

## طراحی مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری وزارت ورزش و جوانان

علی جعفری<sup>۱</sup>، مرتضی رضایی صوفی<sup>۲</sup>، لقمان کشاورز<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ۲- دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ۳- استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور

دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۹

Presenting Relationship Model of Social Capital and Productivity of  
Ministry of Youth and SportsAli Jafari<sup>1</sup>, Morteza Rezaei Soofi<sup>2</sup>, Lohman Keshavarz<sup>3</sup>

1- Ph. D Student in Sport Management, Payame Noor University, 2- Associate Professor in Sport Management, Payame Noor University, 3- Professor in Sport Management, Payame Noor University

Received: (2018/06/04)

Accepted: (2018/09/10)

## Abstract

purpose of this study was to design a social capital communication model and productivity of the Ministry of Sports and Youth.. The statistical population of the study included all 850 high-level, middle and senior managers, responsible experts, experts and experts working in the Ministry of Sports and Youth (Staff Division). According to the Morgan table, 265 people were randomly selected as sample. Social capital and productivity questionnaires were used to achieve the research objectives. Validity of both questionnaires was confirmed by 15 experts and their reliability was calculated in a pilot test with 30 subjects with Cronbach's alpha of 0.82 (social capital questionnaire) and 0.87 (productivity questionnaire). In order to analyze the collected data, descriptive and inferential statistical methods such as Kolmogorov-Smirnov, T single-sample, confirmatory factor analysis, Pearson correlation coefficient, path analysis and to determine the causal relationship between variables using structural equation modeling method SPSS and AMOS software were used. The results of this study showed that social capital affects the productivity of managers of the Ministry of Sports and Youth. Also, in the relationship between social capital and productivity, the dimension of assistance, evaluation, clarity, motivation, credibility, environment, and ability are the most effective.

## Keywords

Social Capital, Productivity, Ministry of Sports and Youth

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه‌ی آماری پژوهش، تمامی ۸۵۰ نفر مدیران عالی، میانی و پایه و کارشناسان مسئول، کارشناسان و کمک کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان (بخش ستادی) بودند که بر اساس جدول مورگان ۲۶۵ نفر به‌طور تصادفی-طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی و بهره‌وری استفاده شد. روایی هر دو پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ (پرسشنامه سرمایه اجتماعی) و ۰/۸۷ (پرسشنامه بهره‌وری) محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، تی تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای AMOS و SPSS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی با بهره‌وری مدیران وزارت ورزش و جوانان ارتباط دارد. همچنین، در ارتباط بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری، به ترتیب بعد کمک، ارزیابی، وضوح، انگیزه، اعتبار، محیط و توانایی بیشترین تأثیر را دارند.

## واژه‌های کلیدی

سرمایه اجتماعی، بهره‌وری، وزارت ورزش و جوانان

\* نویسنده مسئول: علی جعفری

\*Corresponding Author: Ali Jafari, E-mail: jafari\_7210@yahoo.com

## مقدمه

به‌طور سنتی، وجود سه نوع سرمایه (مالی، فیزیکی و انسانی) در کنار یکدیگر، مبنایی برای توسعه سازمان‌ها فرض شده است (۱). به علاوه برای رسیدن به اهداف سازمانی، در ابتدا عقیده بر این بود که با بالا بردن سرمایه‌های فیزیکی، مالی و انسانی، سازمان در جهت رشد و ترقی و نهایتاً دستیابی به اهداف مورد نظر هدایت می‌شود؛ اما امروزه بر خلاف گذشته علاوه بر منابع فوق، سرمایه‌های دیگری تحت عنوان سرمایه‌های اجتماعی مطرح می‌شود. استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون سرمایه اجتماعی، یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد، محبت، دوستی و در جهت حفظ ارزش‌های و هنجارهای سازمانی باشد، امکان‌پذیر نیست (۸). امروزه به این مهم پی برده‌اند که توسعه هر جامعه درگرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است (۱۸). بوردیو (۱۹۸۶)، سرمایه‌ی اجتماعی به پیوندها و ارتباط‌های میان اعضای شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارهای و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (۹). در جایی دیگر آمده است سرمایه اجتماعی موجب توسعه‌ی ارزش‌هایی مانند همبستگی، یکدلی، اتحاد، همکاری و مشارکت همگانی می‌شود به عبارتی دیگر، این مفهوم نوعی دارایی با ارزش برای سازمان و حاصل متغیرهایی همچون اعتماد، روابط متقابل و حسن نیت است (۶). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل پدیده‌هایی چون اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه‌های اجتماعی، احساس هویت گروهی و گروهی و احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی در یک سیستم اجتماعی دانست (۷).

