰ سال، ۳۶.۵٪ سابقه ۱۱-۱۵ سال و ۳۵٪ سابقه بیش از ۱۵ سال داشتند. رشته تحصیلی آزمودنی ها به دو گروه تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی تقسیم می شود. ۳۸٪ کارکنان دارای مدرک تربیت بدنی و ۶۲٪ کارکنان دارای مدرک غیر تربیت بدنی بودند.

به منظور تحلیل داده های پژوهش و استنباط آماری از تحلیل های گوناگونی استفاده گردیده است. ابتدا به منظور شناخت وضعیت سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید. سپس برای شناختن متغیرهای مکنون از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و فن تحلیل مسیر معناداری روابط به دست آمده آزمون گردید تا نهایتاً مدل مفهومی پژوهش به درستی به دست آید. در ادامه از آزمون معنی داری ضریب همبستگی برای بررسی ارتباط میان اجزای متغیرهای تحقیق بهره گرفته شد. نهایتاً، به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

سرمایه اجتماعی: وضعیت سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی چگونه است؟

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود، فرضیه صفر مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی مساوی ۳ می باشد، رد می شود ($P < 0.05$). با توجه به کوچک ترین و بزرگ ترین مقدار که هر دو مثبت می باشند، مشخص می شود که وضعیت سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی مطلوب و بالاتر از ۳ می باشد.

جدول ۱: نتایج آزمون تی یک نمونه ای برای مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی با وضعیت مطلوب

خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	سرمایه اجتماعی
۰.۰۵۹۵	۰.۵۰۲	۳.۲۳۴	۱۵۹	سرمایه اجتماعی

مقادیر آزمون: ۳				
اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سرمایه اجتماعی
۰.۱۹۶۳	۰.۰۰۱	۱۵۸	۳۶۱	سرمایه اجتماعی

مدیریت دانش: وضعیت مدیریت دانش در سازمان های ورزشی چگونه است؟

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، فرضیه صفر مبنی بر اینکه مدیریت دانش در سازمان های ورزشی مساوی ۳ می باشد، رد می شود ($P < 0.05$). با توجه به کوچک ترین و بزرگ ترین مقدار که هر دو منفی می باشند، مشخص می شود که وضعیت مدیریت دانش در گروه های سازمانی مطلوب نیست.

جدول ۲: نتایج آزمون تی یک نمونه ای برای مقایسه میانگین مدیریت دانش با وضعیت مطلوب

خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰.۰۷۳۵	۰.۷۸۲	۲.۸۷۵	۱۳۴	مدیریت دانش

مقادیر آزمون: ۳				
اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t	
-۰.۳۳۴	۰.۰۰۱	۱۳۳	-۴.۳۲	مدیریت دانش

جداول ۳ و ۴ نتایج حاصل از تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش را در سازمان های ورزشی به صورت خلاصه نشان می دهد.

جدول ۳: وضعیت ابعاد سرمایه اجتماعی به کیفی در سازمان های ورزشی

کیفیت مطلوبیت	ابعاد سرمایه اجتماعی
مطلوب	اعتماد
بسیار مطلوب	شناختی
نامطلوب	پیوند شبکه
نامطلوب	ترتیبات شبکه
متوسط	ثبات شبکه
مطلوب	وضعیت کلی سرمایه اجتماعی

جدول ۴: وضعیت ابعاد مدیریت دانش به کیفی در سازمان های ورزشی

کیفیت مطلوبیت	ابعاد مدیریت دانش
نا مطلوب	انتقال دانش
بسیار نامطلوب	ثبت دانش
متوسط	کاربرد دانش
نامطلوب	کسب دانش
مطلوب	اقدامات نرم
متوسط	اقدامات سخت
مطلوب	خلق دانش
نامطلوب	وضعیت کلی مدیریت دانش

همان طور که در جداول ۳ و ۴ مشاهده می شود، سازمان های ورزشی از نظر سرمایه اجتماعی دارای وضعیت مساعدی است. با این حال وضعیت فعالیت های مدیریت دانش در حالت نامطلوب تری است. در این بین، اقدامات نرم مدیریت دانش نسبت به اقدامات سخت مدیریت دانش وضعیت مساعدتری را نشان می دهند.

تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول و مرتبه دوم مربوط به سوالات سرمایه اجتماعی

جانسون و ویچرن (۱۳۸۷) معتقدند هدف اصلی تحلیل عاملی، بیان روابط کوواریانس میان بسیاری از متغیرها براساس چند کمیت تصادفی غیرقابل مشاهده است که عاملها نامیده می شوند. برای سنجش سرمایه اجتماعی سازمان، در مجموع ۲۰ سؤال در نظر گرفته شده است. سؤالات این پرسشنامه بر اساس ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) در بردارنده ۳ بعد ساختاری (پیوند شبکه، ترتیبات شبکه، و ثبات شبکه)، بعد شناختی (شامل اهداف مشترک، و فرهنگ مشترک) و بعد ارتباطی (اعتماد) مربوط به سرمایه اجتماعی می باشند.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول برای سؤالات مربوط به سرمایه اجتماعی را نشان می دهد. همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود در مجموع ۷ عامل شناسایی شده است. در این بین، عامل های ۶ و ۷ و نیز سؤالات ۱، ۲، ۱۴، و ۱۸ به علت نامناسب بودن ساختار عاملی از تحلیل حذف شدند. سایر سؤالات با توجه به بار عاملی روی هر کدام از عوامل و نیز ساختار عاملی و با توجه به مبنای طراحی سؤالات به صورت ذیل نامگذاری شدند: بدین صورت که عامل ۱ (شامل سؤالات ۵، ۶ و ۱۷) بعد اعتماد، عامل ۲ (شامل سؤالات ۱۲، ۱۳ و ۱۹) پیوند شبکه، عامل ۳ (سؤالات ۱۱، ۱۰، ۴ و ۲۰) ثبات شبکه، عامل ۴ (سؤالات ۷، ۸ و ۱۶) شناختی و عامل ۵ (شامل سؤالات ۱۹، ۳ و ۱۵) ترتیبات شبکه نامگذاری گردید. این پنج عامل در مجموع در حدود ۷۵٪ واریانس نمرات مربوط به سرمایه اجتماعی را توضیح می دهند.

