

اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر پیامدهای شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان

فاطمه شکی* - اکرم اصفهانی نیا** - ناصر بای***

دانشجوی دکتری گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران - استادیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران - استادیار گروه تربیت‌بدنی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش مطالعه اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر پیامدهای شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بود.

جامعه و نمونه: جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۲۲۰ کارمند بود که بر اساس فرمول کوکران ۱۴۱ کارمند به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار: برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسش‌نامه‌های استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بارکر و همکاران (۲۰۱۳)، تسهیم دانش رحمان و حسین (۲۰۱۴)، یادگیری کارکنان بارکر و همکاران (۲۰۱۳)، بی‌توجهی به شغل زووارن و هال (۲۰۱۴)، عدم مدیریت زمان لندرز و کالان (۲۰۱۴) و طرد کردن همکاران چونگ و کیم (۲۰۱۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی اثرات متغیرهای پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر تسهیم دانش کارکنان اثرگذار می‌باشد. اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر یادگیری کارکنان نیز مثبت و معنی‌دار بود. نتایج نشان داد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار اثر مثبت و معنی‌دار دارد. اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر عدم مدیریت زمان کارکنان نیز مثبت و معنی‌دار بود. در نهایت اثر مثبت و معنی‌دار استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر طرد کردن همکاران تأیید گردید. نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، میتوان بیان کرد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار میتواند پیامدهای شغلی منفی و مثبتی به همراه داشته باشد؛ لذا داشتن قوانین مشخص در خصوص استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط سازمانی ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود.

کلمات کلیدی: پیامدهای شغلی، شبکه‌های اجتماعی، تسهیم دانش، یادگیری کارکنان، مدیریت زمان، استان گلستان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۲۵

*Email: fatemehshakki12@yahoo.com

**Email: akramesf59@gmail.com (نویسنده مسئول)

***Email: nasser_bay@yahoo.com

مقدمه

می‌باشند (مانتی، بلوچی و بگنولی^{۱۰}، ۲۰۱۷). استفاده از شبکه‌های اجتماعی بخش قابل توجهی از زمان زندگی افراد را به خود اختصاص داده است و کاربران آن‌ها هر سال در حال افزایش می‌باشد. به عنوان مثال تنها در خصوص فیسبوک، آمارها نشان می‌دهند که این شبکه اجتماعی در سال ۲۰۱۸ ماهانه ۲/۳ میلیارد کاربرد فعال داشته است که این امر بیان‌گر محبوبیت شبکه‌های اجتماعی بین مردم می‌باشد (الکوت^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۹). کاربردی بودن شبکه‌های اجتماعی موجب شده است که این شبکه‌ها فراتر از هدف اولیه خود یعنی فعالیت‌های تفریحی و سرگرمی مورد استفاده قرار گیرند (لئوناردی، هایسمن و استینفلد^{۱۲}، ۲۰۱۳). در چند سال اخیر، استفاده از شبکه‌های مجازی به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف سازمانی و کسب مزیت رقابتی توسط سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف تولیدی و خدماتی رو به افزایش بوده است (دمیرچی‌اوقلو^{۱۳}، ۲۰۱۸). به عنوان مثال، بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های چینی، آمریکایی، کانادایی، بریتانیایی و هلندی از شبکه‌های اجتماعی برای برقراری ارتباط با مشتریان، تبلیغات، فروش و گرفتن بازخورد در خصوص محصولات و خدمات خود استفاده می‌کنند (مرگل^{۱۴}، ۲۰۱۷). در عصر حاضر، بکارگیری شبکه‌های اجتماعی توسط سازمان‌ها یک پدیده جهانی است و بیش از دو سوم از سازمان‌هایی که در رتبه‌بندی نشریه فورچون در فهرست ۵۰۰ سازمان برتر جهان قرار گرفته‌اند در طی یک دوره پنج ساله استفاده منظم از شبکه‌های اجتماعی را پذیرفته و توسعه داده‌اند (شلگوین و ها^{۱۵}، ۲۰۱۶) که این امر نشان دهنده

امروزه سازمان‌ها با چالش‌های بسیاری در محیط کسب و کار خود مواجه بوده و عصر جدیدی از رقابت را تجربه می‌کنند. در چنین وضعیتی، سازمان‌هایی موفق هستند که ضمن تطبیق خود با شرایط موجود و غلبه بر چالش‌ها، با تکیه بر قابلیت‌های خود می‌توانند مزیت رقابتی نیز کسب نمایند. ماهیت پیچیده این شرایط، سازمان‌ها را به استفاده از فناوری‌های جدید ترغیب نموده است (گارسیا مورالز، مارتین-روجاز و لاردن-لوپز^{۱۶}، ۲۰۱۸). یکی از مهم‌ترین فناوری‌هایی که سازمان‌های نوین به صورت گسترده از آن استفاده می‌کنند و تمامی فرایندهای سازمانی به نوعی به آن وابسته می‌باشند، فناوری اطلاعات می‌باشد. محیط پرتلاطم کسب و کار موجب شده است تا سازمان‌ها توجه ویژه‌ای به فناوری‌های اطلاعاتی داشته و زمینه استفاده کارآمدتر از آن‌ها را فراهم سازند (لیوکاس، ریوئر و زولو^{۱۷}، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت اطلاعات، انواع سیستم‌ها و فناوری‌های مربوط به آن ایجاد و در حال توسعه می‌باشند. از جمله مهم‌ترین ابزارهای اطلاعاتی که امروزه کاربردهای فراوانی در مباحث فردی، اجتماعی و سازمانی دارند، شبکه‌ها و رسانه‌های اجتماعی می‌باشند. شکل‌گیری و توسعه شبکه‌های اجتماعی به عنوان یکی از مهم‌ترین وقایع اجتماعی قرن حاضر نام گرفته است (لئوناردی^{۱۸}، ۲۰۱۵). شبکه‌های اجتماعی ابزارهای الکترونیکی هستند که به منظور برقراری ارتباط، تبادل اطلاعات و تسهیل تعاملات بین کاربران مختلف طراحی شده‌اند (پروین، جعفر و آیین^{۱۹}، ۲۰۱۵) که نمونه‌هایی از آن‌ها شامل فیسبوک^۵، توئیتر^۶، اینستاگرام^۷، واتساپ^۸ و تلگرام^۹

1. Garcia-Morales, Martin-Rojas & Lardon-Lopez
2. Lioukas, Reuer & Zollo
3. Leonardi
4. Parveen, Jaafar & Ainin
5. Facebook
6. Twitter
7. Instagram

8. WhatsApp
9. Telegram
10. Manetti, Bellucci & Bagnoli
11. Allcott
12. Leonardi, Huysman & Steinfield
13. Demircioglu
14. Mergel
15. Schlagwein & Hu

کارکنان (کوهنل^۶ و همکاران، ۲۰۱۸) به همراه داشته باشد. به عنوان مثال، نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند که تسهیم دانش می‌تواند از طریق دستیابی کارکنان به منابع دانشی مناسب در زمان مناسب و ابزارهای مناسب تضمین گردد. فناوری‌های ارتباطی جدید همچون شبکه‌های اجتماعی موجب تسهیل اقدامات مدیریت دانش مانند تسهیم و انتقال دانش در سازمان‌ها شده‌اند (کین و همکاران^۷، ۲۰۱۰). شبکه‌های اجتماعی از تسهیم دانش در سازمان به دو صورت فردی و گروهی حمایت کرده و می‌توانند دانش مورد نیاز کارکنان متناسب با نوع وظایف را در اختیار آنان قرار دهند. همچنین این شبکه‌ها موجب تسهیم و اشتراک دانش به شکل‌های مختلف (نوشتاری، فیلم، عکس و ...) شده و می‌توانند باعث افزایش کیفیت دانش مبادله شده نیز گردند (ما و چان^۸، ۲۰۱۴).