اعتماد، مشارکت، آگاهی عمومی یا دانش حرفه‌ای کارکنان، روابط متقابل، تعهد و پاسخگویی را می‌توان به عنوان پیامدهای سرمایه اجتماعی در نظر گرفت که فقدان هر یک از آن‌ها برای منابع انسانی موجب کاهش تشریک مساعی و کاهش دسترسی به اطلاعات می‌شود که این امر خود موجب ایجاد مسائل و مشکلاتی همچون بالا رفتن غیبت کارکنان، کاهش رضایت شغلی، کاهش انگیزش، ترک شغل کارکنان و درنهایت کاهش کارایی و اثربخشی می‌گردد. از این رو غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی

و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شود (۲). در نتیجه مفهوم سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری منابع انسانی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. سرمایه اجتماعی از راه‌های مختلف بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هزینه‌های پایین‌تر تبادلات، نرخ پایین‌تر جابه‌جایی افراد، تسهیم دانش و نوآوری، ریسک‌پذیری و بهبود کیفیت محصولات از جمله راه‌هایی است که سرمایه اجتماعی از آن‌ها بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد (۳).

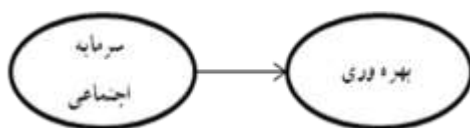
به نظر می‌رسد روابط انسانی مؤثر علی‌رغم تسلط ماشین‌نسیسم و پیشرفت تکنولوژی، نقش مهمی در پیشرفت و افزایش میزان بهره‌وری سازمان‌ها دارد. در دنیای رقابت‌آمیز امروز، بهره‌وری به عنوان فلسفه و دیدگاهی مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف سازمان را تشکیل می‌دهد که می‌تواند همچون زنجیری فعالیت‌های کلیه واحدهای جامعه را دربر گیرد، بهبود بهره‌وری یک تفکر و جهان‌بینی مبتنی بر بالا بردن توان آفرینش و قدرت خلق و میزان استعداد تطبیق و تلفیق جامعه و سازمان‌ها با تحولات اقتصادی، علمی و فنی جهان است (۱۷). چند صباحی است که تلاش در اشاعه فرهنگ بهره‌وری در کشور آغاز شده، لیکن واقعیت این است که بهره‌وری جامعه ما، از فعالیت‌های روزمره خانواده گرفته تا فعالیت‌های واحدهای بزرگ اقتصادی، حتی از بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیز پایین‌تر است. تلاش برای بهبود بهره‌وری، تلاش برای زندگی بهتر افراد جامعه است. فلسفه بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود، نیروی انسانی بتوانند بهتر فکر کنند، بیاندیشد، بیافزاند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند. تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است. موقعیت یک سازمان به‌طور عمده به بهره‌وری نیروی کار خود وابسته است؛ بنابراین بهره‌وری کارکنان از اهداف مهم کسب‌وکار به حساب می‌آید (۱۶). در واقع بهره‌وری به معنای تعهد کارکنان به سازمان خود در دستیابی به موفقیت می‌باشد (۱۱). لوئیس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۱)، اظهار می‌دارند که بهره‌وری در حقیقت طراحی و ارائه الگوی کامل عمل در سازمان و چگونگی دستیابی به آن است (۱۰).