جدول ۵: تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول برای سرمایه اجتماعی

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	Trust	Network ties	Network Stability	Cognitive	Network Configuration	6	7
Q1	.192	-.066	-.023	-.200	.099	.469	-.414
Q2	-.032	.126	.302	-.190	.194	-.159	.494
Q3	.067	.050	.165	-.050	.813	.229	.036
Q4	.323	-.076	.661	.050	.038	.038	.328
Q5	.762	.294	.205	.198	.128	-.119	-.139
Q6	.888	.180	.229	.118	.109	.003	.017
Q7	-.003	.077	.067	.838	.154	-.041	.057
Q8	.257	.133	.039	.790	-.002	-.003	-.070
Q9	.173	.188	.139	.087	.604	.052	.019
Q10	.255	.109	.655	.175	-.180	.325	.233
Q11	.143	-.053	.822	-.041	.245	.000	.012
Q12	.135	.884	-.021	.208	-.020	-.005	.017
Q13	.217	.833	.059	.050	.119	-.076	.154
Q14	-.173	-.109	-.031	-.026	.133	.786	-.010
Q15	.079	.040	.040	.325	.568	-.357	.221
Q16	.358	-.002	-.092	.502	.200	-.327	.138
Q17	.833	.220	.108	.092	.101	-.060	.131
Q18	.395	.165	-.034	.260	.163	.104	.414
Q19	.207	.904	.024	-.023	.199	-.103	.073
Q20	-.044	.149	.715	.014	.253	-.313	-.116

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

پس از انجام تحلیل عاملی مرتبه اول، میانگین نمرات هر کدام از عامل های مشخص شده وارد تحلیل عاملی مرتبه دوم گردیدند. تحلیل عاملی مرتبه دوم به منظور تمایز و مشخص ساختن ابعاد سرمایه اجتماعی صورت گرفت.

جدول ۶: تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه دوم برای سرمایه اجتماعی

Component Matrix

	Social capital
	1
Net Ties	0.754
Net Configuration	0.738
Net Stability	0.801
Cognitive	0.854
Trust	0.911

Extraction Method: Principal Component Analysis

همان گونه که در جدول ۶ مشاهده می شود، تمام عوامل شناخته شده در تحلیل عاملی دارای بار عاملی بالا و مناسب بر روی فقط یک عامل که سرمایه اجتماعی است، می باشد. این عامل حدود ۸۳٪ واریانس نمرات عامل های مرتبه اول را توضیح می دهد.

تحلیل عاملی اکتشافی (مرتبه اول و مرتبه دوم) مربوط به سوالات مدیریت دانش

برای سنجش مدیریت دانش در سازمان، تعداد ۳۴ سؤال در نظر گرفته شد. سوالات این پرسشنامه بر اساس فیلیز، یونگ و رولفس (۲۰۰۰) در بردارنده ۵ بعد اقدامات مدیریت دانش شامل کسب دانش، ثبت و مستند سازی دانش، خلق دانش، انتقال، و کاربرد دانش می باشد.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول برای سوالات مربوط به مدیریت دانش را نشان می دهد. در مجموع ۶ عامل در تحلیل متمایز شده اند. در این بین، عامل ۶ و نیز سوالات ۲۴، ۲۷، ۲۸، ۳۴، ۴۳، ۴۵، ۴۷، ۵۳ و ۵۴ به علت نامناسب بودن ساختار عاملی از تحلیل حذف شدند. سایر سوالات با توجه به بار عاملی روی هر کدام از عوامل و نیز ساختار عاملی و با توجه به مبنای طراحی سوالات به صورت ذیل نامگذاری گردیدند: عامل ۱ (شامل سوالات ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲ و ۳۳) ثبت دانش، عامل ۲ (سوالات ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۵ و ۲۶) کسب دانش، عامل ۳ (سوالات ۴۸، ۵۱، ۵۰، ۴۹ و ۵۲) کاربرد دانش، عامل ۴ (سوالات ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۴ و ۴۶) خلق دانش و عامل ۵ (شامل سوالات ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸ و ۳۹) انتقال دانش نامگذاری گردید. این پنج عامل در مجموع در حدود ۷۳٪ واریانس نمرات مربوط به مدیریت دانش را توضیح می دهند.

جدول ۷: تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول برای مدیریت دانش

Rotated Component Matrix						
	Component					
	Documentation	Aquisition	Application	Creation	Transfer	6
Q21	.363	.673	.162	.064	.020	.167
Q22	.238	.814	.191	.115	.177	-.124
Q23	.127	.715	.465	.129	.097	-.169
Q24	.197	.502	.593	-.014	.009	.040
Q25	.233	.752	.308	.023	-.016	.180
Q26	.349	.751	.184	.089	.047	.255
Q27	.322	.418	.338	-.040	.183	.481
Q28	.577	.522	.134	-.036	-.050	.129
Q29	.736	.267	.360	-.128	.266	-.179
Q30	.781	.101	.284	-.009	-.064	.208
Q31	.792	.325	.245	.020	-.022	.210
Q32	.848	.212	.246	-.075	.075	.098
Q33	.799	.266	.260	.042	.047	.091
Q34	.732	.321	.243	-.019	.024	-.174
Q35	-.066	.032	-.089	.329	.795	-.060
Q36	.274	.172	.003	.400	.651	.108
Q37	-.028	-.002	.290	.200	.740	.201
Q38	.012	-.103	.115	.351	.822	-.180
Q39	.059	.341	.113	.077	.604	.176
Q40	-.229	.028	-.029	.745	.180	.292
Q41	-.052	-.029	.093	.889	.119	-.006
Q42	.028	.112	-.045	.914	.261	-.112
Q43	.499	.209	.319	.024	.148	.582
Q44	.090	.069	.021	.726	.491	.045
Q45	.541	.480	.288	.068	.068	.368
Q46	.028	.112	-.045	.914	.261	-.112
Q47	.232	.409	.651	.063	.260	.095
Q48	.282	.280	.744	.178	-.088	.113
Q49	.411	.333	.641	.104	.078	-.001
Q50	.548	.210	.665	-.106	.019	-.043
Q51	.332	.119	.778	-.083	.060	.237
Q52	.393	.388	.715	-.091	.155	.044
Q53	.276	.428	.581	-.135	.301	.132
Q54	.291	.721	.356	.068	.103	.040

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

پس از تحلیل عاملی مرتبه اول، میانگین نمرات هر کدام از عوامل شناخته شده در این مرحله محاسبه و برای مرتبه دوم تحلیل عاملی شدند.

