



Original Research

Designing a Competency Development Model that Affects the Job Performance of Iraqi Volleyball Coaches

Ava HabibAli Alkarkoshi¹, Javad Moradi Chalesntari^{2*}

1. Master's degree, Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran

2. Assistant Professor of Sports Management, Department of Physical Education and Sports Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

ARTICLE INFO

Received: 2024/05/26
Reviewed: 2024/06/16
Revised: 2024/07/09
Accepted: 2024/07/23

Keyword:

Knowledge Management
Social Capital
Ministry of Sports
Organizational Performance

ABSTRACT

Introduction: The current research was conducted with the aim of investigating the role of social capital knowledge management on the organizational performance of the Iraq Ministry of Sports and Youth.

Methodology: This is a descriptive correlational research. The statistical population of the research includes all the employees of the Ministry of Sports and Youth of Iraq in the number of 420 people, of which 201 people were selected as a statistical sample based on Morgan's table. The sampling method was a simple random method. The research tools include Lawson's knowledge management questionnaire (2003), Kaplan and Norton's organizational performance (2001) and Onyx and Bolen's (2000) social capital questionnaire, data analysis in two descriptive and inferential parts through spss23 software and normality test and Pearson's correlation coefficient, regression test was performed.

Results: The results after the analysis showed that knowledge management has an effect on the organizational performance of the Ministry of Sports and Youth with a correlation coefficient of 0.625, social capital has an effect on the organizational performance of the Ministry of Sports and Youth with a coefficient of 0.736.

Conclusion: Therefore, the management of knowledge and social capital has an effect on the organizational performance of the Ministry of Sports and Youth. Considering that social capital has an effect on the organizational performance of the Ministry of Sports. It is suggested that senior managers establish social capital through two-way communication channels, especially one-on-one communication with key employees and understand their needs and desires. It is also suggested that the Ministry of Sports and Youth of Iraq should study by creating a knowledge-oriented culture. To involve employees more in social activities in order to improve organizational performance.



نقش مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان

لواء حبیب علی الکرکوشی^۱، جواد مرادی چالشتی^{۲*}

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
۲. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مدیریت دانش سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان عراق انجام شده است.

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵

تاریخ داوری: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

بازنگری مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۰۱

روش‌شناسی: این پژوهش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان عراق به تعداد ۴۲۰ نفر می باشد که از این تعداد بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به صورت روش تصادفی ساده بود. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه مدیریت دانش لائوسون (۲۰۰۳)، عملکرد سازمانی کاپلان و نورتون (۲۰۰۱) و پرسشنامه سرمایه های اجتماعی اونیکس و بولن (۲۰۰۰) است، تحلیل داده ها در دو بخش توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS23 و آزمون نرمالیتی و آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون صورت پذیرفت.

کلید واژگان

مدیریت دانش
سرمایه اجتماعی
وزارت ورزش
عملکرد سازمانی

نتایج: یافته های تحقیق پس از تجزیه و تحلیل نشان داد مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان با ضریب همبستگی ۰/۶۲۵، سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان با ضریب ۰/۷۳۶ تأثیر دارد. لذا مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد.

نتیجه گیری: با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش تأثیر دارد. پیشنهاد می شود مدیران عالی، سرمایه اجتماعی را از طریق کانال های ارتباطی دو طرفه، به خصوص ارتباط تک به تک با کارکنان کلیدی برقرار کنند و نیازها و خواسته های آنان را درک نمایند همچنین پیشنهاد می شود وزارت ورزش و جوانان عراق در مورد مطالعه با ایجاد فرهنگ دانش محور، کارکنان را بیشتر در فعالیت های اجتماعی مشارکت دهند تا از این طریق عملکرد سازمانی بهبود یابد.

مقدمه

دانش در سالهای اخیر نشان دهنده تلاش سازمانها برای بکارگیری آن است. در دوره معاصر دانش به عنوان یکی از منابع اصلی سازمانها شناخته شده است و صدها سازمان در سطح جهان وجود دارد که ساختار سازمانشان را با ایجاد دپارتمانهای مدیریت دانش تغییر داده اند (تیخومیروا^۵، ۲۰۰۸). اما از آنجا که پذیرش فرایندهای مدیریت دانش به تغییرات در ساختار سازمانی و رفتار اعضای سازمان نیاز دارد و انجام هر تغییری در هر سازمانی مشکل می باشد، بنابراین رهبران به ارزیابی آمادگی سازمانهایشان برای پذیرش فرایندهای مدیریت دانش و انجام تغییرات تشویق شده اند و رهبران سازمان بدنبال آگاهی از نقطه شروع و میزان آمادگی سازمان هستند. چرا که اگر سازمانها بدون آمادگی و نداشتن پیش نیازهای ضروری، اقدام به بکارگیری مدیریت دانش نمایند استفاده از چنین فرایندی ممکن است به جای این که سودی برای سازمان به ارمغان آورد، آنها را نیز دچار پرداخت هزینه اضافی نماید (هولت^۶، ۲۰۰۷).