در سازمان‌هایی مانند وزارت ورزش و جوانان که

1 . Louis

اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در محیط کار نشان داد که سطح بالای سرمایه اجتماعی، سطح بالاتری از رضایت شغلی و کیفیت زندگی و بهره‌وری در محیط کار ایجاد می‌کند (۱۲). سالاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری در سازمان آموزش عالی استرالیا پرداخت، نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد و سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری تاثیرگذار است (۱۵).

همانطور که بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان می‌دهد، ارتباط سرمایه اجتماعی و بهره‌وری با اهداف مختلف در سازمان‌های متعددی مورد توجه قرار گرفته است؛ اما در حوزه ورزش، به ویژه درخصوص مدل ارتباطی و میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌های مختلف این دو دارای نامشهود که تأثیر مهمی در موفقیت سازمانی دارند مطالعات کمتری انجام شده است. لذا پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که مدل ارتباطی بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری مدیران وزارت ورزش و جوانان چگونه است؟ و آیا مدل مفهومی زیر از برازش مطلوب برخوردار است یا نه؟ به بیان دیگر، آیا سرمایه اجتماعی با بهره‌وری آن‌ها ارتباط معناداری دارد؟ و نحوه تأثیر این دو متغیر و مؤلفه‌های آن‌ها در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری در وزارت ورزش و جوانان چگونه است؟



شکل ۱. مدل مفهومی ارتباط سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی تحلیلی بوده که به صورت میدانی انجام شده است و از حیث ارتباط بین متغیرها، از نوع علی و به‌طور مشخص، مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، تمامی ۸۵۰ نفر مدیران عالی، میانی و پایه و کارشناسان مسئول، کارشناسان و کمک کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان (بخش ستادی) بودند که بر اساس جدول مورگان، ۲۶۵ نفر به‌طور تصادفی-طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب

مأموریت و رسالت اصلی آن ایجاد بستر مناسب برای ارائه خدمات مختلف ورزشی در سراسر کشور، به منظور افزایش سطح سلامت آحاد مردم از طریق انجام فعالیت‌های بدنی و ورزشی است، موضوع بهره‌وری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این سازمان خدماتی بزرگ و پیچیده، یکی از عواملی که بهره‌وری را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد وجود سرمایه اجتماعی است، افراد هنگامی که یکدیگر را شناخته و درک نموده و به هم اعتماد داشته باشند به صورت کارتر و مؤثرتری با هم کار می‌کنند و این مدیران هستند که با مهارت‌های خود بستر چنین روابط مثبتی را در سازمان ایجاد می‌کنند. خضرپور و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با موضوع، رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، به این نتایج رسید، بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری، بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی با بهره‌وری، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی ۲۳/۱ درصد از واریانس بهره‌وری را پیش‌بینی می‌کنند (۸). داری و همکاران (۲۰۱۴)، با تحقیقی با موضوع، بررسی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی، نشان دادند، سرمایه اجتماعی برای فعالیت‌های سازمان‌های ورزشی مهم است و حسی قوی از تعلق و حمایت متقابل به ویژه برای اعضای باشگاه‌ها فراهم می‌کند و یک پایگاه قدرت در سطح محلی، منطقه‌ای و ملی به وجود می‌آورد. به علاوه، سرمایه اجتماعی هم در سطح فردی و هم در سطح جمعی، با بالا بردن مهارت‌های فردی منجر به توسعه سرمایه انسانی می‌شود (۴). الینگر و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری سازمانی، سرمایه اجتماعی بر تهمد و عملکرد کارکنان خدماتی پرداختند و به مطلوب بودن سرمایه اجتماعی در سازمان مورد مطالعه اشاره داشته و رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری دست یافتند (۵). ساباتینی و همکاران (۲۰۰۸)، با پژوهشی با موضوع، رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار در بنگاه‌های کوچک و متوسط، رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری گزارش کرد (۱۴). رکیونا (۲۰۰۳)، در پژوهشی با موضوع، رابطه بین سرمایه

1. Sabatini

کلموگروف- اسمیرنوف، تی تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد.