در کنار فواید و نتایج مثبت، استفاده از شبکه‌های اجتماعی می‌تواند چالش‌ها و مشکلاتی را نیز برای سازمان‌ها ایجاد نماید. والتینو^۹ و همکاران (۲۰۱۰) در این خصوص بیان می‌کنند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های کاری دارای پیامدهای منفی هم برای کارکنان و هم برای سازمان می‌باشد. فوزی و فینی^{۱۰} (۲۰۱۶) نیز معتقد هستند که دسترسی کارکنان به ابزارهای اطلاعاتی همچون شبکه‌های اجتماعی نیاز سازمان‌های امروزی است اما با این وجود؛ نبودن قوانین مشخص در خصوص استفاده از این شبکه‌ها و اعتیاد کارکنان در استفاده از آن‌ها به منظور دستیابی به اهداف فردی همچون تفریح و سرگرمی می‌تواند آسیب‌های بسیاری را برای سازمان‌ها به همراه داشته باشد. مقبل و کاک^{۱۱} (۲۰۱۸) نیز بیان می‌کنند که افزایش مدت زمان استفاده از شبکه‌های اجتماعی در

اهمیت و جایگاه شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌های امروزی است. با این وجود اطلاعات جامع و دقیقی در مورد استفاده از شبکه‌های اجتماعی و پیامدهای آن در سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی موجود نمی‌باشد.

میزان دسترسی و چگونگی استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های سازمانی و پیامدهای آن موضوعی که در چند سال اخیر مورد توجه محققان و مدیران قرار گرفته است. استفاده از شبکه‌های اجتماعی می‌تواند بر بسیاری از فرایندهای کاری سازمان و رفتارهای کارکنان اثرگذار باشد (کیم^۱، ۲۰۱۵). نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند که تنها در ایالات متحده آمریکا ۸۶ درصد کارکنان سازمان‌های مختلف استفاده از حداقل یک شبکه اجتماعی را در محیط کار تجربه کرده‌اند که این امر حساسیت مدیران در خصوص شیوه استفاده از این شبکه‌ها را در محیط‌های سازمانی افزایش داده است (هانا، کی و رابرتسون^۲، ۲۰۱۷). یوکویاما^۳ (۲۰۱۶) در این خصوص بیان می‌کند که قابلیت‌های متنوع شبکه‌های اجتماعی و گستردگی آن‌ها موجب شده است تا کارکنان سازمان‌ها بخشی قابل توجهی از زمان خود را صرف استفاده از این شبکه‌ها در محیط‌های کاری و خارج از آن نمایند و نیاز است تا سازمان‌ها با تدوین قوانین مشخص، زمینه استفاده مناسب از آن‌ها را در سازمان فراهم سازند. پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان می‌دهند که استفاده هدفمند از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبتی همچون بهبود عملکرد شغلی (شایان، دانایی و اندامی، ۱۳۹۶)، افزایش رضایت شغلی (هانا و همکاران، ۲۰۱۷)، توسعه تسهیم دانش (گال^۴ و همکاران، ۲۰۱۵)، بهبود یادگیری کارکنان (لئوناردی، ۲۰۱۵) و اشمیت، للچاک و مارتین^۵ (۲۰۱۶) و همچنین افزایش خلاقیت و نوآوری

1. Kim

2. Hanna, Kee & Robertson

3. Yokoyama

4. Gaal

5. Schmidt, Lelchook & Martin

6. Kühnel

7. Kane et al

8. Ma & Chan

9. Valentino

10. Fusi & Feeney

11. Moqbel & Kock

(مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران) نشان داد تسهیم اطلاعات کارکنان در شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین نقش تعدیل‌گر قابلیت‌های شبکه اجتماعی نیز تأیید شد. زانده^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی نقش شبکه‌های اجتماعی در تسهیم دانش کارکنان سازمان‌های هلندی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای اهداف کاری تأثیر مثبتی بر تسهیم دانش در سازمان‌های مورد مطالعه داشته است. بوچر، فایزلی و سوفان^۳ (۲۰۱۳) با انجام تحقیقی بر روی کارکنان سازمان‌های مختلف در کشورهای اتحادیه اروپا دریافتند که استفاده کارکنان از شبکه‌های اجتماعی موجب افزایش فشار شغلی، رفتارهای تهاجمی و عدم اطمینان شغلی و در نهایت افزایش استرس شغلی کارکنان می‌شود. لندرز و کالان^۴ (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی مزایا و آسیب‌های استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌های آمریکایی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که تولید محتوای نامناسب توسط کارکنان، عدم مدیریت زمان، ناراحت کردن دیگران از طریق پیام‌های مبادله شده و سرقت مطالب دیگران از جمله آسیب‌های این شبکه‌ها در محیط‌های سازمانی می‌باشند. اشرف و جاود^۵ (۲۰۱۴) با انجام پژوهشی بر روی کارکنان سه بانک پاکستانی دریافتند رابطه معنی‌داری بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی و افزایش توانمندی، دانش، بهره‌وری و انگیزش کارکنان این بانک‌ها وجود دارد. تیلور^۶ و همکاران (۲۰۱۵) با انجام پژوهشی در سازمان‌های بریتانیایی دریافتند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌ها به وسیله‌ای برای آزار و اذیت کارکنان تبدیل شده است. گال و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی دریافتند استفاده از شبکه‌های اجتماعی باعث افزایش تسهیم دانش بین کارکنان سازمان‌های مجارستانی شده است. مکوند و فرناندز^۷

محیط کار ضمن کم کردن تمرکز کارکنان بر وظایف اصلی خود و هدر دادن زمان مفید کاری، می‌تواند موجب افزایش مشکلات روانی مانند اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی، استرس، افسردگی و اضطراب گردد که موارد ذکر شده در نهایت بر عملکرد شغلی و بهره‌وری کارکنان اثری منفی خواهند داشت. با این وجود، این‌که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های سازمانی مفید و اثربخش است و یا این‌که مخرب و مضر می‌باشد موضوعی که است نیازمند تحقیقات بیشتر می‌باشد؛ چرا که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در چنین محیط‌هایی در ابتدای کار بوده و تجارب سازمان‌ها در این زمینه محدود می‌باشد (تاج‌الدین، جعفر و آیین^۱، ۲۰۱۸).

پژوهش‌های بسیاری در خصوص استفاده از شبکه‌های اجتماعی و پیامدهای آن در سازمان‌های مختلف انجام شده است. سلیمانی (۱۳۹۴) در تحقیقی بر روی کارکنان سازمان ایرانداک دریافت که استفاده از شبکه‌های اجتماعی موجب اتلاف وقت و حواس‌پرتی کارکنان و در نتیجه کاهش عملکرد سازمانی آن‌ها می‌شود. عسگری و جهانی (۱۳۹۵) با انجام پژوهشی بر روی کارکنان بانک صادرات استان تهران دریافتند کاربرد یکپارچه رسانه اجتماعی بر کیفیت دانش و عملکرد نوآورانه سازمان تأثیری مثبت و معنی‌داری دارد. شایان و همکاران (۱۳۹۶) با انجام تحقیقی بر روی ۲۲۷ نفر از کارکنان دانشگاه تربیت مدرس دریافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین استفاده از رسانه‌های اجتماعی و مؤلفه‌های عملکرد شغلی (سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) وجود دارد. نتایج تحقیق محمدزاده روشتی و طهماسبی لیمونی (۱۳۹۸) با عنوان بررسی تأثیر تسهیم اطلاعات کارکنان در شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل‌گر قابلیت‌های شبکه اجتماعی

1. Tajudeen, Jaafar & Ainin
2. Zande
3. Bucher, Fieseler & Suphan
4. Landers & Callan

5. Ashraf & Javed
6. Taylor
7. Makvand & Fernandez

شبکه‌های اجتماعی به سازمان‌های ورزشی همچون ادارات ورزش و جوانان و استفاده کارکنان از این نوع فناوری‌ها موضوعی است که نیاز به توجه خاصی دارد چرا که این شبکه‌ها ضمن مزایای مثبت، پیامدهای منفی را نیز به همراه خواهند داشت. با این وجود، تحقیقات بسیار اندکی در خصوص پیامدهای استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های سازمانی ایران از جمله سازمان‌های ورزشی انجام شده است که این امر ضرورت انجام این تحقیق را آشکار می‌سازد. از سوی دیگر، به دلیل استفاده گسترده کارکنان از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های کاری، آگاهی از پیامدهای مثبت و منفی استفاده از این شبکه‌ها در محیط‌های سازمانی همچون ادارات ورزش و جوانان می‌تواند به مدیران کمک نماید تا با تدوین قوانین مشخص و انجام اقدامات مناسب پیامدهای مثبت استفاده از این شبکه‌ها را تقویت نموده و آسیب‌های آن‌ها را به حداقل کاهش دهند. لذا با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و وجود خلأهای علمی در این زمینه، هدف اصلی این پژوهش اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر پیامدهای شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان می‌باشد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر معادلات ساختاری است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۲۲۰ نفر در سال ۱۳۹۸ بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۴۱ نفر تعیین گردید. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد.