مدیریت دانش رویکردی جدید و ارزشمند در کنار سایر استراتژیهای تجاری و رقابتی است، به همین منظور سازمانها به فکر پیاده سازی برنامه های مدیریت دانش برای بهره مندی از مزایای بالقوه آن افتادند (گریمر^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). مدیران مؤثر امروزی باید داده های لازم را از سیستم های تولیدی، پایگاه های اطلاعاتی و منابع متعدد داخلی و خارجی به دست آورند. مدیران برای به دست آوردن مزیت های رقابتی باید داده های خام را تجزیه و تحلیل و همبستگی کنند، آنها را به اطلاعات سازمانی معنادار تبدیل کنند و سپس این اطلاعات معنادار سازمانی را به داده مؤثر برای سازمان تبدیل کنند (امیراتو و همکاران، ۲۰۲۱). مدیریت دانش مفید، روش ایدئال توزیع و به اشتراک گذاری اطلاعات است که مدیران حین انجام این کار باید فرآیندی را آغاز کنند که بتواند دارایی های دانشی سازمان را افزایش دهند. درنهایت، این مدیران باید بتوانند دانش سازمانی را به موفقیت های تجاری تبدیل کرده و با استفاده از آنها مزیت رقابتی، رشد پایدار و افزایش منابع را ایجاد کنند. برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، توجه به دانش موجود، نحوه استفاده مؤثر از آن و ایجاد ساختاری برای استفاده از اطلاعات و دانش جدید امری مهم و حیاتی تلقی می شود که سازمانها باید به آن توجه ویژه داشته باشند (دوبم موکادو^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). دانش روزبه روز اهمیت بیشتری پیدا می کند زیرا مدیریت به طور فزاینده ای به این موضوع پی می برد. ارزش خلاقیت و در نتیجه این توجه، امکان تبدیل یک نوع دانش به نوع دیگر بیش از پیش فراهم می شود، اما اکثر مؤسسات قادر به

دنیای پیش روی سازمانها دنیایی چالش برانگیز و دشوار است. روند رو به رشد رقابت و نیاز سازمانها به دستیابی به سطوح بالاتر کیفیت و بهره وری ایجاب می کند که در آینده، سازمانها به مدیران و رهبران بسیار توانا، توانا و شایسته تری نیاز داشته باشند (امیراتو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). یک استراتژی مدیریت دانش می توان به عنوان یک برنامه سطح بالا تعریف شود که هدفش تامین سازمان یا منابعی است که نیاز دارد تا به اهداف و رسالتش برسد. با توجه به اینکه دانش یک فاکتور قطعی برای رقابت یک شرکت است پس جنبه دانش باید در استراتژی شرکت تعیین شود (اندرسون و وسترلن^۲، ۲۰۰۰). استراتژی مدیریت دانش باید بطور نزدیکی با استراتژی کل کسب و کار همراه باشد و بایستی یک نتیجه قابل لمس برای کل سازمان داشته باشد (سونسی و سووری^۳، ۲۰۰۳). در واقع اقدامات و اعمال مربوط به مدیریت دانش هنگامی مزیت رقابتی ایجاد خواهد کرد که با فرآیندهای استراتژیک سازمان هم راستا باشند. هنگامی که مدیران به طور فعال نگرش مدیریت دانش را که حامی استراتژی رقابتی سازمان است اتخاذ می کنند، هم مدیران و هم مشتریان از آن منتفع می شوند. مفهوم این نگرش ایجاد تعامل اجتماعی و ارتباطات بین شخصی با افراد سازمان و استفاده از دانش موجود در ذهن افراد و تسهیم آن است. بنابراین منطقی است که انتظار داشته باشیم تناسب بین استراتژی مدیریت دانش و استراتژی سطح سازمان، اثربخشی استراتژیها را ارتقاء داده و مزیت رقابتی ایجاد کند. ایجاد مزیت رقابتی که از شناسایی شکاف دانش آغاز می شود (محمدی و همکاران، ۱۳۸۷).