### یافته های تحقیق

نتایج جدول ۱، اطلاعات فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در خصوص جنسیت، تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه کاری را نشان می‌دهد.

شدند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه سرمایه اجتماعی پاتنام (۲۰۰۲) حاوی ۲۰ سوال و پرسشنامه بهره‌وری ۲۱ سوالی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) با ۷ مولفه ( توانایی، وضوح، کمک، ارزیابی، اعتبار، انگیزه، محیط) بود که با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه گیری شدند. روایی هر دو پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی با آلفای کرونباخ 0/82 (پرسشنامه سرمایه اجتماعی) 0/۸۷ (پرسشنامه بهره‌وری) محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله

جدول ۱. اطلاعات فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۲۲	۴۶	رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۱۴۹	۵۶
	مرد	۱۴۳	۵۴		غیر تربیت بدنی	۱۱۶	۴۴
تحصیلات	کاردانی	۳۱	۱۲	سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۸۳	۳۱
	کارشناسی	۱۵۴	۵۸		۱۰ تا ۲۰ سال	۱۰۷	۴۰
	کارشناسی ارشد	۶۲	۳۰		بالای ۲۰ سال	۷۵	۲۹

داده ها از آمار پارامتریک به جای ناپارامتریک استفاده می‌شود.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد توزیع داده ها در هر ۲ پرسشنامه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری به دلیل بزرگتر بودن  $P > 0/05$  طبیعی می‌باشد؛ بنابراین، در تحلیل

جدول ۲. آماره های آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت طبیعی بودن توزیع داده ها

متغیرهای پژوهش	p	توزیع
سرمایه اجتماعی	۰/۰۶۱	طبیعی
بهره‌وری	۰/۲	طبیعی

معناداری وجود ندارد؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی و بهره‌وری مدیران وزارت ورزش و جوانان در حد متوسط قرار دارد.

با توجه به جدول ۳، سطح معناداری سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد به این معنی که بین میانگین ۲ متغیر و مقدار آزمون آن‌ها تفاوت آماری

جدول ۳. آماره های آزمون t تک نمونه‌ای حاصل از تحلیل سطح سرمایه اجتماعی و بهره‌وری

معیارها	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	62/53	11/131	3/698	264	0/001
بهره‌وری	66/14	11/476	4/448	264	0/001

جوانان وجود دارد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد براساس یافته های حاصل از آزمون پیرسون، رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری مدیران وزارت ورزش و

**جدول ۴.** آماره‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون مبنی بر ارتباط بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری مدیران وزارت ورزش و جوانان

مولفه‌ها	r	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی _ بهره‌وری	۰/۴۱۲	۰/۰۰۱

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی سوالها به جز سوالهای ( ۴، ۱۴، ۱۸ ) از مقدار t و بار عاملی قابل قبولی برخوردارند و این شاخصها به دلیل مقدار آماره t ضعیف و بارعاملی کمتر از ۰/۳ در

