



The Relationship between Knowledge Management and Social Wealth in Relation to Ability in the Organization (A Case Study of the Ministry of Sports and Youth's Employees)

Document Type: Research Paper

Mohammadsaeed Kiani

***Corresponding author:** Ph.D Candidate, Department of Sports Management, Kermanshah Branch, Azad University, Kermanshah, Iran. E-mail: mohammadsaeidkiani@gmail.com

Leila Nazari

Ph.D Candidate, Department of Sports Management, Kurdistan University, Sanandaj, Iran. E-mail: leilanazari2020@gmail.com

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to investigate the relationship between knowledge management and social wealth in relation to organizational ability among employees of the Ministry of Sports and Youth.

Methodology: This is a descriptive-survey study and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 750 employees of the Ministry of Sports and Youth. Morgan table was used to determine the sample size. According to the statistical population, 256 people were selected. The information was collected through a standardized and localized questionnaire. The face and content validity of the questionnaire was confirmed by consulting professors who were related to the research topic. The reliability of the research was confirmed by using Cronbach's alpha. Smart PLS is the software used in this research.

Findings: The findings of this research indicated there was a correlation coefficient between modern knowledge management and dynamic capabilities among the employees of the Ministry of Sports. Furthermore there was a correlation coefficient between the dimensions of modern knowledge management and dynamic capabilities in the organization. There was a correlation coefficient between Social wealth and dynamic capabilities among the employees of the Ministry of Sports and Youth. The dimensions of social wealth have a correlation coefficient with dynamic capabilities in the organization.

Conclusion: The employees of the Ministry of Sports and Youth should create effective and constructive relationships with their audience and other colleagues. Also, these relationships should be of high quality and quantity. Furthermore, there should be rules, shared values, reasonable and high trust between colleagues and they should have constructive and effective social wealth, which is very effective in organizing the organization and ultimately the country.

Keywords: Ministry of Sports and Youth Staff, Modern Knowledge, Sports Management, Organizational Ability.

Citation: Kiani, M.S., & Nazari, L. (2022). The Relationship between Knowledge Management and Social wealth in Relation to Ability in the Organization (a Case Study of the Ministry of Sports and Youth's Employees). *Knowledge and Information Management*, 8(1), (25-38)

(DOI): 10.30473/mrs.2022.61619.1492

Quarterly Journal of Knowledge and Information Management

Vol 8, No 1, (Series 29), spring 2022, (25-38)

Received: (2021/11/10)

Accepted: (2022/01/19)

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با توانایی در سازمان (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان)

نوع مقاله: پژوهشی

محمد سعید کیانی

*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

E-mail: mohammadsaeidkiani@gmail.com

لیلا نظری

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

E-mail: leilanazari2020@gmail.com.

چکیده

هدف پژوهش: این پژوهش با هدف بررسی رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر توانایی در سازمان در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شده است.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت، توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دادند که ۷۵۰ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که با توجه به جامعه آماری، ۲۵۶ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای استاندارد و بومی شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظرخواهی از استادان مرتبط با موضوع پژوهش و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش اسمارت پی. ال. اس. است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مدیریت دانش جدید با قابلیت‌های پویایی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، ابعاد مدیریت دانش جدید نیز با قابلیت پویایی در سازمان رابطه معنی‌دار و مثبت دارند. سرمایه اجتماعی با قابلیت‌های پویایی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، همچنین ابعاد سرمایه اجتماعی با قابلیت پویایی در سازمان رابطه معنی‌دار و مثبت دارند.

بحث و نتیجه‌گیری: کارکنان وزارت ورزش و جوانان باید روابط موثر و سازنده‌ای را با مخاطبان خود و سایر همکاران ایجاد کنند. همچنین این روابط باید از کمیت و کیفیت بالایی برخوردار باشند، همچنین بین همکاران باید هنجارها، ارزش‌های مشترک و اعتماد معقول و بالایی وجود داشته باشد و از سرمایه اجتماعی سازنده و مؤثری برخوردار باشند که امری بسیار مؤثر در سازمان‌دهی سازمان و در نهایت کشور است.

کلمات کلیدی: کارکنان وزارت ورزش و جوانان، دانش نوین، مدیریت ورزشی، توانایی سازمان.

استناد: کیانی، محمدسعید و نظری، لیلا (۱۴۰۱). رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با توانایی سازمان (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان)، مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۸(۱)، (۲۵-۳۸).

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



(DOI): 10.30473/mrs.2022.61619.1492

فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی

سال هشتم، شماره اول، (پیاپی ۲۹)، بهار ۱۴۰۰ (۲۵-۳۸)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۸/۱۹)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۱۰/۲۹)

مقدمه

در عصر حاضر به تدریج افراد و سازمان‌ها به نقش مهم دانش در محیط‌های رقابتی پی برده‌اند و این پدیده در مدت زمان نسبتاً کوتاهی جایگاه خود را در بین سایر منابع تولید ثروت تثبیت کرده است. بر همین اساس، بسیاری معتقدند که مدیریت دانش می‌تواند به‌طور مؤثری در شرایط کنونی برای فعالیت‌های تخصصی به کار برده شود (ناردین، پالین و گارمن^۱، ۲۰۲۰). دانش به‌عنوان یک منبع ذخیره‌ای موجود در سازمان برای استفاده در آینده است و به‌عنوان عنصری است که از ظرفیت سازمان پشتیبانی می‌کند. مدیریت دانش را می‌توان چشم‌اندازی مدیریتی دانست که همراه با فعالیت‌های علمی مرتبط با آن، با ایجاد بهترین استفاده از منابع دانش موجود در یک سازمان، باعث پاسخگویی به فرصت‌های مولد سازمان می‌شود (کارفیلد و پاتن^۲، ۲۰۱۶). سازمان یا شرکتی که در کارکنان خود انگیزه لازم برای اشتراک دانش ایجاد نکرده باشد، حجم بسیار چشمگیری از دانش خود را از دست خواهد داد (دیانی، پری‌رخ و محمودی، ۱۳۹۱).

تغییر در تفکر استراتژیک از دیدگاه منابع شرکت^۳ و توجه به منابع شرکت (بارنی^۴، ۱۹۹۱) به دیدگاه دانش مبتنی بر شرکت (گرانث^۵، ۱۹۹۶) و دانش سازمانی به‌عنوان منبع اصلی استراتژیک سازمان صورت گرفته است. در نتیجه، مدیریت دانش^۶ که به‌عنوان مدیریت فرآیندهای دانش شناخته می‌شود، در سازمان‌ها گسترده شده است (داون پورت و پروساک^۷، ۱۹۹۸؛ جاشاپارا^۸، ۲۰۰۴) و دیگر اصل جدید و ناشناخته‌ای نیست (هانسن^۹، ۱۹۹۹). عاملان دانش در هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است.