در عصر دانایی محور کنونی، یکی از منابع استراتژیک و حیاتی سازمانها دانش است دانش بدلیل تبدیل دارایی ناملموس به دارایی ملموس از جمله دلایل مزیت رقابتی است (گرن^۴، ۱۹۹۶). کسب این مزیت رقابتی به توانایی سازمان در به کارگیری مؤثر دانش موجود برای ایجاد دارایی های دانشی جدید و عمل کردن براساس آنها بستگی دارد. اهمیت دانش و مدیریت دانش در سازمان های پیشروی امروزی قابل انکار نیست. به منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه بقا و مقابله با شرایط متغیر محیطی، بسیاری از سازمانها در سراسر دنیا به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک ها و اصول نو رو آورده اند. طرح ریزی منابع سازمان، مهندسی مجدد فرایندها و مدیریت کیفیت جامع و بسیاری تکنیک های مشابه دیگر، نمونه هایی از این دسته هستند. آنچه مشخص است، مدیریت دانش از این امر مستثنی نبوده و افزایش ادبیات در زمینه مدیریت

5 Tikhomirova et al

6 Holt

7 Grimmer

8 De Bem et al

1 Ammirato et al

2 Anderson & Westlerlin

3 Suuasse & Sewry

4 Grant

رفتاری یک جامعه را تشکیل می دهد (کاهیگز و همکاران^۳، ۲۰۲۳). تجزیه و تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه ضروری و مهم است زیرا، سرمایه اجتماعی برای درک اینکه چگونه عناصر اجتماعی می توانند عملکرد افراد را در دستیابی به اهداف مختلف افزایش دهند مفید است (مانولا و همکاران^۴، ۲۰۰۷). دیلون^۵ (۲۰۱۵)، سرمایه اجتماعی را "ویژگی های سازمان اجتماعی مانند شبکه ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی که هماهنگی و همکاری را برای منافع متقابل تسهیل می کند" تعریف کرده است. تعریف مشابهی توسط هالم (۲۰۲۱) بیان شد، که سرمایه اجتماعی را اعتماد، شبکه ها، اهداف متقابل و هنجارها و ارزشهای مشترک تعریف نموده است. سرمایه اجتماعی محل کار به عنوان "منبعی منعکس کننده شخصیت روابط اجتماعی درون سازمان است که از طریق سطوح هدف جمعی اعضا و اعتماد مشترک تحقق می یابد (وون^۶، ۲۰۲۱). گلن لوری، سرمایه اجتماعی را مجموع منابعی می داند که در ذات روابط خانوادگی و در سازمان اجتماعی جامعه وجود دارد و برای رشد شناختی یا اجتماعی کودک یا جوان سودمند است. بن پرات، در تعریف سرمایه اجتماعی، روابط بین افراد یک خانواده، گروهی از دوستان یا شرکای یک شرکت را به صورت رابطه F تعریف می کند و به بررسی اثرات این رابطه بر مبادلات اقتصادی می پردازد. ویلیامسن و بیکر، که به دنبال مطالعات بن پرات در پی بررسی شیوه اثرگذاری یک سازمان اجتماعی بر عملکرد نهادهای اقتصادی بوده اند مجموعه ای از مطالعات را پایه گذاری کرده اند که اقتصاد نهادی نام گرفته است. بیکر نشان داده است که چگونه روابط میان سوداگران در بازار فوق العاده عقلانی شده بورس تجاری شیکاگو توسعه می یابد، حفظ می شود و بر فعالیت داد و ستد تاثیر می گذارد.

از نظر پیربورديو، سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط کمابیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل بین افراد یا به بیان دیگر عضویت در گروه است. شبکه ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می کند و آنان را مستحق اعتبار می سازد. البته سرمایه اجتماعی مستلزم شرایطی به مراتب بیش از وجود صرف شبکه پیوندها است. در واقع پیوندهای شبکه ای می بایست از نوع خاصی باشند، یعنی مثبت و مبتنی بر اعتماد. بعد از او، رابرت پاتنام نیز در سال ۱۹۹۳ با چاپ کتاب "بنای دموکراسی کار آمد؛ سنت های مدنی" و مقاله "بولینگ یک نفره، کاهش سرمایه اجتماعی آمریکا"^۷ در سال ۱۹۹۵ باعث توجه بیشتر عموم به ایده سرمایه اجتماعی و چگونگی افزایش و کاهش و بازسازی آن در آمریکا شد (صدیق بنایی، ۱۳۹۷).