**جدول ۵.** نتایج تحلیل عاملی تأییدی سوالهای مربوط به سرمایه اجتماعی

متغیر	سوالات	T	بارعاملی
	1. کارکنان وزارت ورزش و جوانان همیشه به دنبال منافع خودشان هستند؟	2/98	0/53
	2. بعضی‌ها می‌پندارند با کمک کردن به دیگران، در حقیقت به خودشان کمک می‌کنند.	2/92	0/6
	3. اگر در وزارت ورزش و جوانان با مشکلی مواجه شوم، از میان کارکنان، افرادی خواهند بود که کمکم نمایند.	2/92	0/57
	4. از لحاظ میزان تحصیلات بین شما و همکارانتان چقدر تفاوت وجود دارد؟	3/31	0/25
	5. تا چه اندازه ای می‌توان به افراد محیط کار یا همکاران اعتماد نمود؟	3/03	0/6
	6. چقدر حاضر هستید با کسی که مخالف شما فکر می‌کند در یک دفتر همکار باشید؟	2/97	0/45
	7. چقدر مایل هستید در کارها و فعالیت‌های گروهی وزارت ورزش و جوانان شرکت نمایید؟	3/47	0/44
	8. چقدر احساس می‌کنید همکارانتان شما دوستانتان هستند؟	3/47	0/56
	9. افراد غیر از واحد خود را تا چه حد می‌شناسید؟	3/20	0/45
	10. سهولت دسترسی یا ملاقات همکاران تا چه حد است؟	3/33	0/55
	11. از لحاظ مهارت‌های فردی بین شما و همکارانتان چقدر تفاوت وجود دارد؟	3/00	0/35
	12. در جلسات عمومی در وزارت ورزش و جوانان تا چه حد برای ابراز نظرات خود به عنوان مخالف، احساس آزادی می‌کنید؟	3/05	0/41
	13. در تصمیم‌گیری‌های وزارت ورزش و جوانان تا چه حد نظر شما پرسیده می‌شود؟	3/17	0/31
	14. تا کتون چقدر پیش آمده که با همکاران خود دچار اختلاف شده و ارتباط خود را با آن‌ها قطع کنید؟	3/00	0/28
	15. در صورتی که همکارانتان به مشکلی برخورد نمایند، چقدر سعی می‌کنید به آن‌ها کمک کنید؟	2/97	0/33
	16. چقدر احساس می‌کنید که عضوی از یک گروه کاری در وزارت ورزش هستید؟	3/17	0/34
	17. چقدر روی قول همکاران در وزارت ورزش و جوانان حساب می‌کنید؟	3/26	0/38
	18. تا چه حد همکاران خود در وزارت ورزش و جوانان را به اسم می‌شناسید؟	3/01	0/25
	19. تا چه حد در انجام کار خود، آزادی عمل دارید؟	3/22	0/35
	20. در انجام فعالیت‌های داوطلبانه بین شما و همکارانتان (هم سطح) چقدر تفاوت وجود دارد؟	3/34	0/42

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که تمامی سوالها به جز سوالهای ( ۲، ۸، ۱۶ ) از مقدار t و بار عاملی قابل قبولی برخوردارند و این شاخصها به دلیل مقدار آماره t ضعیف و بارعاملی کمتر از ۰/۳ در نمونه مورد مطالعه ارتباط معناداری ندارند و به همین دلیل، مورد پذیرش واقع نشده و حذف می‌شوند.

