



مدل ساختاری هوشمندی استراتژیک مبتنی بر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

مهران تیشه‌گران^۱، مظفر یکتایار^۲، مژگان خدامرادپور^{۳*}، سید صلاح‌الدین نقشبندی^۴

تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۱۲/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۲۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری هوشمندی استراتژیک مبتنی بر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان است. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و براساس نحوه گردآوری داده‌ها، همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را ۸۰۰ نفر از کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دهد. حجم نمونه برابر با ۲۶۰ نفر و به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی از نوع در دسترس انتخاب شده است. برای اعتبارسنجی ابزار اندازه‌گیری از روایی سازه، روایی محتوای و آلفای کرونباخ و برای تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد متغیرهای ساختار سازمانی و سرمایه اجتماعی به ترتیب ۴۱/۳ درصد و ۲۸/۲ درصد از واریانس متغیر هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی و هوشمندی استراتژیک درون‌سازمانی را تبیین می‌کند. به علاوه، مشخص شده که تأثیر سرمایه اجتماعی بر هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی ($\alpha = 0/330, p = 001/0$)، تأثیر ساختار سازمانی بر هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی ($\alpha = 0/360, p = 001/0$)، و درون‌سازمانی ($\alpha = 0/347, p = 001/0$)، و تأثیر ساختار بر سرمایه اجتماعی، به لحاظ آماری، معنادار است ($\alpha = 0/737, p = 001/0$). سرانجام مشخص شده که اثر هوشمندی استراتژیک مبتنی بر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، به لحاظ آماری، مثبت و معنادار است ($\alpha = 0/243, p = 001/0$). با توجه به نتایج تحقیق، می‌توان بیان کرد که سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی مشوق گردآوری و سازمان‌دهی، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات درون‌سازمانی است و به موجب آن‌ها مبادلات اطلاعاتی ارتقا پیدا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: وضعیت رقابتی، سرمایه انسانی، هوشمندی برون‌سازمانی، هوشمندی درون‌سازمانی.

Email: mtishegaran@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

Email: myektayar@gmail.com

۲. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

Email: mmoradpoor2003@gmail.com

۳. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.*

Email: salah.naghshbandi@yahoo.com

۴. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

جهانی شدن اقتصاد، سرعت گرفتن تغییرات فناوری و انفجار اطلاعات موجب شده است سازمان‌ها برای باقی ماندن در عرصه رقابت فشار بیشتری را تحمل کنند. از طرفی، فناوری ارتباطات و اطلاعات، با در اختیار قراردادن راه‌های متنوع برای کسب برتری، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا با به‌کارگیری سرمایه‌های انسانی، ساختاری و اجتماعی وضعیت رقابتی خود را بهبود بخشند (Subramaniam & Youndt, 2017). در دنیای امروز، وجود این نوع سرمایه یکی از الزامات انکارناپذیر برای سازمان‌هاست تا بتوانند با افزایش سطح دانش و آگاهی از طریق تجزیه و تحلیل اطلاعات، بر قابلیت‌های خود بیفزایند (Santos Rodrigues et al, 2010). سرمایه ساختاری را می‌توان به صورت مجموع دارایی‌هایی که ناشی از فرایندهای داخلی، ارتباطات، تحقیق و توسعه است و توانایی خلاقیت سازمان را ممکن می‌کند تعریف کرد (Peña et al, 2012). بونتیس^۱ (۲۰۱۴) ساختار سازمانی را به عنوان کارهای عادی سازمانی و فرایندهایی که شامل منابع غیرانسانی دانش است در نظر می‌گیرد. به‌زعم او، اگر فرض بر این است که افراد موجود در سازمان از سطح هوشی بالایی برخوردارند اما سیستم‌ها و رویه‌های قوی که اعمال افراد را مورد پشتیبانی قرار دهد وجود نداشته باشد، این افراد هرگز به بالاترین پتانسیلی که توان رسیدن به آن را دارند دست نخواهند یافت. بر این اساس، معتقد است ساختار سازمانی را می‌توان به عنوان سندی برای سازمان قلمداد کرد که نشان می‌دهد چگونه افراد، با حفظ اثربخشی، کارهایشان را انجام دهند. از سوی دیگر، این سرمایه از طریق ورودی‌های فکری کارکنان شکل می‌یابد. به عبارت دیگر، ساختار سازمانی سرمایه انسانی را در اختیار خود می‌گیرد و از طرف دیگر به برخی مهارت‌های موجود در سرمایه انسانی برای حفظ حیات خود متکی است. از جمله این مهارت‌ها می‌توان به توانایی برقراری ارتباط و تمایل به تسهیم اطلاعات اشاره کرد که این اجازه را می‌دهد سرمایه‌های انسانی در ساختار سازمانی جا داده شود.