ایجاد یک سیستم دانش استراتژیک و پایدار نیستند و همواره با مشکلاتی روبه رو هستند. دلایل زیادی برای این مشکل وجود دارد، اما «انبوه» بودن منابع مورد نیاز قطعاً عامل اصلی این مشکل است. دانش ممکن است به طور مداوم، اما غیرسیستماتیک در سازمان جریان یابد. شاید به این دلیل که میزان منابع اطلاعاتی پردازش شده بسته به سطح فعالیت مدیریت متفاوت است. نداشتن اهداف مشخص، خواه ناخواه، پایگاه داده وسیع و طولانی ایجاد می کند. بنابراین باید به ساختار چنین سیستمی توجه کرد و متناسب با وظایف سازمانی آن را به گونه ای پیاده سازی کرد که بتوان از اطلاعات برای تصمیم گیری و فعالیت های پژوهشی استفاده کرد (اودرچ^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

علاوه بر ضرورت بررسی موضوع مدیریت دانش کارکنان، می توان به اهمیت عملکرد سازمانی نیز اشاره کرد. اهمیت عملکرد سازمانی در تاثیر شگرف آن بر حیات سازمان هاست، ادامه حیات سازمان ها در گرو بازسازی آن هاست و نیازهای مشتریان با گذشت زمان تغییر می کند و در صورت عدم هماهنگی با این نیازها، سازمان ممکن است هزینه های زیادی را متحمل شود. تبیین ضرورت و جایگاه عملکرد سازمانی در واقع پاسخ به چرایی آن است. اگر بتوان شواهد کافی برای پاسخ پیدا کرد، فرد باور خود را نسبت به نقش عملکرد سازمانی در پیشرفت و تولید همه جانبه تقویت خواهد کرد. جایگاه عملکرد سازمانی به گونه ای است که می توان گفت مجموعه فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، دستاوردهای اقتصادی، علمی، امنیتی و مانند آن در اندیشه و عمل و پیشرفت گسترده فناوری و تجهیزات در همه موضوعات حاصل عملکرد سازمانی است نه تکرار و رضایت از وضعیت موجود، بنابراین می توان گفت که ایده های خلاقانه و نوآورانه از گذشته شروع شده و به تدریج کامل تر می شوند (کلوی^۲، ۲۰۲۲).

در سال های اخیر، سرمایه اجتماعی به یکی از موضوعات اصلی مورد توجه بسیاری از محققان در سراسر جهان تبدیل شده است و مجموعه ای از هنجارها، ارزش های غیر رسمی، قوانین عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای مختلف افراد را ایجاد می کند و روابط اجتماعی را تسهیل می کند. این سرمایه به طور معمول همکاری و مشارکت اجتماعی افراد را افزایش می دهد و به سرمایه انسانی، مادی و اقتصادی کمک می کند تا در تعامل با یکدیگر به رشد پویا برسند (رئیس، ۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم جدیدی است که در دهه های اخیر در اکثر رشته های علوم انسانی و روابط بین موضوعات مختلف رواج یافته است. این سرمایه مجموعه ای از نهادها، قوانین، روشها، عادات و سنت های اجتماعی و قوانین

5 Dhillon

6 Kwon

7 Alone: America's Declining Social Capital Bowling

1 Audretsch

2 Cluley

3 Cahigas et al

4 Manuela et al

به آن‌ها مراجعه می‌شود. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه کارکنان وزارت ورزش عراق به تعداد ۴۲۰ نفر می‌باشند که از این تعداد، بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. مبانی نظری و پیشینه پژوهش با استفاده از کتب، مقالات علمی معتبر و به روش اسنادی و کتابخانه‌ای جمع‌آوری می‌گردد. برای اجرای پرسشنامه از روش میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت دانش لائوسون (KMAI) که در سال ۲۰۰۳ ساخته شده و دارای ۲۴ گویه می‌باشد استفاده شد. پایایی این پرسشنامه توسط لائوسون (۲۰۰۳) به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۰ به دست آمد. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از روایی هم‌زمان و سنجش همبستگی با سایر ابزارها مناسب گزارش شد. برای بررسی عملکرد سازمانی از پرسشنامه کاپلان و نورتون (۲۰۰۱) مشتمل بر ۱۷ گویه بسته پاسخ استفاده شد. پایایی این ابزار در پژوهش قنبرزاده (۱۳۹۱) به میزان ۰/۸۸ گزارش شده است. برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی از پرسشنامه سرمایه‌های اجتماعی اونیکس و بولن (۲۰۰۰) مشتمل بر ۳۶ گویه استفاده شد. روایی این پرسشنامه توسط اساتید مرتبط با موضوع تحقیق مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه هم با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸ مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی) و محاسبه آمار استنباطی (کولموگراف اسمیرنوف و ضریب همبستگی) در سطح معناداری $\alpha \leq 0.001$ به کمک نرم‌افزار spss23 انجام شده است.