جهت گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌های استفاده از شبکه‌های اجتماعی بارکر و همکاران^۵ (۲۰۱۳)، تسهیم دانش رحمان و حسین^۶ (۲۰۱۴)، یادگیری کارکنان بارکر و همکاران (۲۰۱۳)،

اثر شبکه‌های اجتماعی بر رفتارهای شغلی کارکنان را مورد مطالعه قرار داده و دریافتند که استفاده از این شبکه‌ها در سازمان موجب بی‌توجهی کارکنان به شغل، عدم مدیریت زمان، از بین رفتن رفتارهای مشارکتی و کم شدن کارهای گروهی می‌شود. چونگ و کیم^۱ (۲۰۱۷) با انجام تحقیقی در سازمان‌های کره‌ای دریافتند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌های مورد مطالعه موجب افزایش طرد شدن کارمندان توسط همکاران خود شده است. مقبل و کاک (۲۰۱۸) با انجام پژوهشی بر روی کارکنان چندین شرکت فناوری اطلاعات به این نتیجه رسیدند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی توسط کارکنان این سازمان‌ها موجب بی‌توجهی آن‌ها به شغل و از بین رفتن احساسات مثبت نسبت به شغل می‌شود. وون و کیم^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی دریافتند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار باعث افزایش درگیری شغلی و توسعه خلاقیت و نوآوری کارکنان می‌شود. نتایج مطالعه دمیرچی‌اوقلو و چن^۳ (۲۰۱۹) بر روی کارکنان سازمان خدمات عمومی استرالیا نشان داد که استفاده مناسب کارکنان از شبکه‌های اجتماعی اثری مثبت بر ارضاء نیازهای استقلال، ارتباط، شایستگی و انگیزش درونی کارکنان دارد. بخش دیگری از نتایج این مطالعه نشان داد که استفاده بیش از اندازه از شبکه‌های اجتماعی اثری معکوس بر متغیرهای ذکر شده در کارکنان دارد.

امروزه فناوری‌های نوین همچون فناوری اطلاعات نقش مهمی در موفقیت سازمان‌های ورزشی ایفا می‌نمایند. به گفته سلیتو، باینگلی و بارگس^۴ (۲۰۱۷) سازمان‌ها و شرکت‌های ورزشی برای عرضه کالاها و خدمات بهتر به مشتریان خود باید بیش از گذشته بر نوآوری سرمایه‌گذاری نمایند و یکی از مهم‌ترین پیش زمینه‌های نوآوری، استفاده از فناوری‌های جدید ارتباطی می‌باشد. ورود فناوری‌های جدید ارتباطی مانند

4 Sellitto, Bingley & Burgess

5 Barker

6. Rahman & Husssin

7. Zwarun & Hall

1. Chung & Kim

2. Woon & Kim

اندازه‌گیری و مدل ساختاری را با یک آزمون آماری هم‌زمان ترکیب می‌کند. بدین منظور دو نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس^۲ نسخه ۲۲ و اسمارت پی‌ال‌اس^۳ نسخه ۳ مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی، برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها مورد بررسی قرار گرفت. در این خصوص، نتایج تحقیق نشان داد که ۸۱ درصد آزمودنی‌ها از شبکه اجتماعی تلگرام استفاده می‌کنند. اینستاگرام و واتس‌آپ در رتبه‌های دوم و سوم پرکاربردترین شبکه‌های اجتماعی قرار داشتند. بررسی سطح تحصیلات کارکنان حاکی از این بود که بیشتر آزمودنی‌های تحقیق (۵۱/۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی می‌باشند. نتایج نشان داد که ۵۷/۲ درصد از کارکنان شرکت کننده در پژوهش مرد می‌باشند.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای استفاده از شبکه‌های اجتماعی، تسهیم دانش، یادگیری کارکنان، بی‌توجهی به شغل، عدم مدیریت زمان و طرد کردن همکاران به ترتیب ۴/۰۳، ۴/۰۷، ۴/۰۸، ۳/۲۳، ۴/۰۰ و ۳/۹۲ می‌باشد.

بی‌توجهی به شغل زوواران و هال^۱ (۲۰۱۴)، عدم مدیریت زمان لندرز و کالان (۲۰۱۴) و طرد کردن همکاران چونگ و کیم (۲۰۱۷) استفاده شد. پرسش‌نامه‌های استفاده از شبکه‌های اجتماعی، تسهیم دانش، یادگیری کارکنان، بی‌توجهی به شغل، عدم مدیریت زمان و طرد کردن همکاران هر یک به ترتیب دارای ۸، ۶، ۷، ۲، ۲ و ۱۰ گویه می‌باشند که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شوند. جهت تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های پژوهش، از نظرات ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد و سپس جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، مطالعه‌ای مقدماتی (با تکمیل نمودن پرسش‌نامه‌ها توسط ۴۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان) انجام گرفت و ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای متغیرهای استفاده از شبکه‌های اجتماعی ($\alpha=0/85$)، تسهیم دانش ($\alpha=0/78$)، یادگیری کارکنان ($\alpha=0/79$)، بی‌توجهی به شغل ($\alpha=0/81$)، عدم مدیریت زمان ($\alpha=0/83$) و طرد کردن همکاران ($\alpha=0/78$) به دست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه‌ها در بین جامعه آماری توزیع و ۱۴۱ پرسش‌نامه سالم جمع‌آوری گردید. در این پژوهش، از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی کردن و توصیف داده‌ها شامل فراوانی‌ها، میانگین‌ها و درصد فراوانی استفاده شد. برای آزمون مدل پژوهش، از مدلیابی معادلات ساختاری استفاده گردید. این روش، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای تحقیق و سئوال‌ات پرسش‌نامه است. به عبارت دیگر، مدلیابی معادلات ساختاری روش آماری قدرت‌مندی است که مدل

1. Demircioglu & Chen
2. SPSS

3. Smart PLS

جدول ۱- توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	
	تعداد	میانگین
استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۱۴۱	۴/۰۷
تسهیم دانش	۱۴۱	۴/۰۳
یادگیری کارکنان	۱۴۱	۴/۰۸
بی توجهی به شغل	۱۴۱	۳/۲۳
عدم مدیریت زمان	۱۴۱	۴/۰۰
طرد کردن همکاران	۱۴۱	۳/۹۲

مدل تحقیق به روش معادلات ساختاری از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد.

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف نشان داد توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش به غیر از متغیر طرد کردن همکاران طبیعی نمی‌باشد (جدول ۲)، لذا برای آزمون

جدول ۲- نتایج آزمون توزیع داده‌ها

متغیر	Z	سطح معنی داری
استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۱/۵۰۹	۰/۰۲۱
تسهیم دانش	۲/۱۹۱	۰/۰۰۱
یادگیری کارکنان	۱/۵۶۳	۰/۰۱۵
بی توجهی به شغل	۲/۴۹۷	۰/۰۰۱
عدم مدیریت زمان	۲/۲۳۲	۰/۰۰۱
طرد کردن همکاران	۱/۲۰۳	۰/۱۱۰

استخراج شده^۲ و بارهای عاملی استفاده گردید. چنانچه مقدار پایایی مرکب یا ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷، میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از ۰/۵ و بارهای عاملی با شرط معنی‌دار بودن بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد، پایایی مدل‌های اندازه‌گیری مورد تأیید است (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). با در نظر گرفتن این امر و پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری و همچنین با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۴، پایایی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش مطلوب برآورد گردید. همچنین با توجه به این که مقادیر پایایی ترکیبی از معیار مینا (۰/۷) بیشتر

در بخش دوم، برای آزمون فرضیه‌ها و مدل پژوهش از آزمون‌های استنباطی استفاده شد. برای تحلیل الگوها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی ابتدا باید به بررسی برازش مدل اندازه‌گیری و سپس آزمون فرضیه‌های پژوهش در قالب برازش مدل ساختاری پژوهش پرداخت. برازش الگوی اندازه‌گیری با بررسی سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. جهت بررسی پایایی، شاخص‌های پایایی ترکیبی^۱، میانگین واریانس

1. Average Variance Extracted (AVE)

2. Composite Reliability (CR)

است، بنابراین سازه‌های پژوهش از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار می‌باشند.

