

مدیریت ورزشی - زمستان ۱۳۹۹  
دوره ۱۲، شماره ۴، ص: ۱۰۵۲ - ۱۰۳۵  
تاریخ دریافت: ۹۸ / ۰۱ / ۱۹  
تاریخ پذیرش: ۹۸ / ۱۰ / ۳۰

## مدل روابط ساختاری کاربرد فناوری اطلاعات - ارتباطات (ITC) با جامعه پذیری سازمانی و مدیریت سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی

رسول نوروزی سیدحسینی<sup>۱\*</sup> - مراد رومیانی<sup>۲</sup>

۱. استادیار مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس تهران،  
ایران، ۲. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران،  
ایران

### چکیده

هدف از این تحقیق آزمون مدل روابط ساختاری کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات (ITC) با جامعه‌پذیری سازمانی و مدیریت سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند. براساس جدول نمونه‌گیری مورگان ۱۷۴ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند ( $N=174$ ). به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه کاربرد فناوری اطلاعات-ارتباطات (ITC)، پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی (OSQ) تاورمینا (۲۰۰۴) و برای سنجش مدیریت سرمایه اجتماعی از پرسشنامه صیادی (۱۳۸۷) استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آماري توصیفی و همچنین به‌منظور تعیین روابط خطی بین متغیرها و مؤلفه‌های آنها و نیز برازش مدل از شاخص‌های برازش به کمک نرم‌افزارهای SPSS/16 و LISREL/8.2 استفاده شد. نتایج نشان داد کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب مسیر ۰/۳۸ بر جامعه‌پذیری سازمانی و با ضریب مسیر ۰/۳۴ بر سرمایه اجتماعی اثرگذاری مستقیم دارد. همچنین جامعه‌پذیری سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۹ بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد. با توجه به نتایج در صورت کاربرد مطلوب ITC جامعه‌پذیری و سرمایه اجتماعی بالا در سازمان‌های ورزشی شکل می‌گیرد که می‌تواند تأثیر مثبت و سازنده‌ای در جلوگیری از ایجاد پیامدهای منفی شغلی داشته باشد.

### واژه‌های کلیدی

جامعه‌پذیری، سرمایه اجتماعی، سازمان ورزشی، فناوری اطلاعات و ارتباطات.

## مقدمه

عصر کنونی، عصر اطلاعات یا دانایی نام گرفته است. در این عصر، فناوری اطلاعات به عنوان یک راهبرد یا طرز تفکر جدید، تمام ابعاد زندگی بشر را تحت تأثیر قرار داده است و سازمان‌ها نیز نهادهایی هستند که به طور شدیدی تحت تأثیر فناوری اطلاعات قرار گرفته‌اند، به گونه‌ای که تصویر سازمان امروزی بدون فناوری اطلاعات و کاربرد آن غیرممکن است (۱). به طور کلی سازمان‌های ورزشی با استفاده از فناوری اطلاعات در پی ایجاد ارزش افزوده بیشتر، جلب بیشتر رضایت مشتری و شهروندان، ارتقای بهره‌وری و کارایی سازمان هستند (۲). جامعه‌پذیری سازمانی برای تناسب شخص-سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن چارچوبی به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است (۳). جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن کارمند جدید سازمان را از بیگانه به عضو مؤثر و هماهنگ سازمان تبدیل می‌کند. این فرایند شامل روش‌هایی است که سازمان‌ها برای کاهش عدم اطمینان و اضطراب مرتبط با شک، واقعیت ورود افراد تازه‌وارد به سازمان جدید و دستیابی به نگرش‌ها، رفتارها و دانش ضروری، استفاده می‌کنند. سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> خاصیت ساختار اجتماعی است که به افراد کمک می‌کند تا بر مشکلاتی که به طور جمعی با آن مواجه‌اند، فائق آیند. در جوامعی که میزان سرمایه اجتماعی آن کاهش می‌یابد، گسیختگی و شکاف‌های ژرفی در میان گروه‌های اجتماعی آن پدیدار می‌شود (۴). با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توان دریافت که چرا سازمان یا مجموعه‌ای در مسیر پیشرفت قرار می‌گیرد، بنابراین سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی محسوب کرد که بستر مناسبی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود (۵).

طی دو دهه اخیر و با رشد شتابان ورود فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات به سازمان، بخش شایان توجهی از تحقیقات در حوزه سازمان و مدیریت به تبیین چگونگی رابطه بین فناوری اطلاعات و مقوله‌هایی مانند رشد، کارآمدی و بهره‌وری سازمانی اختصاص یافته است. اهمیت و نقش فناوری اطلاعات به عنوان عاملی پر قدرت در تغییرات اقتصادی و اجتماعی سبب شده است سرمایه‌گذاری‌های زیادی برای توسعه آن صورت گیرد. تلاش برای به‌کارگیری صحیح فناوری اطلاعات و محور قرار دادن آن در برنامه‌های توسعه‌ای سازمان‌های ورزشی، می‌تواند فرصت بزرگی را برای رشد و توسعه ورزش کشور فراهم کند. یکی

---

### 1. Social Capital

از مهم‌ترین گام‌ها برای پیشبرد این امر، شناسایی موانع کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌های ورزشی است (۶).

یکی از راه‌های دیگر به‌منظور ارتقای کیفیت سازمان‌ها، جامعه‌پذیری در افراد آن است؛ جامعه‌پذیری افراد فرایندی است که افراد ارزش‌های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقش‌ها را شناسایی می‌کنند و یاد می‌گیرند (۷). تاوورمینا<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) جامعه‌پذیری سازمانی را شامل چهار سازه آموزش و تمرین، ادراک، حمایت همکاران و دورنمای آینده می‌داند. آموزش و تمرین شامل دریافت مهارت‌های ارائه‌شده از طرف سازمان و چگونگی ارزیابی خود است. این آموزش‌ها در نهادها برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان طراحی و اجرا می‌شود (۸). ادراک شامل چگونگی ادراک عملیات و فهم نقش‌های خود می‌شود. حمایت کارکنان شامل تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرایانه همکاران می‌شود (۳).