جدول ۸: تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه دوم برای مدیریت دانش

Component Matrix

	Social capital
	1
Acquisition	0.870
Documentation	0.762
Transfer	0.705
Creation	0.812
Application	0.851

Extraction Method: Principal Component Analysis

همان گونه که در جدول ۸ مشاهده می شود، تمام عوامل شناخته شده در تحلیل عاملی دارای بار عاملی بالا و مناسب بر روی فقط یک عامل که مدیریت دانش است، می باشد. این عامل حدود ۷۸٪ واریانس نمرات عامل های مرتبه اول را توضیح می دهد.

تحلیل معادلات ساختاری

یکی از روش های نوین بررسی روابط علی بین متغیرها، روش معادلات ساختاری است. فرض مورد بررسی در یک مدل معادلات ساختاری، یک ساختار علی بین مجموعه ای از سازه های غیر قابل مشاهده است. این سازه ها از طریق مجموعه ای از متغیرهای مشاهده گر اندازه گیری می شوند. نکته حائز اهمیت این است که متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری به دو دسته متغیرهای برونزا و درونزا تقسیم می شوند. در این پژوهش، از نرم افزار LISREL 8.0 برای تحلیل معادلات ساختاری مدل پیشنهادی استفاده شده است.

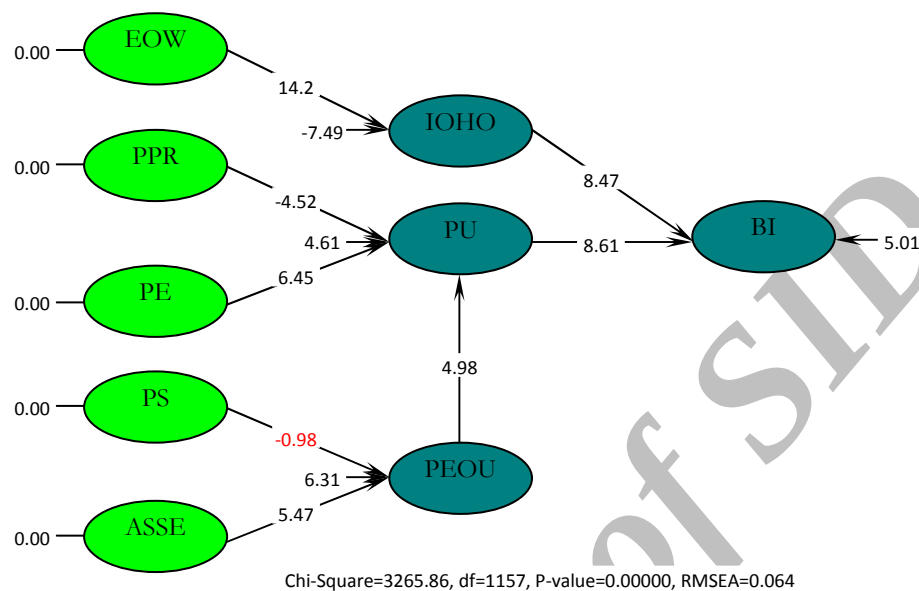
معادلات ساختاری برای مدل تحقیق

شکل های زیر، اعداد معناداری^۱ و تخمین استاندارد شده^۲ مدل معادلات ساختاری، برای مدل مفهومی تحقیق را نشان می دهند. همان طور که در شکل ۳۰ آشکار است، به استثنای اعداد معناداری رابطه بین متغیر استرس درک شده (PS) و سهولت کاربرد درک شده (PEOU)، اعداد معناداری سایر متغیرهای مدل خارج از دامنه ۱/۹۶ و ۱/۹۶- قرار دارند. بنابراین، می توان بیان داشت که رابطه علی برقرار شده توسط متغیر استرس درک شده، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار نبوده و سایر رابطه های علی مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار می باشند.

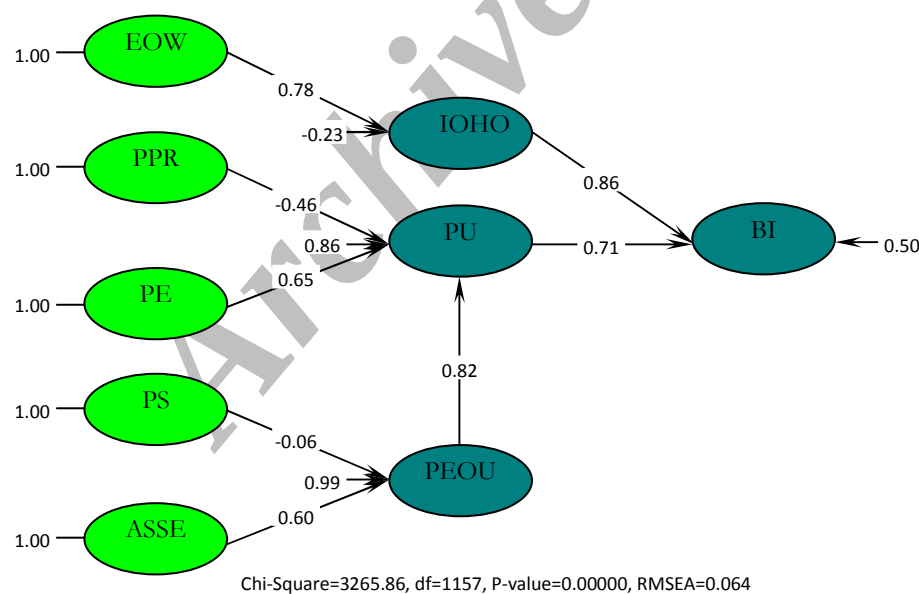
1. T-Value
2. Standard Estimation

نیکویی برازش مدل

همانطور که آشکار است، نرم افزار LISREL یک سری شاخص‌های برای سنجش نیکویی برازش مدل تدوین شده ارائه می‌دهد. این شاخص‌ها، برای مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر است.



