

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۴، شماره ۱۵، زمستان ۱۳۹۵

ص ص: ۵۳-۳۹

تدوین مدل ارتباطی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی با میانجی گری سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان

فروغ محمدی^{۱*} - معصومه کلاته سیفیری^۲ - ابوالفضل فراهانی^۳ - حمید قاسمی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی (بازاریابی و رسانه های ورزشی)، دانشگاه مازندران، بابل سر، ایران ۲. استادیار گروه

مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابل سر، ایران ۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

۴. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۸ / ۱۲ / ۱۳۹۴، تاریخ تصویب: ۰۲ / ۱۱ / ۱۳۹۵)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی با سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان با تحصیلات لیسانس به بالا بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. بر این اساس حداقل ۱۶۰ نفر با شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه فرایندهای مدیریت دانش فانک و جویی (۲۰۰۹)، کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی آشنا (۱۳۸۴) بود. به منظور بررسی پایایی درونی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ، برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Spss-22 و AMOS18 در دو سطح آمار توصیفی و برای تحلیل آماری داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون یک متغیره و تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد ارتباط معناداری بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان وجود دارد. همچنین مقدار واریانس ارائه شده نشان می دهد که مسیر سرمایه اجتماعی به مدیریت دانش، ۳۵ درصد از مقدار واریانس مدیریت دانش و دو مسیر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی به کارآفرینی سازمانی، ۷۰ درصد از مقدار واریانس کارآفرینی سازمانی را تبیین می کنند. در نهایت مشخص شد مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوبی برخوردار است.

واژه های کلیدی

سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

نرخ فزاینده تغییرات و تحولات در حوزه‌های علمی، اقتصادی و اجتماعی از عمده‌ترین ویژگی‌های عصر حاضر است؛ امری که امروزه با شکل‌گیری اقتصاد جهانی و رقابت همه‌جانبه اهمیت بیشتری نیز یافته است. در جهان پرفرازونشیب امروز، اعمال تفکر نوآورانه و استفاده از آن در صنایع و سازمان، اجتناب‌ناپذیر است. در این عرصه، ورزش به‌عنوان ششمین صنعت درآمدزای کشورهای توسعه‌یافته، توجه بسیاری از مدیران را به خود معطوف داشته است؛ مدیرانی که رشد یا افول سازمان‌ها به بینش، بصیرت، توانایی و خلاقیت آنها بستگی دارد. بداهت این موضوع نزد صاحب‌نظران نیز آشکار است که اگر مدیران سازمان‌ها خلاقیت و نوآوری و ریسک‌پذیری را سرلوحه امور کاری خود قرار دهند، فرصت‌های اقتصادی را بهتر درک می‌کنند و قادرند از منابع موجود به‌منظور تولید و بهره‌وری استفاده بیشتری کنند. بدیهی است در سناریوهای اقتصادی جدید که مشخصه آن پویایی و پیچیدگی است، سازمان‌ها باید پاسخ‌ها و واکنش‌های جدیدی را برای بقا و موفقیت بیابند. در چنین وضعیتی کارآفرینی سازمانی بسیار اهمیت می‌یابد (۱۵). کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های از قبل تأسیس‌شده، با هدف سودآوری، نوسازی استراتژیک، ترویج نوآوری، کسب دانش به‌منظور جریان درآمدها در آینده و موفقیت‌های بین‌المللی ظهور یافته است (۲۲). از آنجا که یکی از چالش‌برانگیزترین رویکردهای راهبردی سازمان‌ها، به‌خصوص سازمان‌هایی که فناوری و دانش در آن حرف اول را می‌زند، بحث مدیریت دانش است، مدیریت دانش را می‌توان حلقه مفقوده این نوع سازمان‌ها در خلق و حفظ بهره‌وری و ایجاد مزیت رقابتی دانست. مدیریت دانش، چیزی نیست جز مدیریت سرمایه دانشی از ابتدا تا انتهای دوره حیات آن. مدیریت دانش به‌دنبال ایجاد و توسعه

دارایی‌های دانشی سازمانی است و با شناسایی و خلق و کاربرد و تسهیم دانش مرتبط است، ازاین‌رو در صورت موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش خلاقیت و نوآوری افزایش پیدا کرده، صرفه‌جویی‌های بسیار زیاد اقتصادی رخ می‌دهد و سازمان می‌تواند توان رقابتی خود را افزایش دهد. برای موفقیت و شکل‌گیری فعالیت کارآفرینانه به‌جز حضور فعال در اجتماع و شناسایی مناسب فرصت‌ها، وجود دانش و اطلاعات به‌روز و کارآمد به‌عنوان سرمایه نیز از اصول انکارناپذیر محسوب می‌شود. این سرمایه همان‌گونه که صاحب‌نظران و محققان امر دسته‌بندی کرده‌اند عبارت است از سرمایه‌های انسانی، فکری، اجتماعی، فیزیکی و ... که همگی در قالب سیستمی به‌هم‌تنیده در تلاش‌اند تا ضمن خلق دانش و اطلاعات به‌عنوان مزیت رقابتی، با عملیاتی کردن آن در راستای رفع نیازهای سایر افراد ارزش‌آفرینی کنند. این‌چنین است که رابطه بین کارآفرینی و سرمایه‌های یادشده رابطه‌ای چندوجهی است که در این میان رابطه کارآفرینی و مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارد، چراکه در عصر حاضر که عصر ارتباطات و اطلاعات مشهود است، در قالب شبکه اجتماعی سایر سرمایه‌ها تقویت می‌شود و به‌وسیله این سرمایه‌ها فعالیت کارآفرینانه معنا می‌یابد (۱۳). در این خصوص می‌توان مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی را به‌صورت زیر بیان کرد. مدیریت دانش فرایند جذب و اخذ دانش توسط متخصصان، کارشناسان و افراد حرفه‌ای در سازمان‌هاست و نتایج آن موجب می‌شود که گروه در مقابل مدیریت سازمان از قدرت، اعتبار و استقلال برخوردار شود و دانش خود را در برابر معادل مناسبی در اختیار مدیریت قرار دهد. ازاین‌رو مراحل فرایندهای مدیریت دانش عبارت‌اند از جست‌وجو و کسب دانش جدید، تولید و ایجاد دانش و یادگیری، ذخیره، توزیع دانش، نگهداری دانش (۶).

ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را مجموع منابع و ارزشی در نظر گرفته‌اند که در داخل شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است و از آن نشأت می‌گیرد. به عبارتی دیگر، سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای یک جامعه و کاهش هزینه‌های تبادلات و ارتباطات آنها می‌شود (۲۱). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه زیر جای می‌دهند: ۱. بعد ساختاری: شامل پیوندهای موجود در شبکه و تناسب سازمانی؛ ۲. بعد رابطه‌ای: این بعد بر ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌شود و شامل اعتماد، هنجارها، تعهدها و هویت است؛ ۳. بعد شناختی: شامل زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک (۲۱). کارآفرینی سازمانی به منزله مفهومی چندبعدی، ابعاد و مؤلفه‌های متعددی دارد که می‌توان آنها را شامل نوآوری، ایجاد سبک و کار جدید، پیشگامی، نوسازی راهبردی و ریسک‌پذیری در نظر گرفت. در این زمینه، ریسک‌پذیری شامل آمادگی سازمان برای استفاده از منابع، به‌منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها و آغاز پروژه‌ها، بدون اطلاع از نتایج و بازگشت سرمایه است. نوسازی راهبردی یک سازمان نیازمند تغییر و اصلاح در مأموریت سازمانی، سازماندهی مجدد و تغییرات گسترده در سیستم سازمانی یک سازمان است. پیشگامی، یک پیش‌بینی و رفتار برای رفع نیازهای آتی از طریق جست‌وجو و استفاده از فرصت‌هایی تعریف می‌شود که می‌تواند بر توسعه محصول یا بازار دلالت داشته باشد و در نهایت نوآوری به تولید و خلق محصولات، خدمات، فرایندها، فناوری‌ها، و مدل‌های جدید سبک و کار اشاره دارد (۲۳). با توجه به هدف و محدوده موضوعی، به‌مرور به نتایج برخی از مهم‌ترین تجربیات مرتبط انجام‌گرفته

اشاره می‌شود. مهدیان راد و قطبی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی کشور)» دریافتند که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش تأثیر معنادار دارد و مدل نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی ۸۶ درصد تغییرات در مدیریت دانش را تعیین می‌کند (۱۲). هنری (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی اعم از سازمان تربیت بدنی، فدراسیون‌های ورزشی ادارات کل تربیت بدنی استان‌های منتخب و آکادمی ملی المپیک» نشان دادند که در بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و فعالیت کسب دانش با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری پردازش‌یافته برای آزمون فرضیه است و در بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و به‌کارگیری دانش با استفاده از مدل معادلات ساختاری، خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری پردازش‌یافته برای آزمون فرضیه است (۱۴). پیران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمان (مورد مطالعه: شهرداری شهر قدس)» که از ضریب همبستگی و مدلسازی معادله‌ای ساختاری استفاده شده بود، نشان دادند که سرمایه اجتماعی و ابعاد سه‌گانه آن بر کارآفرینی سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارد (۳). رضایی و درینی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی (مورد مطالعه: شهرستان زاهدان)» دریافتند که هر یک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی شناختی، رابطه‌ای و ساختاری، اثر مثبت و معناداری بر متغیر وابسته داشته‌اند و در مجموع ۴۳ درصد از واریانس کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان زاهدان را تبیین کردند

(۵). محمدزاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه مدیریت دانش با کارآفرینی استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت» دریافتند که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش و استقرار دانش) با کارآفرینی رابطه معناداری دارند؛ ضمن اینکه ابعاد خلق دانش، تسهیم دانش و استقرار دانش می‌توانند کارآفرینی را پیش‌بینی کنند (۱۰). عبدلی و ابزری (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان «تعیین تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در شرکت آلفا سام اصفهان» به این نتایج دست یافتند که مدیریت دانش و ابعاد آن (کسب دانش، کاربرد دانش، تبدیل دانش، حفظ و نگهداری دانش) با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری دارند. همچنین ابعاد مدیریت دانش قادر به پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی‌اند (۷). دامنی و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش را از دیدگاه دبیران مراکز فنی و حرفه‌ای و کار دانش شهرستان داراب بررسی کردند و دریافتند بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی و همچنین ابعاد گردآوری دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش نیز با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. از این رو تغییرات کارآفرینی سازمانی تحت تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش است (۴). ایمانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی، رابطه مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی را در آموزش و پرورش بررسی کردند که نتایج آنان نشان داد، بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و از مؤلفه‌های مدیریت دانش تنها مؤلفه به‌کارگیری دانش، قادر به پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی است (۲). مدهوشی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در تحقیقی، اثرگذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی را (مطالعه موردی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط شرق مازندران) بررسی کردند و دریافتند بین مدیریت دانش و

کارآفرینی سازمانی و تسهیم دانش به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم اثرگذاری معناداری وجود دارد. همچنین به‌کارگیری دانش به‌صورت مستقیم بر فرایند کارآفرینی سازمانی اثر معناداری دارد. از سوی دیگر، اثرگذاری غیرمستقیم گردآوری (ذخیره دانش، ایجاد دانش و کسب دانش) بر کارآفرینی سازمانی با تسهیم و به‌کارگیری دانش تأیید شد (۱۱). عسگری‌پور و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های کارآفرین» دریافتند که مدیریت دانش و چهار شاخص آن (اشتراک و تسهیم دانش، ظرفیت سازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت منابع انسانی) بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبتی دارند (۸). مدل مفهومی پژوهش حاضر، مبین رابطه بین مدیریت دانش و ابعاد آن (ایجاد دانش، کسب دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش) و کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن (کسب‌وکار جدید، نوآوری در محصول و...، خودتجدیدی، ریسک‌پذیری و پیشگامی) با حفظ میانجی‌گری سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (بعد شناختی و بعد ساختاری) است. از آنجا که وزارت ورزش و جوانان عالی‌ترین مرجع تصمیم‌گیری ورزش کشور است، برای دست یافتن به اهداف عالی خود از جمله:

۱. پرورش نیروی جهانی و تقویت روحیه سالم در افراد،
۲. توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ ساختن فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم،
۳. ایجاد و اداره مراکز ورزش و توسعه و ترویج ورزش قهرمانی به‌منظور تحقق اهداف نظام،
۴. حل مسائل جوانان، اعتلا و رشد نسل جوان کشور، و استفاده بهینه از استعداد و توانایی‌های نسل جوان و
۵. حضور موفق در رویدادها و رقابت‌های بین‌المللی و جهانی باید از مدیریت دانش برخوردار باشد تا برای حل

مسائل جوانان و ورزش کشور کارآمدترین اطلاعات به‌روزر شده را داشته باشد.