دانش نیز به‌عنوان پایه‌ای برای قابلیت نوآوری در سازمان‌ها (میگول، فرانکلین و پوپادیک^{۱۰}، ۲۰۰۸) و در ارتباط با توسعه پایدار (مکل‌روی^{۱۱}، ۲۰۰۸) پیشنهاد شده است. مفهوم نوآوری پایدار مبتنی بر یک مبنای نظری است که نشان می‌دهد چگونه سازمان‌ها می‌توانند نوآوری پایدار و «مدیریت دانش جدید^{۱۲}» را به اجرا درآورد (مکل‌روی، ۲۰۰۳). امروزه از

طریق پیشرفت در زمینه مدیریت دانش، یک ایده به‌طور کلی پذیرفته شده است که مکمل روش‌های رسمی دانش است؛ دانش باقی می‌ماند و از طریق شبکه‌های غیررسمی در سازمان‌ها اشاعه می‌یابد (کروس و پارکر^{۱۳}، ۲۰۰۴). شبکه‌های دانش در سازمان اشاعه دارند و به‌صورت رسمی و غیررسمی هستند (هلمس، ۲۰۰۷). در این دیدگاه، رویکرد رابطه‌ای به دانش در جایی است که علاقه اصلی به دانش در روابط اجتماعی و تعامل است (کیانتو و واجکوسکی^{۱۴}، ۲۰۱۰). این افکار در حال حاضر تأکید می‌کنند که واریانس بین ترسیم رسمی سازمان و کار واقعی (غیررسمی) آن وجود دارد (اورر^{۱۵}، ۱۹۹۰). در مقابل، مدیریت دانش جدید به‌صورت طبیعی رسمی است، زیرا شامل سیاست‌های رسمی است که توسط مدیریت اجرا می‌شوند. این به‌عنوان یک دیدگاه ناکامل در مورد تأثیر بالقوه دانش در قابلیت پویایی^{۱۶} شناسایی می‌شود.

یکی از نظریه‌های معاصر در تبیین علت تفاوت عملکرد شرکت‌ها، نظریه قابلیت‌های پویا است. بر اساس این نظریه، قابلیت‌های پویای سازمانی منشأ ایجاد و حفظ مزیت رقابتی هستند. این نظریه به‌ویژه در خصوص صنایعی که از تلاطم و تغییرات محیطی بیشتری برخوردار باشند، کاربرد دارد (تیسی^{۱۷}، ۲۰۰۷).

پژوهش‌های ویلدن، دوینی و دولینگ^{۱۸} (۲۰۱۶) و ویلدن و گودرگان^{۱۹} (۲۰۱۵)، نشان دادند قابلیت‌های پویا قادرند با ایجاد تغییرات لازم در قابلیت‌های عملیاتی بازاریابی و فناوریانه، عملکرد شرکت را به‌خصوص در صنایعی که دست‌خوش تغییرات زیاد محیطی هستند، بهبود بخشند. یکی از اصلی‌ترین پرسش‌های معاصر در مدیریت راهبردی این است که شرکت‌ها چگونه بقای خود را حفظ کرده و رشد می‌کنند و چه متغیرهایی عامل فروپاشی و سقوط آن‌ها می‌شود. قابلیت‌های پویا بی‌تردید یکی از مهم‌ترین نظریه‌هایی است که این پرسش را بررسی کرده است (ویلدن و همکاران، ۲۰۱۶). برخی از قابلیت‌ها توانایی بیشتری در پویا کردن سازمان دارند و برخی از قابلیت‌ها توانایی کمتری از این نظر دارند. برخی از پژوهشگران بر اساس درجه پویاسازی، قابلیت‌ها را به دودسته قابلیت‌های پویا و قابلیت‌های عملیاتی طبقه‌بندی کرده‌اند (پاولو و ساوی^{۲۰}، ۲۰۱۱).

1. Nordin, Pauleen & Gorman
2. Corfield & Paton
3. Company resource perspective
4. Barney
5. Grant
6. knowledge management
7. Davenport & Prusak
8. Jashapara
9. Hansen
10. Miguel, Franklin & Popadiuk
11. McElroy
12. New knowledge management

13. Cross & Parker

14. Kianto & Waajakoski

15. Orr

16. Dynamics capability

17. Teece

18. Wilden, Devinney & Dowling

19. Gudergan

20. Pavlou & Sawy

آن در جهان و توانایی یادگیری و انطباق در پاسخ، باهدف توسعه پایدار، به ارمغان می‌آورد.

هیچ تضمینی وجود ندارد که سازمان‌ها به‌طور واقعی دانش پایه و قابلیت یادگیری و سازگاری را برای بهبود عملکرد پایداری خود اعمال کنند (لوان^۳، ۲۰۰۶). بااین حال، همان‌طور که در بالا بیان شد، مفهوم نوآوری پایدار، نقش مهمی در دانش در سازمان‌ها در رابطه با پایداری دارد. این نقش بیشتر به این مفهوم مطرح شده است که پایداری، یک مفهوم به‌طور فزاینده‌ای پیچیده است (فابر، جورنا و وان انگلن^۴، ۲۰۰۵).

پیوند بین دانش و پایداری (شرایط) آشکار است. بنابراین، در این پژوهش ارتباط بین دانش در سازمان‌ها و نوآوری پایدار را مورد بررسی قرار می‌دهیم. با این حال، از آنجا که نوآوری پایدار، به طریقی که مکروی با آن مواجه می‌شود، یک مفهوم به‌طور گسترده شناخته شده و مورد پژوهش نیست، ازاین‌رو ما ابتدا با توجه خواص آن به دنبال ویژگی‌های شناخته شده‌تر آن می‌رویم که همان‌طور که مکروی بیان می‌کند، بخش قابل بررسی و پژوهش در بحث نوآوری پایدار، قابلیت و توانایی پویا است.

اولین ویژگی نوآوری پایدار تلاش برای به دست آوردن دانش در مورد تأثیر یک سیستم (به عنوان مثال یک سازمان) بر محیط آن است. به این ترتیب به مکانیسمی اشاره شده است که اجازه می‌دهد تا ردیابی و گزارش اثرات پایداری (یک سازمان) را بررسی کند. در عمل، امروزه اصول و چارچوب گزارش دهی پایداری (مسئولیت اجتماعی شرکت) در حال حاضر وجود دارد (هال^۵، ۲۰۱۱). ویژگی دوم نوآوری پایدار، مربوط به توانایی یک سیستم (سازمان) برای یادگیری و انطباق در پاسخ به وضعیت فعلی توسعه پایدار است. این مفهوم شبیه یک پدیده به‌طور گسترده مورد مطالعه است (قابلیت پویایی). از آنجایی که قابلیت پویایی یک موضوع شناخته شده در مدیریت استراتژیک است، این پژوهش پرداختن به اجزای قابلیت پویایی را بررسی می‌کند، زیرا این کار به درک کار داخلی آن و نحوه اندازه‌گیری آن در تحقیقات تجربی کمک می‌کند.