شکل ۱: بررسی رابطه علی متغیرهای اصلی تحقیق (اعداد معناداری)



شکل ۲: بررسی رابطه علی متغیرهای اصلی تحقیق (مقادیر تخمین استاندارد)

شاخص کای دو^۱ (χ^2): که نشان دهنده میزان آماره کای دو برای مدل است. در واقع، این شاخص اختلاف بین مدل و داده‌ها را نشان می‌دهد و معیاری برای بد بودن مدل است. لذا هر قدر که میزان آن کمتر باشد، حاکی از اختلاف کمتر بین ماتریس واریانس-کوواریانس نمونه اتخاذ شده و ماتریس واریانس-کوواریانس حاصل از مدل اتخاذ شده بوده و بد بودن مدل را نشان می‌دهد. البته، لازم به ذکر است که میزان این شاخص تحت تأثیر تعداد نمونه اتخاذ شده قرار می‌گیرد. در واقع، چنانچه حجم نمونه بیشتر از ۲۰۰ بشود، این شاخص تمایل زیادی به افزایش دارد. لذا تحلیل برازندگی مدل با این شاخص، معمولاً در نمونه‌های بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ قابل اتکا است. همچنین، بهتر است که این شاخص، با در نظر گرفتن درجه آزادی تفسیر شود. در این تحقیق، میزان این شاخص برابر با ۳۲۶۵/۸۶ است.

درجه آزادی^۲ (df): این شاخص درجه آزادی مدل را نشان می‌دهد و نباید کوچک‌تر از صفر باشد. درجه آزادی مدل این تحقیق برابر با ۱۱۷۵ است.

نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df): یکی از بهترین شاخص‌های بررسی نیکویی برازش مدل، بررسی نسبت آماره کای دو بر درجه آزادی است. البته، حد استاندارد برای مناسب بودن میزان این شاخص وجود ندارد. اما بسیاری از اندیشمندان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۳ باشد. در نهایت، حد مناسب بودن باید با تشخیص محقق و بر اساس نوع تحقیق صورت گیرد. در این تحقیق، میزان این نسبت برابر با ۲/۷۷ می‌باشد.

شاخص P-Value: این شاخص نیز معیاری دیگر برای سنجش مناسب بودن مدل است. اما در مورد میزان قابل قبول بودن این شاخص، اجماع نظری وجود ندارد. برخی از اندیشمندان حوزه آماری معتقدند که میزان آن باید کمتر از ۰/۰۵ باشد، در حالی که برخی بر بیشتر بودن این میزان تأکید دارند. میزان P-Value برای مدل این تحقیق برابر با ۰/۰۰۰۰ است.

شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل^۳ (RMSEA): این شاخص براساس خطاهای مدل ساخته شده و همانند شاخص کای دو، معیاری برای بد بودن مدل است. برخی از اندیشمندان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. همچنین، برخی دیگر میزان کمتر از ۰/۰۸ را مناسب می‌دانند. میزان این شاخص برای مدل تحقیق برابر با ۰/۰۲۴ است.

تخمین دامنه RMSEA جامعه در سطح اطمینان ۹۰ درصد^۴: اما نرم افزار LISREL برای میانگین مجذور خطاهای مدل، یک فاصله اطمینانی تخمین می‌زند. میزان دامنه تخمین زده شده برای مدل این تحقیق در سطح اطمینان ۹۰ درصد بین ۰/۰۰ و ۰/۰۳۶ است.

شاخص (GFI)^۵: این شاخص، معیاری برای سنجش میزان خوب بودن مدل است و میزانی بالاتر از ۰/۹، نشان دهنده مناسب بودن مدل استخراج شده با توجه به داده‌ها است. میزان این شاخص برای مدل به دست آمده برابر با ۰/۹۳۲ است.

1. Chi-square
2. Degree of Freedom
3. Root Mean Square Error of Aproximation
4. 90 Percent Confidence Interval for RMSEA
5. Goodness of Fit Index

شاخص (AGFI)^۱: این شاخص، در واقع حالت تطبیق داده شده شاخص GFI با در نظر گرفتن میزان درجه آزادی (df) است و معیار دیگری برای خوب بودن مدل است. چنانچه میزان این شاخص بالاتر از ۰/۹ باشد، حاکی از مناسب بودن مدل استخراجی با توجه به داده ها است. میزان این شاخص برای مدل به دست آمده برابر با ۰/۹۱۴ می باشد.

شاخص (NFI)^۲: این شاخص نیز یکی دیگر از شاخص ها برای سنجش میزان خوب بودن مدل به دست آمده با توجه به داده ها است. چنانچه میزان این شاخص بالاتر از ۰/۹ باشد، حاکی از مناسب بودن مدل استخراجی است. میزان شاخص برای مدل به دست آمده برابر با ۰/۹۱۱ می باشد.

آزمون فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر فعالیت کسب دانش در سازمان های ورزشی تأثیر گذار است.

نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۹ نشان داده شده است:

جدول ۹: تحلیل رگرسیون برای بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی بر فعالیت کسب دانش در سازمان های ورزشی

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
0.7362	0.032	0.091	0.301	1

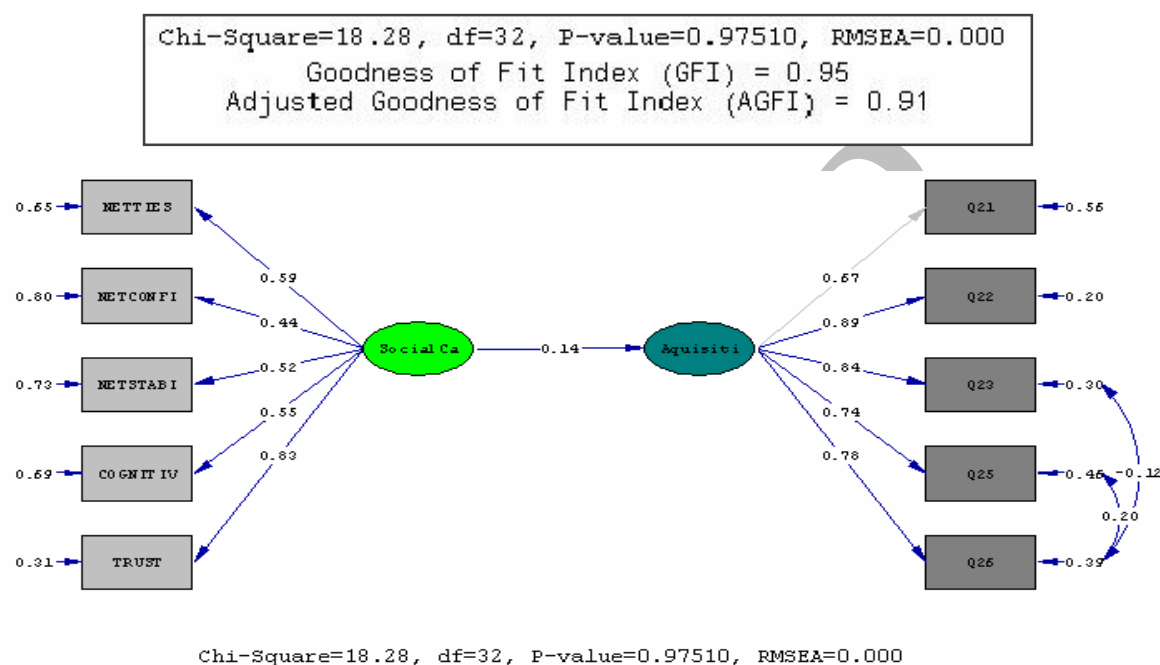
سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	جمع مربعات	مدل
0.102	2.756	2.124	1	2.133	رگرسیون
		0.784	64	50.074	کل

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
0.43	2.054	0.204	0.744	سرمایه اجتماعی
0.103	1.67		0.230	

همان طور که در جداول ۹ مشاهده می شود، ضریب همبستگی (۰.۳۰۱) میان سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی و فعالیت کسب دانش نشان دهنده همبستگی ضعیف میان این دو متغیر است. و نتایج جداول تحلیل Coefficients و ANOVA نشان دهنده معنادار نبودن رگرسیون و ضریب B در معادله رگرسیون می باشد (Sig= 0.102 > 0.05, 0.01). بنابراین، فرض صفر رد نشده و فرضیه فرعی اول تحقیق تأیید نمی گردد: سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی دارای تأثیر معنادار بر توسعه فعالیت کسب دانش نبوده است.

1. Adjusted Goodness of Fit Index
2. Normed Fit Index

همچنین، در آزمون فرضیه مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه می باشد (نسبت χ^2 به df زیر ۱ می باشد. بنابراین، میزان χ^2 مقدار مناسب و پایینی است. میزان $AGFI=0.91$ ، $GFI=0.95$ ، $RMSEA=0.000$ نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر، داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.



شکل ۳ مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد

شکل ۳ نیز معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل ساختاری سرمایه اجتماعی و فعالیت کسب دانش را نشان می دهد. ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می باشند که مقدار آزمون معناداری آنها از عدد ۲ بزرگتر و از عدد ۲- کوچکتر باشد. همان طور که مشاهده می شود، ضریب معناداری میان سرمایه اجتماعی و فعالیت کسب دانش برابر با ۰.۹۷ می باشد. بنابراین، مدل ساختاری نشان می دهد که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی ایران فاقد تأثیر معناداری بر توسعه فعالیت های کسب دانش می باشد.

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی بر به کارگیری دانش تأثیر گذار است.

نتایج تحلیل رگرسیون در جدول زیر نشان داده شده است:

همانطور که در جداول ۱۰ مشاهده می شود، نتایج تحلیل رگرسیون معنادار بودن رابطه و تأیید شدن فرضیه را نشان می دهد.

ضریب همبستگی میان سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی و به کارگیری دانش نشان دهنده همبستگی بالای میان این دو متغیر است ($R=0.816$). نتایج جداول تحلیل Coefficients و ANOVA نشان دهنده معنادار بودن

رگرسیون و ضریب B در معادله رگرسیون می باشد ($Sig = 0.002 < 0.05, 0.01$). بنابراین، فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

جدول ۱۰: تحلیل رگرسیون برای بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی بر به کارگیری دانش در سازمان های ورزشی

