



تدوین مدل ارتباطی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان

لقمان کشاورز^{۱*}، ابوالفضل فراهانی^۲ و اعظم اعظمیان بیدگلی^۳

۱- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

۲- استاد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

۳- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۵/۱۹

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بود.

روش‌شناسی: جامعه آماری پژوهش، همه کارکنان شاغل در اداره کل ورزش و جوانان و شهرستان‌های استان اصفهان بود (N=۴۵۰) که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۵۷ نفر به طور تصادفی برای نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش، از سه پرسشنامه رهبری دانش ویتلا (۲۰۰۴)، سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۱) و سرمایه اجتماعی خیرخواه (۲۰۱۱) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به تایید ۱۵ تن از متخصصان رسید و پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری دانش ۰/۹۷، سرمایه فکری ۰/۸۹ و سرمایه اجتماعی ۰/۸۹ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله تی تک نمونه‌ای و معادلات ساختاری استفاده شد.

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد که رهبری دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، در حد مطلوب قرار دارند. بین سرمایه اجتماعی با رهبری دانش، سرمایه فکری با رهبری دانش، سرمایه فکری با سرمایه اجتماعی و رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی، ارتباط معناداری وجود دارد؛ همچنین مدل ارتباطی رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی، از برازش مطلوب برخوردار است.

نتیجه‌گیری: برای توفیق بیشتر اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، توجه به عوامل نامحسوس رهبری دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی و مدل ارتباطی آنها توصیه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رهبری دانش، سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی، اداره کل ورزش و جوانان، منابع انسانی.

مقدمه

برای توفیق سازمان‌ها در قرن بیست و یکم، توجه به عوامل نامحسوس و ارتباط بین آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا، توجه به عوامل نامحسوس در کنار عوامل محسوس در سازمان‌های ورزشی مانند ادارات کل ورزش و جوانان که از نهادهای وابسته به وزارت ورزش و جوانان بوده، از اعتبارات دولتی استفاده می‌کنند، اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها به دلیل مسئولیت خود در اداره و مدیریت هیئت‌های مختلف ورزشی و ادارات ورزش و جوانان شهرهای گوناگون و محدودیت منابع مالی برای توفیق در مأموریت خود با چالش‌های مختلفی روبرو هستند. از این‌رو به نظر می‌رسد، توجه به سطح مطلوب عوامل نامحسوس سازمانی مانند، رهبری دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی و مدل ارتباطی بین آن‌ها که از نحوه تعامل بخش مدیریتی، اندیشه و تفکر و پیوند و ارتباط بین منابع انسانی ریشه می‌گیرد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد. در این راستا، رهبری دانش عبارت است از هر نوع نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی و ضمنی) که دانش جدید و با اهمیت را در روش‌هایی که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج می‌کند تا خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد (منزور^۱، ۲۰۱۱). ویتلا^۲ رهبری دانش را به سه مولفه گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرآیند یادگیری فردی و گروهی تقسیم‌بندی می‌کند (اردلان، ۱۳۹۱) سرمایه فکری نیز، عبارت است از ارزش اقتصادی سه دسته از دارایی‌های نامشهود سازمانی (سرمایه انسانی، ساختاری و مشتری). سرمایه انسانی در برگزیده منابع انسانی داخل سازمان با دانش اطلاعات، تجربیات، مهارت‌ها، خلاقیت و نوآوری است. سرمایه ساختاری اشاره به سیستم‌های سخت افزاری و نرم‌افزاری شبکه‌های توزیع شده به هم پیوسته دارد. مشتریان و سرمایه مشتری، حامیان سازمانی و مشتریان درون و بیرون از سازمان‌ها است (شهابت^۳، ۲۰۰۸). از سویی دیگر، سرمایه اجتماعی طبق نظر بسیاری از اندیشمندان به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و از طریق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود؛ به طوری که بوردیو^۴ در سال ۱۹۸۶ سرمایه اجتماعی را شبکه‌ای از روابط متقابل سازمان یافته و بادوام می‌داند (اصغری مغالو، ۱۳۹۰). پاتنام^۵ نیز در سال ۲۰۰۰، سرمایه اجتماعی را به عنوان شبکه‌های اجتماعی، هنجارهای ارتباط متقابل، اعتماد و قابلیت اعتماد ناشی از آن تعریف کرده است. در واقع وی در تعاریف خود به روابط میان افراد و منابع اجتماعی توجه دارد که چنین ارتباطاتی ایجاد می‌کنند (الوانی، ۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی از زیر مولفه‌های اعتماد^۶، مشارکت^۷، انسجام^۸، تعاون^۹، احترام متقابل^{۱۰} و شبکه اجتماعی^{۱۱} تشکیل شده است (امینی، ۱۳۸۷).

در خصوص ارتباط بین این سه عامل نامحسوس، مطالعات محدودی انجام شده است؛ اما بین دو عامل از سه عامل ذکر شده تحقیقات متعددی به ویژه در سازمان‌های غیر ورزشی انجام شده است. در این راستا، هافمن^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی دریافتند، سازمان‌های با سطوح بالای سرمایه اجتماعی نسبت به سازمان‌های با سطوح پایین سرمایه اجتماعی، دارای قابلیت‌های مدیریت دانش بیشتری هستند. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی با اداره دارایی‌های دانشی و فکری در سازمان،