جدول ۳- شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	گویه‌ها	بار عاملی	ارزش t
استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۰/۶۹۶	۰/۹۴۸	۰/۹۳۶	سؤال ۱	۰/۸۹۴	۳۱/۷۵۰
				سؤال ۲	۰/۵۷۲	۵/۸۷۵
				سؤال ۳	۰/۸۷۶	۲۸/۵۱۳
				سؤال ۴	۰/۸۷۰	۲۶/۹۶۲
				سؤال ۵	۰/۸۸۱	۲۴/۴۲۴
				سؤال ۶	۰/۸۱۲	۱۲/۹۲۶
				سؤال ۷	۰/۷۹۵	۱۳/۱۰۸
				سؤال ۸	۰/۹۲۳	۴۳/۰۳۲
یادگیری کارکنان	۰/۶۹۹	۰/۹۴۲	۰/۹۲۸	سؤال ۹	۰/۹۱۸	۳۵/۲۷۸
				سؤال ۱۰	۰/۷۹۲	۱۱/۴۳۸
				سؤال ۱۱	۰/۸۶۵	۳۴/۶۷
				سؤال ۱۲	۰/۸۲۲	۱۹/۴۰
				سؤال ۱۳	۰/۷۹۲	۶۲/۷۰
				سؤال ۱۴	۰/۸۲۸	۱۳/۴۲
				سؤال ۱۵	۰/۸۲۷	۴۱/۵۶
				سؤال ۱۶	۰/۸۳۵	۳۶/۹۰
تسهیم دانش	۰/۷۴۱	۰/۹۴۵	۰/۹۲۸	سؤال ۱۷	۰/۸۷۸	۲۳/۴۳
				سؤال ۱۸	۰/۹۶۷	۲۴/۰۲
				سؤال ۱۹	۰/۷۴۰	۲۴/۲۴
				سؤال ۲۰	۰/۷۶۲	۴۱/۴۰
				سؤال ۲۱	۰/۹۵۷	۲۱/۵۶
				سؤال ۲۲	۰/۸۰۳	۹/۲۶۷
بی توجهی به شغل	۰/۶۸۱	۰/۸۱۰	۰/۷۳۲	سؤال ۲۳	۰/۸۴۷	۱۱/۴۱۶
				سؤال ۲۴	۰/۸۸۴	۲۳/۴۶۵
عدم مدیریت زمان	۰/۶۷۰	۰/۸۰۱	۰/۷۱۸	سؤال ۲۵	۰/۷۴۷	۸/۸۸۱
				سؤال ۲۶	۰/۷۸۸	۱۵/۰۴۰
طرد کردن همکاران	۰/۵۳۵	۰/۹۱۸	۰/۸۹۹	سؤال ۲۷	۰/۸۶۱	۳۴/۵۱۸
				سؤال ۲۸	۰/۸۱۱	۱۸/۵۸۹
				سؤال ۲۹	۰/۸۲۶	۱۶/۸۷۹
				سؤال ۳۰	۰/۵۰۴	۵/۷۴۵
				سؤال ۳۱	۰/۷۵۶	۱۳/۰۶۸
				سؤال ۳۲	۰/۶۶۱	۹/۰۲۴
				سؤال ۳۳	۰/۵۲۲	۷/۰۳۷
				سؤال ۳۴	۰/۸۱۴	۱۵/۴۴۳
				سؤال ۳۵	۰/۶۷۰	۱۰/۵۰۷

برای این که یک سازه از روایی تشخیصی یا واگرایی قابل قبولی برخوردار باشد، جذر میانگین واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. باتوجه به نتایج جدول ۴ می‌توان چنین بیان کرد که سازه‌های مورد بررسی در تحقیق حاضر از روایی تشخیصی خوبی برخوردار می‌باشند. همچنین در مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش پی‌ال‌اس برای بررسی کیفیت یا برازش مدل اندازه‌گیری یا به عبارتی ابزارهای اندازه‌گیری، شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۱ در نظر گرفته می‌شود. برای بررسی این شاخص، مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون^۲ و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون^۳ در نظر گرفته می‌شود. مقادیر مثبت این شاخص نشان دهنده‌ی کیفیت مناسب ابزارهای اندازه‌گیری می‌باشد (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به نتایج جداول ۴ و ۵ می‌توان چنین بیان کرد که ابزارهای مورد استفاده در پژوهش از کیفیت مناسبی برخوردار می‌باشند.

جدول ۴- نتایج بررسی روایی تشخیصی سازه‌های پژوهش

ردیف	سازه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۰/۸۳۵					
۲	تسهیم دانش	۰/۸۲۵	۰/۸۶۱				
۳	یادگیری کارکنان	۰/۷۶۰	۰/۷۶۳	۰/۸۳۶			
۴	بی‌توجهی به شغل	۰/۳۴۲	۰/۳۲۵	۰/۳۵۱	۰/۸۲۵		
۵	عدم مدیریت زمان	۰/۷۰۵	۰/۷۵۷	۰/۷۸۴	۰/۳۲۵	۰/۸۱۸	
۶	طرد کردن همکاران	۰/۶۵۷	۰/۵۴۱	۰/۲۸۹	۰/۴۷۱	۰/۵۳۳	۰/۷۳۱

به منظور بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری شاخص اشتراک^۱ (Q^2) استفاده شد. این شاخص از تقسیم مجموع مجذورات خطاهای پیش‌بینی متغیرهای مکنون بر مجموع مجذورات مشاهدات متغیرهای مکنون منهای عدد یک به دست می‌آید. با توجه به مثبت بودن مقادیر به دست آمده این شاخص برای تمامی متغیرهای مکنون، می‌توان بیان کرد مدل اندازه‌گیری پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار است (جدول ۵).

جدول ۵- نتایج بررسی شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های پژوهش

سازه‌ها	آماره		
	SSO	SSE	1-SSE/SSO
استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۱۱۲۸	۴۷۶/۲۴۱	۰/۵۷۸
تسهیم دانش	۸۴۶	۳۲۹/۹۰۸	۰/۶۱۰

۱. Construct Cross Validated Communality
۲. Sum of Squares of Observation For Block
۳. Sum of Squared Prediction Errors For Block
۴. Communality Index

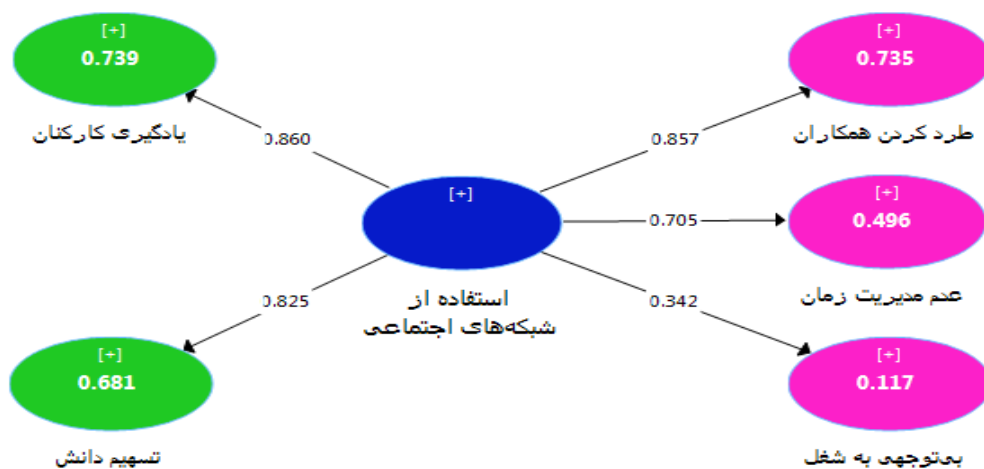
۰/۵۷۴	۴۲۰/۷۱۰	۹۸۷	یادگیری کارکنان
۰/۱۱۴	۲۴۹/۷۶۲	۲۸۲	بی‌توجهی به شغل
۰/۱۱۵	۲۴۹/۵۳۷	۲۸۲	عدم مدیریت زمان
۰/۴۱۳	۸۲۷/۳۵۸	۱۴۱۰	طرد کردن همکاران

استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر عدم مدیریت زمان کارکنان مثبت و معنی‌دار است ($\beta=0/705$)، در نهایت نتایج نشان داد اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر طرد کردن همکاران نیز مثبت و معنی‌داری می‌باشد ($\beta=0/857$ ، $t=27/052$).