سرمایه‌های انسانی در کنار سرمایه اجتماعی موجب می‌شود فعالیت‌های تولیدی تسهیل پیدا کند. منظور از سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به صورت ذاتی و نهفته در روابط اجتماعی گروه‌های نخستین، ثانوی و در سازمان اجتماعی جامعه (نهادهای رسمی و غیررسمی) وجود دارد (فاتحی دهقانی، ۱۳۹۳). لیانا و ون‌بورین^۲ (۱۹۹۹) اظهار داشتند هرچه ذخیره سرمایه اجتماعی در سازمان بالا باشد، نیاز به تدوین قوانین و مقررات، ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی کاهش می‌یابد و گردآوری و سازمان‌دهی، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات درون سازمانی نیز بهبود پیدا می‌کند.

با استناد به آنچه مطرح گردید، می‌توان این احتمال را داد که سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی مشوق گردآوری و سازمان‌دهی، تجزیه و تحلیل، توزیع اطلاعات درون سازمانی و مبادلات اطلاعاتی باشد (Sulaiman, 2020). در واقع می‌توان گفت که هوشمندی استراتژیک - که به عنوان هوشمندی اطلاعاتی، فرایند گردآوری و سازمان‌دهی، تجزیه و تحلیل، توزیع اطلاعات درون سازمانی میان بخش‌های سازمان و مدیریت و عمل به اطلاعات با رعایت اصول اخلاقی در نظر گرفته می‌شود - تابع عوامل سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی است (Sabrina et al, 2012). در تحقیق فریدفتحی (۱۳۹۷) مشخص شد که هوشمندی استراتژیک تابع دو بعد درون سازمانی و برون سازمانی است. هوشمندی درون سازمانی تمامی فعالیت‌های است که اطلاعات درونی را تحلیل، ذخیره و تسهیم می‌کند. هوشمندی برون سازمانی هم به بصیرت سازمان در شناسایی الگوها و گرایش‌های محیط بیرونی اشاره دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱؛ Shapira, 2020). بررسی تحقیقات انجام شده نیز شواهدی دال بر اثرگذاری متغیرهای مزبور در هوشمندی استراتژیک دارد. برای مثال، قهرمانی (۱۳۹۲) در تحقیقی که انجام داد به این نتیجه رسید که دستیابی به اطلاعات درون سازمانی و برون سازمانی تابع سطوح سرمایه اجتماعی است. همچنین باروچ^۳ و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کسب‌وکارهای هوشمند ارتباط وجود دارد. از سوی دیگر، مشبکی اصفهانی و زنگویی‌نژاد (۱۳۸۷) پی بردند که هوشمندی ساختاری-سازمانی دستیابی به هوشمندی رقابتی را

1. Bontis
2. Leana & Van Buren
3. Baruch

آسان می‌کند و موجب می‌شود که مزیت رقابتی پدیدار شود. فاجینیلی و البردی^۱ (۲۰۱۴) نیز پی بردند که بین ساختار یکپارچه و ارتقای هوشمندی استراتژیک ارتباط تعاملی وجود دارد.

از جمله سازمان‌هایی که به نظر می‌رسد در حوزه ورزش نیاز مبرم به هوشمندی استراتژیک دارد ادارات ورزش و جوانان هر استان و در رأس آن وزارت ورزش و جوانان است. این سازمان‌ها که تأثیر قابل توجهی بر توسعه ورزش در جامعه دارند نیازمند آن هستند برای دستیابی به مزیت رقابتی و موفقیت در آینده بر مبنای اصول هوشمندی استراتژیک عمل کنند (Azadi et al, 2016). از طرفی، به دلیل گسترده بودن محیط خارجی که سازمان‌های ورزشی با آن درگیرند، اهمیت هوشمندی استراتژیک در این سازمان‌ها دوچندان می‌شود. سازمان‌های ورزشی برای اینکه اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل و نتایج را ذخیره کنند و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند، ناچارند جریان تبادل داده‌ها، اطلاعات و دانش را در سازمان و اثربخشی تفکر و تصمیم‌گیری را از طریق هوشمندی استراتژیک بهبود بخشند (همان). امروزه ویژگی‌ها و ساختار سازمان‌های مزبور نسبت به گذشته آن‌ها، به دلیل محیط ناپایدار، رقابت جهانی، توسعه روزافزون ارتباطات و مبادلات سریع اطلاعات دچار تغییرات فراوانی شده است. به این منظور سازمان‌های مزبور نیازمند آن هستند که برای مصون ماندن از امواج سهمگین محیطی و نیز سازگاری با الزامات رقابتی، اطلاعات محیطی را از طریق هوشمندی استراتژیک کسب کنند. همچنین این سازمان‌ها می‌توانند از طریق هوشمندی استراتژیک و با تجزیه و تحلیل اطلاعات پیرامون خود، میزان کارایی و اثربخشی خود را بهبود بخشند و در نتیجه عملکرد بهتری داشته باشند (Hutchings, 2018).