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به‌تازگی در مدیریت و سازمان به‌صورت گسترده‌ای استفاده شده است. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌مثابه منبع بالارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، اشاره دارد. این مفهوم دارای دو بعد اصلی یعنی بعد شناختی<sup>۲</sup> و بعد ساختاری<sup>۳</sup> است (۹). بعد شناختی به روابط متقابل و اعتماد اشاره دارد و اعتماد نیز خود به دو نوع نهادی و اجتماعی تقسیم می‌شود (۱۰). بعد ساختاری به الگوی کلی روابطی در سازمان‌ها اشاره دارد، بدین‌معنا که این بعد میزان ارتباطی را که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند، در برمی‌گیرد (۱۱).

کهریزسنگی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری‌های جدید اطلاعات در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان» نشان دادند که متغیر نگرش نسبت به استفاده بیشترین تأثیر را در پذیرش فناوری اطلاعات از نظر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان داشته است (۱۲). همچنین یارمحمدی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «اولویت‌بندی مؤلفه‌های کاربرد فناوری اطلاعات از نگاه مدیریت تغییر در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران» نشان دادند که ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌های کاربرد فناوری اطلاعات شامل سودمندی ادراک‌شده، سهولت درک‌شده، نگرش نسبت به کاربرد و تمایل به استفاده با مدیریت تغییر مشاهده می‌شود. همچنین در

- 
1. Taormina
  2. Cognitive dimension
  3. Structural dimension

اولویت‌بندی مؤلفه‌های کاربرد فناوری اطلاعات از نگاه مدیریت تغییر به‌ترتیب سودمندی درک‌شده، تمایل به استفاده نگرش نسبت به کاربرد و در نهایت، سهولت درک‌شده اولویت اول تا چهارم را دارند (۱۳).  
 عبدوی و فتاحی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «رابطه به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با اثربخشی سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی» به این نتیجه رسیدند که بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین میزان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با تعهد سازمانی، مقاومت منفی در برابر تغییرات کارکنان و بهبود در بخش‌های کیفیت سازمان رابطه وجود دارد، اما بین میزان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با انگیزه کار کارکنان رابطه وجود ندارد (۱۴). در همین زمینه نامور و رضوی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات ورزش و جوانان استان تهران پرداختند و نشان دادند که با ۹۵ درصد اطمینان، بین یادگیری سازمانی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات (ITC) در مدیران ادارات ورزش و جوانان استان تهران رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین دو متغیر همبستگی مستقیم و مثبت وجود دارد (۱۵).

عطاری و عالیوی (۱۳۹۴) به بررسی رابطه فناوری اطلاعات و سرمایه اجتماعی کارکنان زن سازمان ورزش و جوانان آذربایجان شرقی پرداختند و رابطه آن را معنادار و مثبت ارزیابی کردند (۱۶). عزیزی و همکاران (۱۳۹۲) نیز به بررسی رابطه فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که بین فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین فناوری اطلاعات با سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در وزارت ورزش و جوانان ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد (۱۷).

نوآکوا و اوکولی<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات در عملکرد کارکنان وزارتخانه‌ها پرداختند. نتایج نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب پردازش دقیق اطلاعات در کوتاه‌ترین زمان ممکن و افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان می‌شود و عملکرد کارکنان با فناوری اطلاعات و ارتباطات بسیار متفاوت و با دقت و کارایی بالایی صورت می‌گیرند (۱۸). همچنین هو (۲۰۱۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که فناوری اطلاعات موجب می‌شود تا سرمایه اجتماعی، بعد

شناختی، ساختاری و رابطه‌ای در زنان ایجاد و حفظ شود و افزایش یابد. آلن<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) و چائو<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، در تحقیقات مشابهی به این نتیجه رسیدند که روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد که کارکنان جدید را جذب سازمان کنند. همچنین نشان دادند که جذب شدن به کار رابطه منفی با ترک شغل دارد و روابط بین برخی از روش‌های جامعه‌پذیری، تعهد سازمانی و ترک شغل را تعدیل می‌کند (۲۰۱۹).

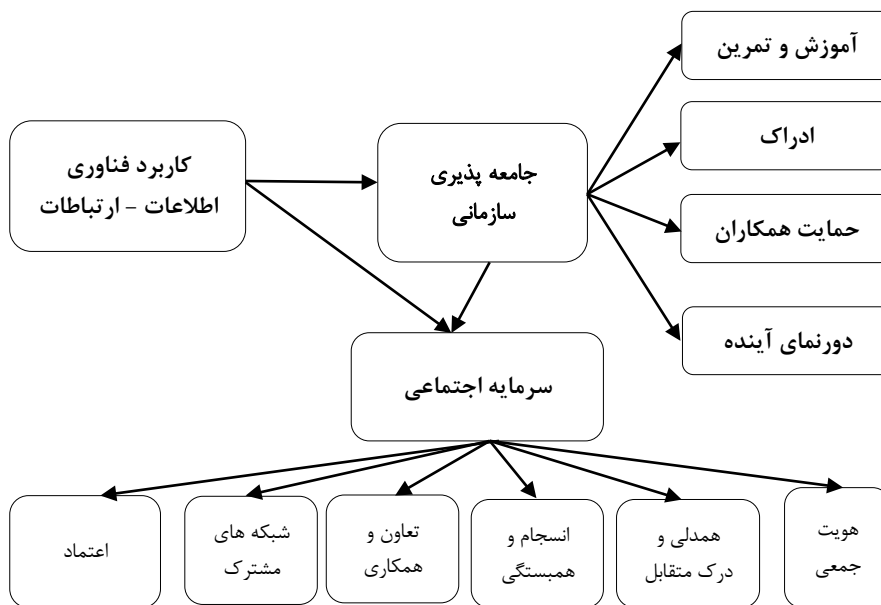
نتایج پژوهش فیلستد<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) نشان داد از میان ابعاد جامعه‌پذیری، حمایت و قدردانی از همکاران بر تعهد سازمانی کارکنان اثر می‌گذارد (۲۱). نتایج تحقیق خداداد کاشی و گودرزی (۱۳۹۳) نشان داد که میزان سرمایه اجتماعی در میان کارکنان وزارت ورزش و جوانان، به شکل معناداری از حد متوسط پایین‌تر بود (۲۲). الینگر<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۳) نیز در تحقیقی با عنوان «تأثیر سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد کارکنان»، به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی، تعهد و عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین درسی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۴)، به بررسی توسعه سرمایه اجتماعی در یک سازمان ورزشی در استرالیا پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که بینش تازه به توسعه، درک درستی از سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی به وجود می‌آورد و حسی بسیار قوی بین اعضای سازمان‌های ورزشی ایجاد خواهد کرد (۲۳).