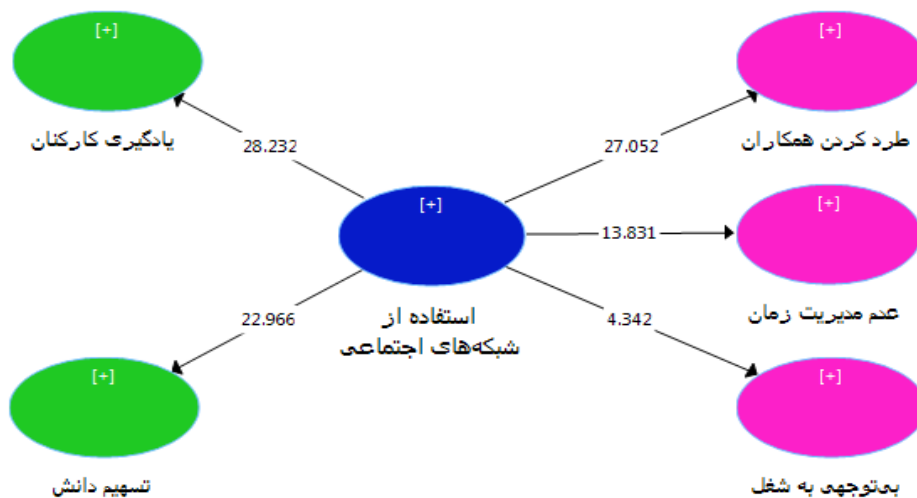
همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، استفاده از شبکه‌های اجتماعی اثر مثبت و معنی‌داری بر تسهیم دانش کارکنان دارد ($\beta=0/825$ ، $t=22/966$). دیگر یافته پژوهش نشان داد اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر یادگیری کارکنان مثبت و معنی‌دار است ($\beta=0/860$ ، $t=28/232$). بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر بی‌توجهی به شغل کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان مثبت و معنی‌دار می‌باشد ($\beta=0/342$ ، $t=4/342$). یافته‌های پژوهش بیان‌گر آن است که اثر

جدول ۶- اثرات مستقیم متغیرهای مکنون پژوهش

روابط موجود در مدل	مقدار بتا	آماره تی	سطح معنی‌داری
استفاده از شبکه‌های اجتماعی -> تسهیم دانش	۰/۸۲۵	۹۶۶ ۲۲/	۰/۰۰۱
استفاده از شبکه‌های اجتماعی -> یادگیری کارکنان	۰/۸۶۰	۲۳۲ ۲۸/	۰/۰۰۱
استفاده از شبکه‌های اجتماعی -> بی‌توجهی به شغل	۰/۳۴۲	۳۴۲ ۴/	۰/۰۰۱
استفاده از شبکه‌های اجتماعی -> عدم مدیریت زمان	۰/۷۰۵	۸۳۱ ۱۳/	۰/۰۰۱
استفاده از شبکه‌های اجتماعی -> طرد کردن همکاران	۰/۸۵۷	۰۵۲ ۲۷/	۰/۰۰۱



شکل ۱- مدل آزمون شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲- مدل آزمون شده تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری

بحث و نتیجه‌گیری

استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر تسهیم دانش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان اثری مثبت و معنی‌دار می‌باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های زانده (۲۰۱۳)، گال و

هدف اصلی پژوهش حاضر، مطالعه اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر پیامدهای شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بود. نتایج پژوهش نشان داد که اثر

نیاز به جلسات رودررو انجام می‌شود که این عمل می‌تواند موجب ارتقاء کار مشارکتی در فضای مجازی گردد. همچنین استفاده از این شبکه‌ها، شیوه مبادله دانش را نیز تغییر داده است. در شیوه‌های سنتی، تبادل دانش بین کارکنان از طریق گفتگوی مستقیم و غیر مستقیم صورت می‌گیرد اما شبکه‌های اجتماعی با ایجاد شکل‌های مختلف پیام مانند متن‌ها، تصاویر و فیلم‌ها موجب افزایش اثربخشی فرایند تسهیم دانش شده‌اند. دانش ایجاد شده در فضای مجازی به اشکال گوناگون می‌تواند در محیط‌های سازمانی به آسانی دست به دست شده و بدون محدودیت در اختیار تمامی کارکنان سازمان قرار گیرد. از سوی دیگر دانش به اشتراک شده در شبکه‌های مجازی می‌تواند به عنوان عاملی محرک برای ایجاد دانش جدید ایفای نقش نماید. دانش مبادله شده توسط شبکه‌های اجتماعی بین کارکنان می‌تواند موجب افزایش آگاهی کارکنان نسبت به شیوه‌های بهتر انجام وظایف شغلی نیز گردد که حاصل این کار افزایش خلاقیت و نوآوری و در نهایت بهره‌وری کارکنان خواهد بود. آشنایی کارکنان سازمان‌های ورزشی همچون ادارات ورزش و جوانان با انواع شبکه‌های اجتماعی و استفاده مناسب از آن‌ها می‌تواند نیازهای دانشی کارکنان این سازمان‌ها مانند دسترسی، کسب، خلق و تسهیم دانش را رفع نماید. افزایش دانش در خصوص انجام وظایف کاری، ارائه ایده‌ها و نظرات جدید در محیط کاری و افزایش آگاهی نسبت به نیازهای مشتریان از جمله مزایای استفاده از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌های ورزشی می‌باشند.

همکاران (۲۰۱۵) و یوکویاما (۲۰۱۶) همخوانی دارد. امروزه دانش نقش مهمی در موفقیت کارکنان، مدیران و سازمان‌ها ایفا می‌نماید. دانش موجب اخذ تصمیمات و تصمیم‌سازی بهتر توسط کارکنان و مدیران شده و همواره به آن‌ها جهت رفع مشکلات کاری خود کمک شایانی می‌نماید (گال و همکاران، ۲۰۱۵). از این‌رو فعالیت‌های مرتبط با دانش از جمله مدیریت دانش و تسهیم دانش برای سازمان‌ها امری مهم محسوب می‌گردند. با توجه به اهمیت دانش، سازمان‌ها از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی برای به اشتراک‌گذاری و یکپارچه‌سازی آن استفاده می‌کنند. فناوری‌های نوین ارتباطی همچون شبکه‌های اجتماعی فرصت‌های مناسبی را جهت تسهیم دانش فراهم کرده‌اند. به گفته هانا و همکاران (۲۰۱۷) شبکه‌های اجتماعی به دلیل مزایای گسترده همچون سرعت بالا، کاهش زمان و هزینه‌ها ابزاری مناسب برای انجام فرایندهای سازمانی مانند افزایش تعاملات بین کارکنان، کارکنان با مدیران، کارکنان و مشتریان و کسب دانش و یادگیری کارکنان به حساب می‌آیند. شبکه‌های اجتماعی به تدریج مفهوم مدیریت دانش را در سازمان‌ها تغییر داده و موجب تسهیل فرایند تسهیم دانش شده‌اند. در شیوه‌های سنتی تسهیم دانش، فرایند تسهیم اغلب از طریق جلسات و نشست‌های گروهی صورت می‌گیرد و تا زمانی که چنین جلسات و نشست‌های برگزار نشود تبادل دانشی انجام نخواهد شد؛ اما شبکه‌های اجتماعی برگزاری این جلسات را به حداقل کاهش داده‌اند و فرایند تسهیم دانش بدون

همچنین استفاده از این شبکه‌ها در سازمان‌های ورزشی می‌تواند موجب تسهیل تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی گردد. در این فرایند کارکنان می‌توانند دانش، آگاهی و تجربیات خود را بدون محدودیت در اختیار سایر همکاران خود قرار دهند که این امر می‌تواند نقش مهمی در حل مسائل کاری و بهبود عملکرد شغلی ایفا نماید. با توجه به اثر مثبت استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر تسهیم دانش کارکنان؛ ایجاد کارگروه‌های مجازی بین کارکنان و واحدهای کاری مختلف برای اشتراک گذاری دانش و اطلاعات مورد نیاز کارکنان، ترغیب کارکنان به ارائه و اشتراک گذاری مطالب و فیلم‌های جدید و کاربردی مرتبط با وظایف شغلی و سازمانی و طراحی برنامه راهبردی برای استفاده از شبکه‌های اجتماعی مناسب و بومی در ادارات ورزش و جوانان به منظور افزایش دانش فردی و سازمانی کارکنان و پیشنهاد می‌گردد.

بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار دارای اثری مثبت و معنی‌دار بر یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان می‌باشد. این یافته با یافته‌های تحقیقات لئوناردی (۲۰۱۵) و اشمیت و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها به شمار می‌آید و عواملی مانند یادگیری بر ارزش این سرمایه مهم می‌افزاید. امروزه برنامه‌های یادگیری کارکنان بخش مهمی از برنامه‌های آموزشی سازمان‌ها را به خود اختصاص داده است. آموزش مجازی

کارکنان از طریق شبکه‌های اجتماعی به دلایل مختلف مانند نداشتن محدودیت‌های زمانی و مکانی، بالا بودن سرعت آموزش، افزایش کیفیت آموزش و انعطاف‌پذیری توجه بسیاری از مدیران را به خود جلب نموده است و استفاده از این شیوه آموزشی در کنار سایر شیوه‌ها می‌تواند نقش مهمی در یادگیری کارکنان ایفا نماید (گال و همکاران، ۲۰۱۵). افزایش دانش، آگاهی و مهارت نیروی انسانی که از برنامه‌های یادگیری حاصل می‌شود، موجب توانمندی کارکنان شده که این امر می‌تواند به کارکنان در انجام وظایف و حل مشکلات کاری کمک نماید. با توجه به اهمیت یادگیری کارکنان در محیط‌های سازمانی، توجه به عوامل تسهیل کننده آن ضروری به نظر می‌رسد. یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر یادگیری کارکنان در سازمان‌ها استفاده از شبکه‌های ارتباطی مانند شبکه‌های اجتماعی می‌باشد (زانده، ۲۰۱۳). امروزه مدیران سازمان‌ها یادگیری غیررسمی را به عنوان مکملی برای یادگیری رسمی در نظر گرفته و از شبکه‌های اجتماعی به عنوان ابزاری برای تسهیل فرایند یادگیری استفاده می‌نمایند. با وجود شک و تردید در مورد امنیت و کیفیت اطلاعات، شبکه‌های اجتماعی به عنوان ابزاری مناسب برای یادگیری در سازمان‌ها قلمداد می‌شوند. شبکه‌های اجتماعی فرصت‌های جدیدی را برای مدیریت دانش در سطح شخصی، گروهی و سازمانی از طریق تعاملات بین فردی و همکاری‌های اجتماعی فراهم می‌کنند. دانش شخصی از طریق مشارکت اجتماعی به دانش جمعی تبدیل می‌شود

میزان استفاده کارکنان از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های سازمانی ادارات ورزش و جوانان بر اساس چارچوبی معین و مشخص از جمله چالش‌هایی هستند که مدیران و کارکنان در این زمینه با آن‌ها روبرو خواهند شد. اما با این وجود مدیران سازمان‌های دولتی همچون ادارات ورزش و جوانان باید با تعریف سیاست‌های سازمانی درست در قبال این پدیده جهانی زمینه استفاده مناسب از این ابزارهای ارتباطی را فراهم سازند. با توجه به اثر مثبت استفاده از شبکه‌های مجازی بر یادگیری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان؛ تبادل ایده‌ها و نظرات مرتبط با وظایف کاری بین کارکنان در گروه‌های مجازی کاری، بحث در خصوص مشکلات کاری و ارائه پیشنهادات کاربردی برای حل آن‌ها در گروه‌های مجازی کاری و برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط با نیاز کارکنان در گروه‌های مجازی کاری پیشنهاد می‌گردد.

یافته‌های پژوهش نشان داد اثر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار بر بی‌توجهی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به شغل اثری مثبت و معنی‌دار می‌باشد. این نتیجه با نتایج تحقیقات مکوند و فرناندز (۲۰۱۶) و مقبل و کاک (۲۰۱۸) همخوانی دارد. این نتیجه بدان معنی است که استفاده بیشتر از شبکه‌های اجتماعی توسط کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان موجب بی‌توجهی بیشتر آن‌ها به شغل خواهد شد. امروزه شبکه‌های اجتماعی جایگاه بسیار مهمی را در زندگی کاری افراد به خود اختصاص داده‌اند. عواملی مانند سهولت

که این امر ضمن یادگیری کارکنان موجب تقویت خلاقیت و نوآوری شده و در نهایت بر توان رقابتی سازمان‌ها اثرگذار می‌باشند. این شبکه‌ها ضمن تسهیل تعامل و همکاری یادگیرندگان، فرصت‌هایی را برای حمایت کردن از ساختارهای اجتماعی دانش در درون و بین افراد فراهم می‌کنند. اشمیت و همکاران (۲۰۱۶) در این خصوص بیان می‌کنند که شبکه‌های اجتماعی از دو طریق، یعنی حفظ روابط و ارائه اطلاعات به یادگیری کارکنان کمک می‌کنند. حفظ روابط موجب می‌شود تا کارکنان همواره با همکاران خود در داخل و خارج از سازمان در ارتباط باشند و چنانچه در کار با مشکلی مواجه شوند از طریق همین روابط و کمک دیگران به رفع آن اقدام نمایند. ارائه اطلاعات نیز اطلاعات مورد نیاز کارکنان برای مسائل کاری را به شکل‌های مختلف از جمله نوشته، عکس یا فیلم فراهم می‌سازد. دسترسی آسان و سریع به حجم گسترده‌ای از اطلاعات از جمله مزایای این شیوه از یادگیری می‌باشد. این دو شیوه یادگیری ضمن داشتن جذابیت برای کارکنان، موجب کاهش اتلاف وقت کارکنان شده و بدون مراجعه حضوری انجام می‌شوند. سازمان‌های ورزشی همچون ادارات ورزش و جوانان می‌توانند از شبکه‌های اجتماعی به عنوان مکملی برای سایر شیوه‌های یادگیری کارکنان خود استفاده نمایند. انتخاب بهترین شبکه اجتماعی متناسب با ویژگی‌های سازمان‌های ورزشی همچون ادارات ورزش و جوانان، حصول اطمینان از امنیت این شبکه‌ها، چگونگی کار کردن، نحوه استفاده و

استفاده، هزینه اندک، تنوع، سرگرمی و سرعت بالا در تبادل اطلاعات موجب افزایش استفاده از این شبکه‌ها در محیط‌های سازمانی شده است. استفاده از شبکه‌های اجتماعی رویدادی است که امروزه در تمامی سازمان‌ها در حال گسترش می‌باشد و سازمان‌های ورزشی نیز از این امر مستثنی نیستند. استفاده از این شبکه‌ها در محیط‌های سازمانی ضمن مزایای مثبت، دارای پیامدهای منفی نیز می‌باشند که بایستی مورد توجه کارکنان و مدیران قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین پیامدهای منفی استفاده از این شبکه‌ها، درگیر شدن شدید کارکنان در آن‌ها و بی‌توجهی به وظایف شغلی و سازمانی می‌باشد. به گفته لندرز و کالان (۲۰۱۴) وابستگی روزافزون کارکنان سازمان‌ها به شبکه‌های اجتماعی و صرف کردن زمان‌های طولانی برای انتشار پیام، بازنشر پیام‌های دیگران، دنبال کردن صفحات اجتماعی دیگران، بحث کردن در گروه‌های مختلف و امتحان کردن سایر قابلیت‌هایی که شبکه‌های اجتماعی در اختیار آن‌ها قرار می‌دهند، نوعی از اعتیاد اینترنتی به نام اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی را به وجود آورده است. استفاده گسترده از این شبکه‌ها در سازمان‌ها پیامدهای روحی و عاطفی متفاوتی برای کارکنان دارد که از آن جمله می‌توان به افسردگی، گوشه‌گیری و تمایل به دوری از اجتماع و کاهش اشاره کرد. همچنین استفاده بیش از حد از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار موجب ایجاد تعارض بین استفاده کننده (کارمند) و شغل می‌گردد که این امر در نهایت بر عملکرد

شغلی اثر منفی می‌گذارد. شبکه‌های اجتماعی به دلیل جذابیت و تنوع، توجه و تلاش کارکنان را بیشتر به خود جلب نموده و این امر موجب غفلت کارکنان از فعالیت‌های شغلی می‌گردد. به علاوه، تحقیقات نشان می‌دهند که درگیر کردن حافظه با محرک‌های اعتیادآور مانند استفاده از شبکه‌های اجتماعی موجب تغییر در کارکردهای ذهنی و شناختی کارکنان شده و نتایج منفی همچون محدود شدن حافظه کاری را به همراه خواهد داشت که این امر می‌تواند منجر به فراموش شدن چگونگی انجام وظایف شغلی، سخت شدن حل مسائل کاری، عدم تمرکز بر وظایف شغل و درگیری شدید ذهنی با مسائل غیر مرتبط با کار گردد (مقبل و کاک، ۲۰۱۸). در نهایت چنین مواردی می‌تواند منجر به رفتارهایی گردد که اثری منفی بر رفتارهای شغلی افراد مانند عملکرد شغلی و درگیری شغلی خواهد داشت. از سوی دیگر، استفاده گسترده از شبکه‌های اجتماعی به دلیل ایجاد مشغولیت و دلبستگی ذهنی پایدار موجب انحراف ذهن کارکنان از مسائل کاری به سایر زمینه‌ها می‌شود که این امر زمینه بی‌توجهی به شغل را فراهم می‌سازد. با توجه به اثر مثبت استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر بی‌توجهی به شغل در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان؛ آموزش کارکنان ادارات ورزش و جوانان برای استفاده از این شبکه‌ها در راستای انجام وظایف شغلی پیشنهاد می‌گردد. نتایج پژوهش نشان داد استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار دارای اثری مثبت و

