



بررسی عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان

احسن محمدی انگوت *

مهرداد محرم زاده **

نسربین عزیزیان کهن ***

فرزاد نوبخت ساریان ****

چکیده

هدف این پژوهش بررسی عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد نظریه مبنایی بود. روش پژوهش به لحاظ ماهیت داده از نوع کیفی و به لحاظ هدف از نوع کاربردی است. مشارکت کنندگان پژوهش را کارشناسان و مدیران ادارات، اساتید متخصص مدیریت ورزشی در حوزه فناوری و مدیران ستادی و اجرایی صاحب نظر در حوزه فناوری دیجیتال در وزارت ورزش و جوانان پس از اشباع نظری به تعداد ۱۸ نفر تشکیل داد که به صورت نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان دارای عوامل فردی (نگرش مثبت به فناوری، سواد دیجیتال، عوامل روانشناختی، خلاقیت و نوآوری، روحیه همکاری و کار گروهی، انگیزه و تعهد، دانش تخصصی)، سازمانی (سبک رهبری و مدیریت، فرهنگ سازمانی، عوامل مالی، نیروی انسانی ماهر) و محیطی (توسعه زیرساخت‌ها، قوانین و مقررات حمایتی، توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان، توجه به نیازهای کاربران، تحولات جهانی، توسعه علمی و فناوری و تغییرات اجتماعی) می‌باشد.

واژگان کلیدی: سرمایه دیجیتال، کارکنان، وزارت ورزش و جوانان

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

** استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

*** استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

**** دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

مقدمه

بدون تردید عصر حاضر عصر دیجیتال است و موفقیت در عرصه‌های فردی و سازمانی نیازمند همگامی با تحولات دیجیتال می‌باشد (Anak & Darma, 2020) در عصر دیجیتال که به سرعت در حال تغییر است، سرمایه انسانی به یک دارایی استراتژیک برای سازمان‌ها برای حفظ مزیت رقابتی تبدیل شده است. با این حال، سازمان‌ها در توسعه استعداد کارکنان برای مقابله با اختلالات تکنولوژیکی، تغییر جمعیت‌شناسی و نیازهای مهارتی جدید با چالش‌هایی روبرو هستند (Villany et al., 2024). مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتال در آستانه تحول بزرگی قرار دارد که موتور آن فناوری‌های دیجیتال هستند. فناوری‌هایی از قبیل هوش مصنوعی، کلان‌داده، شبکه‌های اجتماعی، رایانش ابری، بلاکچین و مواردی از این دست در حال متحول ساختن منابع انسانی می‌باشند (Aref & Shajari, 2022). دیجیتال نیز به عنوان یکی از حوزه‌های پرطرفدار در علوم، در تلاش است تا با تمرکز بر ایجاد بستری تعاملات انسانی، حرکت جوامع را به منظور تحقق تعالی‌بخشی و دستیابی به اهداف عالی آن‌ها شتاب بخشد. از این حیث یکی از مهارت‌های مهم مورد نیاز در آینده، توانایی دسترسی به فناوری‌هایی است که در حال تغییر دادن جامعه و به‌روز نگه داشتن چهارحوزه زندگی روزمره: اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، و شخصی هستند که می‌توان آن‌ها را به تعامل دیجیتال و نتایج مربوط به آن پیوند داد (Park, 2019). قابلیت‌های دیجیتالی برای سازمان‌ها ضروری است تا چالش‌ها و فرصت‌های تحول دیجیتال را پیش ببرند. این قابلیت‌ها شامل یکپارچه‌سازی دیجیتال، پلتفرم دیجیتال و قابلیت‌های نوآوری دیجیتال است (Annerli & Palmobi, 2021). آن‌ها سازمان‌ها را قادر می‌سازند تا مهارت‌ها و ابزارهای لازم برای رقابت در عصر دیجیتال را توسعه دهند (Modaresi et al., 2023). قابلیت‌های سازمانی نقش اصلی را در مدیریت تحول دیجیتال ایفا می‌کنند و باید در طول فرآیند توسعه یابند (Gosh et al., 2022). توسعه قابلیت‌های دگرگون‌کننده دیجیتال، مانند سنجش دیجیتال، ضبط دیجیتال، و پیکربندی مجدد دیجیتال، برای سازمان‌ها برای استفاده از اینترنت صنعتی اشیاء و فناوری‌های نوظهور بسیار مهم است (Annerli et al., 2021). بعلاوه، پرورش خلاقیت در میان نیروی کار می‌تواند منجر به عملکرد سازمانی برتر شود، به ویژه زمانی که خلاقیت به عنوان مقدمه‌ای برای توسعه قابلیت‌های دیجیتال عمل می‌کند (Acar & Runco, 2019). با این حال، سازمان‌ها با چالش‌های قابل توجهی در توسعه استعداد‌های کارکنان خود برای رویارویی با اختلالات فناوری، تغییرات در