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
0.416	0.658	0.664	0.815	1

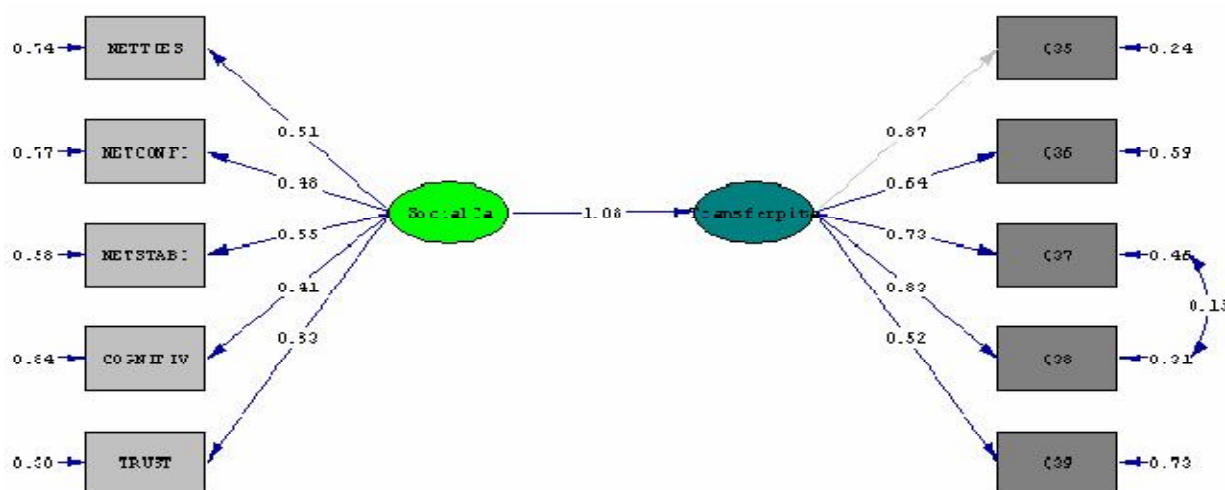
سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	جمع مربعات	مدل
0.001	126.294	20.905	1	20.905	رگرسیون
		0.166	65	31.498	کل

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده		ضرایب استاندارد نشده		مدل
		Beta	خطای استاندارد	B		
0.004	-3.01		0.343	-1.033		سرمایه اجتماعی
0.001	11.238	0.815	0.107	1.197		

در آزمون فرضیه مورد نظر، با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برآزش یافته برای آزمون فرضیه می باشد (نسبت χ^2 به df زیر ۱ می باشد. بنابراین، میزان χ^2 مقدار مناسب و پایینی است. میزان $AGFI=0.92$, $GFI=0.94$, $RMSEA=0.042$ نیز نشان دهنده مناسب بودن برآزش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر، داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.

Chi-Square=41.85, df=33, P-value=0.13899, RMSEA=0.042
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

شکل ۴: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد سرمایه اجتماعی و به کارگیری دانش



Chi-Square=41.85, df=33, P-value=0.13899, RMSEA=0.042

نمودار فوق معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل ساختاری سرمایه اجتماعی و به کارگیری دانش را در سازمان های ورزشی نشان می دهد. ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می باشند که مقدار آزمون معناداری آنها از عدد ۲ بزرگتر و از عدد ۲- کوچکتر باشد. همان طور که مشاهده می شود، ضریب معناداری میان سرمایه اجتماعی و به کارگیری دانش ۹.۷۹ می باشد. که معناداری بالایی را نشان می دهد. بنابراین، مدل ساختاری نشان می دهد که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی دارای تأثیر قابل توجه و معناداری بر به کارگیری دانش می باشد. بنابراین، نتایج تحلیل رگرسیون، فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

یافته ها حکایت از نامطلوب بودن وضعیت سازمان های ورزشی در فعالیت های کسب دانش، ثبت دانش و کاربرد دانش می باشد. در تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی این مجموعه اقدامات در قالب اقدامات سخت مدیریت دانش طبقه بندی گردیدند. آزمون آماری نیز نشان دهنده نامطلوب بودن وضعیت سازمان های ورزشی در متغیر اقدامات سخت است.

اما از سویی تحلیل یافته ها نشان دهنده نامطلوب بودن وضعیت سازمان های ورزشی در فعالیت های انتقال دانش و خلق دانش بودند. به عبارت دیگر، سازمان در فعالیت های نرم مدیریت دانش دارای وضعیت مطلوب است.

آنچه یافته های این پژوهش نشان می دهد، آن است که در آن مجموعه فعالیت های مدیریت دانش که نقش عامل انسانی و ارتباطات میان آنها نقش اساسی را ایفا می نماید (فعالیت های نرم دانش) عملکرد مطلوبی را نشان می دهد. اما در عین حال فاقد زیر ساخت های مناسب برای کسب دانش جدید از بیرون سازمان، ثبت و مستند سازی دقیق آن و کاربرد دانش جدید و ایده ها و ابتکارات کارکنان می باشد. در سازمان های ورزشی، اگرچه سرمایه اجتماعی از بعد شناختی و اعتماد، و نیز فعالیت های خلق و انتقال دانش در مدیریت دانش میزان مطلوبی است، اما سازمان نتوانسته است ساختارها و فن آوری مناسب برای گسترش و توسعه فعالیت های مدیریت دانش را فراهم آورد. این موضوع در کیفیت نامطلوب بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و اقدامات کسب، ثبت، و کاربرد دانش قابل تحلیل و نتیجه گیری است. اولاً در رابطه با هدف تحقیق،

می توان این گونه نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش سازمانی اثرگذار است. اما این تأثیر بسته به نوع اقدامات متفاوت است. سرمایه اجتماعی بر اقدامات نرم (شامل خلق و انتقال دانش) تأثیرگذار است و بر اقدامات سخت مدیریت دانش، تأثیر معناداری را نشان نداده است.

دوم، توسعه و بهبود مدیریت دانش در سازمان های ورزشی نه تنها مستلزم بهبود ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان اعضای سازمان و به عبارت دیگر گسترش سرمایه اجتماعی سازمان می باشد، علاوه بر آن نیازمند ساختارها و فن آوری مناسب برای توسعه مناسب می باشد. به گونه ای که هرچند دانش در نتیجه تضارب مناسبات ایده ها و تعاملات اثربخش در اذهان کارکنان شکل بگیرد، و میان آنان انتقال یابد، اما بدون وجود ساختارها و فن آوری مناسب در سازمان، تلاش ضعیفی برای کسب دانش جدید صورت می گیرد، دانش خلق شده تنها در اذهان باقی خواهد ماند و ثبت و مستند سازی نخواهد شد، و نهایتاً در فرایندهای سازمان نیز برای بهبود و نوآوری در سازمان به کار گرفته نخواهد شد. به عبارت دیگر، هدف نهایی این فرایند که همان به کارگیری دانش جدید در جهت توسعه و بهبود فرایندها و محصولات سازمان می باشد، برآورده نخواهد شد.