با توجه به مسائل گفته‌شده، در پژوهش حاضر نقش سرمایه اجتماعی در رابطه با مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بررسی می‌شود. به این منظور پس از مرور ادبیات نظری و تجربی موجود، به تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از طریق توزیع پرسشنامه در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌پردازیم.

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان با سطح تحصیلات لیسانس به بالا در سال ۱۳۹۲ تشکیل می‌دادند (حدود ۴۰۰ نفر). برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که بر این اساس حداقل ۱۶۰ نفر نمونه مورد نیاز بود. برای رفع اثرهای پرسشنامه‌های گم شده و ناقص یا موارد پاسخ داده‌نشده توسط پاسخگویان روی نتایج پژوهش، نمونه آماری پژوهش حاضر از ۱۶۰ نفر به ۱۹۰ نفر افزایش داده شد و تعداد ۱۶۳ پاسخنامه تأیید شد که با شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه فرایندهای مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی بود که پرسشنامه فرایندهای مدیریت از مجموعه کتاب پژوهشنامه مقیمی (۱۳۸۴) اقتباس شده بود و توسط فانک و چویی^۱ (۲۰۰۹) تهیه شده بود (۱۶). این پرسشنامه دارای پنج بعد فرایندهای مدیریت دانش شامل اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره کردن دانش،

توزیع دانش و نگهداری دانش و شامل ۳۸ گویه است. سؤالات این پرسشنامه در جهت مثبت تنظیم شده و نمره‌گذاری آن براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم، نه مخالفم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است. همچنین پرسشنامه کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی توسط آشنا (۱۳۸۴) تهیه شده که شامل ۴۰ گویه است. ۲۰ گویه برای سنجش متغیرهای سرمایه اجتماعی و ۲۰ سؤال برای سنجش کارآفرینی سازمانی بود (۱). کارآفرینی سازمانی شامل هفت متغیر کسب‌وکار جدید، نوآوری در محصول و خدمات و فرایند، خودتجدیدی، پیشگامی، ریسک‌پذیری و رقابت تهاجمی؛ و سرمایه اجتماعی دارای دو بعد کیفیت و ساختاری بود. سؤالات این پرسشنامه در جهت مثبت و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده و نمره‌گذاری آن به‌ترتیب از ۵ به ۱ است. برای تعیین اعتبار صوری و محتوایی، پرسشنامه‌ها به استادان و سه نفر از متخصصان علم مدیریت نشان داده شد و آنان پس از بررسی و مطابقت سؤالات با متغیرهای اندازه‌گیری‌شده، پرسشنامه نهایی را تنظیم کردند. پایایی آنها نیز در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار آلفا برای هر متغیر به‌صورت جداگانه و به‌صورت کلی محاسبه و در جدول ۱ ارائه شده است.

در این پژوهش با توجه به گروه نمونه به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss-22 و AMOS18 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. از آمارهای توصیفی مانند رسم نمودار، میانگین، محاسبه مقادیر میانگین، انحراف استاندارد و ... برای توصیف داده‌ها و برای تحلیل آماری داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون یک‌متغیره برای

پیش‌بینی متغیر وابسته از روی متغیر مستقل برای معناداری رابطه‌ها استفاده شد.

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

مقدار آلفای کرونباخ	ملاک
۰/۹۴۲	مدیریت دانش
۰/۸۴۱	کسب دانش
۰/۸۲۳	ایجاد دانش
۰/۸۸۴	ذخیره دانش
۰/۸۹۳	توزیع دانش
۰/۸۳۳	نگهداری دانش
۰/۹۰	سرمایه اجتماعی
۰/۸۹	بعد ساختاری
۰/۸۸	بعد شناختی
۰/۸۴	کارآفرینی سازمانی
۰/۸۸۷	کسب‌وکار جدید
۰/۸۸۱	نوآوری در محصول و خدمات
۰/۸۳۱	ریسک‌پذیری
۰/۸۲۳	خودتجدیدی
۰/۸۱۲	پیشگامی

نتایج و یافته‌های تحقیق

در جدول ۲ مشخصات جمعیت‌شناختی جامعه مورد

مطالعه ارائه شده است.

جدول ۲. توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه مورد بررسی

متغیرها	جنس	وضعیت تأهل	سطح تحصیلات			سابقه خدمت				
گویه‌ها	مرد	زن	مجرد	متاهل	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	۱-۱۰	۱۱-۲۱	۲۱-۳۱
فراوانی	۱۰۸	۵۵	۳۷	۱۲۶	۸۶	۶۸	۵	۵۵	۷۳	۳۵
درصد فراوانی	۶۶/۷٪	۳۳/۳٪	۲۲/۲٪	۷۷/۸٪	۵۲/۸٪	۳۲/۲٪	۳۳/۱٪	۳۳/۵٪	۴۴/۷٪	۲۱/۷٪

جهت یافته‌های استنباطی تحقیق، در ابتدا لازم است

پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها کنترل شود. به این منظور

باید مطمئن شویم داده‌ها کجی و کشیدگی شدید نداشته

باشند. خروجی‌های مربوط به این پیش‌فرض در جدول ۳

نشان داده شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی مدل توزیع مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی

ردیف	متغیرها	M	SD	کجی	کشیدگی
		مقدار	مقدار بحرانی	مقدار	مقدار بحرانی
۱	بعد شناختی	۲۴/۵۵	۵/۵۴	-۰/۳۶۱	-۰/۰۷۶
۲	بعد ساختاری	۳۵/۶۴	۸/۳۳	-۰/۰۸۶	-۰/۲۴۴
۳	کسب‌وکار جدید	۷/۶۳	۲/۴۳	-۰/۰۰۲	-۰/۶۸۰
۴	نوآوری در محصول و ...	۱۴/۹۸	۴/۷۲	۰/۲۱۳	۰/۰۸۱
۵	خودتجدیدی	۷/۴۸	۲/۳۲	۰/۱۰۹	۰/۱۱۰
۶	ریسک‌پذیری	۴/۶۳	۱/۶۸	۰/۳۵۶	-۰/۴۱۷
۷	پیشگامی	۷/۳۸	۲/۵۵	۰/۲۰۵	-۰/۷۶۸
۸	نگهداری دانش	۵/۴۷	۱/۸۶	-۰/۱۸۵	-۱/۳۲۵
۹	توزیع دانش	۵/۵۶	۱/۸۰	-۰/۱۹۲	-۱/۰۱۰
۱۰	ذخیره دانش	۳۱/۸۶	۵/۰۴	-۰/۰۰۹	۲/۷۶۳
۱۱	ایجاد دانش	۱۶/۶۳	۵/۱۱	-۰/۱۵۴	-۰/۶۰۸
۱۲	اکتساب دانش	۱۷/۳۵	۴/۲۶	-۰/۰۱۱	۰/۴۵۲

مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی در جدول ۴ ارائه شده است. در ادامه جزییات مدل (مقادیر پارامترها و معناداری تفاوت آنها با صفر به‌ویژه برای ضرایب ساختاری) ارائه شده است.