یافته‌ها

توصیف متغیرها از آن جهت دارای اهمیت است که نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس داده‌ها و شاخص‌های این متغیرها استخراج می‌گردد. اطلاعات جدول شماره ۱ توصیف کننده شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق می‌باشد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
مدیریت دانش	۴/۴۸	۰/۵۹۸	۲/۰۶	۵/۰۰
عملکرد سازمانی	۴/۱۲	۰/۵۶۳	۱/۹۱	۴/۷۸
سرمایه اجتماعی	۴/۰۵	۰/۵۷۲	۱/۸۳	۴/۹۶

حال سوال اصلی این است که آیا مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی می‌تواند بر عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد. عملکرد سازمانی شامل خروجی‌ها و پیامدهای واقعی فعالیت‌های یک سازمان است که در مقایسه با ورودی‌ها اندازه‌گیری می‌شود. این مفهوم در کنار مفاهیمی مانند ارزیابی عملکرد، مدیریت عملکرد و عملکرد شغلی قرار می‌گیرد. در واقع عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین مفاهیم تئوری‌های مدیریت است و قدمتی به بلندای تاریخ مدیریت دارد (زابو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). مفهوم عملکرد سازمانی یک اصطلاح جامع است که تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. با این حال، فقدان یک تعریف جهانی توافق کارشناسان را در مورد معنای دقیق آن‌ها از عملکرد سازمانی به چالش می‌کشد. تعاریف موجود به تعدادی از عوامل منحصره‌فرد برای هر سازمان بستگی دارد. از آنجایی که محور همه فعالیت‌ها و تلاش‌های فردی و سازمانی در عملکرد بازنمایی می‌شود، بنابراین اهمیت این مقوله روشن است (کلولی، ۲۰۲۲). تحقیقات نشان می‌دهد اولاً؛ مدیران اجرایی می‌توانند با حمایت سازمانی و ایجاد مدیریت مطلوب و با فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای کارکنان، زمینه را برای به حداکثر رساندن رفتار نوآورانه مهیا کنند. ثانیاً با سرمایه‌گذاری در پاداش‌های ملموس و به رسمیت شناختن پاداش‌های نامشهود، کارکنان را به اشتراک‌گذاری دانش خود با دیگر کارمندان ترغیب، و سبب انتقال شور و شوق در محل کار گردند (دوبم موکادو و همکاران، ۲۰۲۲). بر این اساس و از آنجا که تأثیر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان کشور عراق انجام نشده است. لذا محقق بر آن شد تا به این چالش بپردازد تا در ادامه با ارائه راهکارهای بهینه، زمینه ساز برخورداری شدن وزارت ورزش و جوانان این کشور از تأثیرات فزاینده مدیریت دانش را فراهم نماید.

روش شناسی

مطالعه حاضر از نظر هدف در گروه پژوهش کاربردی است زیرا هدف این نوع پژوهش توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است، و روش اجرا به صورت پیمایشی می‌باشد. زیرا به بررسی رابطه عواملی بر عوامل دیگر می‌پردازد و از شاخه پیمایشی به این دلیل است که برای بررسی توزیع ویژگی‌های یک جامعه آماری

حالت زنگوله‌ای خارج خواهد شد و به سمت چپ و یا راست میانگین متمایل می‌شود. جهت بررسی نرمال بودن از ضرایب چولگی و کشیدگی استفاده می‌شود. در صورتی که قدر مطلق ضریب چولگی و کشیدگی در بازه (+۲ و -۲) قرار گیرد نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده تأیید می‌شود.