جمعیت شناختی نیروی کار و نیاز به مهارت‌های جدید مواجهه هستند (Rani et al., 2023). اختلالات فناوری مانند هوش مصنوعی، اتوماسیون و تجزیه و تحلیل داده‌ها، شیوه کار را تغییر داده و فرصت‌ها و چالش‌های جدیدی را برای سازمان‌ها ایجاد کرده است (Basnet, 2024). کارکنان ملزم به داشتن مهارت‌های دیجیتال، مهارت‌های تحلیلی و توانایی سازگاری با تغییرات سریع تکنولوژی هستند (Modaresi et al., 2023). به طور کلی، قابلیت‌های دیجیتال عاملی کلیدی در توانمندسازی سازمان‌ها برای سازگاری، نوآوری و موفقیت در عصر دیجیتال است. سرمایه دیجیتال به منابع، مهارت‌ها و دانشی که افراد در ارتباط با فناوری‌های دیجیتال دارند، اشاره دارند (Abdollahzadeh et al., 2024). در واقع سرمایه دیجیتال به انباشت شایستگی‌ها و فناوری‌های دیجیتال در کارکنان اشاره دارد (Ragnedda et al., 2019). این شامل توانایی استفاده موثر از منابع و فناوری‌های دیجیتال در محل کار است (Sajedi & Talebiannia, 2017). سرمایه دیجیتال به سطح سواد دیجیتال، استفاده از اینترنت و قابلیت‌های فنی م صرف‌کنندگان خدمات اجتماعی اشاره دارد و سرمایه‌گذاری در آن برای بهبود کیفیت خدمات اجتماعی بسیار مهم است. (Tanniru & Peral, 2021). سرمایه دیجیتال انباشت شایستگی‌های دیجیتال (اطلاعات، ارتباطات، ایمنی، خلق محتوا و حل مسئله) و فن‌آوری دیجیتال است. همانند تمام سرمایه‌های دیگر، انتقال و تجمع مستمر آن منجر به حفظ نابرابری‌های اجتماعی می‌شود. به عبارت دیگر، ما می‌توانیم سرمایه دیجیتال را به عنوان مجموعه‌ای از توانایی درونی سازی و استعداد (شایستگی‌های دیجیتال) و همچنین "منابع برونی سازی شده" (فن‌آوری دیجیتال) تعریف کنیم که می‌تواند از یک عرصه به عرصه دیگر منتقل شود. سطح سرمایه دیجیتال که فرد دارای کیفیت تجربه اینترنت است (سطح دوم شکاف دیجیتالی) که به نوبه خود ممکن است "تبدیل" به دیگر اشکال سرمایه (اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی) باشد. افرادی که مجهز به سرمایه دیجیتال هستند، می‌توانند به سرعت با فناوری‌های جدید سازگار شوند، حتی اگر هنوز هم به سواد لازم دیجیتال، دست نیافته باشند. حضور محض سرمایه دیجیتال باعث می‌شود که به نحو کارآمدی به سواد دیجیتالی دست یابند، در حالی که افرادی که سرمایه دیجیتال کافی ندارند، ممکن است که در اثر موانعی که لازم است بر آنها فائق آیند تا به سطوح مهارتی لازم برسند، از پارادایم‌ها. صاحب‌نظران از مفاهیم مشابهی نظیر تکنو-سرمایه (Rojas et al., 2004). یا آمادگی دیجیتالی (Park, 2014)، برای توصیف استعداد فناوری دیجیتالی استفاده کرده‌اند. بنابراین، سرمایه دیجیتال، پلی بین