قابلیت و توانایی دینامیکی: قابلیت پویا

مفهوم قابلیت پویایی توسط تسی، پیسانو و شان^۶ (۱۹۹۷) تهیه شد. این نویسندگان به این مفهوم به عنوان توانایی یک شرکت

برای آزمون نفوذ بالقوه موجودیت سرمایه اجتماعی در قابلیت پویایی و برای مقایسه دیدگاه‌های رسمی و غیررسمی لازم است، این عنوان بررسی شود. با این حال، این تحقیق پیشنهاد می‌کند تا تأثیر دیدگاه‌های دانش و سرمایه اجتماعی را در مورد قابلیت پویایی در سازمان بررسی کند. این تحقیق بر روی جنبه دوم نوآوری پایدار (قابلیت پویایی) و نه بر روی ایجاد پایگاه دانش در مورد تأثیرات سازمانی در جهان تمرکز دارد. ازاین‌رو، ما آن را به عنوان یک موضوع شناخته شده در مدیریت استراتژیک در نظر گرفته ایم: قابلیت پویا (بارتو^۱، ۲۰۱۰) توانایی پویا شناسایی شدند و با توجه به عدم ارتباط روشن بین مدیریت دانش و قابلیت پویایی (ایستربی، اسمیت و پریتمو^۲، ۲۰۰۸)، در این پژوهش با توجه به سرمایه اجتماعی با توجه اهمیت و ضرورت و توجه مسئولین به این متغیر در مورد ارتباط مدیریت دانش یک پیشنهاد برای قابلیت پویایی سؤال اصلی پژوهش شکل گرفته است و ازاین‌رو، در این پژوهش به دنبال بررسی رابطه مدیریت دانش نوین و سرمایه اجتماعی با قابلیت‌های پویا در در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان هستیم.

چارچوب نظری

نوآوری پایدار

مفهوم نوآوری پایدار، همان‌طور که توسط مکمل روی در سال ۲۰۰۶ پیشنهاد شده است، فرآیندهای دانش و مدیریت در سازمان‌ها برای توسعه پایدار است، یعنی پایدار بودن بر محیط زیست، اقتصاد و جامعه، مؤثر است.

هدف از نوآوری پایدار، تقویت توسعه پایدار است، فرآیندهای دانش نمی‌توانند به‌طور مستقیم بر توسعه پایدار تأثیر بگذارند. در عوض، یک رابطه غیرمستقیم وجود دارد که به عنوان مدل سه بعدی (مکمل روی، ۲۰۰۸) اشاره می‌شود: خروجی فرآیندهای دانش ورودی برای فرآیندهای کسب و کار (عملیاتی) است. این خروجی به نوبه خود بر سازمان و محیط آن تأثیر می‌گذارد و از این رو بر توسعه پایدار تأثیر می‌گذارد.

از طریق این رابطه می‌توان استدلال کرد که فرآیندهای دانش می‌توانند بر توسعه پایدار تأثیر بگذارند. پس از آن نوآوری پایدار به شرح زیر تعریف می‌شود: نوآوری پایدار، مفهوم مدیریت دانش و شیوه‌هایی است که سازمان را با دانستن تأثیر

3. Loan
4. Faber, Jorna, Van Englen
5. Hall
6. Teece, Pisano & Shuen

1. Barreto
2. Easterby-Smith & Priet

در حالی که این شاخص‌ها (سنگ بناها) املا جدید نیستند، مدیریت دانش جدید بستگی به گسترش این شاخص‌ها دارد، تمرکز دقیق بر ارزیابی دانش، نوآوری پایدار در سازمان‌ها را تقویت خواهد کرد.

سنگ بنای اولیه به‌عنوان چرخه زندگی دانش نامیده می‌شود. این مفهوم جریان در سازمان‌ها را نشان می‌دهد (مثلاً ایجاد، توزیع و کاربرد). این ایده قبلاً توسط محققان مانند ویگ^۶ (۱۹۹۳) و وگمان^۷ (۱۹۹۷) مورد بحث قرار گرفته است. مک‌ل روی، ارزیابی صریح ادعاهای دانش را به‌عنوان بخشی از چرخه زندگی اضافه می‌کند و بر این اعتقاد است که دانش همیشه باید به‌عنوان کالای فاسدپذیر شناخته شود و از این رو، به‌طور منظم ارزیابی شود.

نکته دوم مدیریت دانش جدید، ایده پروژه باز است که بیان می‌کند که ساخت دانش همان تصمیم‌گیری نیست. سازمان باید باز باشد تا هر کارمند بتواند در فرایندهای دانش و یادگیری مشارکت کند و همه دانش در دسترس همه افراد در سازمان باشد. ایده پروژه باز از نظر دفت^۸ (۲۰۰۳) مشتق شده است که در مورد سازمان‌ها به‌عنوان ساختارهای ارگانیک به‌جای سیستم‌های بوروکراتیک استدلال می‌کند. همچنین بر مفهوم توانمندسازی تکیه می‌کند (توماس و ولتهوس^۹، ۱۹۹۰).

سنگ بنای سوم مدیریت دانش جدید مبتنی بر ایده سلسله‌مراتب معرفتی است که تفکیک دانش و فرایندهای تجاری را ترویج می‌دهد. این نیاز به یک تابع مشخص دارد که در عملکرد اجرایی (تصمیم‌گیری) یکپارچه نشده است. عملکرد مدیریت دانش باید منابع خود را داشته باشد. محققان پیشین که تشخیص چنین توابع متمایز مدیریت دانش را در سازمان‌ها تشخیص داده‌اند عبارت‌اند از اسمیت و مکین^{۱۰} (۲۰۰۳)، اواد و قازیری^{۱۱} (۲۰۰۴) هستند.

سنگ بنای چهارم مدیریت دانش جدید نظریه سیستم‌های سازگار با پیچیدگی است که قبلاً توسط مک‌دونالد^{۱۲} (۱۹۹۵) پیشنهاد شده است. نظریه سیستم‌های سازگار با پیچیدگی ترویج گرایش‌های خودسازمان‌دهی انسان‌ها (در سازمان‌ها) است و ارزش بالقوه این توانایی را برای سازمان‌ها نشان می‌دهد. هر انسان به‌عنوان یک سیستم‌های سازگار با

برای ادغام، ساخت و تجدید ساختار توانایی‌های داخلی و خارجی برای پاسخ دادن به محیط‌های به‌سرعت در حال تغییر» اشاره کرده‌اند. نتیجه پیش‌بینی قابلیت پویایی متفاوت است: مزایای اعطاشده به قابلیت پویایی شامل عملکرد (تیمی و همکاران، ۱۹۹۷)، سود اقتصادی (ماکادوک^۱، ۲۰۰۱) و مزیت رقابتی (تیمی، ۲۰۰۷) است. یکی از این نتایج پیش‌بینی شده و مشترک آن است که همه آن‌ها مزایای قابلیت پویایی را برای خود سازمان می‌دانند. با این حال، تعاریف که کمتر به مزایای مستقیم سازمانی اشاره کنند نیز دیده می‌شوند. یک تعریف دیگر از قابلیت پویایی (زولو و وینتر^۲، ۲۰۰۲) بیان شده است که آن را "پیگیری بهبود اثربخشی" بیان می‌کند. مفهومی دیگر (زهره، ساپینزا و داویدسون^۳، ۲۰۰۶) است که قابلیت پویایی را به‌عنوان توانایی "بازنگری منابع و رویه‌های شرکت در شیوه‌ای که در نظر گرفته شده و مورد مناسب قرار گرفته" در نظر می‌گیرد. علاوه بر این (ایسنهاردت و مارتین^۴، ۲۰۰۰) به قابلیت پویایی به‌عنوان "رویه‌های سازمانی و استراتژیک که شرکت‌ها به پیکربندی منابع جدید دست می‌یابند" اشاره می‌کند. بارتو (۲۰۱۰) استدلال می‌کند که قابلیت پویایی "توانایی پویا پتانسیل شرکت‌ها برای حل مشکلات سیستماتیک است".