قبل از بررسی فرضیه‌های موردنظر پژوهش، ابتدا باید به بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه پرداخته شود تا معلوم گردد که از چه روشی (پارامتری یا ناپارامتری) باید استفاده کرد. توزیع نرمال بدین معناست که توزیع متغیرها در دو طرف میانگین یکسان باشد به طوری که نمودار توزیع شکل زنگوله‌ای داشته باشد، اگر توزیع متغیرها نرمال نباشد، توزیع از

جدول ۲. نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب کشیدگی		ضریب چولگی		متغیرها
	خطای استاندارد	مقدار آماره	خطای استاندارد	مقدار آماره	
نرمال است	۰/۳۷۹	۰/۴۳۵	۰/۱۸۲	-۰/۴۳۶	مدیریت دانش
نرمال است	۰/۳۷۹	-۰/۱۷۸	۰/۱۸۲	-۰/۳۸۲	عملکرد سازمانی
نرمال است	۰/۳۷۹	۰/۴۲۹	۰/۱۸۲	-۰/۲۶۳	سرمایه اجتماعی

ضرایب همبستگی برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر به کار می‌رود. دامنه ضریب همبستگی از -۱ تا +۱ تغییر می‌کند. هر چه مقدار این ضریب به +۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن و مثبت بودن جهت ارتباط دو متغیر است. به عبارتی با افزایش هر یک از متغیرها، دیگری نیز افزایش می‌یابد و بالعکس با کاهش هر یک از متغیرها دیگری نیز کاهش پیدا می‌کند.

همانطور که در جدول فوق مشخص است، مقدار ضریب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها بین منفی ۲ و مثبت ۲ قرار گرفته است. با توجه به اینکه ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای مورد مطالعه همگی در بازه منفی ۲ تا مثبت ۲ قرار گرفته‌اند، می‌توان اینگونه استنباط نمود که تخطی از توزیع نرمال در بین داده‌ها دیده نمی‌شود. لذا در حالت کلی و با بررسی‌های بعمل آمده اینگونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌های متغیرهای موجود در جدول فوق نرمال یا حداقل بسیار نزدیک به نرمال می‌باشد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	مدیریت دانش	سرمایه اجتماعی	عملکرد سازمانی
مقدار همبستگی	۱		
سطح معناداری	.		
مقدار همبستگی	۰/۷۳۶	۱	
سطح معناداری	۰/۰۰۰۱	.	
مقدار همبستگی	۰/۶۲۵	۰/۵۹۶	۱
سطح معناداری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	.

پذیرفته می‌شود. بنابراین می‌توان اظهار نظر کرد که بین تمامی متغیرها رابطه معناداری و مثبتی وجود دارد.

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش کمتر از سطح خطای ۰/۰۰۰۱ محاسبه شده است لذا فرضیه H_0 رد می‌شود و فرضیه H_1

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده پیشبینی عملکرد سازمانی بر اساس مدیریت دانش

Sig	T	Beta	Sig	F	R^2	R	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
۰/۰۰۰	۷/۲۱۲	-	۰/۰۰۰۱	۱۰۲/۳	۰/۴۲۳	۰/۶۱۱	عملکرد	Constant
۰/۰۰۰	۱۱/۰۹	۰/۶۱۲					سازمانی	مدیریت دانش

همبستگی چندگانه برابر با ۰/۴۲۳ بوده که بیانگر آنست که ۴۲/۳ درصد از واریانس متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) توسط متغیر مستقل (مدیریت دانش) تبیین می‌شود. همچنین مقدار آزمون تی برای مدیریت دانش از سطح استاندارد (۱/۹۶)

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار ضریب رگرسیون استاندارد شده (R) در این مدل برابر با ۰/۶۱۱ می‌باشد که نشان می‌دهد میزان همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته یک همبستگی قوی می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) یا مجذور ضریب

نتیجه گرفت مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان عراق تأثیر دارد.

بزرگ‌تر می‌باشند و در سطح خطای استاندارد (۰/۰۰۰۱) برابر با ۰/۰۰۰ بوده و معنادار گزارش شده است. بنابراین می‌توان

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده پیشبینی عملکرد سازمانی بر اساس جهت‌گیری استراتژیک

Sig	T	Beta	Sig	F	R ²	R	متغیر	متغیر پیش بین
۰/۰۰۰	۷/۱۰۲	-	۰/۰۰۰۱	۹۷/۷۱	۰/۳۲۱	۰/۵۷۲	عملکرد	Constant
۰/۰۰۰	۹/۷۱۲	۰/۵۱۲					سازمانی	سرمایه اجتماعی

که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیرات مثبت و معناداری دارد. همچنین از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، به‌کارگیری دانش، انتقال دانش، نگهداری دانش) فقط مؤلفه‌های خلق دانش و انتقال دانش بر نوآوری تأثیر معناداری دارند. فرناندز و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند بکارگیری مناسب و اثربخش زنجیره مدیریت دانش در سازمان از طریق کمک به بهبود کیفیت خدمات ارائه شده منجر به افزایش عملکرد سازمان می‌شود. همچنین، مدیریت دانش می‌تواند زمینه یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر دانش و اطلاعات جدید و در نتیجه توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای کارکنان را فراهم نماید تا آنها بتوانند وظایف کاری خود را به شکل اثربخش‌تری انجام دهند که این موضوع نیز به نوبه خود افزایش عملکرد سازمانی را در پی خواهد داشت.