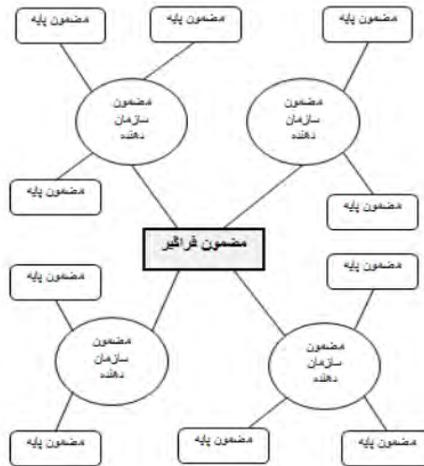
فرصت‌های زندگی آنلاین و آفلاین است، که نه تنها به سرمایه‌های قبلی اجازه می‌دهد تا به طور موثر در قلمروی دیجیتال بهره‌برداری شوند، بلکه آن‌ها را پرورش می‌دهد، و سود را به قلمرو برون‌خط تولید می‌کند. سود واقعی کاربران از استفاده از اینترنت بر مبنای سرمایه‌های قبلی آن‌ها و تعاملات آن‌ها با سرمایه دیجیتال، هم در طول و هم بعد از تجربه آنلاین است. سرمایه دیجیتال فعالیت‌های آفلاین را به فعالیت‌های دیجیتال (زمان صرف شده آنلاین) ، اطلاعات و دانش کسب شده، منابع و مهارت‌های کسب شده و انواع فعالیت‌های انجام شده و غیره) تبدیل می‌کند و به نوبه خود، چنین فعالیت‌های آنلاین به منابع اجتماعی قابل مشاهده خارجی (کار بهتر، حقوق بهتر، شبکه اجتماعی بزرگ‌تر، دانش بهتر) تبدیل می‌شوند. این سرمایه جدید با هر یک از سرمایه گذاران منفرد تعامل دارد و ثمره این تعامل، هم بر روی هم بر هم بر روی هم در حوزه اجتماعی و هم در حوزه اجتماعی، پیامدهایی دارد (Ragnedda et al., 2019). در جامعه‌ای با سطح بالای دیجیتالی، استفاده کارآمد به معنای یافتن تعادل بهینه در سطح تعامل دیجیتالی، و نیز تعادل بین دنیای آنلاین و آفلاین است. فناوری دیجیتالی دارای پتانسیل افزودن ارزش به زندگی فرد است. با این حال، لازم است تلاش بی‌شتری اعمال گردد تا بین فناوری، کاربران، و زمینه اجتماعی تعادل برقرار شود. سرمایه دیجیتال میزان و نحوه تعامل کارآمد افراد با فناوری دیجیتال را تعیین می‌کند. چهارچوب مفیدی برای درک پیچیدگی‌های تعامل دیجیتالی در سطح فردی و عواملی است که منجر به چنین وضعیت‌هایی می‌شوند. با درک اشکال و فرم‌های مختلف اکوسیستم فناوری دیجیتالی کاربران منفرد، می‌توانیم راهکار مؤثری برای حرکت رو به جلو به سمت جامعه‌ای با فراگیری دیجیتالی تدبیر نماییم. پژوهش‌های مختلف حاکی از آن است که ارتقای سرمایه دیجیتال باعث توسعه در حوزه‌های مختلف ورزش می‌شود (Liu et al (2022) در پژوهشی با عنوان سناریوهای کاربردی و استراتژی‌های ارتقای توسعه با کیفیت بالا صنعت خدمات ورزشی با توانمندسازی فناوری دیجیتال، به این نتیجه رسیدند که ظهور و کاربرد فناوری دیجیتال پشتیبانی فنی مهمی را برای صنعت خدمات ورزشی با کیفیت بالا و مدرن فراهم می‌کند و ارزش زیادی برای بهینه‌سازی ساختار خدمات ورزشی، ادغام فرمت‌ها، تطبیق عرضه و تقاضا، و بهبود فناوری دیجیتال توسعه با کیفیت بالا صنعت خدمات ورزشی مدرن را امکان‌پذیر می‌کند. (Wang, 2020) در پژوهشی با عنوان مدیریت دیجیتال صنعت ورزش بر اساس عصر داده‌های بزرگ به این نتیجه رسید که صنعت ورزش باید بتواند از فناوری‌های دیجیتال برای تجزیه و

تحلیل اطلاعات ارزشمند از داده‌های عظیم استفاده کند. در عصر کلان داده، ذخیره سازی اطلاعات انبوه نیازمند تجزیه و تحلیل و پردازش داده‌ها و بازخورد به موقع اطلاعات است که همگی چالش‌های بزرگی را برای صنعت ورزش به همراه دارند. (Ragnedda et al., 2019) در پژوهشی با عنوان مفهوم سازی سرمایه دیجیتال به این نتیجه رسیدند که سرمایه دیجیتال و تجزیه و تحلیل چگونگی ارتباط آن با سرمایه‌های دیگر، نابرابری‌های دیجیتال را تحت تاثیر قرار می‌دهد و می‌تواند نابرابری‌های اجتماعی قبلی را تقویت یا تعدیل کند.