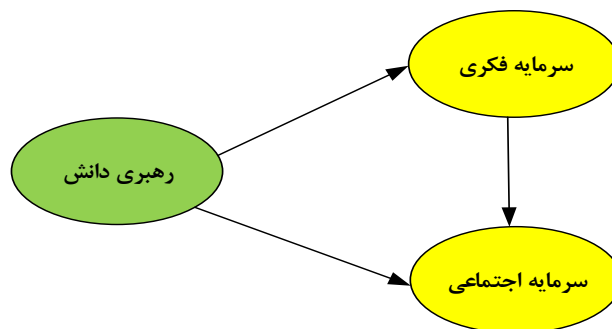
1. Manzoor
2. Vitala
3. Shehabat
4. Bourdieu
5. Putnam
6. Trust
7. Participation
8. Solidarity
9. Cooperation
10. Mutal respect
11. Social network
12. Hoffman

شرایط به کارگیری فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان را تسهیل می‌کند. رودز^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان مدل یکپارچگی یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی روی انتقال اثربخش دانش چنین دریافتند که ظرفیت جذب، مفهوم یادگیری و قابلیت یکپارچگی در یادگیری سازمانی، بالاترین رابطه مثبت را با فرایند نوآوری در انتقال دانش دارد و فرآیندهای یادگیری سازمانی، مهم‌تر از شبکه‌های سرمایه اجتماعی در چارچوب انتقال دانش هستند. استیر^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش دریافتند که سرمایه اجتماعی، یک نقش تعیین کننده را در زیرساخت تمام فعالیت‌های تسهیم دانش در شرکت‌های ساختمانی دارد. یافته‌های لینا و آستا^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی بیانگر این است که رهبری بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق تأثیر دارد. لپزداس^۴ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای دریافت، سازمان‌هایی که از مدیریت سرمایه فکری بهره‌مند هستند، در نگاه به سرمایه‌های انسانی و تبدیل بهینه آن به ابزاری جهت ارتقای سرمایه‌های مالی و اعتباری سازمان خود موفق‌تر عمل می‌کنند. یافته‌های مناچی^۵ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در کشورهای در حال توسعه موید این است که بین تمام جنبه‌های سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری، رابطه‌ای) با دانش مدیریت، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهشی که الوانی و همکاران (۱۳۸۶) تحت عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش سازمانی در گروه‌های سازمانی شرکت‌های داده‌پردازی ایران انجام دادند، دریافتند که وجود سرمایه اجتماعی در گروه‌های سازمانی شرکت داده‌پردازی ایران بر توسعه فعالیت‌های نرم (فعالیت‌های انتقال و خلق دانش) فرایند مدیریت دانش موثر بوده است. در پژوهشی که هانگ^۶ (۲۰۰۴) تحت عنوان رابطه میان سرمایه فکری و خلق دانش انجام داد، دریافت که تمام ابعاد سرمایه فکری با خلق دانش در ارتباط هستند و تحت تأثیر تولید دانش قرار دارند. رضایی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش سرمایه فکری و مدیریت دانش در بهبود کیفیت ارائه خدمات دریافتند، بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و ابعاد آن با مقدار کیفیت ارائه خدمات از دیدگاه مشتریان رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. مطالعات محسنی فرد و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری و مدیریت دانش، رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ همچنین یافته‌های تکمیلی موید این بود که سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌های سازمان به شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه های فکری و مدیریت دانش سازمان، کمک بسیار نماید. نتایج پژوهش هنری (۱۳۹۰)، موید این است که در سازمان‌های ورزشی سطح سرمایه اجتماعی نامطلوب و سطح مدیریت دانش به ویژه در فعالیت‌های کسب دانش، ثبت دانش و کاربرد دانش مطلوب است. پارسا مهر و همکاران (۱۳۹۲)، در مطالعه‌ای سطح سرمایه اجتماعی نوجوانان ورزشکار را مطلوب گزارش کرد. بیغرض و همکاران (۱۳۹۵) نیز، سطح سرمایه اجتماعی را در تیم‌های لیگ برتری استان فارس مطلوب گزارش کردند. یافته‌های خداداد کاشی و همکاران (۱۳۹۳)، موید این است که سطح سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی ایران نامطلوب است. بدری آذرین و همکاران (۱۳۹۰)، سطح مدیریت دانش را در منابع انسانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی مطلوب گزارش کردند. در این راستا یافته‌های پورمردی و همکاران (۱۳۹۲)، موید این است که در بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی و شرقی سطح سرمایه اجتماعی در حد متوسط و سرمایه فکری و مدیریت دانش در حد مطلوب قرار دارد؛ همچنین بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با مدیریت دانش در این منابع انسانی این ادارات کل ارتباط معناداری وجود دارد. در پژوهشی که قنبری و همکاران (۱۳۹۲)، تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری

1. Rhodes
2. Styhre
3. Lina and Asta
4. Lopes dos
5. Monaghi
6. Hang

دانش با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا همدان انجام دادند، دریافتند که بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین نتایج تکمیلی بیانگر این بود که از بین مؤلفه‌های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرآیند یادگیری فردی و گروهی، بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارد. در پژوهشی که ابیلی و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی انجام دادند، دریافتند از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، چهار بعد شبکه‌ها، اعتماد، روابط و فهم متقابل به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات مدیریت دانش (متغیر ملاک) را دارند و مؤلفه‌های تعهد، ارزش‌ها و همکاری به دلیل نداشتن سهم معنادار در پیش‌بینی مدیریت دانش از معادله حذف شدند. در پژوهش حشمتی و همکاران (۱۳۹۲)، تحت عنوان تبیین تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در دانشگاه امام علی (ع) مشخص شد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بعد رابطه سرمایه اجتماعی، کمترین همبستگی را با سرمایه فکری داشته است. در پژوهشی که زرگر (۱۳۹۱) تحت عنوان تأثیر سرمایه فکری و اجتماعی بر مدیریت دانش و نقش آن بر اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی ایران انجام دادند، مشخص شد که سرمایه فکری، تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش دارد. یافته‌های اصغری مغالو (۱۳۹۰) در پژوهشی موید این است که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش مدیران و دبیران در دبیرستان‌های شهرستان اهر، رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش استاموف و تیمون^۱ (۲۰۰۳) نیز، موید این است که نقش سرمایه اجتماعی در بهبود مدیریت دانش، منجر به کسب عملکرد بالاتر در سازمان می‌شود.