سان و بین^۲ (۲۰۲۲) نشان دادند پایداری شهری بدون توجه به سرمایه اجتماعی و همه مؤلفه‌های آن عملی نیست. زیرا همین سرمایه اجتماعی باعث شکل‌گیری ارتباطات اجتماعی، احساس تعلق، مشارکت و همراهی ساکنین برای حل مسائل، مشکلات و همچنین برنامه‌ریزی برای بهتر نمودن وضعیت موجود خواهد شد. از این رو هدف کلی این تحقیق بررسی نقش و اهمیت سرمایه اجتماعی در ابعاد مختلف آن به عنوان نیروی محرکه محله‌های شهری در تحقق مدیریت نوین می‌باشد. سانتوس و همکاران^۳ (۲۰۱۸) نشان دادند جهت بهبود وضعیت عملکرد شغلی در سازمان‌های مختلف می‌بایست برای ارتقای سرمایه اجتماعی، تلاش مضاعف صورت گیرد. این امر با آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرایند ارتباطات، افزایش تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان، ایجاد فرهنگ و جوی آکنده همکاری، اعتماد متقابل، کار تیمی و مشارکت بین کارمندان محقق می‌شود و سازمان‌ها را به سمت تعالی و سرآمدی سوق می‌دهد.

بر این اساس می‌توان بیان داشت، مدیریت دانش بر متغیرهای سازمانی اثر مثبت دارد. از سوی دیگر مدیریت دانش بر عملکرد مالی سازمان اثر مثبت دارد، همین‌طور نوآوری بر عملکرد مالی سازمان اثر مثبت دارد و در نهایت متغیرهای سازمانی بر عملکرد مالی سازمان اثر مثبت دارد. در این خصوص

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار ضریب رگرسیون استاندارد شده (R) در این مدل برابر با ۰/۵۷۲ می‌باشد که نشان می‌دهد میزان همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته یک همبستگی قوی می‌باشد. ضریب تعیین (R²) یا مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۳۲۱ بوده که بیانگر آنست که ۳۲/۱ درصد از واریانس متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) توسط متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) تبیین می‌شود. همچنین مقدار آزمون تی برای جهت‌گیری استراتژیک از سطح استاندارد (۱/۹۶) بزرگ‌تر می‌باشند و در سطح خطای استاندارد (۰/۰۰۰۱) برابر با ۰/۰۰۰ بوده و معنادار گزارش شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان عراق تأثیر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان چنین نتیجه گرفت که، مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان عراق تأثیر دارد. این یافته‌ها با نتایج کلاه کج و همکاران (۱۴۰۱)، گورانی و همکاران (۱۴۰۱)، تاجفر و کردی (۱۴۰۰)، دویم موکادو و همکاران (۲۰۲۲)، هالت و کچن (۲۰۲۲)، الی و انور (۲۰۲۱)، چادوری و همکاران (۲۰۲۰) و مارتین و همکاران (۲۰۱۹) همراستا می‌باشد. در این خصوص جهان‌نیده (۱۴۰۱) نشان داد، بین مدیریت دانش و عملکرد کسب و کار رابطه مستقیم وجود دارد. دویم موکادو و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش در فرآیند عملکرد سازمانی» انجام داد. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که اولاً؛ مدیران اجرایی می‌توانند با حمایت سازمانی و ایجاد مدیریت مطلوب و با فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای کارکنان، زمینه را برای به حداکثر رساندن رفتار نوآورانه مهیا کنند. ثانیاً با سرمایه‌گذاری در پاداش‌های ملموس و به رسمیت شناختن پاداش‌های نامشهود، کارکنان را به اشتراک‌گذاری دانش خود با دیگر کارمندان ترغیب، و سبب انتقال شور و شوق در محل کار گردند. چادوری و همکاران^۱ (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی» انجام دادند. نتایج نشان داد

مدیریت دانش را به سمت کارایی هدایت می کند بنابراین و با نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود به تقویت سرمایه اجتماعی جهت حمایت از مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان تلاش شود، خصوصا در ابعادی از سرمایه اجتماعی که مدیریت دانش را تحت تأثیر شدید قرار می دهند. بنابراین پیشنهاد می شود سازمانها به تعاملات اثر بخش در بین کارکنان توجه نمایند و شرایط آن را در وزارت خانه فراهم آورند.