با توجه به پیشرفت روز افزون فناوری اطلاعات و ارتباطات در دنیای مجازی و با ورود هوش مصنوعی، متاورس، بلاک چین‌ها و اپلیکیشن‌های پیشرفته نیاز کارکنان به بروز رسانی اطلاعات فناوری جهت کارایی و اثربخشی بهتر و در نتیجه بالا بردن بهره‌وری در سازمان ملزم به توانمند سازی دیجیتالی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پژوهش حاضر به بررسی عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌پردازد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش انجام این پژوهش کیفی و استراتژی استفاده شده تحلیل مضمون بود. تحلیل مضمون از تکنیک‌های تحلیلی مناسب در پژوهش‌های کیفی است که به پژوهشگران رشته‌های مختلف کمک می‌کند که یافته‌ها و تفاسیر خود را به دیگران انتقال دهند و با جهت‌گیری‌های متفاوت این نتایج را قابل فهم‌تر کنند و امکان تبدیل اطلاعات کیفی به کمی و همچنین تبدیل داده‌های پراکنده به داده‌های غنی و تفصیلی از ویژگی‌های بارز این روش است و از آن به عنوان یک ابزار پژوهشی دارای انعطاف بالا، می‌توان به منظور تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده و گوناگون بهره برد. در روش تحلیل مضمون پژوهشگر به دنبال یافتن الگوهای تکراری و معنادار است، به این معنا که حداقل در دو مورد از متن بتوان یک موضوعی را دریافت کرد (Kamali, 2018). در این روش به طور مشخص و در سه سطح، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان‌دهنده (به دست آمده از ترکیب و خلاصه مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل) را به صورت نظام‌مند (به توجه به رابطه اعم و اخص) ارائه می‌کند. شبکه مضامین هرچند روشی برای ارائه نتایج پایانی محسوب نمی‌شود، اما یک تکنیک کاربردی جهت شکستن متن و یافتن نکات مهم و برجسته درون متن است که از آن می‌توان به خوبی برای شناخت الگوهای داده‌های کیفی بهره برد.



شکل ۱. ساختار یک شبکه مضامین

جامعه آماری پژوهش کارشناسان و مدیران ادارات، اساتید متخصص مدیریت ورزشی در حوزه فناوری و مدیران ستادی و اجرایی صاحب نظر در حوزه فناوری دیجیتال در وزارت ورزش و جوانان بودند که براساس روش نمونه‌گیری هدفمند با ۱۸ نفر از کارشناسان و مدیران ادارات، اساتید متخصص مدیریت ورزشی در حوزه فناوری و مدیران ستادی و اجرایی صاحب نظر در حوزه فناوری دیجیتال تا حصول اشباع نظری مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام گردید. پس از اشباع نظری به تعداد ۱۸ نفر تشکیل داده بودند که به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند.

جدول ۱: ویژگی جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	جنسیت	درجه علمی	تخصصی	حوزه
۱	مرد	استادیار	جامعه‌شناسی ورزشی	جامعه‌شناسی ورزشی
۲	زن	دکتری تخصصی	مدیریت ورزشی	مدیریت ورزشی
۳	مرد	دانشیار	مدیریت ورزشی	مدیریت ورزشی
۴	مرد	دکتری تخصصی	مدیریت ورزشی	مدیریت ورزشی

ردیف	جنسیت	درجه علمی	حوزه تخصصی
۵	مرد	دکتری تخصصی	مدیریت ورزشی
۶	مرد	کارشناس ورزش و جوانان	علوم کامپیوتر
۷	مرد	استاد	مدیریت ورزشی
۸	مرد	دانشیار	مدیریت ورزشی
۹	مرد	استادیار	جامعه‌شناسی ورزشی
۱۰	زن	کارشناس ورزش و جوانان	مدیریت ورزشی
۱۱	مرد	دانشیار	مدیریت ورزشی
۱۲	مرد	کارشناس ورزش و جوانان	مدیریت ورزشی
۱۳	مرد	کارشناس ورزش و جوانان	مهندسی کامپیوتر
۱۴	مرد	دانشیار	مدیریت ورزشی
۱۵	زن	کارشناس ورزش و جوانان	مدیریت ورزشی
۱۶	مرد	استادیار	مدیریت ورزشی
۱۷	مرد	دانشیار	مدیریت ورزشی
۱۸	زن	دکتری تخصصی	مدیریت ورزشی

یافته ها

جدول ۲: نتایج حاصل از مصاحبه با اعضای نمونه کیفی در فرآیند کدگذاری

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه شونده‌ها
عوامل فردی	نگرش مثبت به فناوری	علاقه مثبت نسبت به پذیرش تغییر توسط کارکنان	P1,p5,p8.p17
		علاقه به یادگیری در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات	P2,p4,p8.p18
		استفاده از فناوری در زندگی شخصی و روزمره	P1,p6,p9.p11
	سواد دیجیتال	تسلط بر ابزارهای رایانه‌ای توسط مدیران	P2,p4,p8.p11
		توانایی استفاده از نرم‌افزارهای آنالیز آماری	P4,p9,p10.p16
		توانایی استفاده از اینترنت و سایر ابزارهای دیجیتال برای انجام وظایف	P5,p7,p11.p18
		داشتن دانش و مهارت‌های برنامه‌نویسی و مدیریت پروژه	P1,p4,p9.p15
		درک مفاهیم پایه فناوری اطلاعات توسط کارکنان	P8,p11,p13.p15
		آشنایی با شبکه، پایگاه داده و امنیت اطلاعات	P3,p4,p8.p11
		آشنایی کار با سیستم‌های دیجیتال	P9,p10,p14.p18
		توانایی خرید و فروش کالاها و خدمات ورزشی	P3,p7,p9.p16
		توانایی ارتباط دادن منابع آنلاین به زندگی افلاین	P5,p8,p10.p17
		توانایی جستجو، یافتن و فیلتر کردن داده‌ها	P7,p10,p13.p14
	عوامل روانشناختی	عدم اضطراب رایانه‌ای	P9,p10,p12.p16
		عدم استرس در مواجهه با رایانه و سیستم‌های اطلاعاتی	P2,p4,p10.p16
		عدم ترس از تکنولوژی در کارکنان	P2,p7,p8.p12
	خلاقیت و نوآوری	توانایی تولید ایده‌های جدید برای بهبود فرآیندها و خدمات	P3,p7,p14.p17