بر اساس تعاریف فوق، مشخص می‌شود که "توانایی یادگیری و انطباق" به‌طور مستقیم با قابلیت پویایی در ادبیات ارتباط دارد. نابلت^۵ (۲۰۱۱)، قابلیت پویایی را "مهارت سازمانی" می‌نامد که منابع سازمان را ایجاد و بازتولید می‌کند تا تغییرات محیط را بهتر انجام دهد. "منابع" در زمینه نوآوری پایدار می‌تواند دانش باشد که سازمان در مورد تأثیر آن در جهان به دست می‌آورد. "مهارت" می‌تواند فرآیند یادگیری سازمانی و سازگاری بر مبنای دانش به‌دست‌آمده در بستر سرمایه اجتماعی باشد. این مفهوم با دیدگاه (زولو و وینتر، ۲۰۰۲) قابل مقایسه است و قابلیت پویایی را به‌عنوان نتیجه یادگیری و دانش سازمانی مطرح می‌کند و همچنین نقش مکانیسم یادگیری و دانش برای قابلیت پویایی را تأکید می‌کند. در این حین توجه به سرمایه اجتماعی با توجه به قرابت با مدیریت دانش نیازمند توجه است.

مدیریت دانش جدید و نوین

مدیریت دانش جدید توسط مک‌ل روی در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است و بر اساس چهار سنگ بنا (شاخص) است.

6. Wiig
7. Weggeman
8. Daft
9. Thomas & Velthouse
10. Smith & McKeen
11. Awad & Ghaziri
12. Macdonald

1. Makadok
2. Zollo & Winter
3. Zahra, Sapienza & Davidsoon
4. Eisenhardt & Martin
5. Noblet

سرمایه ارتباطی بین کارکنان در سازمان تمرکز دارد و از این رو، نشان دهنده یک ذهنیت سازمانی مشترک است. از این رو، سرمایه اجتماعی، روابط بین افراد را نشان می دهد که می توانند از دانش خود و از همکاران خود استفاده کنند. از طریق این روابط اجتماعی دانش خود را به اشتراک می گذارند و به ایجاد دانش در سازمان کمک می کنند.

تفسیرها و سیستم های معانی مشترک در میان گروه است. مهم ترین جنبه های این بُعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: زبان و قواعد مشترک، حکایات مشترک (تجربیات و خاطرات مشترک).

۲. عنصر رابطه ای: عنصر رابطه ای سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است، که افراد با یکدیگر خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند. مهم ترین جنبه های این بُعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت.

۳. عنصر ساختاری: این عنصر سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس های بین افراد دارد، یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید؛ مهم ترین جنبه های این عنصر عبارتند از: روابط گروهی، پیکربندی روابط گروهی، سازمان های مناسب.

سوالات پژوهش

در حال حاضر ارتباط بین دانش سازمانی و سرمایه اجتماعی و قابلیت پویایی از موضع نظری روشن شده است، ما از خودمان سؤال می کنیم که آیا این ارتباط می تواند به صورت مدلی تجربی بررسی شود. علاوه بر این، با توجه به شناخت روش های رسمی و غیررسمی برای دانش و سرمایه اجتماعی در سازمان ها، ما مایل به بررسی ارتباط دو متغیر (مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی) با قابلیت پویایی هستیم. در ادامه سوالاتی طراحی می شود و در ادامه به دنبال اثبات و یا رد سوالات مطروحه در پژوهش خواهیم بود:

همان طور که اشاره شد، تحقیقات گذشته اثرات یک رویکرد رسمی را در راستای دانش در مورد قابلیت پویایی در سازمان ها مورد آزمایش قرار می دهند (وان ریجسن، هلمس و باتنبرگ^۴، ۲۰۰۷). سپس این رویکرد رسمی را با استفاده از سیاست های مدیریت دانش جدید عملیاتی می شوند و ارتباط مثبتی با قابلیت پویایی دارند. برای این منظور، اولین سؤال به شرح زیر پیشنهاد می شود:

پپچیدگی شناخته می شود که ذاتاً رفتار خود را با توجه به محیط تغییر می دهد که در آن عمل می کند، سازگار می کند. مکمل روی اظهار می کند که یک سازمان نیز ممکن است به عنوان سیستم های سازگار با پپچیدگی شناخته شود.

پیشنهاد مدیریت دانش جدید از طرف دیگر محققان به دلیل نقص در تئوری فرمول بندی آن (لوان، ۲۰۰۶) انتقاد شده است، اما عمدتاً به دلیل کمبود دستورالعمل های سازمان برای اجرای مدیریت دانش جدید تقریباً در عمل قابل اجرا است، در حالی که کار اصلی در مدیریت دانش جدید برای تمرین - کنندگان و عاملان سازمانی است (کونل^۱، ۲۰۰۳؛ نوی^۲، ۲۰۰۳؛ لووان، ۲۰۰۶). با توجه به مزایا و معایب مدیریت دانش جدید باید این چنین بیان کرد که به طور کلی فرایند مدیریت دانش جدید قابل اجرا است و می توان از آن در سازمان استفاده کرد و از آن بهره برد. ما نیز در این پژوهش از جدول اشاره شده و شاخص های آن برای بررسی مدیریت دانش جدید استفاده می کنیم.

سرمایه اجتماعی

در بیانات کاپنتو و واجوکوسکی در سال ۲۰۱۰، اظهار می کنند که سرمایه اجتماعی به سمت دانش است و با آن تعامل نزدیک دارد. آن ها می گویند که دانش به عنوان یک منبع اجتماعی ساخته شده است و به اشتراک گذاشته می شود که منافع اصلی آن "روابط اجتماعی و تعامل" است و بر ویژگی های روابط اجتماعی که بین کارکنان و سرمایه اجتماعی که در آن ها قرار دارد، متصل متمرکز می شود.

در دسترس بودن سرمایه اجتماعی به عنوان یک منبع با ارزش است که از کارکنان در انجام فعالیت در سازمان ها پشتیبانی می کند. در ادبیات، چندین دیدگاه و / یا سطح سرمایه اجتماعی شرح داده شده است. در اینجا برخی دیدگاه ها مورد بحث قرار می گیرند، زیرا آن ها به اندازه گیری سرمایه گذاری اجتماعی و سرمایه اجتماعی می پردازند.