از آنجا که قدرت و صلابت کارکنان در سازمان‌های ورزشی می‌تواند در سطح فردی و جمعی ظهور می‌کند، بنابراین با توجه به مطالب گفته شده، توجه ویژه به مهارت‌های ارتباطی به عنوان عاملی تأثیرگذاری بر سرمایه اجتماعی مطرح است. به هر حال، برای استفاده بهینه از ظرفیت‌های بالقوه فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌های ورزشی ایران، به نظر می‌رسد باید با شناخت کافی در راه استفاده هرچه بیشتر از این فناوری‌ها گام برداشت. علاوه بر این با توجه به تحقیقات پیشین می‌توان گفت که بهبود سطح جامعه‌پذیری در سازمان‌ها آن هم سازمان‌های ورزشی - از جمله وزارت ورزش و جوانان - از آن جهت امری مهم تلقی می‌شود که از ابعاد گوناگون می‌تواند در سازمان‌های زیردست نقش مهمی را ایفا کند. همچنین می‌توان گفت با توجه به اهمیت موضوع سرمایه اجتماعی در عصر حاضر و تحقیقات اندکی که در زمینه

- 
1. Allen
  2. Chow
  3. Filstad
  4. Alexander Ellinger
  5. Darcy

سرمایه اجتماعی و در حیطه ورزش به عمل آمده، این مقوله (سرمایه اجتماعی) هنوز در عرصه مدیریت ورزشی کشور ما به ویژه در سازمان‌های متولی اصلی ورزش به صورت علمی و تجربی جای خود را باز نکرده است. چنین پژوهشی که هدف آن بررسی ارتباط بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و جامعه‌پذیری سازمانی و مدیریت سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی ایران باشد، اهمیت خاصی دارد. به طور کلی، این پژوهش در پی کشف این موضوع است که چه رابطه‌ای بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و جامعه‌پذیری سازمانی و مدیریت سرمایه اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد؟

بر اساس اهمیت متغیرهای تحقیق و همچنین روابط احتمالی بین متغیرها، یک مدل مفهومی توسط محققان طراحی شد که اساس آن برگرفته از تحقیق داریسی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) بود (۲۴). در مطالعه آنها که روی سازمان‌های داوطلبی ورزشی صورت گرفته بود، بیان شده بود که سرمایه اجتماعی متأثر از شناخت نقش‌ها در سازمان و آگاهی کافی کارکنان از آن است. علاوه بر این نقش تسهیم اطلاعات در بهبود سرمایه اجتماعی متذکر شده بود. در این تحقیق سعی شد با الهام از این مطالعه، روابط خطی بین کاربرد فناوری اطلاعات- ارتباطات با جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی ایجاد شود. در واقع نقش یک متغیر مهم که در تحقیقات پیشین کمتر و ضمنی مورد اشاره قرار گرفته بود، بر دو متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بررسی شد. علاوه بر این، متغیر جامعه‌پذیری سازمانی هم به صورت یک متغیر میانجی لحاظ شد که بر اساس آن تعدیل‌کنندگی روابط بین کاربرد فناوری اطلاعات- ارتباطات و سرمایه اجتماعی نیز بررسی شد. به صورت کلی در مدل مفهومی تحقیق متغیر کاربرد فناوری اطلاعات- ارتباطات به عنوان متغیر برون‌زا، متغیرهای جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیرهای درون‌زا، و جامعه‌پذیری در رابطه با روابط بین کاربرد فناوری اطلاعات- ارتباطات و سرمایه اجتماعی، به منزله متغیر برون‌زا (میانجی) در نظر گرفته شد. مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند که براساس آخرین استعلام (۱۳۹۶) ۴۵۰ نفر دارای قرارداد رسمی و رسمی کارگری هستند. براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۱۶۷ نفر از کارکنان از وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. با توجه به افت بازگشت پرسشنامه‌های تحقیق ۲۰ نمونه تحقیق به این تعداد افزوده شد و روی هم‌رفته ۱۷۴ پرسشنامه به محقق بازگشت داده شد. از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌های تحقیق انتخابی از آنها خواسته شد تا پرسشنامه‌های تحقیق را پر کنند. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات (ITC) پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای تنظیم شد. در این پرسشنامه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات (ITC) در قالب ۲۰ سؤال تنظیم شد که براساس طیف ۶ گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، نسبتاً زیاد، نسبتاً کم، خیلی کم) کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات (ITC) در وزارت ورزش و جوانان را می‌سنجد. برای سنجش مدیریت