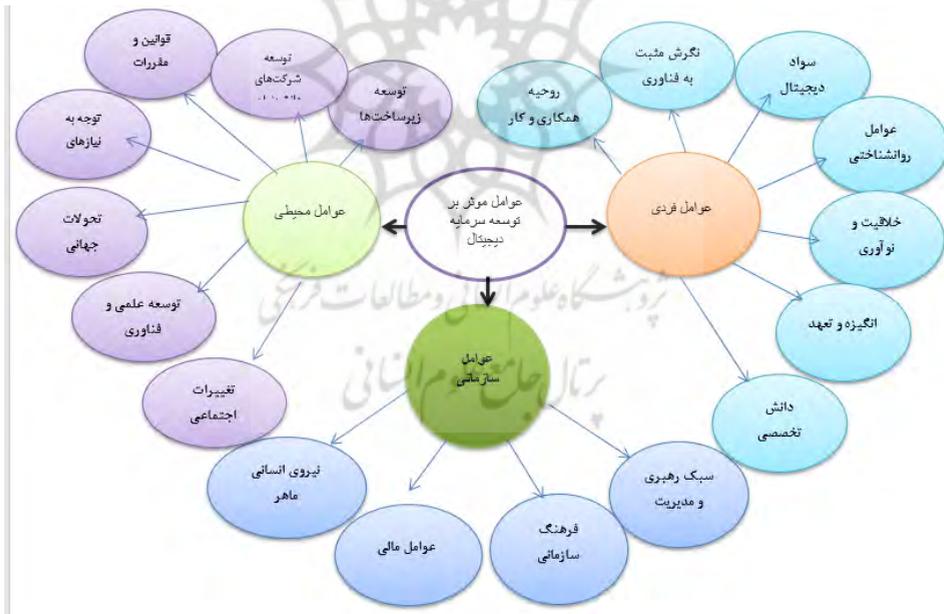
		توانایی یافتن راه حل‌های خلاقانه برای مشکلات	P6,p9,p11.p14
		توانایی سازگاری با شرایط جدید و تغییر رویکردها	P5,p9,p14.p18
	روحیه همکاری و کار گروهی	توانایی برقراری ارتباط موثر با همکاران و سایر بخش‌های سازمان	P2,p4,p10.p13
		توانایی کار در تیم و همکاری با دیگران برای دستیابی به اهداف مشترک	P1,p6,p9.p17
		گوش دادن به نظرات همکاران و ایجاد فضای باز برای تبادل ایده‌ها	P3,p8,p14.p16
	انگیزه و تعهد	داشتن انگیزه برای بهبود عملکرد خود و سازمان	P10,p11,p14.p15
		اشتیاق به پیشرفت خود و سازمان	P5,p9,p13.p18
		باور به اهمیت اهداف سازمان و تلاش برای دستیابی به آنها	P13,p14,p17.p18
		پذیرفتن مسئولیت وظایف محوله و انجام آن‌ها به بهترین نحو	P9,p11,p13.p15
		انگیزه قوی برای توسعه دیجیتال	P12,p14,p16.p18
دانش تخصصی	آشنایی با حوزه ورزش‌های مختلف	P5,p7,p8.p15	
	داشتن دانش کافی در مورد قوانین رشته‌های ورزشی مختلف	P3,p6,p10.p18	
	آشنایی با مقررات ورزش‌ها، و نیازهای ورزشکاران	P1,p4,p8.p11	
	آشنایی با مدیریت ورزشی	P2,p4,p11.p14	
	درک اصول مدیریت ورزشی و توانایی استفاده از آن‌ها در تصمیم‌گیری	P6,p7,p9.p13	
سبک رهبری و مدیریت	استفاده از سبک رهبری دیجیتال	P9,p11,p17.p18	
	داشتن یک چشم‌انداز روشن و بلندمدت برای توسعه دیجیتال در سازمان	P8,p9,p11.p16	
	حمایت و تشویق از نوآوری کارکنان	P7,p8,p9.p15	