همان طوری که مطالعه مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان می‌دهد، در بسیاری از سازمان‌ها به ارتباط بین رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی به طور جداگانه توجه شده، مطالعات متعددی نیز در این حوزه انجام شده است که نتایج مختلفی به دست آمده است؛ اما ارتباط این سه عامل نامحسوس سازمانی در بسیاری از سازمان‌های ورزشی و غیر ورزشی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است؛ لذا از آنجا که دغدغه اصلی بسیاری از مدیران در سازمان‌های ورزشی همچون سایر سازمان‌ها، اثربخشی سازمان تحت مدیریت خود است و از اثربخشی به عنوان یک ابزار رقابتی به منظور توفیق در دست‌یابی به اهداف و مأموریت سازمانی استفاده می‌شود، در چنین شرایطی رهبری دانش، عامل کلیدی برای توسعه در سازمان‌های ورزشی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد و در صورتی که با سایر عوامل نامحسوس مانند سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی ترکیب و نحوه ارتباط آن مشخص شود، یک هم‌افزایی از دانش، تفکر اندیشه و تعاملات منابع انسانی بوجود می‌آید. از این‌رو پژوهش حاضر در صدد است، به این سؤال پاسخ دهد که مدل ارتباطی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان چگونه است؟ آیا مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است؟



شکل ۱- مدل مفهومی ارتباط رهبری دانش و سرمایه فکری با سرمایه اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان

روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، همه کارکنان شاغل در اداره کل ورزش و جوانان و شهرستان‌های تابعه استان اصفهان به تعداد ۴۵۰ نفر بود که ۱۵۷ تن به طور تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان به عنوان نمونه تحقیق برگزیده شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش، از سه پرسشنامه سنجش رهبری دانش ۲۶ سئوالی ویتلا (۲۰۰۴) با سه مولفه یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی، پرسشنامه ۲۰ سئوالی سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۱) حاوی سه زیر مولفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری و پرسشنامه ۱۷ سئوالی سرمایه اجتماعی خیرخواه (۲۰۱۱) با سه زیر مولفه سرمایه ارتباطی، سرمایه شناختی، سرمایه ساختاری استفاده شد. روایی صوری و محتوایی هر سه پرسشنامه، به تایید ۱۵ تن از متخصصان رسید و پایایی پرسشنامه‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری دانش ۰/۹۷، پرسشنامه سرمایه فکری ۰/۸۹ و سرمایه اجتماعی ۰/۸۹ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی میانگین، درصد، انحراف استاندارد و جدول توزیع فراوانی و روش‌های آماری استنباطی از جمله، کلموگروف اسمیرنوف، تی تک نمونه‌ای و معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی با کمک دو نرم افزار اسپاس پی‌اس و لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد که ۱۲ درصد منابع انسانی مورد بررسی بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۶/۵ درصد آنها در محدوده ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۱/۵ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۰ درصد نیز بیش از ۵۱ سال سن دارند. ۱ درصد نمونه‌ها، دارای مدرک زیر دیپلم، ۲۴ درصد دارای مدرک دیپلم یا کاردانی، ۴۹ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱ درصد نیز، دارای مدرک دکتری هستند. ۴۱ درصد پاسخگویان دارای، ۱ تا ۱۰ سال سابقه کار، ۳۹ درصد دارای ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۰ درصد دارای ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کار می‌باشند.

همان طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، به دلیل این که در هر سه متغیر رهبری دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی کارکنان $P < 0/05$ است، لذا مقدار آزمون هر سه متغیر با میانگین محاسبه شده، تفاوت آماری معناداری دارد؛ لذا از آنجا که میانگین هر سه عامل از مقدار آزمون بزرگ‌تر است، بنابراین رهبری دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان در سطح مطلوب قرار دارد.

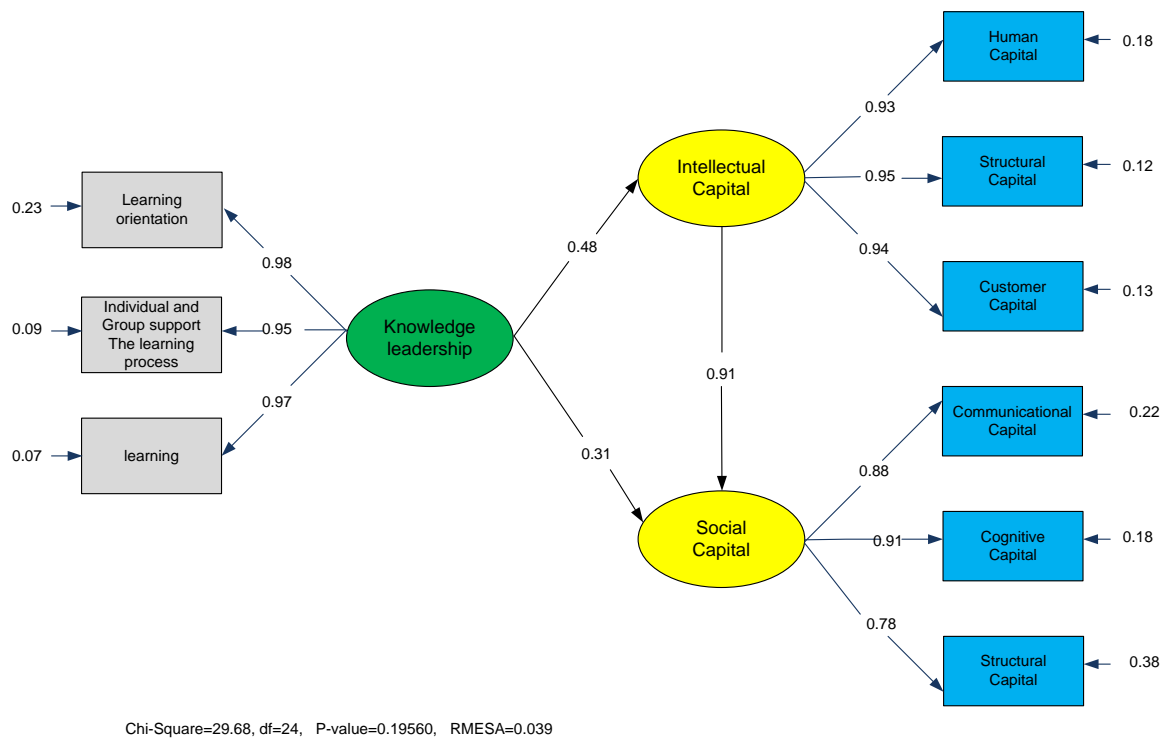
جدول ۱- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین رهبری دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی کارکنان با وضعیت متوسط