زمان به این شبکه‌ها بیش از وظایف شغلی، عدم تمرکز بر وظایف شغلی و افت عملکرد شغلی اشاره کرد. همچنین استفاده از این شبکه‌ها در دراز مدت موجب کاهش حافظه، از دست دادن انگیزه و اختلال در روابط فردی و اجتماعی خواهد شد. وجود مشکلاتی مانند صرف زمان زیاد و اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی در بین کارکنان، مدیران سازمان‌ها را بر آن داشته است تا تدابیری را برای کاهش اثرات منفی استفاده از این شبکه‌ها در سازمان‌ها در نظر بگیرند. وون و کیم (۲۰۱۸) در این خصوص بیان می‌کنند که تدوین استراتژی‌های مناسب در خصوص استفاده از شبکه‌های اجتماعی ضمن کاهش پیامدهای منفی این شبکه‌ها در محیط‌های سازمانی مانند از دست دادن زمان، می‌تواند منجر به پیامدهای شغلی مثبت مانند بهبود عملکرد شغلی، افزایش درگیر شدن کارکنان در شغل و خلاقیت و نوآوری آنان نیز گردد. با توجه به اثر مثبت استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر عدم مدیریت زمان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان؛ استفاده از شبکه‌های اجتماعی تنها در زمان‌های خاص و نظارت بر میزان استفاده از این شبکه‌ها در محیط کار پیشنهاد می‌گردد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار اثری مثبت و معنی‌دار بر طرد کردن همکاران از سوی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق چونگ و کیم (۲۰۱۷) همخوانی دارد. طرد شدن بخشی از زندگی انسانی است، زیرا پدیده‌ای شایع است که افراد

معنی‌دار بر عدم مدیریت زمان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان می‌باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های لندرز و کالان (۲۰۱۴) و مکوند و فرناندز (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در عصر حاضر، سازمان‌ها در تلاش هستند تا با استفاده از روش‌های مختلف بازدهی و بهره‌وری نیروی انسانی خود را افزایش دهند. یکی از بهترین روش‌ها برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، مدیریت زمان و آموزش آن به کارکنان می‌باشد؛ اما با این وجود عوامل بسیاری در محیط‌های کاری وجود دارند که می‌توانند استفاده مناسب از زمان به عنوان یک سرمایه ارزشمند را برای کارکنان با چالش مواجه سازند. امروزه استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی مانند شبکه‌های اجتماعی یکی از مهم‌ترین عواملی است که مشکلاتی را برای مدیریت زمان کارکنان ایجاد کرده است. وجود زیرساخت‌های ارتباطی گسترده مانند گوشی‌های هوشمند و استفاده گسترده کارکنان از شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌ها موجب شده است که کارکنان بخشی از زمان کاری خود را به فضای واقعی کار و بخش دیگری را به فضای مجازی اختصاص دهند. با این وجود آمارها نشان می‌دهد که میزان زمان صرف شده توسط کارکنان در فضای مجازی نسبت به فضای واقعی کار در حال افزایش می‌باشد (گال و همکاران، ۲۰۱۵). افزایش مدت زمان صرف شده در فضای مجازی توسط کارکنان همچون استفاده از شبکه‌های اجتماعی می‌تواند پیامدهای شغلی منفی و مخربی به همراه داشته باشد که از آن جمله می‌توان به اختصاص

می‌توانند آن را در شرایط مختلف مانند محیط‌های سازمانی و کاری تجربه کنند. طرد شدن معمولاً منجر به پیامدهای رفتاری منفی می‌شود، زیرا باعث ایجاد حس رنجش فردی و اجتماعی می‌شود. طرد شدن در محیط کار اغلب به دو صورت طرد شدن توسط همکاران و طرد شدن توسط سرپرستان ادراک می‌شود. کارکنانی که طرد شدن در محیط کار را تجربه می‌کنند اغلب تصور می‌کنند که چیزی را اشتباه انجام داده‌اند و یا این‌که ویژگی‌هایی دارند که برای سایر همکاران خود جذاب نبوده و حتی ممکن است آزار دهنده نیز باشد. طرد شدن در سازمان می‌تواند به شکل‌های متعددی مانند تبعید، عدم تماس فیزیکی، کنار گذاشته شدن از گفتگوها، طرد شدن از گروه‌های سازمانی و یا غیر رسمی و یا حتی اجتناب از تماس با چشم مشاهده گردد. عوامل بسیاری در محیط‌های سازمانی وجود دارند که موجب شکل‌گیری حس طرد شدن در کارکنان می‌شوند که امروزه یکی از مهم‌ترین آن‌ها استفاده از شبکه‌های اجتماعی می‌باشد. استفاده از شبکه‌های اجتماعی به دو شکل تعمدی و سهوی موجب طرد شدن کارکنان توسط همکاران می‌شود. در شکل تعمدی، کارکنان برای این‌که همکاران خود را به دلایل مختلف طرد نمایند در حضور آن‌ها از شبکه‌های مجازی استفاده می‌کنند که این نوع از رفتار نوعی بی‌اعتنایی به دیگران و نادیده گرفتن آن‌ها می‌باشد. در شکل سهوی، کارکنان آن‌چنان درگیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط کار هستند که متوجه حضور

دیگران مانند همکاران و یا حتی مشتریان نمی‌شوند. همچنین طرد کردن همکاران می‌تواند به دو حالت فیزیکی و مجازی صورت گیرد. در نوع اول یعنی حالت فیزیکی، کارکنان به حضور دیگران در محیط کاری خود چه عمداً و چه سهواً بی‌توجهی می‌کنند. در نوع دوم یعنی حالت مجازی که امروزه بسیار دیده می‌شود، کارکنان سازمان‌ها در شبکه‌های مجازی مانند شبکه‌های اجتماعی گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و بنا به دلایل مختلف برای طرد کردن همکاران، از پیوستن آن‌ها به این گروه‌ها ممانعت به عمل می‌آورند. طرد شدن کارکنان توسط یکدیگر به وسیله ابزارهای مختلفی همچون شبکه‌های اجتماعی می‌تواند پیامدهای شغلی مخربی را برای کارکنان و سازمان به همراه داشته باشد. کم شدن تعاملات فردی در محیط کار، عدم توجه به احساسات و عواطف همکاران، عدم آگاهی از مشکلات کاری همکاران، کاهش اعتماد به نفس در کارکنان، کم شدن اعتماد بین کارکنان، افزایش حس تنهایی در کارکنان، کم شدن کارهای تیمی و گروهی و افزایش استرس و نگرانی شغلی از جمله پیامدهای منفی طرد شدن در محیط‌های سازمانی توسط شبکه‌های اجتماعی است. با توجه به این‌که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان می‌تواند موجب طرد کردن کارکنان توسط یکدیگر گردد؛ عدم استفاده از این شبکه‌ها به هنگام تماس‌های رودرروی کارکنان، عضو کردن تمامی کارکنان در گروه‌های مجازی کاری و استفاده از نظرات و پیشنهادات آن‌ها و

عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل‌گر قابلیت‌های شبکه اجتماعی (مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران). فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۵، شماره ۱(۱۴)، ۱۶۲-۱۳۱.

Allcott, H., Braghieri, L., Eichmeyer, S., & Gentzkow, M. (2019). The Welfare Effects of Social Media. *American Economic Review*, 110(3): 629-676.

Ashraf, N., & Javed, T. (2014). Impact of social networking on employee performance. *Business Management and Strategy*, 5(2): 139-150.

Bucher, E., Fieseler, C., & Suphan, A. (2013). The stress potential of social media in the workplace. *Information, Communication & Society*, 16(10): 1639-1667.

Chung, W.Y., & Kim, T. (2017). Impact of using social network services on workplace ostracism, job satisfaction, and innovative behavior. *Behavior & Information Technology*, 36(12): 1235-1243.