تئوری سازمان نیز یکی از جالب ترین توسعه های سرمایه اجتماعی را عرضه می کند؛ چرا که سازمانها به شبکه هایی با تعاملات هدفمند بین افراد محصور شده اند. به اعتقاد کگیوت و زندر^۱ (۱۹۹۳) «یک سازمان یک گروه اجتماعی است که مشخصه آن سرعت و کارایی در ایجاد و انتقال دانش می باشد». این یک دیدگاه نسبتاً جدید و مهم درباره تئوری سازمان است که در حال حاضر از سوی کگیوت (۱۹۹۷) و زندر (۱۹۹۳) و همچنین چندین نویسنده دیگر: نوناکا^۲ (۱۹۹۵) استیوارت و ریچاردسون^۳ (۱۹۹۸) ارائه شده است. آنها اساساً بحث می کنند که سازمان ها دارای قابلیت های خاصی برای خلق و تسهیم دانش هستند که به آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت مشخصی می دهند. ناهایت و گوشا (۱۹۹۸) معتقدند سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارائی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیاری کند. بنابراین، در بخش بعدی سعی شده است با تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی توضیح داده شود که چگونه سازمان ها می توانند از «مزیت سازمانی»^۴ بهره مند شوند.

برت^۵ (۲۰۰۲) بحث می کند که مفهوم سرمایه اجتماعی مرتبط به استفاده صریح از مبانی روش شناختی و نظری تحلیل شبکه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی اهمیت اساسی شبکه های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری و اقدام اجتماعی را در اجتماعات آشکار می سازد. بودریو و راینرز^۶ (۱۹۸۵) می گوید در واقع، پیشنهاد اصلی تئوری سرمایه اجتماعی این است که شبکه های روابط، سازنده یک منبع ارزشمند برای اعضایشان به منظور انجام امور اجتماعی هستند. نتایج این تحقیق تأیید کننده تحقیقات قبلی است که در این حوزه صورت گرفته است. تایمون و استامف^۷ (۲۰۰۳) نشان داده اند که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان به انتقال دانش در میان اعضای شبکه ها تأثیرگذار است. گانت (۱۳۷۹) در پژوهش خود مؤلفه های مؤثر در ایجاد و توسعه دانش در سازمان های مهندسی را شامل فرایندها، ساختارها و زیرساخت های مناسب دانسته است.

1. Kogut, B. & Zander, U.

2. Nonaka

3. Stewart M. & Richardson C.

4. Organizational Advantage

5. Burt

6. Baudreau, J. & Rynes, S.

7. Tymon, W. & Stumpf S.A.

تتو^۱ (۲۰۰۱) مطالعه ای را در ۱۵ سازمان تحت عنوان مدیریت دانش چگونگی گسترش دانش سازمان در شرکت های ژاپنی برای یک مزیت رقابتی انجام دادند. آنلی و راجکاران^۲ (۲۰۰۷) یک مطالعه موردی در شرکت فولاد انجام دادند. آنها در این مطالعه فاصله بین مدیریت دانش را در تئوری و عمل با توجه به نقش فرهنگ سازمان در مدیریت دانش و ملزومات آن مورد بررسی قرار دادند و معتقدند ساختار سازمانی منعطف به مدیریت دانش کمک می کند. بات (۲۰۰۷) در پژوهشی اذعان دارد راهبردهای مدیریت دانش فردی و سازمانی در کنترل و نظارت بر فعالیت های دانش به مانند فعالیت های تولیدی دشوار است و از سوی دیگر، بخشی از دانش به وسیله سازمان و بخشی دیگر آن به وسیله افراد درون سازمان درونی می شود، او معتقد است که این دوگانگی بین دانش فردی و دانش سازمانی نیازمند مجموعه راهبردهای متفاوتی از مدیریت دانش می باشد. کریستوف (۲۰۱۰)، لیو و ونگ^۳ (۲۰۰۷)، لوین و ویلیامز (۲۰۰۷) کووان^۴ (۲۰۰۹) و جکسون و دیزی^۵ (۲۰۰۴) تأکید می کنند دانش رکن اصلی هر سازمانی در دنیای امروزی و مدیریت آن نیز بسیار مهم و حیاتی می باشد و از آنجایی که تأثیر مثبتی نیز بر سرمایه اجتماعی دارد و سرمایه اجتماعی نیاز امروزه همه سازمان هاست، توجه به هر یک از این متغیرها امری حیاتی در سازمان هاست که سازمان های ورزشی نیز از آن مستثنی نیستند. توسعه فعالیت های مدیریت دانش نیازمند فراهم آوردن شرایط و زیرساخت های مناسب و ضروری برای آن می باشد. ساختار، تکنولوژی، فرهنگ، ارتباطات و استراتژی همگی می بایستی در جهت توسعه و تسهیل مدیریت دانش سازمانی شکل گیرند و در صورت نیاز مجدداً طراحی شوند. بر اساس نتایج این پژوهش به منظور مدیریت و توسعه مناسب دانش سازمانی در سازمان های ورزشی مورد تحقیق، فراهم آوردن جوی در سازمان مملو از اعتماد متقابل، ارتباطات اثربخش و تعاملات مناسب میان اعضا به گونه ای که تسهیل کننده تضارب ایده ها و افکار میان کارکنان، و تشویق کننده نوآوری در سازمان باشد، توسط مدیریت سازمان ضروری است.

-
1. Teo T.
 2. Anli & Rajkaran
 3. Liu, C. & Wang, H.
 4. Cowan, Robin
 5. Jackson, S. & Denisi, A.