جدول ۶. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به بهره‌وری

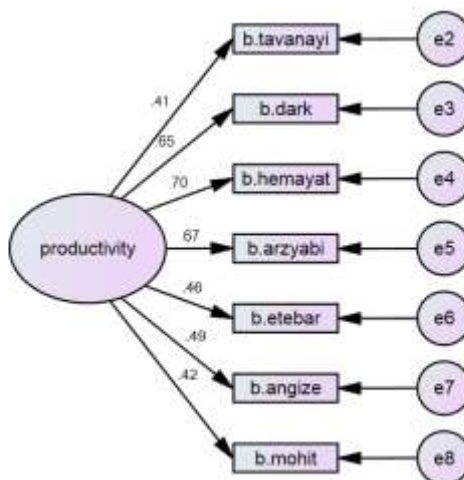
ابعاد متغیر بهره‌وری	سؤالات	T	بارعواملی
توانایی	۱. تا چه اندازه مدیر شما در ارزیابی کارکنان به میزان دانش آن‌ها توجه دارد.	3/28	0/42
	۲. تا چه اندازه مدیر شما کارکنان را بر اساس دوره های آموزشی گذرانده شده ارزیابی می‌کند.	3/35	0/19
	۳. تا چه اندازه مدیر شما کارکنان را بر اساس میزان مهارت آنان ارزیابی می‌کند.	3/26	0/47
وضوح	۴. تا چه اندازه مدیر شما کارکنان را بر اساس اشتباهات ناشی از انجام ودرک درست کار ارزیابی می‌کند.	3/45	0/40
	۵. تا چه اندازه مدیر شما کارکنان را بر اساس نحوه انجام کارشان ارزیابی می‌کند.	3/22	0/43
کمک	۶. تا چه اندازه مدیر شما کارکنان را بر اساس درک صحیح از اهداف کارشان ارزیابی می‌کند.	2/94	0/40
	۷. تا چه اندازه وسایل و تجهیزات مناسب جهت ارزیابی کارکنان به آن‌ها اختصاص می‌یابد.	2/7	0/32
	۸. تا چه اندازه مدیر شما ارزیابی کارکنان را بر اساس حقوق و دستمزد دریافتی آنان ارزیابی می‌کند.	3/31	0/26
ارزیابی	۹. تا چه اندازه هنگام برخورد با مشکلات، سازمان حامی شماست.	3/08	0/43
	۱۰. تا چه اندازه مدیر شما به کارکنان در ارزیابی عملکردشان فرصت می‌دهد.	3/14	0/53
	۱۱. تا چه اندازه در ارزیابی عملکرد کارکنان به وسیله مدیر، پادشهای نقدی مورد لحاظ قرار می‌گیرد.	3/21	0/49
اعتبار	۱۲. تا چه اندازه کارکنان در ارزیابی عملکردشان به وسیله مدیر مافوق قدردانی می‌شوند.	3/28	0/50
	۱۳. تا چه اندازه از ارزیابی عملکرد خود رضایتمند هستید.	3/16	0/58
	۱۴. به نظر شما تا چه اندازه مدیر از کارکنان رضایت دارد.	3/05	0/59
انگیزه	۱۵. تا چه اندازه از تحصیلات و تخصص شما به نحو شایسته ای استفاده می‌شود.	3/00	0/71
	۱۶. تا چه اندازه حقوق دریافتی شما در شرکت مطابق با استانداردهای مورد نظرتان است.	3/28	0/08
	۱۷. تا چه اندازه برای انگیزش و برانگیختن کارکنان برنامه ریزی مناسبی صورت گرفته است.	3/12	0/63
محیط	۱۸. تا چه اندازه از دریافت‌های (پاداش، مزایا. .) خود از شرکت رضایت دارید.	3/00	0/50
	۱۹. تا چه اندازه در وظایف کاری خود به انضباط اهمیت می‌دهید.	3/23	0/39
	۲۰. در وظایف شغلی تا چه میزان مقررات را رعایت می‌کنید.	2/94	0/39
	۲۱. به چه میزان در کار با همکارانتان رقابت می‌کنید.	3/07	0/36

کمک بار عاملی (۰/۷) بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری

دارد.

همانطور که در شکل ۲ مشخص است تمامی ابعاد

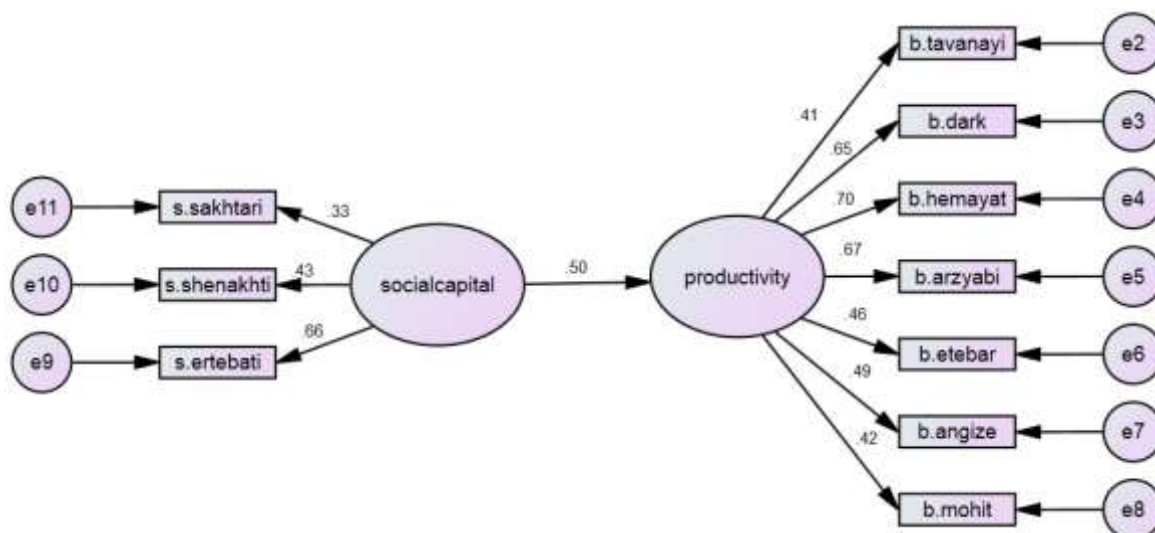
بهره‌وری از بار عاملی مطلوبی برخوردار هستند و بعد