مقدار آزمون: ۳						
میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	
۳/۲۰	۱/۰۹۵	۲/۲۶	۱۵۶	۰/۰۲۵	۰/۲۰	رهبری دانش
۴/۵۲	۱/۲۴۳	۵/۲۶۳	۱۵۶	۰/۰۰۱	۱/۵۲	سرمایه فکری
۴/۸۵	۱/۱۷۶	۹/۰۹۶	۱۵۶	۰/۰۰۱	۰/۸۵	سرمایه اجتماعی

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات بین رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی و همچنین مولفه‌های آنها معنادار است؛ لذا همه متغیرها با هم ارتباط مثبت و معناداری دارند.

جدول ۲- ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین متغیرهای رهبری دانش و سرمایه فکری با سرمایه اجتماعی

ارتباط بین متغیرها	برآورد
رهبری دانش ← سرمایه فکری	۰/۴۸
سرمایه فکری ← سرمایه اجتماعی	۰/۹۱
رهبری دانش ← سرمایه اجتماعی	۰/۳۱
رهبری دانش - گرایش به یادگیری	۰/۹۸
رهبری دانش - جو حمایتی یادگیری	۰/۹۷
رهبری دانش - حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی	۰/۹۵
سرمایه فکری - سرمایه انسانی	۰/۹۳
سرمایه فکری - سرمایه ساختاری	۰/۹۵
سرمایه فکری - سرمایه مشتری	۰/۹۴
سرمایه اجتماعی - سرمایه ارتباطی	۰/۸۸
سرمایه اجتماعی - سرمایه شناختی	۰/۹۱
سرمایه اجتماعی - سرمایه ساختاری	۰/۷۸



شکل ۲- مدل ارتباطی رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان

شکل (۲)، مدل ارتباطی استاندارد سرمایه فکری با رهبری دانش و سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. در ارتباط بین رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی، جو حمایت یادگیری ۰/۹۸، یادگیری ۰/۹۷، حمایت از یادگیری فردی و گروهی و سرمایه ساختاری ۰/۹۵، سرمایه مشتری ۰/۹۴، سرمایه انسانی ۰/۹۳، سرمایه شناختی ۰/۹۱، سرمایه ارتباطی ۰/۸۸ و سرمایه ساختاری، ۰/۷۸ بیشترین نقش را برعهده دارند.

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که مدل ارتباطی رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در جهت برآزش، از وضعیت مطلوبی برخوردار است. تمامی شاخص‌های تناسب مدل نشان دهنده، برآزش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

جدول ۳- شاخص‌های برآزش مدل ارتباطی رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی

شاخص	برآورد	ملاک	تفسیر
نسبت خی دو به درجه آزادی	۱/۲۳۷	کمتر از ۳	برآزش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۳۹	کمتر از ۰/۰۵	برآزش مطلوب
برآزندگی تعدیل شده (CFI)	۱	بالتر از ۰/۹	برآزش مطلوب
شاخص برآزش افزایشی (IFI)	۱	بالتر از ۰/۹	برآزش مطلوب
نیکویی برآزش (GFI)	۰/۹۶	بالتر از ۰/۹	برآزش مطلوب
برآزندگی نرم شده (NFI)	۰/۹۹	بالتر از ۰/۹	برآزش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بود. یافته‌های پژوهش نشان داد، رهبری دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان در حد مطلوب قرار دارد که نتایج پژوهش با یافته‌های لینا و آستا (۲۰۱۲) که سطح رهبری دانش را در سازمان‌های غیر ورزشی مطلوب گزارش کرده بودند و همچنین هنری (۱۳۹۰) و بدری آذرین و همکاران (۱۳۹۱) همسو است که سطح مدیریت دانش یا رهبری دانش و مولفه‌های آن را در سازمان‌های ورزشی مطلوب گزارش کرده بودند. از آنجا که در اقتصاد دانشی، موفقیت سازمان‌ها به توانایی مدیریت دارایی‌های نامشهود بستگی دارد، برای این که بتوان این دارایی‌ها را مدیریت کرد، ضروری است آنها را شناسایی و اندازه‌گیری کرده، در نهایت بتوان آنها را مدیریت کرد (سانچز^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). در این راستا در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، رهبری دانش به عنوان یکی از عوامل نامحسوس سازمانی در حد مطلوب مورد شناسایی قرار گرفته است. از این‌رو در اداره کل مزبور، رهبری دانش به دلیل ایجاد بستر مناسب برای بهره‌مندی از دانش رهبری و مدیریتی برای هدایت و هماهنگی منابع انسانی می‌تواند عامل مهمی جهت توسعه و موفقیت به‌شمار رود. در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان رهبران دانش، مربیان، بهترین کارکردها و مشاورانی برای ایجاد چارچوب‌هایی هستند که ایجاد و تسهیم دانش را تسهیل می‌نمایند. با اهمیتی که دانش در سازمان‌های قرن بیست و یکم دارد و از آن به عنوان یکی از مهم‌ترین مولفه‌های حیات سازمان‌ها، یاد شده است، از این‌رو لزوم توجه مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به شاخص‌های رهبری دانش و به ویژه ایجاد جوی مساعد برای یادگیری ضروری می‌داند، زیرا رهبری دانش، موجب بروز ادارکات مشترک در بین کارمندان، افزایش همکاری و صمیمیت، بهبود تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری، توسعه سازمانی و ارتقاء یادگیری‌ها برای افزایش استانداردهای عملکردی و علمی می‌شود. از سویی دیگر، در مفهوم رهبری دانش می‌بایست به فرایندهای یادگیری به صورت فردی و گروهی نیز توجه شود، زیرا چنین توجه‌ای موجب افزایش صلاحیت و مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان شده، باعث تولید و تسهیم دانش اطلاعات در اداره کل ورزش و جوانان می‌شود که چنین قابلیت‌هایی نهایتاً بهبود کارایی و اثربخشی را در این نهاد ورزشی به دنبال خواهد داشت؛ لذا با توجه به این که سطح رهبری دانش در اداره کل ورزش و جوانان در حد مطلوب قرار دارد، توصیه می‌شود، نسبت به آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سطوح مختلف این نهاد ورزشی