سرمایه اجتماعی از پرسشنامه صیادی (۱۳۸۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای شش بعد شامل اعتماد، شبکه و هنجاری‌های مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، همدلی و درک متقابل و هویت جمعی است که از طریق ۳۱ سؤال براساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف، کاملاً مخالف)، مدیریت سرمایه اجتماعی را می‌سنجد. میزان پایایی این پرسشنامه از طریق روش همسانی درونی ( $\alpha=0/90$ ) محاسبه شده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی از پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی (OSQ) تاورمینا (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال شامل چهار خرده‌مقیاس آموزش و تمرین<sup>۳</sup> (سؤالات ۱، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷)، ادراک<sup>۴</sup> (سؤالات ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸)، حمایت همکاران<sup>۵</sup> (سؤالات ۳، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹) و دورنمای آینده<sup>۶</sup> (سؤالات ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۰) است. این پرسشنامه براساس مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت شامل ۷ گزینه از کاملاً مخالفم (به معنی ۱) تا کاملاً موافقم (به معنی ۷) ارزش‌گذاری می‌شود. به‌منظور تعیین روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های تحقیق در بین ۱۲ تن از متخصصان و استادان مدیریت ورزشی توزیع شد و پس از اعمال اصلاحات درخواستی (مانند شیوه‌چینش سؤالات و فرمت پرسشنامه‌ها و همچنین جابه‌جایی سؤالات)، روایی ظاهری و محتوایی آنها تأیید شد. به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در جامعه آماری پژوهش، در یک مطالعه مقدماتی<sup>۷</sup> ۳۰ پرسشنامه توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات ( $\alpha=0/81$ )، پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی ( $\alpha=0/73$ ) و پرسشنامه مدیریت سرمایه اجتماعی ( $\alpha=0/78$ ) گزارش شد. این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آماری توصیفی و همچنین به‌منظور تعیین روابط خطی بین متغیرها و مؤلفه‌های آنها و نیز برازش مدل از شاخص‌های برازش به کمک نرم‌افزارهای SPSS/16 و LISREL/8.2 استفاده شد.

- 
1. Organizational Socialization Questioner
  2. Taormina
  3. Training
  4. Understanding
  5. Co-Worker Support
  6. Future Prospects
  7. Pilot study



### نتایج و یافته‌های تحقیق

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، بیشتر نمونه‌های تحقیق (۹۰ نفر)، یعنی ۵۱/۷ درصد از نظر جنسیت زن و بیشتر آنها (۱۳۶ نفر) یعنی ۷۸/۲ درصد از نظر وضعیت تأهل، متأهل هستند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش

متغیر	دسته‌بندی‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۴	۴۸/۳
	زن	۹۰	۵۱/۷
	جمع کل	۱۷۴	۱۰۰
وضعیت تأهل	مجرد	۳۸	۲۱/۸
	متأهل	۱۳۶	۷۸/۲
	جمع کل	۱۷۴	۱۰۰

پس از جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه، میزان میانگین و انحراف معیار هریک از متغیرها و مؤلفه‌های آنها به دست آمد. از آنجا که برای استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری وجود توزیع نرمال تک‌متغیره و چندگانه و همچنین عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل ضروری است، نتایج مربوط به آزمون K.S برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها و عامل تورم واریانس<sup>۱</sup> VIF برای تعیین عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل استفاده شد. از آنجایی که در تمامی متغیرها مقدار  $p > 0.05$  است، می‌توان گفت توزیع داده‌ها نرمال است. همچنین در رابطه با عامل تورم واریانس می‌توان گفت که به‌عنوان یک قاعده تجربی، هرچه مقدار این عامل از عدد ۲ بیشتر باشد، میزان هم‌خطی نیز افزایش می‌یابد. به‌عبارتی، هرچه مقدار این ضریب افزایش یابد، سبب می‌شود که واریانس ضرایب افزایش یابد و در نتیجه مدل رگرسیون را برای پیش‌بینی نامناسب جلوه دهد؛ بنابراین هرچه مقدار عامل تورم واریانس برای یک متغیر مستقل بیشتر باشد، نتیجه گرفته می‌شود که آن متغیر نقش زیادی در مدل، نسبت به بقیه متغیرها ندارد (۲۵). نتایج نشان داد که میزان VIF نشان‌دهنده هم‌خطی پایین بین متغیرهای مستقل است و بر این اساس می‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده کرد. نتایج مربوط به میانگین، انحراف معیار، نمره Z برای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و VIF در جدول ۲ نشان داده شده است.

1. Variance Inflation Factor=VIF

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، آماره K.S و VIF متغیرها و مؤلفه‌هایشان