در جمع‌بندی مطالعات پیشین، می‌توان گفت که در هیچ‌کدام از تحقیقات انجام‌شده نقش سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در هوشمندی استراتژیک به‌طور خاص در سازمان‌های ورزشی بررسی نشده است. این دستاوردها سبب آن شده در حوزه دانشگاهی محققان سازمانی ضمن تبیین چرایی و چگونگی تحقق هوشمندی استراتژیک، بر ابعاد و مفاهیم وابسته به آن و اینکه چه شاخص‌هایی سبب بهبود آن می‌شود تمرکز ویژه‌ای داشته باشند. با اقتباس از مباحث پیش‌تر مطرح‌شده، به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در تبیین هوشمندی استراتژیک نقش داشته باشد. بر این اساس، مطالعه حاضر درصدد است مشخص کند که هوشمندی استراتژیک در وزارت ورزش و جوانان چگونه می‌تواند تابع سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی باشد. انتظار می‌رود با پاسخ به این سؤال مشخص شود که هوشمندی استراتژیک در سازمان‌های ورزشی تابع چه عواملی است؛ میزان و نحوه اثرگذاری سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی بر هوشمندی استراتژیک معین شود و در نهایت اطلاعات لازم برای ارتقای هوشمندی استراتژیک نزد سازمان‌های ورزشی به‌طور خاص وزارت ورزش و جوانان فراهم آید. به این منظور، مطالعه حاضر درصدد است مدل هوشمندی استراتژیک را مبتنی بر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان آزمون کند تا مشخص شود آیا از برآزش مناسب برخوردار است یا خیر.

روش تحقیق

این پژوهش، به لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان که ۸۰۰ نفر بودند تشکیل داده است. برآورد حجم نمونه در این تحقیق بر مبنای جدول مورگان و حجم نمونه برابر با ۲۶۰ برآورد شد. لازم به ذکر است به دلیل محدودیت دسترسی به نمونه‌ها و پایین بودن تعداد نمونه‌ها، امکان اینکه از قاعده ۱ به ۵ نمونه‌گیری مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شود وجود نداشت. پس روش نمونه‌گیری، غیراحتمالی از نوع در دسترس بود. برای اندازه‌گیری هوشمندی استراتژیک در این تحقیق از پرسش‌نامه حسینی و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه مبتنی بر دو بُعد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و ۷۸ سؤال و ۱۴ مؤلفه است. مؤلفه‌های عبارت‌اند از: «هوشمندی رقبا»، «هوشمندی مشتریان»، «هوشمندی تأمین‌کنندگان»، «هوشمندی توزیع‌کنندگان»، «هوشمندی تکنولوژیکی»، «هوشمندی اجتماعی-فرهنگی»، «هوشمندی سیاسی»، «هوشمندی اقتصادی»،