با مفهوم رهبری دانش از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی اقدام شود تا علاوه بر آشنایی افراد مزبور با مفهوم رهبری دانش، کاربرد آن نیز در انجام وظایف و ماموریت این اداره کل بیشتر مورد استفاده قرار گیرد.

یافته‌های پژوهش نشان داد، سرمایه فکری در اداره ورزش و جوانان استان اصفهان در حد مطلوب قرار دارد که نتایج پژوهش با نتایج پژوهش لیزداس (۲۰۱۰) که سطح سرمایه فکری را در سازمان‌های غیر ورزشی در حد مطلوب گزارش کرده بود و همچنین پور مرندي و همکاران (۱۳۹۲) که سطح سرمایه فکری را در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان شرقی و غربی در حد مطلوب به دست آورده بودند، همسو است. سرمایه فکری ترکیبی است از سه عامل، منابع انسانی، ساختار و رابطه است. به بیان دیگر سازمانی که از حد مطلوب سرمایه فکری برخوردار است، از فکر و اندیشه منابع انسانی و همچنین ساختار سازمانی مناسبی برخوردار بوده و توانسته است، بین ساختار سازمانی و مفهوم سازماندهی، شرح شغل و شرایط شغل با عامل انسانی در سازمان ارتباط قابل قبولی به وجود آورد. از آنجا که در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان سرمایه فکری در حد مطلوب قرار دارد، می‌توان ادعان داشت که یک ارتباط مناسب بین سه زیر مولفه سرمایه فکری یعنی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای وجود دارد. در واقع سازمانی مانند اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به دلیل تحت پوشش قرار دادن هیئت‌های ورزشی رشته‌های مختلف ورزشی و همچنین ادارات ورزش و جوانان شهرهای تابعه که هر کدام دارای شرح وظایف و خدمات متفاوت از یکدیگر هستند، نیازمند یک‌سری منابع انسانی با ویژگی‌های خاص است که بتوانند بین ساختارهای متفاوت و افکار و اندیشه‌ها و رفتارهای گوناگون ارتباط مناسبی ایجاد کند؛ لذا از آنجا که سرمایه فکری در این اداره کل در حد مطلوب قرار دارد، به نظر می‌رسد، چنین ارتباط موثری در آن اداره کل به وجود آمده است. از این رو توصیه می‌شود، مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان با مطالعه‌ای دقیق علت و علت‌های بالا بودن سرمایه فکری در این اداره کل را مورد بررسی قرار داده، روش‌های حفظ سطح موجود و همچنین نسبت به افزایش سطح موجود اقدام نمایند تا از مطلوب بودن سرمایه فکری به عنوان یک ابزار رقابتی برای رقابت با ادارات کل ورزش و جوانان سایر استان‌ها و همچنین سایر ادارات موجود در سطح استان بهره گیرند.