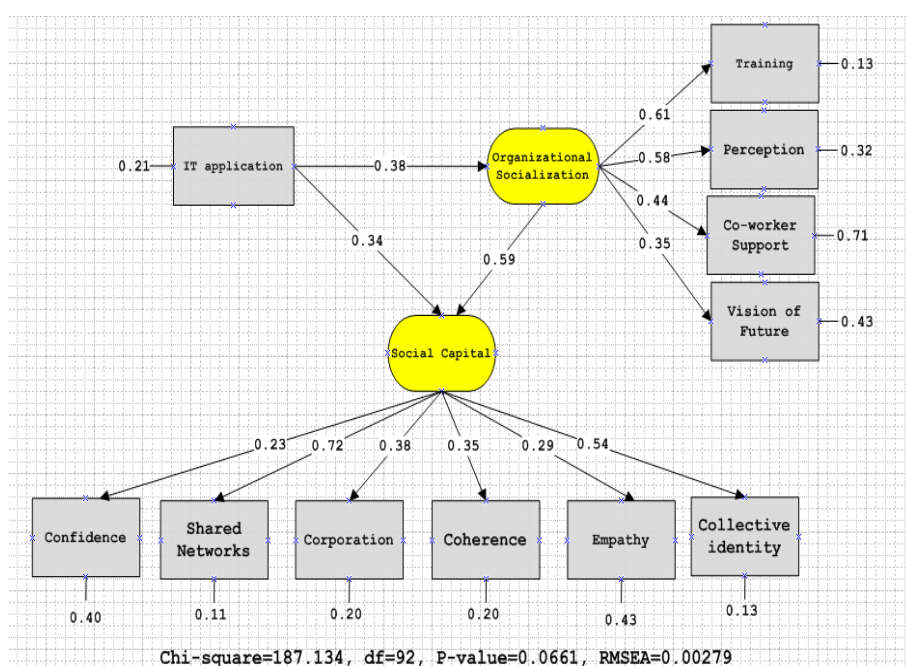
VIF	Sig	Z	S.D	M	متغیرها و مؤلفه‌های آنها
۱/۱۷۲	۰/۶۵۱	۰/۹۰۲	۱/۱۹۲	۳/۵۰۸	آموزش و تمرین
۱/۱۲۵	۰/۰۹۲	۱/۲۳۴	۱/۱۵۹	۴/۲۱۶	ادراک
۱/۲۶۵	۰/۱۹۹	۱/۰۳۰	۱/۲۰۷	۴/۴۴۵	حمایت همکاران
۱/۵۴۱	۰/۰۷۸	۱/۳۱۱	۱/۱۱۷	۴/۰۱۷	دورنمای آینده
۰/۹۹۹	۰/۰۸۰	۱/۲۴۴	۱/۰۱۷۶	۴/۰۴۶	جامعه‌پذیری سازمانی
۱/۲۳۱	۰/۰۷۵	۱/۳۱۲	۰/۸۴۰	۳/۰۱۷۲	اعتماد
۱/۱۱۳	۰/۰۷۷	۱/۳۱۹	۰/۷۱۱	۲/۹۸۸	شبکه‌ها و هنجارهای مشترک
۱/۴۲۴	۰/۱۹۱	۱/۲۴۹	۰/۷۹۲	۳/۴۳۸	تعاون و همکاری متقابل
۱/۱۸۲	۰/۰۹۲	۱/۲۴۴	۰/۷۷۲	۳/۰۹۶	انسجام و همبستگی جمعی
۱/۸۱۱	۰/۴۹۶	۰/۸۳۱	۰/۶۶۹	۳/۴۸۱	همدلی و درک متقابل
۱/۵۳۷	۰/۱۷۹	۱/۱۰۷	۰/۸۸۹	۳/۴۸۵	هویت جمعی
۱/۷۳۱	۰/۰۸۵	۱/۲۵۳	۰/۵۷۷	۳/۲۵۱	مدیریت سرمایه اجتماعی
۱/۳۴۲	۰/۰۷۶	۱/۳۰۷	۰/۶۵۰	۳/۸۳۳	کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات

برای آزمون اینکه مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است، از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

مقدارهای به‌دست آمده		نام شاخص
حد مجاز	مقدار به‌دست آمده	
کمتر از ۳	۲/۰۳۴	کای دو بر درجه آزادی
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷	نیکویی برازش (GFI)
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۰۲۷۹	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	برازندگی تعدیل یافته (CFI)
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶	نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)

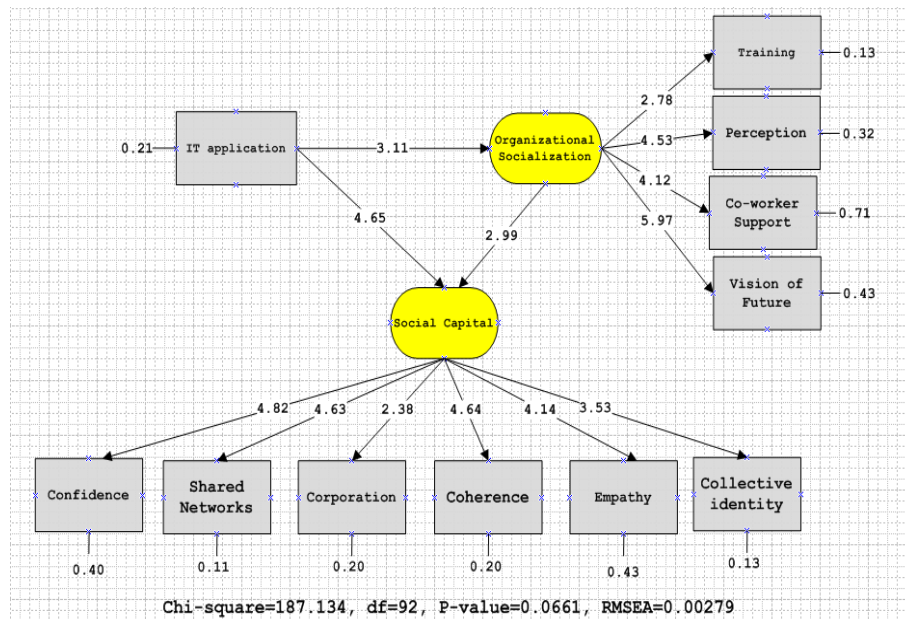
شاخص‌هایی مانند  $NFI^2$ ,  $GFI^2$  و  $AGFI^2$  شاخص‌های تناسب مدل هستند. در این شاخص‌ها هرچه ارزش بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. جدول ۳ شامل مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق است و نشان می‌دهد که تمامی این شاخص‌ها حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده است، زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص  $RMSEA$  کمتر از  $0/08$  و مابقی شاخص‌ها نیز قابل قبول هستند. به بیان دیگر مدل تحقیق معنادار و قابل قبول است. مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد به شرح شکل ۲ است.



شکل ۲. مدل روابط ساختاری متغیرها در حالت تخمین استاندارد

در شکل ۳ مقادیر مربوط به نمرات  $t$  در تحلیل مسیر مشاهده می‌شود. از آنجا که تمامی نمرات  $t$  بزرگ‌تر از  $1/96$  و  $-1/96$  است، معناداری آماری ضرایب مسیر در مدل تحلیل مسیر تأیید می‌شود.

1. Normed Fit Index
2. Goodness of Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index



شکل ۳. مدل روابط ساختاری متغیرها در حالت ضرایب معناداری

همان‌گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است، براساس مدل تحلیل مسیر می‌توان گفت که کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب مسیر ۰/۳۸ بر جامعه‌پذیری سازمانی و با ضریب مسیر ۰/۳۴ بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد. همچنین جامعه‌پذیری سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۹ بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد. در این مدل جامعه‌پذیری سازمانی نقش متغیر میانجی را دارد و می‌تواند اثرگذاری کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی را تعدیل کند. این اثرگذاری غیرمستقیم به‌گونه‌ای است که مقدار آن  $(0/34 \times 0/59 = 0/224)$  و کمتر از اثرگذاری مستقیم کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی است.