عوامل سازمانی		تخصیص منابع کافی	P2,p5,p8.p10	
		اختصاص بودجه مناسب برای خرید تجهیزات توسط مدیران	P1,p4,p8.p11	
		پیگیری جدی آموزش کارکنان توسط مدیران	P3,p7,p11.p12	
	فرهنگ سازمانی		گسترش فرهنگ پذیرش تغییرات فناوری توسط کارکنان	P8,p9,p10.p15
			تشویق کارکنان به یادگیری مهارت‌های جدید	P3,p11,p13.p18
			تشویق کارکنان در به روز نگه داشتن دانش خود	P1,p2,p8.p11
			ایجاد فضای همکاری و تعامل بین بخش‌های مختلف سازمان	P10,p12,p13.p17
			گسترش فرهنگ تعامل و مشارکت در بین کارکنان	P7,p10,p14.p16
	عوامل مالی		تخصیص منابع مالی کافی	P2,p4,p10.p11
			اختصاص بودجه مناسب برای تهیه تجهیزات	P1,p4,p8.p11
اختصاص بودجه مناسب برای تهیه نرم‌افزارها و زیرساخت‌های مورد نیاز			P8,p10,p11.p17	
نیروی انسانی ماهر		داشتن کارکنانی با دانش و مهارت‌های تخصصی در حوزه فناوری اطلاعات	P6,p8,p9.p11	
		داشتن کارکنانی با مهارت‌های دیجیتال قوی	P2,p10,p11.p15	
		آشنایی کارکنان با برنامه‌نویسی، طراحی وب و تحلیل داده	P4,p9,p14.p17	
		توانایی کارکنان در ارائه ایده‌های جدید و حل مشکلات پیچیده	P4,p4,p8.p11	
		داشتن کارکنان علاقه مند به کار خود	P3,p10,p14.p15	
		توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در سطح کشور	P11,p14,p16.p17	

عوامل محیطی	توسعه زیرساخت‌ها	دسترسی به اینترنت پرسرعت و زیرساخت‌های ارتباطی	P14,p15,p17.p18
		وجود زیرساخت‌های ارتباطی قوی و پایداری	P1,p3,p7.p12
		تجهیزات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مناسب	P10,p12,p13.p18
		دسترسی به تجهیزات و نرم‌افزارهای مورد نیاز برای توسعه سیستم‌های دیجیتال	P9,p11,p16.p17
	قوانین و مقررات حمایتی	وجود قوانین و مقررات مناسب و شفاف	P2,p4,p8.p15
		ایجاد محیط امن سرمایه‌گذاری در حوزه فناوری اطلاعات	P1,p4,p11.p16
	توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان	توسعه استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان در جامعه	P5,p7,p10.p17
		حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان و استارت‌آپ‌های فعال در حوزه ورزش و فناوری	P4,p5,p8.p15
		ارائه راهکارهای نوآورانه در حوزه شرکت‌های دانش‌بنیان	P2,p4,p9.p13
	توجه به نیازهای کاربران	ارائه دقیق نیازها و انتظارات کاربران	P10,p11,p13.p15
		ارائه خدمات متناسب با نیاز کاربران	P8,p11,p14.p18
			P7,p9,p10.p13
	تحولات جهانی	توجه به آخرین دستاوردها و روندهای جهانی	P2,p4,p8.p12
		تطبیق خود با آخرین تغییر و تحولات در حوزه فناوری	P4,p9,p12.p13
توسعه علمی و فناوری	سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه فناوری‌های جدید	P4,p8,p14.p16	
	همکاری دانشگاه‌ها و صنعت	P7,p10,p14.p16	
	ایجاد ارتباط قوی بین دانشگاه‌ها و صنعت برای انتقال دانش و فناوری	P12,p15,p17.p18	
تغییرات اجتماعی	تغییرات در سبک زندگی مردم و نیازهای آن‌ها	P6,p8,p9.p11	

توسعه فناوری های دیجیتال در جامعه	P7,p4,p8.p15
-----------------------------------	--------------

در نهایت از مجموع کدهای به دست آمده از نظرهای ۱۸ متخصص شرکت کننده در مصاحبه، ۷۰ کد پایه و ۱۸ مضمون سازمان دهنده (نگرش مثبت به فناوری، سواد دیجیتال، عوامل روانشناختی، خلاقیت و نوآوری، روحیه همکاری و کار گروهی، انگیزه و تعهد، دانش تخصصی، سبک رهبری و مدیریت، فرهنگ سازمانی، عوامل مالی، نیروی انسانی ماهر، توسعه زیرساخت ها، قوانین و مقررات حمایتی، توسعه شرکت های دانش بنیان، توجه به نیازهای کاربران، تحولات جهانی، توسعه علمی و فناوری و تغییرات اجتماعی) حاصل شد. تحلیل این ۱۸ مضمون پایه نیز نشان داد که در بین آنها شباهت هایی وجود دارد که همین مسئله به تقسیم بندی آنها در قالب سه مضمون فراگیر، شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی منجر شد.