سرمایه اجتماعی را می توان به سه بعد تقسیم کرد: ساختاری، رابطه ای و شناختی (ناهاپیت و گوشال^۳، ۱۹۹۸). این سازه اشاره به وجود روابط بین کارکنان (به عنوان مثال، افراد در سازمان ها) دارد. بعد رابطه ای و ساختاری تمرکز بر کیفیت روابط و روابط است و در قالب هنجارها، ارزش های مشترک و اعتماد بیان شده است. بعد شناختی بر میزان

1. Connell

2. Nowe

3. Nahapiet & Ghoshal

4. Van Reijnsen, Helms & Batenburg

از آنجایی که سرمایه اجتماعی شامل ابعاد جداگانه است، از این‌رو، ارتباط این ابعاد با قابلیت پویایی در سازمان قابل توجه است و از این‌رو، سؤال بعدی این‌گونه طراحی می‌شود:

سؤال ۴: کدام یک از ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) با قابلیت پویایی در سازمان‌ها ارتباط سازنده‌تر و معنی‌داری دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت، توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دادند که ۷۵۰ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که با توجه به جامعه آماری، ۲۵۶ نفر انتخاب شدند. از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد (غیربومی) استفاده شده است. لذا برای بومی‌سازی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده روایی و پایایی آن‌ها مجدداً بازآزمایی شده است تا در صورت لزوم اصلاحاتی در آن انجام شود. نتایج آن در ادامه پژوهش قابل مشاهده است. لازم به توضیح است که روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط خبرگان دانشگاهی و استادان دانشگاه مورد تأیید قرار گرفته است.

سؤال ۱: آیا مدیریت دانش جدید با قابلیت پویایی در سازمان ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد؟

از آنجایی که سیاست‌ها و شاخصه‌های مدیریت دانش جدید به چهار قاعده تقسیم می‌شود، می‌توانیم پیوند بین این ابعاد مدیریت دانش جدید و قابلیت پویایی را نیز بررسی کنیم که آیا ابعاد مختلف مدیریت دانش جدید توانایی افزایش قابلیت پویایی را دارند یا خیر؛ بنابراین، سؤال بعدی این‌گونه مطرح می‌شود:

سؤال ۲: کدام یک از شاخصه‌های مدیریت دانش جدید ریشه: سیستم‌های سازگار با پیچیده / ریشه: مدیریت دانش به معنای سلسله‌مراتب معرفتی / محور: پروژه باز / ریشه: چرخه زندگی دانش با قابلیت پویایی در سازمان ارتباط سازنده‌تر و معنی‌داری دارند؟

با اشاره به این مفهوم که دانش نه تنها باید از دیدگاه رسمی در نظر گرفته شود، ما نیز به تأثیر بالقوه دیدگاه غیررسمی در قابلیت پویایی علاقه‌مندیم و از این‌رو به جنبه غیررسمی دانش که با سرمایه اجتماعی ارتباط دارد و این سرمایه اجتماعی با توانایی پویا در سازمان ارتباط دارد در این پژوهش به سرمایه اجتماعی نیز توجه شده است. ما این رویکرد غیررسمی را با استفاده از سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها عملی و بررسی می‌کنیم. سؤال بعدی پژوهش عبارت است از:

سؤال ۳: آیا دسترسی به سرمایه اجتماعی با قابلیت پویایی در سازمان‌ها ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد؟

جدول ۱. متغیرها و ابعاد و پرسشنامه مورد استفاده در فرایند پژوهش

متغیر	ابعاد	سؤالات	منبع پرسشنامه
مدیریت دانش نوین	نظام‌های سازگار با پیچیدگی / مدیریت دانش / چرخه به عنوان سلسله‌مراتب معرفتی / پروژه باز زندگی دانش	۱۵	وان ریچسون و همکاران ۲۰۰۷ a,b
سرمایه اجتماعی	ساختاری، رابطه‌ای و شناختی	۱۸	کیانتو و واجکوسکی، ۲۰۱۰ پیتر ^۱ ۲۰۰۷
قابلیت پویایی سازمان	-	۵	بارتو، ۲۰۱۰؛ کراتز و زاجاک ^۲ ، ۲۰۰۱؛ وینتر ^۳ ، ۲۰۰۳ دنیلز ^۴ ۲۰۰۸

1. Petter

2. Kraatz & Zajac

3. Winte

4. Danneels

شاخص‌ها وجود داشته باشند، می‌توانند به‌خوبی مدل برآزش کند. بنابراین، قبل از بررسی فرضیات پژوهش باید پایایی و روایی ابزار پژوهش مورد تأیید قرار گیرد و سپس به آزمون فرضیات پژوهش اقدام کرد. ازاین‌رو، در ادامه پایایی و روایی ابزار و متغیرهای پژوهش انجام خواهد شد و در ادامه نیز آزمون فرضیه‌ها پژوهش صورت خواهد گرفت.

آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری (آلفای کرونباخ، پایایی مرکب)

جدول ۲، نتایج خروجی نرم‌افزار را در خصوص شاخص‌های پایایی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. پایایی متغیرهای پژوهش (آلفای کرونباخ، پایایی مرکب)

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	آزمون
مدیریت دانش نوین	۰/۸۶	۰/۷۸	قابل قبول
سرمایه اجتماعی	۰/۸۶	۰/۷۹	قابل قبول
قابلیت پویایی سازمان	۰/۸۴	۰/۸۴	قابل قبول

روایی همگرا

برای سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر از شاخص روایی همگرا^۳ استفاده می‌شود (بار کلی و همکاران^۴، ۱۹۹۵). برای شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) حداقل مقدار ۰/۵ مقدار قابل قبولی است. جدول ۳ میانگین واریانس استخراج‌شده هر یک از متغیرهای مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)
مدیریت دانش نوین	۰/۸۶
سرمایه اجتماعی	۰/۷۴
قابلیت پویایی سازمان	۰/۸۸

همان‌طور که قابل مشاهده است در جدول بالا جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن

جامعه مورد بررسی ازاین‌رو، کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران انتخاب شده است که این افراد نقش به‌سزایی در تولید و بازتولید سرمایه‌های مختلف از جمله اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی دارند و می‌توانند آن را در بین جوانان و ورزشکاران نهادینه کنند و از طریق این افراد به سایر میدان‌های مختلف اشاعه یابد و ترویج فرهنگ و اقتصاد مقاومتی و در راستای تغییرات دائم در سازمان (قابلیت پویایی در سازمان) را به همراه داشته باشد.

برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورتی منسجم از فن مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شده است. این فن امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت هم‌زمان فراهم می‌کند. همچنین این فن دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که در مدل تعداد زیادی از سازه‌ها یا

نتایج بررسی آلفای کرونباخ که برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی است؛ مقدار پیشنهادی و قابل قبول آلفای کرونباخ^۱ بیشتر از ۰/۷ است که قابل قبول بودن این شاخص را نشان می‌دهد. شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده‌پذیر هر مدل اندازه‌گیری دارای وزن‌های یکسانی هستند و درواقع اهمیت نسبی آن‌ها را با هم برابر می‌گیرد. برای رفع این مشکل از شاخص پیشنهادی ورتس و همکاران (۱۹۷۴) با عنوان پایایی مرکب کمک گرفته می‌شود. مقادیر پیشنهادی و قابل قبول پایایی مرکب نیز بیشتر از ۰/۷ است (هینسلر و همکاران^۲، ۲۰۱۱). در این پژوهش همان‌طور که در جدول بالا قابل مشاهده است تمامی شاخص‌های به دست آمده برای آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بالای ۰/۷ می‌باشند، لذا میزان پایایی پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش تأیید می‌شود.

متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است و از این‌رو، روایی تشخیصی متغیرها (ابزار) پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

روایی تشخیصی

بر اساس آزمون فورنل – لارکر یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را بین

مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر، روایی تشخیصی بالایی دارد. بر این اساس جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج بررسی این آزمون روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری را تأیید کرد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون

متغیر	مدیریت دانش نوین	سرمایه اجتماعی	قابلیت پویایی سازمان
مدیریت دانش نوین	۱/۰۰		
اجتماعی سرمایه	۰/۲۳	۱/۰۰	
قابلیت پویایی سازمان	۰/۲۲	۰/۱۸	۱/۰۰

همان‌طور که قابل مشاهده است در جدول بالا جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است و از این‌رو، روایی تشخیصی متغیرها (ابزار) پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

این آزمون توسط شاخص اشتراک یا روایی مقاطع محاسبه می‌شود. این شاخص درواقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. بر اساس نتایج این آزمون، مقادیر به دست آمده، مثبت بوده و نشان از کیفیت مدل اندازه‌گیری پژوهش دارد.

جدول ۵. شاخص اشتراک با روایی مقاطع

متغیر	SSE/SSO
مدیریت دانش نوین	۰/۶۸
سرمایه اجتماعی	۰/۷۵
قابلیت پویایی سازمان	۰/۷۰

استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات ساختاری به کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس

جدول ۶. مدل در حالت تخمین استاندارد

فرضیه اصلی	میزان رابطه	نتیجه آزمون
رابطه مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا در سازمان	۰/۴۸	تأیید شد
رابطه سرمایه اجتماعی و قابلیت‌های پویا در سازمان	۰/۵۱	تأیید شد
فرضیه فرعی	میزان رابطه	نتیجه آزمون
رابطه نظام‌های سازگار با پیچیدگی و قابلیت‌های پویا در سازمان	۰/۳۶	تأیید شد
رابطه سلسله‌مراتب معرفتی و قابلیت‌های پویا در سازمان	۰/۴۲	تأیید شد
و قابلیت‌های پویا در سازمان رابطه پروژه باز	۰/۳۸	تأیید شد
رابطه چرخه زندگی دانش و قابلیت‌های پویا در سازمان	۰/۳۳	تأیید شد
رابطه سرمایه اجتماعی ساختاری و قابلیت‌های پویا در سازمان	۰/۴۶	تأیید شد
رابطه سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و قابلیت‌های پویا در سازمان	۰/۵۴	تأیید شد
رابطه سرمایه اجتماعی شناختی و قابلیت‌های پویا در سازمان	۰/۴۸	تأیید شد

مدل در حالت تخمین استاندارد، نشان دهنده ضرایب مسیر و نشان دهنده شدت و میزان رابطه است.

جدول ۷. مدل در حالت ضرایب معنی داری

فرضیه اصلی	ضریب معنی داری	نتیجه آزمون
معنی داری رابطه مدیریت دانش و قابلیت های پویا در سازمان	۱۱/۲۶	معنی دار است
معنی داری رابطه سرمایه اجتماعی و قابلیت های پویا در سازمان	۱۴/۲۸	معنی دار است
فرضیه فرعی	ضریب معنی داری	نتیجه آزمون
معنی داری رابطه نظام های سازگار با پیچیدگی و قابلیت های پویا در سازمان	۸/۶۳	معنی دار است
معنی داری رابطه سلسله مراتب معرفتی و قابلیت های پویا در سازمان	۸/۲۹	معنی دار است
و قابلیت های پویا در سازمان معنی داری رابطه پروژه باز	۱۱/۲۵	معنی دار است
معنی داری رابطه چرخه زندگی دانش و قابلیت های پویا در سازمان	۷/۵۱	معنی دار است
معنی داری رابطه سرمایه اجتماعی ساختاری و قابلیت های پویا در سازمان	۱۵/۲۲	معنی دار است
معنی داری رابطه سرمایه اجتماعی رابطه ای و قابلیت های پویا در سازمان	۱۶/۳۵	معنی دار است
معنی داری رابطه سرمایه اجتماعی شناختی و قابلیت های پویا در سازمان	۱۸/۵۴	معنی دار است

برازش مدل اندازه گیری

معیار توان دوم همبستگی که ضریب تعیین نیز نامیده می شود، نشان دهنده قدرت پیش بینی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل است. بر اساس نتایج این آزمون مدیریت دانش نوین و سرمایه اجتماعی قادر به تبیین ۷۱ درصد از تغییرات قابلیت پویایی سازمان هستند.

مدل در حالت ضرایب معنی داری با توجه به ضریب خطای آزمون (۰/۰۵) در این پژوهش) نشان دهنده معنی داری مسیر است و چنانچه بالای ۱/۹۶ باشد نشان دهنده معنی دار بودن مسیر است. همان طور که در شکل بالا قابل مشاهده است تمامی مسیرهای آزمون معنی دار می باشند.

جدول ۸. مقدار ضریب تعیین (R^2)

متغیر	ضریب تعیین
مدیریت دانش نوین	-
سرمایه اجتماعی	-
قابلیت پویایی سازمان	۰/۷۱

به صورت مجذور حاصل ضرب میانگین ضریب تعیین و میانگین مقادیر اشتراکی است و به صورت دستی محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وترس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۴۱ بوده که بالاتر از مقدار پیشنهادی وترس و همکاران (۲۰۰۹) یعنی ۰/۳۶ است که قوی بودن مدل را نشان می دهد و بنابراین، نشان دهنده، برازش مناسب و قابل قبول مدل کلی پژوهش است.

مدلهایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم افزارهای واریانس محور مانند اسمارت پی. ال. اس مورد بررسی قرار می گیرند، فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند؛ یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کوواریانس محور (مانند رویکرد نرم افزار لیزرل) وجود ندارد؛ اما در تحقیقات مختلف توسط تنهاوس^۱ و همکاران (۲۰۰۵) در این حوزه پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF که می توان به جای شاخص های برازشی که در رویکردهای کوواریانس محور وجود دارد، استفاده کرد. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آن ها را مورد آزمون قرار می دهد. این شاخص

خلاصه یافته‌های پژوهش

سؤال ۱: آیا مدیریت دانش جدید با قابلیت پویایی در سازمان ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد؟ بله. رابطه مثبت و معنی‌دار دارد ($R=0.48$).

سؤال ۲: کدامیک از شاخصه‌های مدیریت دانش جدید ریشه: نظام‌های سازگار با پیچیدگی / ریشه: مدیریت دانش و

سلسله‌مراتب معرفتی / محور: پروژه باز/ریشه: چرخه زندگی دانش با قابلیت پویایی در سازمان ارتباط سازنده‌تر و معنی‌داری دارند؟ ابعاد به ترتیب شدت میزان رابطه از بزرگ به کوچک دسته‌بندی شده‌اند.