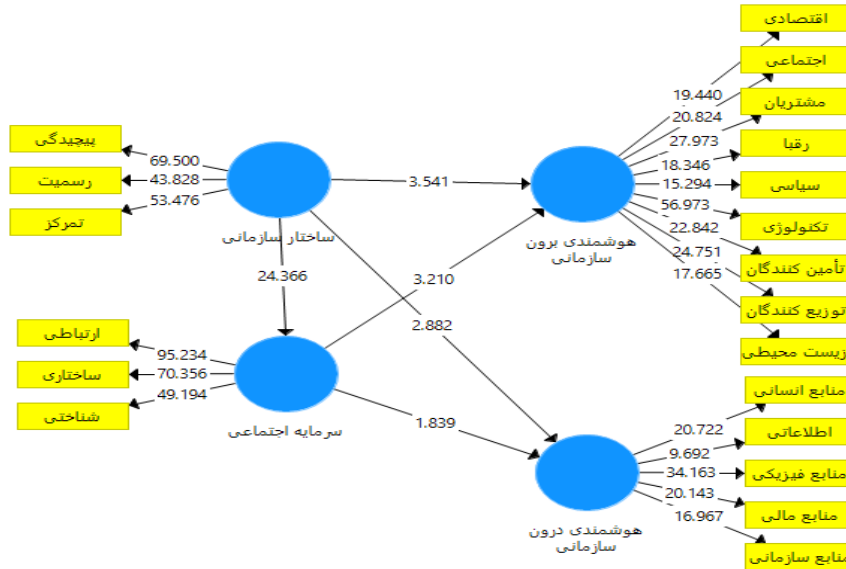
«هوشمندی زیست‌محیطی»، «هوشمندی فرایندهای سازمانی»، «هوشمندی اطلاعاتی»، «هوشمندی منابع مالی»، «هوشمندی منابع فیزیکی» و «هوشمندی منابع انسانی». همچنین برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) استفاده شد که دارای سه بُعد ساختاری، ارتباطی و شناختی و هفت خرده‌مقیاس به نام‌های «شبکه‌ها»، «اعتماد»، «همکاری»، «فهم متقابل»، «روابط»، «ارزش‌ها» و «تعهد» است و بر اساس ۲۸ گویه تنظیم شده است. سرانجام در این تحقیق برای اندازه‌گیری ساختار سازمانی از پرسش‌نامه ساختار سازمانی رایبیز^۲ (۱۹۸۹) استفاده شد که دارای ۳ بعد پیچیدگی، تمرکز و رسمیت است و مبتنی بر ۲۴ گویه تنظیم شده است. نوع امتیازدهی به تمامی پرسش‌نامه‌ها به صورت بسته پاسخ و بر اساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت (در دامنه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) بود. این پرسش‌نامه‌ها پیش‌تر در جوامع مختلف استفاده شده و روایی و پایایی آن تأیید شده است. به‌رغم آن، در تحقیق حاضر، به سبب اینکه زمینه‌های مطالعه و جامعه هدف متفاوت است، صورت سؤالات تغییر کرد و مجدداً روایی و پایایی آن سنجیده شد. در بحث روایی این ابزار، برای سنجش روایی محتوایی از دیدگاه صاحب‌نظران (۷ تن از اساتید دانشگاه) و برای سنجش روایی سازه از کارکنان ستادی این سازمان نظرسنجی به عمل آمد که نتایج آن در بخش یافته‌های تحقیق به‌طور مفصل شرح داده شده است. به‌علاوه، برای سنجش پایایی این ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی کلی پرسش‌نامه هوشمندی استراتژیک برابر با مقدار ۰/۸۴۷، پایایی کلی پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی برابر با مقدار ۰/۷۸۱ و پایایی کلی پرسش‌نامه ساختار سازمانی برابر با مقدار ۰/۷۶۵ بود. سرانجام تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. این تحلیل با کمک نرم‌افزار Smart PLS 3.2.6 در سطح خطای ۰/۰۵ انجام گرفت.

یافته‌ها

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های بررسی‌شده

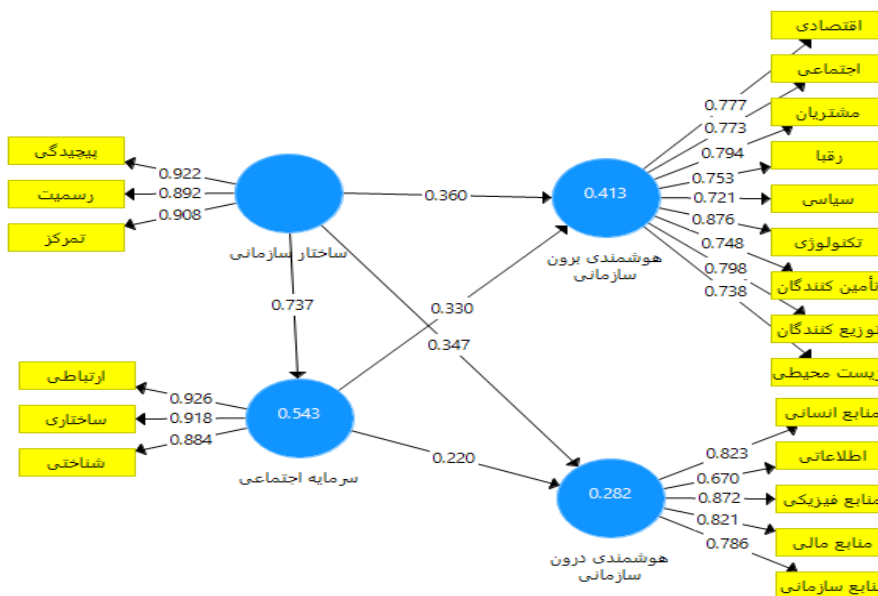
متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۱۶	۴۴/۶
	مرد	۱۴۴	۵۵/۴
سن	کمتر از ۳۰	۳۳	۱۲/۷
	۳۱ تا ۴۰	۱۱۶	۴۴/۶
	۴۱ تا ۵۰	۸۶	۳۳/۱
	۵۱ به بالا	۲۵	۹/۶
تحصیلات	دیپلم	۱۸	۶/۹
	کاردانی	۲۳	۸/۸
	کارشناسی	۱۳۶	۵۲/۳
	کارشناسی‌ارشد	۸۱	۳۱/۲
	دکتری	۲	۰/۸
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۳۱	۱۱/۹
	۶ تا ۱۰	۵۴	۲۰/۸
	۱۱ تا ۱۵	۵۴	۲۰/۸
	۱۶ تا ۲۰	۵۲	۲۰/۰
	بالاتر از ۲۰	۶۹	۲۶/۵

همچنین نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی با هوشمندی استراتژیک - که تابع دو بعد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است - ارتباط علی وجود دارد.