همان‌گونه که در جدول ۵ نشان داده شده است، در روابط خطی بین کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات، جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی، مؤلفه‌ها با بارهای عاملی مختلف نقش ایفا کرده‌اند. در اثرگذاری جامعه‌پذیری سازمانی بر سرمایه اجتماعی، بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی، آموزش و تمرین با بار عاملی ۰/۶۱ بیشترین نقش را دارد. همچنین در تأثیرپذیری سرمایه اجتماعی از جامعه‌پذیری سازمانی شبکه‌های مشترک با بار عاملی ۰/۷۲ بیشترین نقش را ایفا می‌کند.

جدول ۴. بررسی روابط خطی بین متغیرها در مدل پژوهش

متغیر	ضریب مسیر	آماره t	اثرگذاری معنادار
کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات ← جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۳۸	۳/۱۱	تأیید
کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات ← مدیریت سرمایه اجتماعی	۰/۳۴	۴/۶۵	تأیید
جامعه‌پذیری سازمانی ← مدیریت سرمایه اجتماعی	۰/۵۹	۲/۹۹	تأیید

جدول ۵. بررسی روابط خطی بین مؤلفه‌های متغیرها

اثرگذاری مؤلفه‌ها بر متغیرها	ضریب مسیر	آماره t	اثرگذاری معنادار
آموزش و تمرین ← جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۶۱	۲/۷۸	تأیید
ادراک ← جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۵۸	۴/۵۳	تأیید
حمایت همکاران ← جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۴۴	۴/۱۲	تأیید
چشم‌انداز آینده ← جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۳۵	۵/۹۷	تأیید
اعتماد ← مدیریت سرمایه اجتماعی	۰/۲۳	۴/۸۲	تأیید
شبکه‌ها و هنجارهای مشترک ← مدیریت سرمایه اجتماعی	۰/۷۲	۴/۶۳	تأیید
تعاون و همکاری متقابل ← مدیریت سرمایه اجتماعی	۰/۳۸	۲/۳۸	تأیید
انسجام و همبستگی جمعی ← مدیریت سرمایه اجتماعی	۰/۳۵	۴/۶۴	تأیید
همدلی و درک متقابل ← مدیریت سرمایه اجتماعی	۰/۲۹	۴/۱۴	تأیید
هویت جمعی ← مدیریت سرمایه اجتماعی	۰/۵۴	۳/۵۳	تأیید

با توجه به اینکه عدد معناداری (آماره t) برای هر اثرگذاری و اثرپذیری هریک از مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ + یا ۱/۹۶ - است، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که مؤلفه‌ها به‌صورت معناداری در روابط خطی بین متغیرها نقش ایفا می‌کنند و هریک از ضرایب مسیر آنها معنادار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل روابط ساختاری کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات با جامعه‌پذیری سازمانی و مدیریت سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی انجام گرفته است. براساس یافته‌های این تحقیق، بین فناوری اطلاعات با جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن ارتباط و همبستگی وجود دارد. فناوری اطلاعات بر جامعه‌پذیری سازمانی و مدیریت سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد و براساس مدل تحلیل مسیر می‌توان گفت که کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب مسیر ۰/۳۸ بر جامعه‌پذیری سازمانی و با ضریب مسیر ۰/۳۴ بر سرمایه اجتماعی اثرگذاری مستقیم دارد. همچنین

جامعه‌پذیری سازمانی با ضریب مسیر  $0/59$  بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد. در این مدل جامعه‌پذیری سازمانی نقش متغیر میانجی دارد و می‌تواند اثرگذاری کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی را تعدیل کند. این اثرگذاری غیرمستقیم به‌گونه‌ای است که مقدار آن  $(0/34 \times 0/59 = 0/224)$  کمتر از اثرگذاری مستقیم کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی است.

در بررسی ارتباط بین فناوری اطلاعات و پیچیدگی در سازمان‌های ورزشی این نتیجه به‌دست آمد که به‌کارگیری فناوری اطلاعات موجب افزایش پیچیدگی در وزارت ورزش و جوانان شده است و شدت تأثیرپذیری این عامل از فناوری اطلاعات زیاد است و این ارتباط به‌طور مستقیم است. فناوری اطلاعات سبب می‌شود تا حدودی از تعداد پست‌ها و واحدهای سازمانی کاسته شود، ارتباطات سریع‌تر شود و همچنین موجب کاهش نیاز به سطح مدیریت میانی و تخت‌تر شدن سطح سازمان می‌شود که این خود از پیچیدگی سازمانی و کاهش مشاغل و پست‌ها می‌کاهد. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های عبدوی و فتحی (۱۳۹۵)، عطاری و عالیوی (۱۳۹۴)، نامور و رضوی (۱۳۹۴)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۲)، هو (۲۰۱۲) همسوست. همچنین یافته‌های پژوهش عبدوی و فتحی (۱۳۹۵) با عنوان «رابطه به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با اثربخشی سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی» و به این نتیجه رسیدند که بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نشان دادند بین میزان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با تعهد سازمانی، مقاومت منفی در برابر تغییرات کارکنان و بهبود در بخش‌های کیفیت سازمان رابطه وجود دارد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. نوآکووا و اوکولی (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات در عملکرد کارکنان وزارتخانه‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات سبب پردازش دقیق اطلاعات در کوتاه‌ترین زمان ممکن و افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان می‌شود و عملکرد کارکنان با فناوری اطلاعات و ارتباطات بسیار متفاوت و با دقت و کارایی بالایی صورت می‌گیرد. همچنین یارمحمدی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «اولویت‌بندی مؤلفه‌های کاربرد فناوری اطلاعات از نگاه مدیریت تغییر در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران» نشان دادند که ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌های کاربرد فناوری اطلاعات شامل سودمندی ادراک‌شده، سهولت درک‌شده، نگرش نسبت به کاربرد و تمایل به استفاده با مدیریت تغییر مشاهده می‌شود. همچنین در اولویت‌بندی مؤلفه‌های کاربرد فناوری اطلاعات از نگاه مدیریت تغییر به‌ترتیب سودمندی درک‌شده، تمایل به استفاده نگرش نسبت به کاربرد و در نهایت، سهولت درک‌شده