جدول ۹. خلاصه یافته‌های پژوهش

سلسله‌مراتب معرفتی	رابطه مثبت و معنی‌دار	($R=0/42$)
پروژه باز	رابطه مثبت و معنی‌دار	($R=0/38$)
نظام‌های سازگار با پیچیدگی	رابطه مثبت و معنی‌دار	($R=0/36$)
چرخه زندگی دانش	رابطه مثبت و معنی‌دار	($R=0/33$)

سؤال ۳: آیا دسترسی به سرمایه اجتماعی با قابلیت پویایی در سازمان‌ها ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد؟ بله. رابطه مثبت و معنی‌دار دارد ($R=0/51$).

سؤال ۴: کدامیک از ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای

و شناختی) با قابلیت پویایی در سازمان‌ها ارتباط سازنده‌تر و معنی‌داری دارد؟ ابعاد به ترتیب شدت میزان رابطه از بزرگ به کوچک دسته‌بندی شده‌اند.

جدول ۱۰. خلاصه یافته‌های پژوهش

سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	رابطه مثبت و معنی‌دار	($R=0/54$)
سرمایه اجتماعی ساختاری	رابطه مثبت و معنی‌دار	($R=0/46$)
سرمایه اجتماعی شناختی	رابطه مثبت و معنی‌دار	($R=0/38$)

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت دانش در سازمان‌ها جدید نیست. دانش به‌عنوان دارایی اولیه یک سازمان در نظر گرفته می‌شود. کارکنان وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان انسان‌های دارای دانش در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار هستند. هل مس در سال ۲۰۰۷ بیان می‌کند که شبکه‌های دانش در سازمان اشاعه دارند و به‌صورت رسمی و غیررسمی هستند. کارکنان وزارت ورزش و جوانان از مهم‌ترین این شبکه‌ها هستند و باید توسط مدیران و مسئولین سازمانی توجه شوند و مدیریت دانش جدید و سرمایه اجتماعی در آن‌ها و در بین آن‌ها اشاعه و توسعه یابد. یکی از نظریه‌های معاصر در تبیین علت تفاوت عملکرد سازمان‌ها، نظریه قابلیت‌های پویا است. بر اساس این نظریه، قابلیت‌های پویای سازمانی منشأ ایجاد و حفظ مزیت رقابتی هستند. وزارت ورزش یکی از سازمان‌های بسیار مهم هر کشوری است که باید توسط مسئولین و مدیران به آن توجه ویژه‌ای شود و کارکنان در این بین نقش ویژه‌ای دارند که باید موردحمایت و ترغیب قرار

گیرند. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه مدیریت دانش نوین و سرمایه اجتماعی با قابلیت‌های پویا در سازمان در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان است. در پاسخ به سؤال اول باید این چنین بیان کرد، با اطمینان ۹۵ درصد، مدیریت دانش جدید با قابلیت‌های پویایی در بین کارکنان وزارت ورزش رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و میزان این رابطه برابر با ۰/۴۸ است. این بدان معناست که با افزایش یک واحدی در مدیریت دانش جدید، به میزان ۰/۴۸ واحد به قابلیت پویایی در سازمان افزوده می‌شود. نابلت (۲۰۱۱)، قابلیت پویایی را «مهارت سازمانی» می‌نامند که منابع سازمان را ایجاد و بازتولید می‌کند تا تغییرات محیط را بهتر انجام دهد. «منابع» در زمینه نوآوری پایدار می‌تواند دانش باشد که سازمان در مورد تأثیر آن در جهان به دست می‌آورد. به عبارتی مورد بالا نشان‌دهنده این مهم است که دانش و مدیریت دانش با قابلیت‌های پویایی در سازمان رابطه دارد و این مهم یافته‌های این پژوهش را در سؤال اول را تأیید می‌کند و هم‌راستا با آن است.

در پاسخ به سؤال چهارم باید این گونه اظهار کرد که ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) با قابلیت پویایی در سازمان رابطه معنی‌دار و مثبت دارند و بر اساس میزان و شدت رابطه عبارت‌اند از سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی ساختاری و سرمایه اجتماعی شناختی که میزان‌های آن‌ها عبارت است از: ۰/۵۴، ۰/۴۶، ۰/۳۸. ناهاپیت و گوشال در سال ۱۹۹۸ سرمایه اجتماعی را به سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی تقسیم کرده‌اند. بعد رابطه‌ای و ساختاری تمرکز بر کیفیت روابط است و در قالب هنجارها، ارزش‌های مشترک و اعتماد بیان شده است. بعد شناختی بر میزان سرمایه ارتباطی بین کارکنان در سازمان تمرکز دارد و از این‌رو نشان‌دهنده یک ذهنیت سازمانی مشترک است. از این‌رو، سرمایه اجتماعی، روابط بین افراد را نشان می‌دهد که می‌توانند از دانش خود و از همکاران خود استفاده کنند. از طریق این روابط اجتماعی دانش خود را به اشتراک می‌گذارند و به ایجاد دانش در سازمان کمک می‌کنند. کارکنان وزارت ورزش و جوانان باید روابط خود را با مخاطبان و سایر همکاران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان سازنده کنند و ارتباطی مؤثر و سازنده داشته باشند و همین‌طور روابطی با کمیت و کیفیت بالا داشته باشند. همین‌طور کارکنان باید هنجارها، ارزش‌های مشترک و اعتماد معقول و بالایی داشته باشند و از سرمایه اجتماعی سازنده و مؤثری برخوردار باشند که هم سازمان و در نهایت کشور را بسازد. با توجه به یافته‌های وان‌ریجسن و همکاران در سال ۲۰۰۷ و ارتباط بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی به‌عنوان جریان‌های رسمی و غیررسمی در سازمان با قابلیت‌هایی در سازمان سؤالات سوم و چهارم پژوهش نیز تأیید می‌شوند و یافته‌های این پژوهش با یافته‌های آن‌ها همخوانی دارد و در راستای آن‌ها است.

ما در جهانی زندگی می‌کنیم که دارای محدودیت‌های زمانی و مکانی است و این پژوهش نیز از این امر مستثنا نیست، ولی با توجه به اینکه این محدودیت‌ها جزئی از هر پژوهش محسوب می‌شوند و جز لاینفک پژوهش‌های انسانی می‌باشند از بیان آن‌ها صرف‌نظر شده است. در نهایت به سایر پژوهشگران پیشنهاد داده می‌شود که این عنوان را در سازمان‌های دیگر بررسی کرده و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه کنند و پیشنهاد داده می‌شود که ارتباط متغیرهای به کار بسته شده در این پژوهش را با سایر متغیرهای سازمانی بررسی کنند.

در پاسخ به سؤال دوم باید این گونه اظهار کرد که ابعاد مدیریت دانش جدید ریشه: نظام‌های سازگار با پیچیدگی /ریشه: مدیریت دانش به معنی‌ی سلسله‌مراتب معرفتی /محور: پروژه باز /ریشه: چرخه زندگی دانش با قابلیت پویایی در سازمان رابطه معنی‌دار و مثبت دارند و بر اساس میزان و شدت رابطه عبارت‌اند از سلسله‌مراتب معرفتی، پروژه باز، نظام‌های سازگار با پیچیدگی و چرخه زندگی دانش که میزان‌های آن‌ها عبارت است از: ۰/۴۲، ۰/۳۶، ۰/۳۸، ۰/۳۳. وان ریجسن و همکاران در سال ۲۰۰۷، اثرات یک رویکرد رسمی را در راستای دانش در مورد قابلیت پویایی در سازمان‌ها مورد آزمایش قرار دادند و سپس این رویکرد رسمی را با استفاده از سیاست‌های مدیریت دانش جدید عملیاتی کردند و ارتباط مثبتی بین مدیریت دانش جدید و قابلیت‌های پویایی در سازمان یافتند که نتایج سؤالات یک و دو پژوهش را تأیید می‌کند و هم‌راستا با یافته‌های این پژوهش است.