با توجه به نتایج جدول ۳ چون مقادیر کجی و کشیدگی گزارش‌شده کمتر از مقدار بحرانی پیشنهادی نرم‌افزار است، می‌توان گفت که پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها برقرار است.

پس از تدوین و بررسی مدل‌های تحلیل عاملی باید برازش مدل کلی انجام گیرد. اطلاعات کلی مربوط به مدل

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی

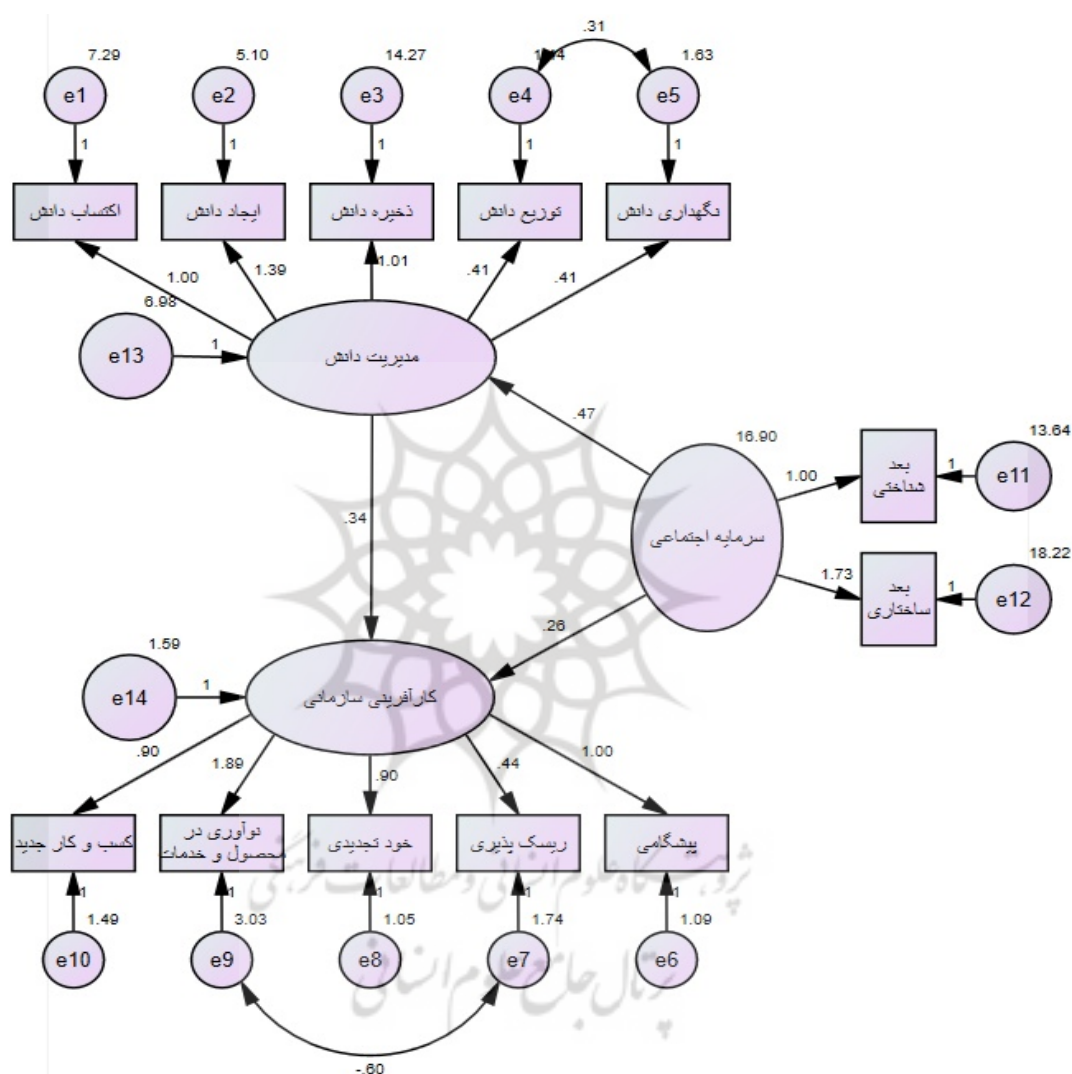
تفسیر	ملاک	میزان	شاخص‌های برازش
برازش مطلوب	χ^2 کمتر	۵۵/۵۴۳ (۴۹ df)	χ^2 (آماره آزمون) (df درجه آزادی)
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۲۳۳	p-value (سطح معناداری)
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴۷	GFI (شاخص نیکویی برازش)
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۱۶	AGFI (شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده)
برازش مطلوب	کمتر از قدر مطلق چهار	۰/۵۶۳	RMR (ریشه دوم میانگین مربعات خطای باقی‌مانده)
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹۳	TLI (شاخص توکر-لویس)
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۶۱	NFI (شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت)
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹۵	CFI (شاخص برازش تطبیقی)
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۲۹	RMSEA (ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد)
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۵	۰/۷۱۳	PNFI (شاخص برازش مقتصد هنجار شده)

است. در نتیجه بین مدل اندازه‌گیری شده و داده‌های تجربی تفاوت معناداری وجود ندارد و مدل برازشی برای داده‌ها مناسب است. حاصل تقسیم آماره آزمون بر درجه

برای بررسی کفایت مدل تمرکز بر روی شاخص‌های برازش کلی مدل است. بر مبنای نتایج جدول ۶ سطح معناداری مدل (۰/۲۳) بیشتر از سطح معناداری $\alpha=0/05$

CFI نیز بیشتر از ۰/۹ و نزدیک به یک گزارش شده که تأیید دیگری برای خوبی برازش مدل است. شاخص PNFI نیز در حد مطلوب گزارش شده و همگی تأییدی بر مدل برازش شده است که در شکل ۱ ارائه شده است.