شکل ۱: مدل هوشمندی استراتژیک مبتنی بر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در حالت معناداری

در ادامه نتایج نشان داد که متغیرهای ساختار سازمانی و سرمایه اجتماعی، به ترتیب در مجموع ۴۱/۳ درصد و ۲۸/۲ درصد از واریانس متغیر هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی و هوشمندی استراتژیک درون‌سازمانی را تبیین می‌کند. با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین، این مقادیر در حد پایین برآورد می‌شود؛ به عبارت دیگر، متغیرهای ساختار سازمانی و سرمایه اجتماعی در حد پایینی توان تبیین واریانس متغیرهای مزبور را دارند. به علاوه، مشخص شد که تأثیر سرمایه اجتماعی بر هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی، تأثیر ساختار سازمانی بر هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی و درون‌سازمانی، تأثیر ساختار بر سرمایه اجتماعی به لحاظ آماری معنادار است ($P < 0.01$).



شکل ۲: مدل هوشمندی استراتژیک مبتنی بر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در حالت استاندارد

به‌علاوه، شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری، با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها، در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند؛ به عبارت دیگر، برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌ها همگی بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دلالت دارند.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل

سازه	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین تعدیل شده	نیکی‌ی برازش
سرمایه اجتماعی	۰/۵۷۷	-	۰/۱۷۸
ساختار سازمانی	۰/۵۶۵	-	
هوشمندی برون سازمانی	۰/۴۷۸	۰/۴۱۳	
هوشمندی درون سازمانی	۰/۴۳۶	۰/۲۸۲	

سرانجام مشخص شد که نقش میانجی سرمایه اجتماعی در ارتباط بین ساختار سازمانی و هوشمندی استراتژیک برون سازمانی، به لحاظ آماری مثبت و معنادار است ($P < ۰/۰۱$). این در حالی است که نقش میانجی سرمایه اجتماعی در ارتباط بین ساختار سازمانی و هوشمندی استراتژیک درون سازمانی معنادار نبود ($P > ۰/۰۵$).

جدول ۳: آماره‌های معادلات ساختاری

وضعیت	سطح معناداری	آماره معناداری	اثرات		متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
			مستقیم	غیرمستقیم			
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۲۱۰	۰/۳۳۰	-	هوشمندی برون سازمانی	-	سرمایه اجتماعی
رد	۰/۰۰۱	۱/۸۳۹	۰/۲۲۰	-	هوشمندی درون سازمانی	-	سرمایه اجتماعی
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۵۴۱	۰/۳۶۰	-	هوشمندی برون سازمانی	-	ساختار سازمانی
تأیید	۰/۰۰۱	۲/۸۸۲	۰/۳۴۷	-	هوشمندی درون سازمانی	-	ساختار سازمانی
تأیید	۰/۰۰۱	۲۴/۳۶۴	۰/۷۳۷	-	سرمایه اجتماعی	-	ساختار سازمانی
تأیید	۰/۰۰۲	۳/۱۳۶	۰/۲۴۳	-	برون سازمانی	سرمایه اجتماعی	ساختار سازمانی
رد	۰/۰۷۰	۱/۸۱۳	۰/۱۶۲	-	درون سازمانی		

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف ارائه مدل ساختاری هوشمندی استراتژیک مبتنی بر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان انجام شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیر سرمایه اجتماعی قابلیت تبیین متغیرهای هوشمندی استراتژیک برون سازمانی و هوشمندی استراتژیک درون سازمانی را دارد. میزان اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر بعد هوشمندی استراتژیک برون سازمانی برابر با ضریب مسیر ۰/۳۳۰ و میزان اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر بعد هوشمندی استراتژیک درون سازمانی برابر با ضریب مسیر ۰/۲۲۰ است که نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی بیشتر بر بعد برون سازمانی هوشمندی استراتژیک اثرگذار است. این یافته به‌طور نسبی با نتایج برخی مطالعات همخوان و همسو است؛ از جمله پژوهش قهرمانی (۱۳۹۲) مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی در سه سطح خرد، میانی و کلان تأثیر شگرفی بر انتقال دانش و دستیابی به اطلاعات درون و برون سازمانی دارد؛