در پاسخ به سؤال سوم باید این چنین بیان کرد، با اطمینان ۹۵ درصد، سرمایه اجتماعی با قابلیت‌های پویایی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و میزان این رابطه برابر با ۰/۵۱ است. این بدان معناست که با افزایش یک واحدی در سرمایه اجتماعی، به میزان ۰/۵۱ واحد به قابلیت پویایی در سازمان افزوده می‌شود. نابلت و همکاران (۲۰۱۱)، قابلیت پویایی را "مهارت سازمانی" می‌نامند و اظهار می‌کنند که "مهارت" می‌تواند فرآیند یادگیری سازمانی و سازگاری بر مبنای دانش به دست آمده در بستر سرمایه اجتماعی باشد. موردی که بیان شد نشان‌دهنده ارتباط قابلیت‌های پویایی و سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش است؛ و نتایج سؤال سوم پژوهش را پاسخ می‌دهد و آن‌ها تأیید می‌کند. با توجه به ارتباط سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش و مدیریت دانش با توانایی پویا در سازمان، سرمایه اجتماعی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم با توانایی‌های پویا در سازمان ارتباط دارد. کاینیتو و واجوکوسکی در سال ۲۰۱۰، اظهار می‌کنند که سرمایه اجتماعی به سمت دانش است و با آن تعامل نزدیک دارد. آن‌ها می‌گویند که دانش به‌عنوان یک منبع اجتماعی ساخته شده است و به اشتراک گذاشته می‌شود که منافع اصلی آن "روابط اجتماعی و تعامل" است و بر ویژگی‌های روابط اجتماعی که بین کارکنان و سرمایه اجتماعی که در آن‌ها قرار دارد، متصل متمرکز می‌شود. از این‌رو توجه به سرمایه اجتماعی توسط خود کارکنان وزارت ورزش و جوانان و مدیران مسئول در این بخش امری ضروری است و باید اعتماد و انسجام و مشارکت را در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان اشاعه و توسعه بدهند.

References

- Barreto, I. (2010). Dynamic capabilities: a review of past research and an agenda for the future. *Journal of Management*, 36(1), 256-280.
- Barreto, J.B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Connell, C. (2003). The new knowledge management – complexity, learning and sustainable innovation. Book review. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 64-66.
- Corfield, A., Paton, R. (2016). Investigating knowledge management: can KM really change organisational culture? *Knowledge Management*, 20(1), 88-103.
- Cross, R., & Parker, A. (2004). *The Hidden Power of Social Networks: Understanding How Work Really Gets Done in Organizations*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge – How Organisations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Dayani, M., Parirokh, M., & Mahmoudi, H. (2012). The Role of Social capital in Knowledge Management Practice in University libraries of Mashhad. *Library and Information Science*, 15(2), 91-117. (In Persian)
- Easterby-Smith, M., & Priet, I.M. (2008). Dynamic capabilities and knowledge management: an integrative role for learning? *British Journal of Management*, 19(3), 235-249.
- Eisenhardt, K.M., & Martin, J.A. (2000) Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105–1121.
- Faber, N., Jorna, R., & Van Engelen, J. O. (2010). The sustainability of “sustainability”—A study into the conceptual foundations of the notion of “sustainability”. In *Tools, techniques and approaches for sustainability: Collected writings in environmental assessment policy and management* (pp. 337-369).
- Hall, C. (2011) United National global compact annual review 2010. [WWW document] http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/UN_Global_Compact_Annual_Review_2010.pdf (accessed 24 February 2012).
- Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative science quarterly*, 44(1), 82-111.
- Helms, R. W., Kazi, A. S., Wohlfart, L., & Wolf, P. (2007). Redesigning communities of practice using knowledge network analysis.
- Jashapara, A. (2004). *Knowledge management: An integrated approach*. Pearson Education.
- Kianto, A., & Waajakoski, J. (2010). Linking social capital to organizational growth. *Knowledge Management Research & Practice*, 8(1), 4-14.
- Macdonald, S. (1995). Learning to change: An information perspective on learning in the organization. *Organization Science*, 6(5), 557-568.
- Makadok, R. (2001). Toward a synthesis of the resource-based and dynamic-capability views of rent creation. *Strategic management journal*, 22(5), 387-401.
- McElroy, M. (2008). Social footprints: Measuring the social sustainability performance of organizations.
- McElroy, M. W. (2006). The sustainability code—A policy model for achieving sustainability in human social systems. *Center for Sustainable Organizations, University of Groningen*. Retrieved from <http://www.sustainableorganizations.org/The-Sustainability-Code.pdf>.
- McElroy, M. W. (2010). *The new knowledge management*. Routledge. Butterworth-Heinemann, Boston, MA.
- Miguel, L. A. P., Franklin, M. A., & Popadiuk, S. (2008). The knowledge creation with view to innovation as a dynamic capability in competitive firms. *Journal of Academy of Business and Economics*, 8(4), 45-56.

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nordin, M., Pauleen, D. J., & Gorman, G. E. (2009). Investigating KM antecedents: KM in the criminal justice system. *Journal of knowledge management*.
- Nowe, K. (2003) Review of: McElroy, MarkW. The new knowledge management. Complexity, learning, and sustainable innovation. In *Information Research* (MUÑOZ JVR., Ed), 8(2), Review 081. KMCI Press, Butterworth- Heinemann, Boston, MA.
- Pavlou, P. A., & El Sawy, O. A. (2011). Understanding the elusive black box of dynamic capabilities. *Decision sciences*, 42(1), 239-273.
- Reijnsen, J. V., Helms, R., & Batenburg, R. (2007). Validation of the new knowledge management claim. (Osterle, H., Schelp, J. & Winter, R., Eds), pp 552-564, University of St. Gallen, St. Gallen, Switzerland.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 18(7), 509-533.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Van Reijnsen, J., Helms, R. W., & Batenburg, R. S. (2007). Organizational conditions for new knowledge management application. In *Proceedings of the 8th European Conference on Knowledge Management* (pp. 1040-1047).
- Wilden, R., & Gudergan, S. P. (2015). The impact of dynamic capabilities on operational marketing and technological capabilities: investigating the role of environmental turbulence. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(2), 181-199.
- Wilden, R., Devinney, T. M., & Dowling, G. R. (2016). The architecture of dynamic capability research identifying the building blocks of a configurational approach. *Academy of management annals*, 10(1), 997-1076.
- Zahra, S. A., Sapienza, H. J., & Davidsson, P. (2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities: A review, model and research agenda. *Journal of Management studies*, 43(4), 917-955.
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization science*, 13(3), 339-351.