آزادی برابر با ۱/۱۴ (کمتر از ۳ مطلوب) است. همچنین مقدار کوچک گزارش شده برای RMR و RMSEA به ترتیب ۰/۵۶ و ۰/۰۳ مناسب بودن مدل کلی توزیع مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی را تأیید می کنند. شاخص GFI، AGFI، TLI، NFI و



شکل ۱. مدل مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی

کلی بیان جزئیات مدل که در شکل ۱ نیز نمایش داده شده است، پردازیم. جدول ۵ تأثیرات برازش شده برای مدل را در قالب رگرسیون وزنی بیان می کند.

اکنون باید به بیان اطلاعات بیشتری از مدل در قالب مقادیر گزارش شده برای پارامترها و معناداری تفاوت آنها با صفر به ویژه برای ضرایب تأثیر یا ساختاری و در حالت

جدول ۵. مقادیر برازش‌شده پارامترهای مدل مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی

ردیف	مسیرهای مدل	b	SE	β	p-value	R^2
۱	سرمایه اجتماعی	۰/۴۷۲	۰/۰۸۰	۰/۵۹۲	***	۰/۳۵۰
۲	مدیریت دانش	۰/۳۴۲	۰/۰۵۹	۰/۴۸۴	***	۰/۷۰۳
۳	سرمایه اجتماعی	۰/۲۵۶	۰/۰۴۹	۰/۴۵۶	***	-
۴	مدیریت دانش	۱/۰۰۰	-	۰/۷۷۲	-	۰/۵۹۶
۵	مدیریت دانش	۱/۳۹۳	۰/۱۱۷	۰/۸۹۶	***	۰/۸۰۳
۶	مدیریت دانش	۱/۰۰۹	۰/۱۱۹	۰/۶۵۹	***	۰/۴۳۴
۷	مدیریت دانش	۰/۴۰۵	۰/۰۴۲	۰/۷۴۳	***	۰/۵۵۱
۸	مدیریت دانش	۰/۴۱۲	۰/۰۴۴	۰/۷۲۷	***	۰/۵۲۹
۹	کارآفرینی سازمانی	۱/۰۰۰	-	۰/۹۱۲	-	۰/۸۳۱
۱۰	کارآفرینی سازمانی	۰/۴۴۴	۰/۰۴۹	۰/۶۱۴	***	۰/۳۷۷
۱۱	کارآفرینی سازمانی	۰/۸۹۷	۰/۰۴۹	۰/۸۹۷	***	۰/۸۰۵
۱۲	کارآفرینی سازمانی	۱/۸۸۹	۰/۰۹۴	۰/۹۲۹	***	۰/۸۶۳
۱۳	کارآفرینی سازمانی	۰/۹۰۳	۰/۰۵۴	۰/۸۶۴	***	۰/۷۴۶
۱۴	سرمایه اجتماعی	۱/۰۰۰	-	۰/۷۴۴	-	۰/۵۵۳
۱۵	سرمایه اجتماعی	۱/۷۳۴	۰/۲۰۲	۰/۸۵۸	***	۰/۷۳۶

*** $P < ۰/۰۰۱$

نمونه نشان می‌دهد که مسیر سرمایه اجتماعی به مدیریت دانش، ۳۵ درصد از مقدار واریانس مدیریت دانش و دو مسیر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی به کارآفرینی سازمانی، ۷۰ درصد از مقدار واریانس کارآفرینی سازمانی را تبیین می‌کنند.

همچنین جدول ۶ تأثیرات غیرمستقیم استاندارد مسیرهای مدل را برای متغیرهای مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد.

در حقیقت مقادیر برازش‌شده پارامترهای مدل که در جدول ۵ گزارش شده، مربوط به مقدار برآورد استاندارد پارامترهای مدل است که در شکل ۱ نیز به صورت شهودی ارائه شده است. نتایج جدول سطح معناداری را برای ضرایب رگرسیونی بسیار نزدیک به صفر گزارش می‌دهد و می‌توان نتیجه گرفت که روابط بین آنها معنادار است. همچنین مقدار واریانس ارائه‌شده در ستون آخر، به عنوان

جدول ۶. تأثیرات غیرمستقیم استاندارد و غیراستاندارد مسیرهای مدل

سرمایه اجتماعی										
کارآفرینی سازمانی	کسب و ...	نوآوری در ...	خود تجدیدی	ریسک‌پذیری	پیشگامی	نگهداری دانش	توزیع دانش	ذخیره دانش	ایجاد دانش	اکتساب دانش
۰/۲۸۶	۰/۶۴۱	۰/۶۸۹	۰/۶۶۶	۰/۴۵۶	۰/۶۷۶	۰/۴۳۰	۰/۴۴۰	۰/۳۹۰	۰/۵۳۱	۰/۴۵۷
مدیریت دانش										
کسب‌وکار جدید	نوآوری در محصول و ...	خود تجدیدی	ریسک‌پذیری	پیشگامی						
۰/۴۱۸	۰/۴۵۰	۰/۴۳۴	۰/۲۹۷	۰/۴۴۱						

محصول، خدمات و فرایند (۰/۴۵)، خودتجدیدی (۰/۴۳)، ریسک‌پذیری (۰/۳۰) و پیشگامی (۰/۴۴) در سطح معناداری $\alpha = ۰/۰۵$ معنادار است.

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (۰/۲۹) در سطح معناداری $\alpha = ۰/۰۵$ معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم مدیریت دانش بر کسب‌وکار جدید (۰/۴۲)، نوآوری در

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر تدوین مدل مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران بود. یافته‌های تحقیق نشان داد بین مدیریت دانش و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد و در نهایت مدل مذکور از برازش مطلوبی برخوردار است. به‌منظور تبیین یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان گفت که دست‌کم دو انگیزه مقدماتی در محیط کسب‌وکار امروز وجود دارد که افراد، سازمان‌ها و حکومت را ملزم می‌کند که به آثار سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رشد اقتصادی و خلاقیت سازمانی توجه کنند (۱۲): ۱. اهمیت سازمان بر مبنای دانش و ۲. رشد اقتصاد شبکه‌ای‌شده. تغییرات سریع در محیط رقابتی و نیاز مشتریان، توجه به فرایند دانش‌آفرینی را به یکی از ضروریات سازمان‌های تجاری تبدیل کرده است. این بدان معنا نیست که سازمان‌های دولتی و غیرتجاری از توجه به این مسئله بی‌نیازند. توجه و تأکید به خلق و تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی می‌تواند این سازمان‌ها را در انجام وظایف خود و نیز پاسخگویی هرچه بهتر به خواسته‌های ذی‌نفعان و نیازهای عمومی یاری دهد. در مورد رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، می‌توان نتیجه گرفت که یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی ایجاد کند، سرمایه اجتماعی است (۲۱).