دی‌چیارا^۱ (۲۰۱۷) که به ارتباط هوشمندی استراتژیک و استراتژی‌های پایداری اشاره کرد؛ همچنین باروج و همکاران (۲۰۱۴) که مشخص کردند سرمایه اجتماعی نقش تعیین‌کننده‌ای در کسب و کارهای هوشمند دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به «همکاری» و «مشارکت در تعاملات اجتماعی»، می‌تواند معضلات موجود در آن اجتماع را حل کند و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی و فرهنگی را امکان‌پذیر سازد. از این رو، موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده و مدیران و کارکنانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه و دیگر اعضای سازمان، به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتر نائل آیند. سرمایه اجتماعی از طریق مؤلفه‌هایی همچون اعتماد، مشارکت و همکاری، سبب تسهیل دانش و ارتقای یادگیری سازمانی می‌شود و از این طریق، ارتقا و بهبود هوشمندی استراتژیک را برای وزارت ورزش و جوانان به همراه خواهد داشت. ترکینا و ثای^۲ (۲۰۱۳) معتقدند امروزه آنچه سبب موفقیت کسب و کارها می‌شود برقراری ارتباطات پایدار با کلیه ذی‌نفعان و جمع‌آوری اطلاعات به‌روز و اثربخش از محیط درونی و بیرونی سازمان است. سرمایه اجتماعی مفهومی زیربنایی در درک نوآوری، خلاقیت و هوشمندی سازمان به شمار می‌آید؛ چرا که از یک سو فرآیند نوآوری، خلاقیت و هوشمندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از سوی دیگر، تحقق آن‌ها را تسهیل می‌کند. افزون بر این، مارتینز کاناس^۳ و همکاران (۲۰۱۲) گزارش کردند که انتقال اطلاعات و دانش در سطح خرد و کلان در میان افراد و سازمان‌ها، نیازمند تسهیل و تسریع است. تمام عواملی که مشوق ارتباط بین‌فردی یا مانع آن باشند بر مبادلات اطلاعاتی افراد تأثیرگذار خواهند بود. به همین دلیل است که اهمیت ارتباطات و تعامل مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش مورد تأکید قرار گرفته است. با برقراری ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در وزارت ورزش و جوانان، اثربخشی مبادلات اطلاعاتی و در نتیجه اثربخشی مدیریت دانش ارتقا می‌یابد. وجود سرمایه اجتماعی در سطح خرد و درون سازمانی سبب تسهیل ارتقای هوشمندی درون سازمانی و در سطح میانی و کلان نیز سبب تسهیل ارتقای هوشمندی برون سازمانی در اداره ورزش و جوانان خواهد شد. بنابراین، گسترش فرهنگ و فضایی در سازمان که به این نوع ارتباطات و تعاملات ترغیب کند از ضروریات هوشمندی استراتژیک است. با این حال، مفاهیم سرمایه اجتماعی و هوشمندی استراتژیک را نمی‌توان تنها در یک سطح مورد بررسی قرار داد؛ بلکه این مفاهیم ذاتاً دارای چندین سطح بوده که هر یک از سطوح بر سطح دیگر در وزارت ورزش و جوانان اثرگذار است.

همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیر ساختار سازمانی قابلیت تبیین هوشمندی استراتژیک برون سازمانی و درون سازمانی را دارد. در این بین، میزان اثرگذاری ساختار سازمانی بر هوشمندی استراتژیک برون سازمانی مبتنی بر اینکه ضریب مسیر آن برابر با ۰/۳۶۰ است، نسبت به میزان اثرگذاری این ساختار بر هوشمندی استراتژیک درون سازمانی که ضریب مسیر آن برابر با ۰/۳۴۷ است، بیشتر می‌باشد. این یافته به‌طور نسبی با نتایج دو تحقیق همسو و همخوان است؛ یکی مطالعات مشبکی اصفهانی و زنگویی‌نژاد (۱۳۸۷) که گزارش کردند با داشتن هوشمندی ساختاری-سازمانی، دستیابی به هوشمندی رقابتی تسهیل و مزیت رقابتی حاصل پایدار خواهد بود؛ دیگری پژوهش فاجینیلی و البردی (۲۰۱۴) که ارتقای هوشمندی استراتژیک را تابع ساختار یکپارچه می‌دانستند.