در بخش دیگری یافته‌های پژوهش، مبین این است که سرمایه اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان در سطح مطلوب قرار دارد که نتایج این پژوهش با یافته‌های حشمتی و همکاران (۱۳۹۲) که سطح سرمایه اجتماعی را در سازمان‌های غیر ورزشی مطلوب به دست آورده بودند و زرگر (۱۳۹۱)، پور مرندي و همکاران (۱۳۹۲)، پارسا مهر و همکاران (۱۳۹۲) و خداداد کاشی و همکاران (۱۳۹۳) که سطح سرمایه اجتماعی را در سازمان‌های ورزشی مطلوب به دست آورده بودند، همسو است. از آنجا که بالا بودن سطح سرمایه اجتماعی مزایای بی‌شماری برای سازمان به همراه می‌آورد؛ در صورت بالا بودن این عامل نامحسوس سازمانی، موجب افزایش اعتماد، مشارکت، تعاون، همدلی، انسجام و عضویت شبکه‌ای در بین منابع انسانی شده، به احتمال زیاد سطح عملکرد آن‌ها را در شغل افزایش خواهد داد؛ لذا با توجه به این که سطح سرمایه اجتماعی در این اداره کل مطلوب به دست آمده است، توصیه می‌شود مسئولان این اداره کل نسبت به شناسایی علل بالا بودن سرمایه اجتماعی در بین منابع انسانی اقدام کرده، بر استمرار آنان تاکید داشته باشند و با ایجاد فرصت‌های مناسب برای حمایت و تقویت این عوامل اقدام نمایند؛ همچنین در این رابطه مشارکت منابع انسانی در ایجاد تشکلهای صنفی مانند، اتحادیه‌های کارکنان، ورزشکاران، مربیان، داوران، پیشکسوتان، مدیران و انجمن‌های خیریه می‌تواند برای افزایش سرمایه اجتماعی کمک کننده باشد. یافته‌ها تحقیق بیانگر این بود که بین رهبری دانش و سرمایه فکری در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، رابطه معناداری وجود دارد که نتایج پژوهش با یافته‌های قنبری و همکاران (۱۳۹۱)، رضایی و همکاران (۱۳۹۲)، هافمن و همکاران (۲۰۰۵)، رودز و همکاران (۲۰۰۸)، لیتا و آستا (۲۰۱۲) و هانگ (۲۰۰۴)، پور مرندي و همکاران (۱۳۹۲)، مینی بر وجود رابطه سرمایه فکری با رهبری و مدیریت دانش در سازمان‌های مختلف ورزشی و غیر ورزشی همخوانی دارد. در هر سازمانی دو عامل

مهم دانش و فکر و اندیشه به عنوان رکن اصلی تصمیمات و عملکرد سازمانی به شمار می‌روند؛ زیرا داشتن دانش به روز می‌تواند با فکر و اندیشه مناسب موجبات تصمیمات منطقی در سازمان شود. از آنجا که در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان ارتباط معناداری بین رهبری دانش و سرمایه فکری وجود دارد، به نظر می‌رسد، مدیران این اداره کل بتوانند با مدیریت و رهبری مناسب دانش موجود در این اداره کل، میزان فکر و اندیشه و به بیان دیگر تولید تصمیمات مناسب و در آخر عملکرد مناسب را افزایش دهند. در این راستا، هرچه میزان رهبری دانش در این اداره کل افزایش پیدا کند، به دلیل ارتباط مثبت با سرمایه فکری، این عامل نامحسوس در این اداره کل افزایش پیدا خواهد کرد؛ بنابراین توصیه می‌شود، مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به منظور افزایش خلاقیت و نوآوری و تولید ایده‌های نو به میزان ارتباط رهبری دانش و سرمایه فکری توجه ویژه‌ای داشته، با بهره‌مندی از چنین ارتباطی نسبت به افزایش بهره‌وری این اداره کل اقدام نمایند.

یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که بین رهبری دانش با سرمایه اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، رابطه معناداری وجود دارد که نتایج پژوهش با یافته‌های پور مرندي و همکاران (۱۳۹۲)، هنري (۱۳۹۰) ابيلي و همکاران (۱۳۹۲)، ليزداس (۲۰۱۰) و مناقی (۲۰۱۵) که در سازمان‌های مختلف ورزشی و غیر ورزشی نسبت به ارتباط سرمایه اجتماعی و رهبری دانش یا مدیریت دانش دست یافته‌اند، همسو است. در هر سازمانی سرمایه اجتماعی موجب بروز تعاملات مناسب بین منابع انسانی در سطوح مختلف، ارتباطات اثر بخش، اعتماد متقابل و کار تیمی می‌شود. از آنجا که اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به دلیل مأموریت و وظایف خود باید با مسئولین هیئت‌های ورزشی رشته‌های مختلف و همچنین ادارات ورزش و جوانان شهرهای مختلف تعامل مناسب داشته و برای موفقیت در دستیابی به اهداف خود از سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردار باشد، ضروری است از یک عامل هدایت کننده و حمایت کننده ویژه‌ای استفاده نماید. در این راستا به نظر می‌رسد، رهبری دانش که هدایت و هماهنگ کننده دانش موجود درون و برون یک سازمان به شمار می‌رود، چنین نقشی را بتواند بر عهده گرفته و نظر به این که ارتباط مستقیم معنادار بین رهبری دانش با سرمایه اجتماعی در این اداره کل وجود دارد، توصیه می‌شود، مدیران و مسئولین اداره کل ورزش و جوانان به منظور ایجاد تفاهم، تعامل و ارتباطات مثبت بین منابع انسانی فعال در این اداره کل و همچنین بین منابع انسانی این اداره کل با مشتریان خود یعنی، مسئولین هیئت‌های ورزشی، ادارات ورزش و جوانان شهرهای مختلف، ورزشکاران، مربیان و داوران از ارتباط مثبت بین رهبری دانش و سرمایه اجتماعی استفاده بهینه‌ای ببرند. در این راستا به منظور بهره‌مندی بیشتر از چنین ارتباطی، تشکیل تیم‌های کاری مشترک بین مسئولان و نمایندگان ادارات ورزش شهرها، هیئت‌های ورزشی و منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان پیشنهاد می‌شود.

یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که بین سرمایه فکری با سرمایه اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، رابطه معناداری وجود دارد که نتایج پژوهش با نتایج پژوهش پور مرندي و همکاران (۱۳۹۲) و زرگر (۱۳۹۱)، مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در نهادهای مختلف ورزشی همخوانی دارد. همانگونه که از نتایج پژوهش نتیجه می‌توان گرفت، سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های سازمان به‌شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری‌شان کمک بسیار نماید. این نکته بدین معنی است که با سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی سازمان در ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی، می‌توان انتظار داشت که سرمایه فکری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان شامل، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای آن‌ها افزایش یابد. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی می‌تواند به این اداره کل در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری‌شان کمک بسیار نماید و در آنها «مزیت سازمانی پایدار» را افزایش دهد؛ همچنین سرمایه اجتماعی امکان تبادل و ترکیب سرمایه فکری و نیز اثربخشی تیم‌های بین واحدی را افزایش می‌دهد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که اقداماتی در مورد طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی داخلی در حوزه ارتباطات میان فردی، ارتباطات بین سازمانی و ارتباطات بین مدیران و کارکنان

و تلاش به منظور تیم سازی و ایجاد هویت سازمانی در سطوح مختلف این اداره کل صورت پذیرد. همچنین به مدیران این اداره کل پیشنهاد می‌شود که ترغیب کننده اعتماد، هنجارهای همکاری و هویت مشترک درون اداره کل باشند، در واقع پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری در سازمان به وجود آورند. در حقیقت مدیران با ایجاد جوی مملو از ارزش‌گذاری و پاسخ به تنوع، روحیه انتقادی و تحمل شکست و بالا بردن انگیزه کارکنان برای تبادل و ترکیب دانش، می‌توانند گام‌های استواری جهت ایجاد و توسعه سرمایه فکری در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بردارند.

در بخش آخر، یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که بین رهبری دانش و سرمایه فکری با سرمایه اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان ارتباط معناداری وجود دارد و مدل ارتباطی آن‌ها از برآزش مطلوب برخوردار است که نتایج پژوهش با یافته‌های پور مرنندی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. موفقیت سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های ورزشی مانند، ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها تا حد زیادی بستگی به میزان بهره‌مندی به عوامل نامحسوس و نوع ارتباط بین آنها دارد. به بیان دیگر، سازمان‌های ورزشی چنانچه در صدد موفقیت و دستیابی به اهداف و مأموریت خود هستند، ضروری است آن دسته از عوامل نامحسوسی را که در موفقیت سازمان تاثیرگذاری بیشتری دارند، شناسایی و با ایجاد پیوند و ارتباط مناسب بین آن‌ها احتمال موفقیت خود را افزایش دهند. در پژوهش حاضر مشخص گردید که رهبری دانش با میانجیگری سرمایه فکری با سرمایه اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان ارتباط معناداری دارد و مدل ارتباطی آنها نیز، از برآزش مطلوب برخوردار است. به بیان دیگر در ارتباط بین رهبری دانش با سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی نقش تسهیل کننده داشته، موجب افزایش ارتباط رهبری دانش با سرمایه فکری گردید. از این رو با توجه به این که دانش و به نوعی آگاهی از علوم مختلف مانند، مدیریت و رهبری، سیاست، اقتصاد، علوم اجتماعی، بازاریابی و سایر علوم دیگر از مواردی هستند که برای توفیق هر سازمان ورزشی مانند، اداره کل ورزش و جوانان لازم و ضروری هستند و برای این که این علوم به صورت فکر و اندیشه که همان سرمایه فکری است، تبدیل شوند نیاز است، منابع انسانی درون و بیرون سازمان با یکدیگر تعامل مناسب داشته و با ایجاد فضایی توأم با احترام و ارتباط موثر افکار و تصمیمات موثر اتخاذ کنند. در این راستا ضروری است، آنها در قالب تیم‌های مشترک و توانمند، موجب هم افزایی در اداره کل شوند. زمانی که کارهای مشترک و تیم‌های کاری توانمند با مشارکت افراد مختلف از هیئت‌های ورزشی و ادارات ورزش و جوانان شهرها و همچنین منابع انسانی فعال در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تشکیل شود و کارهای مشترکی مانند، تشکیل شوراهای مختلف برای تصمیم‌گیری‌های کلی امور ورزشی استان همچنین برگزاری رویدادهای مختلف با مشارکت فعالان گوناگون حوزه ورزش استان انجام شود، در واقع رهبری دانش موجب بهره‌مندی از سرمایه اجتماعی برای اتخاذ تصمیمات موثر در همه ابعاد کاری این اداره کل ایجاد شده است. به بیان دیگر، رهبری دانش از طریق سرمایه اجتماعی موجب رونق سرمایه فکری در این اداره کل می‌شود؛ بنابراین با توجه به برآزش مطلوب مدل ارتباطی رهبری دانش و سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری توصیه می‌شود، مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به منظور بهره‌مندی بیشتر از رهبری دانش و سرمایه اجتماعی جهت تولید و افزایش بهره‌مندی از سرمایه فکری موجود در این اداره کل از مدل ارتباطی حاصل از نتایج پژوهش حاضر، استفاده بهینه ببرند.

منابع

- ابیلی، خدایار و زارع خلیلی، مجتبی. (۱۳۹۲). رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی. پژوهشنامه بیمه، ۲۸(۲)، ۱۲۹-۱۵۲.
- اردلان، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر و گیلانی، مریم. (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۲، ۷۱-۱۰۰.