اولویت اول تا چهارم را دارند. از این رو می‌توان گفت با نتایج پژوه حاضر همخوانی دارد. عزیزی و همکاران (۱۳۹۲) نیز به بررسی رابطه فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که بین فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین فناوری اطلاعات با سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در وزارت ورزش و جوانان ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که جامعه‌پذیری سازمانی بر سرمایه اجتماعی اثرگذار است. در مورد تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر سرمایه اجتماعی می‌توان گفت که گسترش و افزایش جامعه‌پذیری سازمانی به تقویت مدیریت اجتماعی کارکنان منجر می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان سبب می‌شود تا کارکنان نیز به‌نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند.

درک و حمایت شدن از طرف مدیران و سرپرستان در سازمان می‌تواند به‌طور جدی خطاها و اشتباهات کارکنان را کاهش دهد. این امر در یک چرخه پیش‌رونده موجب رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان می‌شود. این یافته با نتایج تحقیقات (آلن، ۲۰۰۶؛ چائو، ۲۰۰۲)، و فیلیستد (۲۰۱۲)، همسوست. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با سرمایه اجتماعی مثبت و معنادار است. براساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت که جامعه‌پذیری سازمانی بستری را در سازمان فراهم می‌آورد که به تسهیل دریافت آموزش‌ها، افزایش تفاهم و حمایت میان کارکنان و شکل‌گیری چشم‌اندازی مشترک از آینده سازمان در میان کارکنان ختم می‌شود که در نتیجه این بستر می‌توان شاهد توسعه سرمایه اجتماعی در میان کارکنان سازمان‌های ورزشی بود. سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهم‌تری در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سرمایه‌های دیگر اثربخشی خود را از دست می‌دهند. همچنین اعتماد، هنجار و شبکه سبب رضایت‌مندی ذی‌نفعان سازمان خواهد شد. نتایج تحقیق با یافته‌های کاشی و گودرزی (۱۳۹۳) همسوست. می‌توان گفت کارکنانی که در سازمان‌های دارای وضعیت سرمایه اجتماعی مطلوب، مشغول به خدمت هستند، درسی و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی توسعه سرمایه اجتماعی در یک سازمان ورزشی در استرالیا پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که بینش تازه به توسعه، درک درستی از سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی به‌وجود می‌آورد و حسی بسیار قوی بین اعضای سازمان‌های ورزشی ایجاد خواهد کرد. از آنجا که قدرت و صلابت افراد در سازمان‌های ورزشی در سطح فردی و جمعی ظهور می‌کند،

از این رو توجه ویژه به مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی مطرح است که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. الینگر و همکاران (۲۰۱۳) نیز در تحقیقی با عنوان «تأثیر سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد کارکنان»، به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی، تعهد و عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. به‌طور کلی و با بررسی نتایج پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته، به‌نظر می‌رسد که سرمایه اجتماعی در کارکنان و به‌ویژه در پژوهش حاضر در سازمان‌های ورزشی می‌تواند تأثیر مثبت و سازنده‌ای در جلوگیری از ایجاد تحلیل‌رفتگی شغلی و حتی کاهش آن داشته باشد و مدیران ادارات و سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی باید به این نکته توجه خاص و ویژه‌ای داشته باشند تا به‌نحو احسن بتوانند از کارکردهای این پدیده اجتماعی در راستای بهبود کارکردهای روانی کارکنان خود استفاده کنند. بدین ترتیب باید در تمامی مراحل مدیریت منابع انسانی به پیشنهادهاى توسعه سرمایه اجتماعی توجه شود. براساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود به‌صورت دوره‌ای در کارپوشه‌های کارکنان وزارت ورزش و جوانان کتابچه‌ها و مقالات مرتبط با سرمایه اجتماعی اختصاص یابد که از طریق آن بتوان دانش کارکنان این وزارت در خصوص مفهوم سرمایه اجتماعی و شیوه‌های بهبود آن در سطح محیط کاری افزایش یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود ویدئوهای آموزشی در مورد فناوری‌های اطلاعاتی- ارتباطی کاربردی در محیط‌های کاری در وبسایت وزارت ورزش و جوانان تعبیه شود و در اختیار کارکنان قرار گیرد. علاوه بر این، با توجه به اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی و نقش آن در مدیریت سرمایه اجتماعی، توصیه می‌شود که کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان وزارت ورزش و جوانان به‌منظور آشنایی آنها با شیوه‌های تعامل در ساختار مدیریتی وزارت، برخورد با ارباب‌رجوع، اهمیت نقش آنها در پیشبرد اهداف وزارت، و به‌روزرسانی اطلاعات در خصوص آیین‌نامه‌های جدید برگزار شود. در کنار این موارد، برگزاری دوره‌های شبیه‌سازی نقش‌های مختلف شغلی برای بهبود جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان توصیه می‌شود.

## منابع و مأخذ

1. Mohammadi, S. Moshrf Jvadi, B. & Mozaffari, A. (2012). "The relationship between attitudes, organizational structure and organizational climate with the publication of information technology in selected organizations of sports", Movement and Sports Science Publication, 3(19), 15-25, (Persian).
2. Venkatesh, V. & vavis, F. D. (2000). "A theoretical extension of the technology acceptance model": Four longitudinal field studies. Management Science, 46(2), 186- 204.