شکل ۱ مدل نهایی پژوهش در قالب شبکه مضامین

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان و با رویکرد تحلیل مضمون در حوزه پژوهش‌های کیفی انجام شده است. این پژوهش یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به صورت جامع و گسترده به شناسایی عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداخته است و بینش جدیدی، جامع، دقیق و ارزشمندی در این زمینه با درک عمیق از ماهیت آن ارائه نموده است که می‌تواند در راستای گسترش عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور با شد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان از سه عامل کلیدی: فردی، سازمانی و محیطی تشکیل شده است.

عوامل فردی: در پژوهش حاضر عوامل فردی یکی از سه عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل فردی بر توسعه سرمایه دیجیتال، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های (Aitchison, et al., 2020)، (Henderson, et al., 2017) مشترک و هم‌سو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در مطالعات خود به عوامل فردی موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال اشاره داشته‌اند. در تبیین عوامل فردی موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال می‌توان گفت که وزارت ورزش و جوانان برای انطباق با عصر دیجیتال باید در راستای نگرش مثبت به فن‌آوری و بالا بردن دانش تخصصی در حوزه فناوری از بروز تکنوفوبیا در بین کارکنانش جلوگیری کرده و با توسعه سواد دیجیتالی، خلاقیت و نوآوری، روحیه کارگروهي، انگیزش و تعهد را در کارکنانش افزایش دهد. همین امر باعث ارتقای سواد دیجیتالی، تعاملات آنلاین بین کارکنان و مدیران، کسب و کار دیجیتال و افزایش صلاحیت دیجیتالی می‌شود.

عوامل سازمانی: در پژوهش حاضر عوامل سازمانی یکی از عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های (Javidpour et al.,)

2024)، (Khalid, et al., 2018)، (Moşteanu, 2021)، (Rabbanikhah, et al., 2020). (Kvon, et al., 2019) هم سو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در مطالعات خود به عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال اشاره داشته‌اند. در تبیین عوامل سازمانی موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال می‌توان گفت که اگر سرمایه دیجیتال با سبک رهبری دیجیتال در سیاست‌های وزارت ورزش و جوانان، و در اهداف و ساختار آن مورد توجه قرار گیرد، وزارت ورزش و جوانان باید با ترویج فرهنگ دیجیتالی و رشد و پرورش زیرساخت‌ها، سخت‌افزارها و مهارت‌های نرم افزاری با ایجاد محیط دیجیتالی فعال هم در زمینه رویارویی با چالش‌های عصر دیجیتال مثل هوش مصنوعی، متاورس جهت حفظ مزیت رقابتی خود و پایداری در کسب و کار و همچنین ایجاد امکان دسترسی به اطلاعات در پیاده‌سازی یادگیری آنلاین پیش‌برود. بنابراین عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال برای وزارت ورزش و جوانان در شرایط رقابتی خیلی مهم و کارساز خواهد بود. و در نهایت باعث تحول دیجیتالی، هوشمندسازی و بهره‌وری کارکنان می‌شود و این خود باعث رضایت افراد شاغل در وزارت ورزش و جوانان خواهد بود.

عوامل محیطی: در پژوهش حاضر عوامل محیطی یکی از سه عوامل موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. بر طبق پژوهش حاضر با پژوهش (Ershad et al., 2023)، (Kazemi Flordi, et al., 2020)، (Kondori & Rouhani, 2021) هم سو می‌باشد. در تبیین عوامل محیطی موثر بر توسعه سرمایه دیجیتال می‌توان گفت که اگر سیاست‌گذاران وزارت ورزش و جوانان به سرمایه دیجیتال در ورزش اهمیت دهند و در راستای ارتقای آن تلاش کنند علاوه بر نتایج خوب برای فرد و سازمان برای اجتماع و محیط بیرونی هم نتایج خوبی خواهد داشت چرا که در جامعه دیجیتال، شهروندان هم می‌توانند با رعایت اصول امنیتی، قانونی و اخلاقی و کسب مهارت‌های دیجیتالی لازم با سایر شهروندان ارتباط برقرار کنند. همچنین دانش مستمور موضوعات مختلف در حوزه‌های گوناگون در کنار توانایی‌های استفاده موثر از فناوری‌های دیجیتال، مشارکت فعالانه در فعالیت‌های مدنی آنلاین را تسهیل می‌کند. و همچنین به کاهش شکاف دیجیتالی در جامعه کمک خواهد کرد. همچنین هرچند جامعه آمادگی لازم را برای پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات داشته باشد به همان نسبت سازمان‌ها نیز به سمت دیجیتالی شدن پیش خواهد رفت.