از سوی دیگر، به اعتقاد کگیوت و زندر^۱ (۱۹۹۶)، سازمان یک گروه اجتماعی است که مشخصه آن سرعت و کارایی در ایجاد و انتقال دانش است (۱۹). جونز^۲ (۲۰۰۱)

در پژوهشی بیان می‌دارد شبکه‌های اجتماعی نیز منبعی برای اشتراک مدیریت دانش یعنی ایجاد، تبادل و انتقال دانش تشکیل می‌دهند (۱۷).

ملوی^۳ و همکاران (۲۰۰۶) مطرح کردند که نظریه مدیریت دانش نقش مهمی در توسعه سرمایه اجتماعی در سطوح مختلف ایفا دارد (۲۰). زارعی و همکاران (۲۰۱۰) تأثیر همه جنبه‌های سرمایه اجتماعی (ساختاری، ارتباطی و شناختی) را بر اشتراک‌گذاری دانش تأیید کرده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده تطابق این فرضیه پژوهش با نظرهای صاحب‌نظران است (۲۴). مهدیان‌راد و قطبی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه تأثیر سرمایه اجتماعی و توسعه مدیریت دانش در سازمان امور مالیاتی کشور پرداختند که با نتیجه یافته این تحقیق همسوست (۱۲). هنری (۱۳۹۰) نیز در پژوهش مشابه در سازمان‌های ورزشی کشور به بررسی تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش پرداخت که با یافته‌های اولین زمینه تحقیق همسوست (۱۴). یافته دیگر پژوهش حاکی از وجود تأثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی است که این یافته با نتایج پژوهش‌های رضایی و درینی (۱۳۹۲)، پیران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴) و محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) همسوست (۱۰، ۳، ۵). در واقع یکی از مهم‌ترین سکوه‌های پرتاب کشورها به سمت توسعه و پیشرفت، مقوله کارآفرینی است. همان‌طور که می‌دانیم سرمایه اجتماعی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی تلقی می‌شود. در نتیجه سازمان‌ها می‌توانند با شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی خود و میزان اندوخته‌ای که از این نوع سرمایه دارند، درک بهتری از الگوی تعامل‌های بین‌فردی و گروهی داشته باشند و مسائل سازمانی خود، از جمله کارآفرینی را بهتر مدیریت و هدایت کنند. به‌علاوه نگرستن به کارآفرینی در چارچوب ساختارهای

1 . Kogut & Znder

2 . Jones

3 . Melloy

اجتماعی، راه را برای خلق یک چشم‌انداز وسیع در این زمینه هموار می‌سازد (۱۸). وزارت ورزش و جوانان نیز با توجه به وظایف متنوع و متعددی که در راستای امور ورزش کشور انجام می‌دهد، به خلاقیت و نوآوری و همچنین بهره‌گیری از فرصت‌های کارآفرینی نیازمند است. این مهم در وزارت ورزش و جوانان نسبت به سایر سازمان‌های وابسته به دولت‌ها یا سازمان‌های غیردولتی حساسیت بیشتری دارد. با توجه به اینکه وزارت ورزش و جوانان در ایران، بسیاری از مخارج خود را با درآمدهای خود تأمین می‌کند یا به تعبیر دیگر، به‌نوعی از بودجه دولت، تا حدودی مستقل است، بهره‌گیری از فرصت‌های کارآفرینانه موجب افزایش درآمد آن و به تعبیر آن، ارائه خدمات بیشتر به ذی‌نفعان و در نهایت، بهبود عملکرد سازمان در نزد مردم می‌شود. اما استفاده از فرصت‌ها، تنها از عهده کارکنان یک سازمان برمی‌آید؛ کارکنانی که با یکدیگر در ارتباط باشند و درک مشترکی از سازمان داشته باشند. برای تبیین یافته مذکور می‌توان گفت یکی از دغدغه‌های عمده و اصلی مدیران ارشد سازمان‌ها این است که از طریق کاربرد مؤثر دارایی‌های دانش به ایجاد تحکیم و توسعه نوآوری و بهبود کارآفرینی سازمانی بپردازند. امروزه افزایش رقابت بین سازمان‌ها در مقیاس جهانی سبب شده است که تفکیک یا عدم تفکیک حوزه‌های مدیریت دانش یا نوآوری موضوع چندان مهم و استراتژیک به‌شمار نیاید، در عوض، کاربرد مدیریت دانش در فرایندهای مدیریت نوآوری، موضوع مهم و راهبردی سازمان‌هاست که موجب می‌شود آنها عملکرد خود را ارتقا بخشند. در اقتصاد، سازمان‌هایی می‌توانند براساس دانش به‌طور موفق عمل کنند که روی فرصت‌های حاصل از دارایی‌های دانش سرمایه‌گذاری کنند. این سازمان‌ها فاتحان صنعت خواهند بود. اکنون سازمان‌ها سخت تلاش می‌کنند که به‌عنوان پیشگامان مهارت‌های مدیریت دانش

شناخته شوند و از این طریق، افراد تلاش و کوشش خود را به سمت کارآفرینی به‌کار گیرند. در واقع، هدف عمده مدیریت دانش ایجاد و سازماندهی محیطی است که در آن افراد دانش خود را توسعه دهند، با یکدیگر تبادل کنند، دانش دیگران را با دانش خود ترکیب کنند و در نهایت آن را به‌کار ببندند. از این‌رو مدیریت دانش خود سبب کارآفرینی می‌شود. این نتیجه تحقیق با نتایج تحقیقات عبدلی و ابزری (۱۳۹۱)، ایمانی و همکاران (۱۳۹۲)، مدهوشی و همکاران (۱۳۹۰)، محمدزاده و همکاران (۱۳۹۱)، دامنی و همکاران (۱۳۹۲) و عسگری پور و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد (۱۱،۹،۸،۷،۴،۲). در بیان دلایل احتمالی همسو بودن و مقایسه با پژوهش‌های مذکور می‌توان گفت نتایج تحقیق عبدلی و ابزری (۱۳۹۱) در شرکت آلفا سام اصفهان نشان می‌دهد که این شرکت با قالب صنعتی از طریق نوآوری در فعالیت‌ها و ارتقای فناوری، توسعه و ترویج دانش فنی در سطح کشور به‌دنبال اجرای فرایندهای مدیریت دانش جهت تحقق کارآفرینی سازمانی است (۷). به‌نظر می‌رسد که وزارت ورزش و جوانان نیز برای رسیدن به آرمان‌های خود با تنوع و به‌روز کردن زمینه‌های اصلی فعالیت‌های سازمان، کسب منابع ذی‌نفعان، انعطاف‌پذیری و نوآوری در تولید خدمات و محصولات، بهبود مستمر و بیشتر فعالیت‌ها منطبق با استانداردهای قابل قبول و ارتقای توان رقابتی، نیازمند مدیریت دانش هوشمند است. نتایج تحقیق دامنی و همکاران (۱۳۹۲) در مراکز فنی و حرفه‌ای کار و دانش شهرستان داراب نشان می‌دهد که این مراکز به‌منظور توسعه آموزش هنرجویان، مربیان و مدرسان مراکز فنی و حرفه‌ای و کار و دانش در رشته‌های مربوط به فناوری جدید و کارآفرینی نیازمند مدیریت دانش است (۴). به‌نظر می‌رسد ورزش، نهاد و فرایندی فرهنگی و تربیتی است، از این‌رو وزارت ورزش و جوانان