در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که برای دستیابی به هوشمندی استراتژیک، وجود ساختار منعطف که دارای پیچیدگی کمی باشد ضروری است؛ چرا که برای دستیابی به هوشمندی استراتژیک، دارا بودن ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و کارآمد و همچنین استقرار این ساختار در درون یک چارچوب استراتژیک اهمیت دارد. بر این اساس، برای دستیابی به

1. De Chiara
2. Turkina & Thai
3. Martínez-Cañas

هوشمندی استراتژیک، می‌بایست هوشمندی ساختاری را هم در نظر گرفت. لازمه این مهم ایجاد ساختارهای پویا و منعطف در جوامع دانشی، تیم‌های تخصصی دانش، ایجاد پیوندهای غیررسمی و ساختارهای موقتی بین جوامع دانشی و تیم‌های تخصصی دانش است که می‌تواند سبب ارتقای هوشمندی استراتژیک شود. فاجینیلی و البردی (۲۰۱۴) معتقدند هرچه ساختار فرایند اطلاعات استراتژیک محکم‌تر و سازمان‌یافته‌تر باشد، هوشمندی استراتژیک سازمان‌ها نیز بیشتر خواهد شد. از طرفی کوکس^۱ و همکاران (۲۰۱۹) و لوپز روبلز^۲ و همکاران (۲۰۱۹) اذعان کردند که هرچه ساختار منعطف‌تر و پویاتر باشد، میزان هوشمندی استراتژیک به‌مراتب بیشتر خواهد شد.

سرنجام تحلیل داده‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی در ارتباط بین ساختار سازمانی و هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی نقش متغیر میانجی را بازی می‌کند. این در حالی است که سرمایه اجتماعی در ارتباط بین ساختار سازمانی و هوشمندی استراتژیک درون‌سازمانی نقش میانجی معناداری نداشت. بر این اساس، می‌توان این استنباط را داشت که بخشی از اثر ساختار سازمانی بر هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی که بیانگر ویژگی‌های بارز و مسلط عصر حاضر، تغییرات فزاینده در دانش بشری و عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، صنعتی، سیاسی و فناورانه است و یکی از الزامات اساسی رقابت شناخت ماهیت تغییرات و پیش‌بینی روندهای آنی بشمار می‌رود (Kent, 2015)، از طریق سرمایه اجتماعی انتقال داده می‌شود؛ سرمایه‌ای که مجموعه‌ای از مفاهیم اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست و موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع یا سازمان می‌شود و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین می‌کند (Burt et al, 2019).

به‌طور کلی به نظر می‌رسد هوشمندی استراتژیک سازمانی در وزارت ورزش و جوانان که تابع دو بعد برون و درون‌سازمانی است می‌تواند از طریق سرمایه اجتماعی در سه سطح خرد، متوسط و کلان و ساختار سازمانی از طریق انعطاف‌پذیری، یکپارچگی و پیچیدگی پایین تبیین شود. در این بین می‌توان از سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای و متغیری که نقش برقراری تعامل بین ساختار سازمانی و هوشمندی استراتژیک برون‌سازمانی را بازی می‌کند، برای پیشبرد و ارتقای هوشمندی استراتژیک در سطح وزارت ورزش و جوانان استفاده کرد. با اقتباس از نتایج تحقیق، پیشنهاد می‌شود ساختار سازمانی وزارت ورزش و جوانان از ویژگی‌های پویایی، انعطاف‌پذیری، یکپارچگی و عدم پیچیدگی پایین برخوردار باشد. در صورتی که این ویژگی‌ها در ساختار مزبور مورد توجه قرار گیرد، می‌توان این انتظار را داشت که هوشمندی استراتژیک این وزارتخانه ارتقا پیدا کند. همچنین پیشنهاد می‌شود این برنامه، یعنی هوشمندی استراتژیک را در سایر سازمان‌های وابسته به خود پیاده‌سازی کند، نقاط قوت ضعف و منشأ آن را در زمینه هوشمندی استراتژیک شناسایی و تقویت کند تا از این طریق، تجزیه و تحلیل اطلاعات پیرامون خود را بهبود ببخشد و کارایی و اثربخشی خود را افزایش دهد.

منابع

- فریدفتی، اکبر. (۱۳۹۷). «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر هوشمندی استراتژیک در سازمان‌های ورزشی با استفاده از روش AHP Fuzzy، همایش بین‌المللی پژوهشگاه تربیت‌بدنی، تهران.
- فاتحی دهاقانی، ابوالقاسم. (۱۳۹۳). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر هویت اجتماعی دانشجویان؛ مطالعه موردی یازده دانشگاه دولتی در شهر تهران». *علوم انسانی دانشگاه اصفهان*، ۱۷(۲)، ۵۹-۹۲.
- حسینی، سید یعقوب؛ سلیمی‌فرد، خداکرم؛ یداللهی، شهربانو. (۱۳۹۱). «طراحی مدلی برای اندازه‌گیری هوشمندی استراتژیک سازمانی و اندازه‌گیری میزان آن در بین شرکت‌های استفاده‌کننده از نرم‌افزارهای هوشمندی کسب‌وکار در ایران». *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲(۱)، ۲۱-۴۳.