- اصغری مغانلو، جلال. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش مدیران و دبیران در دبیرستان‌های شهرستان اهر. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور تهران.
- الوانی، محمد؛ ناطق، تهمینه و فراخی، محمد مهدی. (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه دانش سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲(۵)، ۳۵-۷۰.
- امینی، آزاده. (۱۳۸۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تهران.
- بدری آذرین، یعقوب؛ سیدعامری، میرحسن و ایمانپور، علی. (۱۳۹۱). تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۵، ۳۵-۵۰.
- بیغرض، محمد؛ علیدوست قهفرخی، ابراهیم؛ باقری، قدرت الله؛ غفرانی، محسن و صابری، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی با سرمایه روانشناختی در تیم‌های لیگ برتر فوتبال استان فارس (ویژن آسیا). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۹)، ۴۷-۵۸.
- پارسامهر، مهربان؛ بلگوریان، مستانه و سعیدی مدنی، محسن. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی در میان نوجوانان. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۷، ۱۰۹-۱۲۷.
- حشمتی، محمدرسول؛ دریکنده، علی و مهدی، محمد. (۱۳۹۲). تبیین تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در دانشگاه امام علی (ع). مطالعات کمی در مدیریت، ۴(۳)، ۱-۱۸.
- خداداد کاشی، شعله و گودرزی، محمود. (۱۳۹۳). بررسی ابعاد و مدل سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱(۴)، ۱۱-۲۳.
- رضایی، غلامرضا؛ رضایی، حمیدرضا؛ رضایی، لیلا و منوچهری، فاطمه. (۱۳۹۲). نقش مدیریت دانش و سرمایه فکری برای بهبود کیفیت خدمات (مورد مطالعه: بیمارستان فقیهی شیراز). مجله حسابداری سلامت، ۲(۱)، ۲۰-۳۴.
- زرگر، طیبه. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه فکری و اجتماعی بر مدیریت دانش و نقش آن بر اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی ایران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- فتاح پورمرندی، مرتضی؛ فتاح پورمرندی، مصطفی؛ محرمزاده، مهرداد و سید عامری، میرحسن. (۱۳۹۲). ارتباط سرمایه اجتماعی و فکری با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی و شرقی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۱(۳)، ۹-۲۰.
- قنبری، سیروس و اسکندری، اصغر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری. فصلنامه مدیریت دولتی، ۴(۱۲)، ۸۹-۱۱۲.
- محسنی‌فرد، غلامعلی؛ رضایی، غلامرضا و حسینی راد، سید علی. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۳)، ۱۳۹-۱۵۴.
- هنری، حبیب. (۱۳۹۰). طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۱(۱)، ۸۵-۱۰۵.
- Hoffman, J., Hoelscher, M. L., & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management and sustained superior performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 93-100.
- Hung, Y. C. (2004). A conceptual model for evaluating intellectual capital systems: an empirical study of a high-tech company in Taiwan. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 1(3), 285-299.

- Lina, G., & Asta, S. (2012). Leadership role implementing knowledge transfer in creative organization: how does it work? *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, 41, 15-22.
- Lopes dos, F. (2010). The model of Intellectual Capital Approach on the Human Capital vision. Dissertation Abstract Ed.D, open university of Portugal.
- Manzoor, Q. A. (2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1), 1-12.
- Monaghi, T. (2015). The Relationship between knowledge management and social Capital in Developing countries. *Journal of Scientific Research and Development*, 2(6), 238-244.
- Rhodes, J., Lok, P., Yu-Yuan Hung, R., & Fang, S. C. (2008). An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance. *Journal of workplace learning*, 20(4), 245-258.
- Sanchez, P., Chaminade, C. & Olea, M. (2000). Management of Intangibles: an Attempt to build a theory. *Journal of Intellectual Capital*, 1(4), 312-327.
- Shehabat, I., Mahdi, S. A. & Khoualidi, K. (2008). E-Learning as a Knowledge Management Approach for Intellectual Capital Utilization. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 9(1), 205-216.
- Styhre, A. (2008). The role of social capital in knowledge sharing. *Construction management and economics*, 26(9), 941-951.
- Tymon, W. G. & Stumpf, S. A. (2003). Social Capital in the Success of Knowledge Workers. *Career Development International*, 8(1), 12-20.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل و اعظمیان بیدگلی، اعظم. (۱۳۹۵). تدوین مدل ارتباطی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴(۱)، ۸۷-۹۹.



Developing Relationship Model of Leadership Knowledge, Intellectual Capital, and Social Capital at General Administration of Youth and Sport in Isfahan Province

Loghman Keshavarz¹, Aboufazel Farahani², and Azam Azamian Beidgoli³

1- Associate professor in Sport Management, Payame Noor University

2- Professor in Sport Management, Payame Noor University

3- MA in Sport Management, Payame Noor University

Received: 9 August 2016

Accepted: 6 February 2017

Abstract

Objective: The purpose of this study was to develop the relationship model of leadership knowledge, intellectual capital, and social capital in the General Administration of Youth and Sport in Isfahan province.

Methodology: The statistical population included all human resources of Isfahan General Administration of Youth and Sport and its offices in the Isfahan province cities (N = 450). For the research sample based on the Morgan table, 157 persons were chosen randomly. The Vitala (2004) questionnaire of leadership knowledge, Bontis (2001) questionnaire of intellectual capital, and Kheirkhah (2011) questionnaire of social capital were used to achieve the research objectives. The validity of the three questionnaires used was confirmed by 15 experts, and their reliability was studied in a preliminary study with 30 subjects and calculated as 0.97, 0.89, and 0.89, respectively. Analysis of the collected data was done by the descriptive approach and inferential statistics methods including one sample t-test, confirmation factor analysis, and structural equations through SPSS and Lisrel software.

Results: Results of the research work show that the leadership knowledge, intellectual capital, and social capital in General Administration of Youth and Sport in Isfahan province are desirable. There is a significant relationship between leadership knowledge and intellectual capital, between leadership knowledge and social capital, and between intellectual capital and social capital. There is a significant relationship among leadership knowledge, intellectual capital, and social capital. Also their relationship model has a desirable goodness.

Conclusion: It is recommended to success in Isfahan General Administration of Youth and Sport; they should pay attention to the intangible factors such as leadership knowledge, intellectual capital, and social capital, and their relationship model.

Keywords: Knowledge leadership, Intellectual Capital, Social Capital, General Administration of Youth and Sport, Human Resource.

To cite this article:

Keshavarz, L., Farahani, A., & Azamian Bidgoli, A. (2017). Developing Relationship Model of Leadership Knowledge, Intellectual Capital, and Social Capital at General Administration of Youth and Sport in Isfahan Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(1), 87-99.