پیشنهادات

- پیشنهاد می شود در راستای ارتقای سرمایه دیجیتال به مواردی هم چون شایستگی های دیجیتال، محتوای دیجیتالی، برنامه درسی دیجیتالی و فرآیند یاددهی - یادگیری دیجیتالی توجه شود.
- همچنین در راستای ارتقای سرمایه دیجیتال در وزارت ورزش و جوانان سیاست های سخت افزاری و سیاست های نرم افزاری باید به شکل مناسبی برنامه ریزی شوند. تا بتوانند نیازهای کارکنان و مدیران در ورزش را مرتفع کنند.
- و در نهایت جهت دیجیتالی شدن وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می شود مدیران توجه بیشتری به نیازسنجی آموزشی و به روزرسانی دوره های آموزشی داشته باشند و در سایه برگزاری دوره های آموزشی استاندارد و ارائه آموزش های مربوط به ارتقای سرمایه دیجیتال در وزارت ورزش و جوانان کمک کنند.

References

- Abdollahzadeh Namini, F., Samiei, R., & Mazidi, A. (2024). Designing the behavioral model of managers in the digital age with the foundation's data approach. *Journal of value creating in Business Management*, 4(1), 302-323.
- Acar, S., & Runco, M. A. (2019). Divergent thinking: New methods, recent research, and extended theory. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 13(2), 153-158.
- Anak S., Mas A., & Sri Darma G. (2020). Revealing the Digital Leadership Spurs in 4.0 Industrial Revolution.
- Asri, A. A. S. M. A. N., & Darma, G. S. (2020). Revealing the digital leadership spurs in 4.0 industrial revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, 3(1), 93-100.
- Annarelli, A., Battistella, C., Nonino, F., Parida, V., & Pessot, E. (2021). Literature review on digitalization capabilities: Co-citation analysis of antecedents, conceptualization and consequences. *Technological Forecasting and Social Change*, 166, 120635.
- Aref M., & Shajari M. (2022). digital human resources. A station in the future, the first national conference on innovation in management, accounting and economics research

- Basnet, S. (2024). Artificial Intelligence and Machine Learning in Human Resource Management: Prospect and Future Trends. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5, 281–287.
- Ershad A., Nazadi, N., & Sadeghi A. (2023). The effect of the use of digital games on the movement activities and lifestyle of 13-16 year old students. *Information and Communication Technology Quarterly in Educational Sciences*, 14(2), 147-168.
- Ghosh, S. K., Hughes, M., Hodgkinson, I. R., & Hughes, P. (2022). Digital transformation of industrial businesses: A dynamic capability approach. *Technovation*, 113, 102414.
- Javidpour M., Moini Kia M., Kazemi S., Mehravar Giglo, S. (2024). Identifying the consequences of promoting digital capital in the country's higher education system: a qualitative analysis *Information and communication technology in educational sciences*, 3 (14), 145-158.
- Kamali, Y. (2018). Methodology of Thematic Analysis and its Application in Public Policy Studies. *Public policy*, 4(2), 189-208. (in persian).
- Liu, Q., Liu, Y., & Liu, S. (2022). Application Scenarios and Promotion Strategies of High-Quality Development of Sports Service Industry empowered by Digital Technology. *Mathematical Problems in Engineering*, 2022, 1–11.
- Modaresi Y., Seyed Naghavi M., Rood Saz H., & Raeesi Vanani, I. (2023). Designing a Conceptual Framework for the Soft Components of Digital Transformation Using Thematic Analysis. *Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 57-88.
- Park, S. (2014). The role of local intermediaries in the process of digitally engaging non-users of the internet. *Media International Australia*, 151, 137–145.
- Park, S. (2019). Digital inequalities in rural Australia: A double jeopardy of remoteness and social exclusion. *Journal of Rural Studies*.
- Ragnedda, M., Ruiu, M. L., & Addeo, F. (2019). Measuring Digital Capital: An empirical investigation. *New Media & Society*, 22(5), 793–816.
- Rani, I. H., Jalih, J. H., & Widyowati, L. A. (2023). Analyzing the impact of working expectations on intention to apply in Indonesia: A study on Gen Z college graduate. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 16(2), 287-308.
- Rogers, E. M. (2004). *Diffusion of Innovations*, Fifth Edition. Free Press.
- Sajedi, A., & Talebiannia, H. (2017). The relationship between intellectual capital and social capital with organizational performance in Ministry of sports and Youth Islamic Republic of Iran. *Asian Exercise and Sport Science Journal*, 1(1), 7-14.
- Tanniru, M., & Peral, J. (2021). Digital Leadership in Education. *Effective Leadership for Overcoming ICT Challenges in Higher Education: What*

Faculty, Staff and Administrators Can Do to Thrive Amidst the Chaos (Emerald Studies in Higher Education, Innovation and Technology), Emerald Publishing Limited, 73-91.

Villany, E., Solehudin, S., & Nurhasanah, N. (2024). Systematic Review Strategi Pengembangan Talenta dalam Era Digital: Membangun Sumber Daya Manusia Unggul di Masa Depan. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(5), 1612-1622.

Wang, X. (2020). Digital management of sports industry based on big data era. *Journal of Physics: Conference Series*, 1533, 032061.