1. Cox

2. López-Robles

- قهرمانی، محمدامین. (۱۳۹۲). «تبیین نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای هوشمندی استراتژیک». *ششمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران*.
- مشبکی اصفهانی، اصغر؛ زنگویی نژاد، ابوذر. (۱۳۸۷). «طراحی مدل هوشمندی رقابتی مبتنی بر هوشمندی ساختاری-سازمانی». *پژوهش‌نامه بازرگانی*، ۱۳(۴۹)، ۱۷۱-۱۹۷.
- Azadi, Y.; Bakhit, M.; Eydipour, K. & Ghaemi, B. (2016). "Forecasts Indifference Organizational Departments of Youth and Sports Kermanshah Province through Strategic Intelligence Managers". *The Social Sciences*, 11(29), 7088-7091.
- Baruch, Y.; Dany, F.; Pralong, J.; Davense, C. & Bozionelos, N. (2014). Careers Patterns in Greek Academia: Social Capital and Intelligent Careers, but for Whom?" *Career Development International*, 19(3), 264-294.
- Bontis, N. (2014). "Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models". *Management decision*, 36(2), 63-67.
- Burt, R. S.; Bian, Y.; Song, L. & Lin, N. (Eds.). (2019). *Social Capital, Social Support and Stratification: An Analysis of the Sociology of Nan Lin*. Edward Elgar Publishing.
- Cox, S. R.; Ritchie, S. J.; Fawns-Ritchie, C.; Tucker-Drob, E. M. & Deary, I. J. (2019). "Structural Brain Imaging Correlates of General Intelligence in UK Biobank". *Intelligence*, 76, 101376.
- De Chiara, A. (2017). "Social Capital and Sustainability Strategies. In Implementing Sustainability Strategies in Networks and Clusters". *Cham*, 2(4), 25-72.
- Fachinelli, A. C. & Alberdi, A. M. (2014). "Structural Integrity of Strategic Intelligence: An Assessment in a Cooperative Corporation". *Brazilian Business Review*, 11(3), 76-99.
- Hutchings, R. (2018). "The Future of Strategic Intelligence". *Fletcher Sec Rev*, 5, 26.
- Kent, S. (2015). *Strategic intelligence for American World Policy*. Princeton University Press.
- Leana, C. R. & Van Buren, H. J. (1999). "Organizational Social Capital and Employment Practices". *Academy of Management Review*, 24(3), 538-555.
- López-Robles, J. R.; Otegi-Olaso, J. R.; Gómez, I. P. & Cobo, M. J. (2019). "30 Years of Intelligence Models in Management and Business: A Bibliometric Review". *International Journal of Information Management*, 48, 22-38.
- Martínez- Cañas, R.; Sáez- Martínez, F. J. & Ruiz- Palomino, P. (2012). "Knowledge Acquisition's Mediation of Social Capital- Firm Innovation". *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 61-76.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage". *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Peña, D. N.; Ruiz, V. R. L. & Navarro, J. L. A. (2012). "A Case Study of Control Strategy Based on Intellectual Capital Management". *African Journal of Business Management*, 6(16), 5622.
- Robbins, S. P. (1989). *Organization Theory: Structures, Designs, And Applications*. 3/e, Pearson Education India.
- Sabrina, B.; Laïd, B. & Jean-Luc, M. (2012). "Towards an Information Intelligence and knowledge Management Process in the Context of Information Technologies". *Journal of Organizational Knowledge Management*, 2012, 1-9
- Santos-Rodrigues, H.; Dorrego, P. F. & Jardon, C. F. (2010). "The Influence of Human Capital on the Innovativeness of Firms". *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(9), 53-64.
- Shapira, I. (2020). "Strategic Intelligence as an Art and a Science: Creating and Using Conceptual Frameworks". *Intelligence and National Security*, 35(2), 283-299.
- Subramaniam, M. & Youndt, M. A. (2017). "The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities". *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-463.
- Sulaiman, N. A. (2020). "The Role of Strategic Intelligence Dimensions in Achieving Organizational Ambidexterity in the General Company for Pharmaceutical Industry in Nineveh/An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Workers in the Company". *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 16(50 Part 2), 105-124.

- Turkina, E. & Thai, M. T. T. (2013). “Social capital, Networks, Trust and Immigrant Entrepreneurship: A Cross- Country Analysis”. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 7(2), 108-124.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

تیشه‌گران، مهران؛ یکتایار، مظفر؛ خدامرادپور، مژگان؛ نقشبندی، سید صلاح‌الدین. (۱۴۰۱). «مدل ساختاری هوشمندی استراتژیک مبتنی بر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان». *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۱۲ (۲۴)، ۱۲۱-۱۳۰.