منابع

۱. ایزدیار، لاله، (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مارتهای سازمان مدیریت زمان و خلاقیت مدیران آموزشگاههای شهرستان فرامه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.
۲. بیکر، و این، (۱۳۸۲). مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر محمد رضا ربیعی مندجین، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، صنعتی، چاپ اول، ۱۳۸۲.
۳. داوینپورت، تامس اچ؛ و پروساک، لارنس، ترجمه: رحمان سرشت؛ حسین، (۱۳۷۹). مدیریت دانش، واحد آموزشی شرکت طراحی مهندسی و تامین قطعات ایران خودرو.
۴. رندال ای. شوماخر؛ ریچارد جی، لومکس، ترجمه: قاسمی، وحید، (۱۳۸۸). مقدمه ای بر مدل سازی معادله ساختاری، تهران: انتشارات جامعه شناسان.
۵. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه، (۱۳۸۰). « روشهای تحقیق در علوم رفتاری. چاپ پنجم، تهران: انتشارات آگاه.
۶. صیف، محمد حسن؛ کریمغ، مقداد، (۱۳۸۲). "مدیریت دانش رویکردی استراتژیک". مجله تدبیر، شر ۱۵۳، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۷. گانت. دی بات، (۱۳۷۹). "مدیریت دانش در سازمان ها، بررسی تأثیر متقابل فناوری، فنون و انسان." علوم و اطلاع رسانی. دوره ۱۸، شماره ۱ و ۲.
۸. هومن، حیدر علی، (۱۳۸۷). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. تهران. انتشارات سازمان سمت
۹. الوانی، سید مهدی؛ سید نقوی، میرعلی، (۱۳۸۱)، "نظریه ها و مفاهیم سرمایه اجتماعی." فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ۳۳ و ۳۴. ص: ۲۶-۳.
10. Adler, PauL. S&Seok-woo kwon, (2002)."Social Capital: Prospects for a new Concept";Academy of management Review; Vol. 27. No1; pp: 17-40.
11. Anli, srivatara Raj Karan, Gupta, (2007). Leveraging Knowledge Management for Organizational Innovation and Creativity. Conference on global competition.
12. Batt, R. (2002). "Managing customer services: Human resource practices, Quit rate, and Sales growth." Academy of management journal, vol 45, no 3, pp 587-598.
13. Baudreau, J., & Rynes, S. (1985). Role of recruitment in staffing utility analysis. Journal of Applied Psychology , 51, 354-366.
14. Bolino, Mark C, William H. Turnley & James M. Blood good, (2002)." citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", Academy of management reviewVol. 27, N. 4, 505-522.
15. Burt, R. S. (2000). "The network structure of social capital" Research in Organizational Behavior, 22. Capital And Employment Practices"; Academy of management Review.
16. Chinying Lang, J. (2004). "Social context and social capital enablers of Knowledge integration", Journal of Knowledge Management, Vol. 8 No. 3 pp. 89-105.

17. Cowan, Robin, (2009). Knowledge portfolios and the Organization of innovation Networks, Academy of Management. The Academy of Management Review. Briarcliff Manor. Vol.34, Iss. 2.
18. Garavan, T.N., Morley, M., Gunnigle, P. & Collins, E. (2001). "Human capital accumulation: the role of human resource development." Journal of European Industrial Training, 25:48-68.
19. Hoffman, D T.Novak, (2005). A New Marketing Paradigm for Electronic Commerce .the information Society, Spaul issue for Electronic Commerce p.540.
20. Howell, D. C. (1997). Statistical Methods for Psychology. (4th ed) Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
21. Jackson, S., Hitt, M. and DeNisi, A. (Eds) (2004), Managing Knowledge for Sustained Competitive Advantage: Designing Strategies for Effective HRM, Jossey Bass, and San Francisco, CA.
22. Kogut, B. (1997). 'The evolutionary theory of the multinational corporation: within and across-country options', in B. Toyne and D. Nigh (eds.) International Business: An Emerging Vision, University of South Carolina Press: Columbia, SC, pp: 470-488.
23. Kogut, B. and Zander, U. (1993). 'Knowledge of the firm and the evolutionary theory of the multinational corporation', Journal of International Business Studies 24: 625-645.
24. Koka, B. R. and Prescott, J. E. (2002). "Strategic alliance as social capital: a multidimensional view", *Strategic Management Journal*, Vol. 23, pp. 795-816.
25. Kristof, A. (2010). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualization, measurements, and implications. *Personnel Psychology* , 49, 1-50.
26. Li, Yuan. (2009). How Entrepreneurial orientation Moderates the effects of knowledge management on innovation, systems research and behavioral science. Vol.26, Iss.6; pg.645.
27. Lim, II, K and Dallimore, P. (2004). "International capital: management attitudes in service industries", *Journal of intellectual capital*, vol 5, no 1, pp 181-194.
28. Liu, C., & Wang, H. (2007). Developing measures of digital capital and virtual value chain construction in job search websites. *International Journal of Management and Enterprise Development* , 4 (1), 66-81.
29. Lwin, M., Wirtz, J., & Williams, J. (2007). Consumer online privacy concerns and responses: A power-responsibility equilibrium perspective. *Journal of Academy of Marketing Science* , 35 (4), 572-585.
30. Nahapiet, J. , & Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual capital & the organizational advantage"; *Academy of management Review* , 23(2), 242-260.
31. Nonaka, I. (1991). "The knowledge-creating company", *Harvard Business Review*, Vol. 69 No. 6, pp. 96-104.
32. Putnam, Robert D. (ED), (2002). "*Democracies in flux, the evolution of social capital in contemporary society*", Oxford University Press.

33. Stewart- Weeks, M. and Richardson, C. (1998). "Social capital stories: How Australian household live their lives", Policy Monograph 42, The Center for Independent Studies, Sydney.
34. Teo, T. (2001). Demographic and motivation variables associated with internet usage activities. *Internet research: Electronic Networking Applications and Policy* , 11 (2), 125-137.
35. Tyman, W. G and Stumpf, S. A. (2003). "Social Capital in the success of Knowledge workers", *Career Development Turner International*, pp. 12-20.

Archive of SID