نیز برای تربیت و شناسایی و سازماندهی استعدادها و توانمندی نسل جوان ورزشکار، تعلیم و تربیت داوران و مربیان سراسر کشور و کارآفرین ساختن نیروهای دانش‌محور سازمان، نیازمند مدیریت دانش است. نتایج تحقیق مدهوشی و همکاران (۱۳۹۰) در کسب‌وکار کوچک و متوسط شرق مازندران نشان می‌دهد که صنایع کوچک و متوسط از طریق چهار کانال کارآفرینی، نوآوری، تغییر فناوری، پویایی صنعت و در نهایت ایجاد فرصت‌های شغلی و افزایش درآمد بر اقتصاد جهانی تأثیر می‌گذارند (۱۱). به‌دنبال مدیریت دانش‌محور است که به‌نظر می‌رسد ورزش در عصر حاضر به‌صورت حرفه‌ای دنبال شده و دیگر نمی‌توان به این مقوله تنها به‌عنوان یک تفریح برای سلامتی جسم نگاه کرد. بی‌شک با رویکرد جدیدی که جوامع مختلف در حوزه ورزش در پیش‌گرفته‌اند، باید معترف بود که اگر نتوانیم در این حوزه همانند سایر کشورها به امر حرفه‌ای‌گری بپردازیم، بی‌تردید در عرصه رقابت، حرفی برای گفتن نخواهیم داشت. از این‌رو بهترین گزینه این است که در حوزه ورزش هم کارآفرینی داشته باشیم و در وزارت ورزش و جوانان نیز زمانی کارآفرینی سازمانی محقق خواهد شد که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان که مسئول اصلی سیاست‌های راهبردی ورزشی کشورند، مدیریتی دانش‌محور داشته باشند. نتایج پژوهش ایمانی و همکاران (۱۳۹۲) در آموزش و پرورش بندرعباس نشان می‌دهد که آموزش و پرورش برای تقویت روحیه تحقیق، تعقل و تفکر و بررسی و تعمق، نقد و ابتکار و رسیدن به اهداف علمی آموزشی و اقتصادی، شناخت، پرورش و هدایت استعدادهای افراد در جهت اعتلای فرد و جامعه و سوق دادن به سمت خوداشتغالی و کارآفرینی، شناخت مشاغل مولد جهت افزایش درآمد ملی، رفع بیکاری و وابستگی اقتصادی اجرای فرایندهای مدیریت دانش اثربخش الزامی است (۲). به‌نظر می‌رسد وزارت

ورزش و جوانان نیز برای هدایت فعالیت‌های آموزشی به‌سوی طرح‌ها و برنامه‌های سودآور و ایجاد کسب‌وکار جدید از طریق بررسی و تحقیق مضاعف، تقویت و بهبود نوآوری و ابداع به‌منظور افزایش کارایی و اثربخشی، افزایش قدرت فکر کردن و اندیشیدن، افزایش حداکثر استفاده از پتانسیل‌های نیروی انسانی خلاق و مبتکر در جهت کارآفرینی و عملیاتی کردن سیاست‌های اعلام‌شده در زمینه کارآفرینی سازمانی، نیازمند مدیریتی دانش‌محور است که بتواند زمینه‌های پرورش و تولد کارآفرینی را در وزارت ورزش و جوانان بیشتر کند. نتایج پژوهش عسگری‌پور گلوپک و همکاران (۱۳۹۱) در سازمان‌های کارآفرین استان سیستان و بلوچستان نیز نشان می‌دهد که این سازمان‌ها درصدد رشد پیوسته و پایدار از طریق به‌دست آوردن قابلیت‌های نوین، گسترش ظرفیت‌ها و قدم گذاشتن به عرصه‌های جدید کسب‌وکارند (۸). لازمه این امر، نهادینه شدن کارآفرینی سازمانی در فرهنگ یک سازمان و مورد پذیرش بودن در میان تمامی اعضای سازمان است. سازمان‌های کارآفرین موفق بر پایه تفکر معناداری از نوآوری اداره می‌شوند، پس این امر مهم حاصل نخواهد شد، مگر با اجرای فرایندهای مدیریت دانش. به‌نظر می‌رسد که وزارت ورزش و جوانان در قیاس با دیگر سازمان‌ها از جمله سازمان‌های کارآفرین استعداد و توانایی زیادی برای رشد دارد و این امر نیز برخاسته از رویکرد نوآوری است. در حقیقت وجود حس کارآفرینی در سازمان، آن را به سویی سوق می‌دهد که بقای خویش را در استمرار نوآوری و حفظ رضایت‌مندی مشتری در صحنه اقتصاد جهانی بیابد. از آنجا که وزارت ورزش و جوانان نیز در پی اکتشاف فرصت‌ها و قابلیت‌ها در جهت توسعه کارآفرینی، نوآوری و سودآوری و کسب‌وکار جدید است، پس نیازمند مدیریت دانش است. نتایج تحقیق محمدزاده و همکاران (۱۳۹۱) در استادان دانشگاه آزاد

سازنده نوین سازمان هستند. بنابراین کارآفرینی سازمانی هم بیشتر می‌شود. در حقیقت تربیت بدنی به‌عنوان عرصه‌ای گسترده، زمینه‌های فراوانی از فرصت‌های جدید برای اشتغال در ورزش ایجاد می‌کند که ویژگی آن نوآوری و خلاقیت در تولید و ارائه خدمات به جامعه است که سبب پیشرفت روزبه‌روز ورزش کشور در عرصه جهانی می‌شود. بر همین اساس نیاز است که سازمان‌ها برای رسیدن به تعالی و پویایی بیشتر، به ترویج دانش در سطح سازمان بپردازند.

تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان که در انجام پژوهش همراهی و مساعدت به‌عمل آوردند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

اسلامی واحد مرودشت نشان می‌دهد که مفهوم مدیریت دانش سرمایه‌ای ضروری در مؤسسات آموزش عالی است. آموزش عالی اولین رکن اساسی در آموزش است که از بدنه آموزش عالی نیروهای خلاق و کارآفرین و نوآور متولد می‌شود (۹). معمولاً این مؤسسات ساختار اطلاعاتی جدید و مدرن دارند، پس نیاز مبرم و کلیدی به مدیریت دانش است. به‌نظر می‌رسد وزارت ورزش و جوانان نیز برای رشد و پویایی خود، پرورش قهرمانان ورزشی، یافتن استعدادها و ورزشی، پرورش نیروهای خلاق و کارآفرین نیازمند مدیریت دانش قوی است. بنابراین مدیریت مبتنی بر دانش به‌علت توجه خاصی که به آموزش کارکنان دارد، بسترهای پیاده‌سازی کارآفرینی سازمانی را مهیا می‌کند. با توجه به تعاریف و یافته‌های مذکور می‌توان گفت که هرچه اجرای فرایندهای مدیریت دانش در مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بیشتر باشد، آنها بیشتر در پی ایجاد نوآوری، ایده‌پردازی، تغییرات بنیادی و

منابع و مآخذ

۱. آشنا، مصطفی (۱۳۸۴). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در پارس اراک»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، ص ۱۱۰-۱۰۵.
۲. ایمانی، جواد؛ پوران، جهانگیر؛ زارع، معصومه؛ ایمانی، اسماعیل؛ منفرد، طوبی (۱۳۹۲). «تبیین رابطه مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش»، بانک مقالات و پروژه‌های فارسی. www.articles-modir.blogfa.com/post/141
۳. پیران‌نژاد، علی؛ کولیوند، اسحاق؛ غفاری، علی (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری شهر قدس)»، نشریه مدیریت دولتی، ش ۱، ص ۵۳-۴۱.
۴. دامنی، حسین؛ صادقی، سارا؛ ذوالفقار، مهناز؛ منفردی، طوبی؛ سالاری، حجت (۱۳۹۲). «تبیین رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران مراکز فنی و حرفه‌ای و کار و دانش شهرستان داراب»، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، دانشگاه مازندران، ایران، ص ۱۰-۱.
۵. رضایی، روح‌اله؛ درینی، روح‌اله (۱۳۹۲). «بررسی نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی (مورد مطالعه: شهرستان زاهدان)»، نشریه مدیریت دولتی، ش ۳، ص ۶۲-۴۳.
۶. صالحی، علی؛ احمدی، سید علی (۱۳۹۱). «مدیریت دانش کتاب فردا»، چ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، ص

۷. عبدلی، غزاله؛ ابزری، مهدی (۱۳۹۱). «تعیین تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در شرکت آلفاسام اصفهان»، همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه پیام نور خوانسار، اصفهان، ایران، ص ۱۴-۱.
۸. عسگری پور گلوپیک، حسین؛ گرگیچ، مریم؛ حسن‌زاده، فریبا (۱۳۹۱). «بررسی ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی»، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، تهران، ایران، ص ۱۶-۱.
۹. محمدزاده، کمال؛ کشاورز، محمد؛ دیندارلو، سیاوش (۱۳۹۱). «رابطه مدیریت دانش با کارآفرینی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت»، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، تهران، ایران، ص ۱۵-۱.
۱۰. محرم‌زاده، مهرداد؛ کاشف، میرمحمد؛ بهنوش، شیما (۱۳۸۹). «ارتباط سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی»، پژوهش در علوم ورزش، ش ۲۶، ص ۱۳۹-۱۲۳.
۱۱. مدهوشی، مهرداد و ساداتی، عبدالرحیم (۱۳۹۰). «بررسی اثرگذاری فرآیند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمان (مطالعه موردی، کسب‌وکارهای کوچک و متوسط شرق مازندران)»، نشریه توسعه کارآفرینی، ش ۱۲، ص ۲۷-۷.
۱۲. مهدیان راد، امیر احمد؛ فضلی، صفر (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش (مطالعه موردی سازمان امور مالیاتی کشور)»، پژوهشنامه مالیات، ش ۱۲، ص ۳۲۱-۲۹۱.
۱۳. ناهید، مجتبی (۱۳۹۰). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی»، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران، ص ۲۱-۱.
۱۴. هنری، حبیب (۱۳۹۰). «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ش ۱، ص ۱۰۵-۸۵.
15. Bojica, A. M., Mar Fuentes, M. D. (2011). "Knowledge acquisition and corporate entrepreneurship; Insight from Spanish SMES in the ICT sector". Journal of World Business, 47(3), pp: 397-408.
16. Fong, P. S. W., Choi, S. K. Y. (2009). "The processes of knowledge management in professional services firms in the construction industry acritical assement of both theory and paraice". Journal of knowledge Management, 13(2), pp: 110-126.
17. Jones, P. M. (2001). "Collaborative knowledge management, social networks, and organizational learning". Systems, Social and Internationalization Design Aspects of Human-Computer Interaction, 2, 306-309.
18. Kavooosi, A. Q., Kiasi, H. (2009). "Examine the role of social capital in the development of etrepreneurship". Journal of Social Sciences, 40, 76-49.
19. Kogut, B., Zander, U. (1996). "What do firms do? Coordination, identity and learning". Organization Science, 7(5), pp: 502-518.
20. Melloy, M. W., Jorna, R. J., Engelen, J. (2006). "Rethinking social capital theory: Aknowledge management perspective". Journal of Knowledge Management, 10(5), pp: 124-136.
21. Nahapiet, J. Q., Ghoshal, S. (1990). "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage". Academy of Management Review, 23(2), pp: 242 -260.

22. Ozdemirci, A. (2011). "Corporate entrepreneurship and strategy process: A performance based research on Istanbul market". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, pp: 611-626.
23. Scheepers, M., Hough, J. Q., Bloom, J. (2008). "Nurturing the corporate entrepreneurship capability". *Journal of Southern African Business Review*, 12(3), pp: 50-75.
24. Zarei, M, H., Alvani, M., Jandaghi, G., Pashazadeh, Y. (2010). "Designing and clarifying knowledge sharing model in administrative agencies to improve the performance". *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 22(22), pp: 101-111.