3. Jones, G. R. (1986). "Socialization tactics, self-efficacy and newcomers Adjustments to organizations". *Academy of Management Journal*, Vol.29, No, (2), 262-279.
4. Moghimi, Seyed Mohammad, Hasanzadeh, Touraj (2010). "Social capital on organizational excellence". *Strategic Management Studies*, No. 3, pp. 143-123.
5. Siegler, V. (2014). "Measuring social capital". London: Office for National Statistics, 2nd Edition.
6. Bigliardi, B. Petroni, A. and Dormio, A. I. (2005). "Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers". *Journal of Leadership & Organization Development*, Vol.26, No. (6), 424-441.
7. Akhavan, M. & Habibi, J. (2004). "Critical success factors and failure of IT Projects in the country". *Journal of Industrial Management*, 11 (6), 28-44, (Persian).
9. Taormina, R. J. (2009). "Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture". *Journal of Managerial Psychology*, 24, 7650-676.
10. Francis, P. (2002). "Social capital at World Bank: strategic and operational Implications of the concept". *Social development strategy*, World Bank, 27.
11. Lack lee, L. (2005). "Knowledge management tool and techniques" Elsevier butterworth Heinemann, 123-130.
12. Nateghpour, Mohammad Javad, Firouzabadi, Seyed Ahmad (2006). "Formation of social capital and meta-analysis of the factors affecting it". *Social Sciences Quarterly*. No. 28, pp. 190-160.
13. Kheyrizgangi, Parvaneh Ghasemi, Rahimi, Ghasem; Zamani Nukabadi, Alireza (2017). "Investigating the Factors Affecting Adoption of New Information Technologies in the General Administration of Sports and Youth of Isfahan Province". *Sports Management*, Period 9, Number, pp. 129-144.
14. Yarmohammadi, Samaneh; Ashraf Ganve'i, Farideh, Zarei, Ali (2017). "Prioritizing the Components of Information Technology Application in Change Management at the Ministry of Sport and Youth of the Islamic Republic of Iran". *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Education*, Eighth Issue, pp. 67-93.
15. Abdouy, Fatima; Farid Fathi, Maryam (2016). "The Relationship of Using Information and Communication Technology with the Effectiveness of Sports and Youth Organization of West Azarbaijan Province". *Communication Management in Sports Media*, Third Year, No. 33, pp. 66-76.
16. Namvar, Majid; Razavi, Seyyed Mohammad Hossein (2015). "Investigating the relationship of organizational learning with the use of information and communication among managers of sport and youth departments of Tehran province". The first national conference of the Iranian sports management association. Allameh Tabatabaei University.
17. Attari, Sajjad; Alyi, Mina (2015). "Investigating the Role of Information on Social Capital of Employees (Case Study of the Organization of Sports and Youth of East Azarbaijan Province)". The first national conference of the Iranian sports management association. Allameh Tabatabaei University.
18. Azizi, Bishtun; Mehrabi Koushki; Ali; Jalali Farahani; Majid (2013). "Investigating the

- 
- Information Technology and Organizational Structure of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran". *Sports Management*, Vol. 5, No. 1, pp. 161-174.
19. Nwaokwa, B. E, Okoli. (2012). "Information of Communication Technology on the Influence Performance of Secretaries in Government Ministries in Nasarawa State, North-Central Nigeria", *Research Journal of Information Technology*, 4(3), 93-97.
  20. Chow, I. (2002). "Organizational socialization and career success of Asian managers". *International Journal of Human Resource Management*, Vol.13, No. (4), 720-737.
  21. Allen, D. G. (2006). "Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover", *Journal of Management*, Vol. 32, No. (2), 237- 256.
  22. Filstad, C. (2011). "Organizational commitment through organizational socialization tactics". *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
  23. Khodadad Kashi, Flame; Goodarzi, Mahmoud (2014). "Investigating dimensions and model of social capital in sports organizations". *Strategic management studies and organizational behavior in sport*, 1 (4): 23-11.
  24. Darcy, H. Maxwell, M. Edwards, J. Onyx, S. & Sherker, M. (2014). "More than a sport and volunteer organization: Investigating social capital development in a sporting organization original research article". *Sport Management Review*, In Press, Corrected Proof, Available online, 17(4), 395-406.
  25. Habibpour Gatabi, K., & Safari Shali, R. (2015). "Comprehensive manual for using SPSS in survey researches". Tehran, Loyeh Publication.(in persian).

---

---

## **A Model of Structural Relationships of Information Technology-Communication (ITC) with Organizational Socialization and Social Capital Management in Sport Organization**

**Rasool Norouzi Seyed Hosseini\*<sup>1</sup> – Morad Romiani<sup>2</sup>**

**1. Assistant Professor in Sport Management, Department of Sport Sciences, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran**  
**2. MSc of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran**

(Received: 2019/04/08 ; Accepted: 2020/01/20)

### **Abstract**

The aim of this study was to test a model of structural relationships of information technology-communication (ITC) with organizational socialization and social capital management in sport organizations. This study was applied in terms of objectives and descriptive-survey in terms of data collection, correlation and based on structural equation modeling. The statistical population consisted of all the employees of Sport and Youth Ministry. 174 employees of this ministry were selected as the sample using Morgan table. In order to collect data, information technology-communication (ITC) questionnaire, organizational socialization questionnaire (OSQ) by Taormina (2004) and social capital management questionnaire (SCQ) by Sayyadi (2008) were used. Descriptive methods were used to analyze the data and fit indices by SPSS16 and Lisrel8.2 were used to determine linear relationships of variables and their components and also the model fit. The results showed that information technology-communication had a direct effect on organizational socialization ( $pc=0.38$ ) and social capital ( $pc=0.34$ ). Organizational socialization had a direct effect on social capital ( $pc=0.59$ ). Considering these results, if ITC is optimally applied, high socialization and social capital in sport organizations will be formed which can have positive and constructive effects on preventing negative job consequences.

### **Keywords**

Information technology-communication, social capital, socialization, sport organization.

---

\*Corresponding Author: Email: Rasool.norouzi@modares.ac.ir ; Tel: +989121867420