تشکر و قدردانی: بدینوسیله از مسئولین دانشکده علوم ورزشی، معاونت پژوهشی و فناوری و امور بین الملل دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان که در انجام این تحقیق یاری رسان بودند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

منابع

- Akter, S. Hossain, M. A. Lu, Q. S. & Shams, S. R. (2021). Big data-driven strategic orientation in international marketing. *International Marketing Review*.
- Ammirato, S. Linzalone, R. & Felicetti, A. M. (2021). Knowledge management in pandemics. A critical literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(4), 415-426.
- Andersson, T., Westterlind, T. (2000), *Sharing Knowledge Over Company Borders Managing Knowledge In Key Customer Relations At ABB Sweden*, Master Thesis.
- Cahigas, M. M. L., Prasetyo, Y. T., Persada, S. F., & Nadlifatin, R. (2023). Filipinos' intention to participate in 2022 leyte landslide response volunteer opportunities: The role of understanding the 2022 leyte landslide, social capital, altruistic concern, and theory of planned behavior. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 84, 103485.
- Chaudhuri, R. Chavan, G. Vadalkar, S. Vrontis, D. & Pereira, V. (2020). Two-decade bibliometric overview of publications in the *Journal of Knowledge Management*. *Journal of Knowledge Management*.
- Cluley, R. (2022). An ethnographic study of organizational performances in business services: space, staging and materiality. *Human Relations*, 00187267221116865.
- De Bem Machado, A. Secinaro, S. Calandra, D. & Lanzalonga, F. (2022). Knowledge management and digital transformation for Industry 4.0: a structured literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(2), 320-338.
- Dhillon, J. K. (2015). Social capital in inter-organizational partnership research. In *Handbook of research methods and applications in social capital*. Edward Elgar Publishing.
- Grant, RM. (1996), "Toward Knowledge Based Theory Of The Firm". *Strategic Management Journal* 17: 109- 122.
- Grimmer, L. Miles, M. P. Byrom, J. & Grimmer, M. (2017). The impact of resources and strategic orientation on small retail firm performance. *Journal of Small Business Management*, 55, 7-26.
- Holt, D. T. (2007), "The measurement of readiness for change: A review of instruments and suggestions for future research". Paper presented at the Annual meeting of the Academy of Management, Toronto, Canada.
- Kwon, Y. (2021). Online Social Capital and Health What: We Know, What We Need to Know. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(1), e42.
- Manuela 'Cristina 'B.' & Luciano 'F. (2007). Knowledge acquisition and the foreign development of high-tech start-ups: A social capital approach. *International Business Review* '16(1): 23-46.
- Martins, V. W. B. Rampasso, I. S. Anholon, R. Quelhas, O. L. G. & Leal Filho, W. (2019). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of cleaner production*, 229, 489-500.
- Santos, Adailson Soares; Reis Neto, Mario Teixeira; & Verwaal, Ernst. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352-1370.
- Sun, B., Lin, J., & Yin, C. (2022). Impacts of the built environment on social capital in China: Mediating effects of commuting time and perceived neighborhood safety. *Travel Behaviour and Society*, 29, 350-357. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2022.08.005>.
- Suuassee, N.N. And Sewry, D.A.(2003), "An investigation of knowledge management Implementation Strategies", proceedings of SAICSIT, pp:24-36.

Tikhomirova. Natalya, Gritsenko. Anatoly & Pechenkin Alexander;(2008), "University approach to knowledge management"; Moscow State University of Economics, Statistics, and Informatics (MESI (Vol. 38 No. 1, 2008), Moscow, Russia

ussi, T (2004) "Reconfiguring knowledge management. Combining intellectual capital, intangible assets and

knowledge creation". Journal of Knowledge Management issue, 8 vol.2, PP.36-52.

Xue, C. T. S. (2017). A literature review on knowledge management in organizations. Research in Business and Management, 4(1), 30-41

ارجاع: حبیب علی الکرکوشی لواء، مرادی چالشتری جواد، نقش مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره ۷، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۳، صفحات ۹-۱.