Demircioglu, M.A. (2018) Examining the Effects of Social Media Use on Job Satisfaction in the Australian Public Service: Testing Self-Determination Theory. *Public Performance & Management Review*, 41(2): 300-327.

Demircioglu, M.A., & Chen, C.A. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 36: 51-60.

Fusi, F., & Feeney, M.K. (2016). Social Media in the Workplace: Information Exchange, Productivity, or Waste? *The American Review of Public Administration*, 48(5): 395-412.

Gaal, Z., Szabo, L., Obermayer-Kovács, N., & Csepregi, A. (2015). Exploring the role of social media in knowledge sharing. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 13(3): 185-197.

Garcia-Morales, V.J., Martin-Rojas, R., Lardon-Lopez, M.E. (2018). Influence of social media technologies on organizational performance through knowledge and innovation. *Baltic Journal of Management*, 13(3): 345-367.

داشتن قوانین مشخص در گروه‌های مجازی کاری برای جلوگیری از مواردی همچون بی‌احترامی و طرد کردن یکدیگر پیشنهاد می‌گردد.

در نهایت از این پژوهش و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌توان نتیجه گرفت که استفاده از شبکه‌های اجتماعی می‌تواند پیامدهای شغلی مثبت و منفی بسیاری در محیط‌های سازمانی به همراه داشته باشد که در این تحقیق تنها به بخشی از آن‌ها اشاره گردید که می‌توان آن را جزء محدودیت‌های این تحقیق در نظر گرفت. پیشنهاد می‌گردد تا اثر استفاده شبکه‌های اجتماعی بر روی سایر متغیرها سلامت ذهنی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- سلیمانی، شقایق (۱۳۹۴). تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر روی عملکرد سازمانی: سازمان مورد بررسی ایران‌داک. پایان‌نامه کاشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی.
- سید عباس‌زاده، میرمحمد؛ امانی ساری‌بگلو، جواد؛ خضری آذر، هیمن و پاشوی، قاسم (۱۳۹۱). مقدمه‌ای بر مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری. انتشارات دانشگاه ارومیه، چاپ اول، ص ۱۶۰.
- شایان، علی؛ دانایی، حبیب‌الله و اندامی، مهرداد (۱۳۹۶). تأثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۳، ۱۵۵-۱۳۵.
- عسگری، ناصر و جهانی، بهنام (۱۳۹۵). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر رسانه‌های اجتماعی بر کیفیت دانش سازمانی و عملکرد نوآورانه. مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۸، شماره ۴، ۷۷۰-۷۵۱.
- محمدزاده روشتی، زیبا و طهماسبی لیمونی، صفیه (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تسهیم اطلاعات کارکنان در شبکه‌های اجتماعی بر

- commitment. *Computers in Human Behavior*, 39(1): 51-58 .
- Makvand, A.F., & Fernandez, V. (2016). Effects of social media on organizational behavior in non-democratic countries. *Journal of Business and Economics*, 7(2): 306-313.
- Manetti, G., Bellucci, M., & Bagnoli, L. (2017). Stakeholder engagement and public information through social media a study of Canadian and American public transportation agencies. *The American Review of Public Administration*, 47(8): 991-1009.
- Mergel, I. (2017). Building holistic evidence for social media impact. *Public Administration Review*, 77: 489-495.
- Moqbel, M., & Kock, N. (2018). Unveiling the dark side of social networking sites: Personal and work-related consequences of social networking site addiction. *Information & Management*, 55: 109-119.
- Parveen, F., Jaafar, N.I. & Ainin, S. (2015). Social media usage and organizational performance: Reflections of Malaysian social media managers. *Telematics and Informatics*, 32(1): 67-78.
- Schlagwein, D., & Hu, M. (2017). How and why organizations use social media: five use types and their relation to absorptive capacity. *Journal of Information Technology*, 32(2): 194-209.
- Schmidt, G.B., Lelchook, A.M., & Martin, J.E. (2016). The relationship between social media co-worker connections and work related attitudes. *Computers in Human Behavior*, 55: 439-445 .
- Sellitto, C., Bingley, S., & Burgess, S. (2017). A model for evaluating mobile device adoption in community sports organizations. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 36(4): 211-218.
- Tajudeen, F.P., Jaafar, N.I., & Ainin, S. (2018). Understanding the impact of social media usage among organizations. *Information & Management*, 55: 308-321.
- Taylor, M., Haggerty, J., Gresty, D., Pacheco, N.C., Berry, T., & Almond, P. (2015). Investigating employee harassment via
- Hanna, B., Kee, K.F., & Robertson, B.W. (2017). Positive impacts of social media at work: job satisfaction, job calling, and Facebook use among co-workers. *SHS Web of Conferences*, 33: 1-7.
- Kane, K., Robinson-Combre, J., Zane, L., & Berge, Z. L. (2010). Tapping into social networking: collaborating enhances both knowledge management and e-learning. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 40(1): 62-70.
- Kim, S.H. (2015). Effects of SNS social support for the relationship between emotional labor and burnout. *International Information Institute (Tokyo) Information*, 18(11): 4533-4538.
- Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., De Bloom, J., & Syrek, C.J. (2018). Staying in touch while at work: Relationships between personal social media use at work and work-nonwork balance and creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27.
- Landers, R. N., & Callan, R.C. (2014). Validation of the beneficial and harmful work-related social media behavioral taxonomies: development of the work-related social media questionnaire. *Social Science Computer Review*, 32(5): 628-646.
- Leonardi, P.M. (2015). Ambient awareness and knowledge acquisition: Using social media to learn “who knows what” and “who knows whom. *MIS Quarterly*, 39(4): 747-762.
- Leonardi, P.M., Huysman, M., & Steinfield, C. (2013). Enterprise social media: definition, history and prospects for the study of social technologies in organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1): 1-19.
- Lioukas, C.S., Reuer, J.J., & Zollo, M. (2016). Effects of information technology capabilities on strategic alliances: Implications for the resource-based view. *Journal of Management Studies*, 53: 161-183.
- Ma, W.W.K., & Chan, A. (2014). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship

- (SNS) have changed the employer–employee relationship and what are the next challenges for human resource (HR)? *Revista de Gestão*, 23(1): 2–9.
- Zande, J. (2013). Social media adds to knowledge sharing; Research into the motivations for using social media for work purposes and its influence on the degree of knowledge sharing. Master's thesis, University of Twente
- social media. *Journal of Systems and Information Technology*, 17(4): 322–335.
- Valentino, S., Fleischman, G.M., Sprague, R., & Godkin, L. (2010). Exploring the ethicality of firing employees who blog. *Human Resource Management*, 49: 87-108.
- Woon, C.Y., & Kim, T. (2018). The moderating effects of social network services on the relationships between job engagement and innovative behavior and in-role behavior. *Journal of Korea Service Management Society*, 18(1): 263–282.
- Yokoyama, M.H. (2016). Human resources and organizations how social network sites

Effects of using social networks at the workplace on the employees' job consequences of Sport and Youth departments in Golestan province

Absrtact

Purpose: The main purpose of this study was to study effects of using social networks at the workplace on the employees' job consequences of Sport and Youth departments in Golestan province .

Population and Sample: The present study was a descriptive-field survey. The statistical population included all employees of the Sport and Youth departments of Golestan province and it equals to 220 employees which according to Cochran formula, 141 employees were selected by stratified random sampling as a statistical sample .
Instrument: To collect research data, questionnaires of using social networks at the workplace of Barker et al. (2013), knowledge sharing of Rahman & Husssin (2014), employees learning of Barker et al. (2013), Job inattention of Zwarun & Hall (2014), Lack of Time Management of Landers & Callan (2014), and ostracism of Chung & Kim (2017) were used. To analyze the data and identify the effects of research variables, structural equation modeling was applied .
Results: The results indicate that using social networks at the workplace affects the knowledge sharing of employees. The effect of using social networks at the workplace on employees' learning was positive and significant. The results showed that the use of social networks at the workplace had a positive and significant effect on job inattention. The effect of using social networks at the workplace on the lack of time management of employees was also positive and significant. Finally, the positive and significant effect of using social networks at the workplace on the employees' ostracism was confirmed .
Conclusion: According to the results, it can be stated that the use of social networks in the workplace can have negative and positive job consequences; Therefore, having specific rules regarding the use of social networks in the organizational environment of sports and youth departments is recommended.

Keywords :Job Consequences, Social Networks, Knowledge Sharing, Employees' Learning, Time Management, Golestan Province.