شکل ۲. نتیجه تحلیل عاملی تأییدی ابعاد بهره‌وری

ضریب تأثیر ۰/۶۵، بعد کمک با ضریب تأثیر ۰/۷، بعد ارزیابی با ضریب تأثیر ۰/۶۷، بعد اعتبار با ضریب تأثیر ۰/۴۶، بعد انگیزه با ضریب تأثیر ۰/۴۹ و بعد محیط با ضریب تأثیر ۰/۴۲ تأثیر دارند.

شکل ۳ نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۵ بر بهره‌وری وزارت ورزش و جوانان اثر می‌گذارد، همچنین در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری بعد توانایی با ضریب تأثیر ۰/۴۱، بعد وضوح با



شکل ۳. تحلیل مسیر ارتباط سرمایه اجتماعی و بهره‌وری مدیران وزارت ورزش و جوانان

نیکویی برازش است نیز برابر با ۰/۰۴ می‌باشد که با توجه به این که کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل می‌باشد.

براساس نتایج جدول ۷، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۶ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. همچنین، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد که شاخص دیگر

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی	مقادیر شاخص‌ها
Chi-Square	۷۹۶/۸۶
Degrees of Freedom (df)	۱۴۳
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	۰/۰۴
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	۰/۹۰۹
Goodness of Fit Index (GFI)	۰/۹۶۴
RMR	۱/۲۳۶

سرمایه اجتماعی و بهره‌وری وزارت ورزش و جوانان در حد متوسط قرار دارد که با نتایج پژوهش فکرت و همکاران (۱۳۹۱) داری و همکاران (۲۰۱۴)، الینگر و همکاران (۲۰۱۲)، رکیونا (۲۰۰۳)، که به بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی و بهره‌وری در ارگانهای مختلف پرداخته اند و میزان هر دو متغیر را در حد متوسط گزارش کرده اند،

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدل ارتباطی بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری مدیران وزارت ورزش و جوانان بود. در این راستا، یافته‌های پژوهش نشان داد

آذربایجان غربی پرداختند و نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد حمایت، ارزیابی و انگیزه بیشترین اهمیت را دارند همخوانی دارد.

از آنجاکه وزارت ورزش، به عنوان متولی امر ورزش در کشور و پرورش نسلی سالم که زیربنای رشد و توسعه مملکت است، باید بکوشد به بالاترین نرخ بهره‌وری در چهارچوب اهداف اصلی خود دست یابد، بهره‌وری و عملکرد بالای این وزارت باید بیشتر از گذشته مدنظر قرار گیرد؛ چراکه در دنیای کنونی، رشد و بقای سازمان‌ها در گرو افزایش نرخ بهره‌وری آن‌ها است، و اندازه‌گیری میزان بهره‌وری در این وزارت و شناسایی راهکارهای افزایش و بهبود آن می‌تواند کمک چشمگیری در جهت برآورده ساختن اهداف آن باشد. وجود تصورات و تعاریف نادرست و پیچیدگی عملی موضوع بهره‌وری، عموماً سبب برخورد‌های مقطعی با آن شده است؛ برخوردهایی که نه تنها به بهبود بهره‌وری کمک نکرده بلکه به ایجاد جوی مملو از سوءتعبیر نیز منجر شده است. ساعتچی (۱۳۸۰) در پژوهشی، به این نتیجه رسیده که شاخص نرخ بهره‌وری در ایران همواره سبزی نزولی داشته است. شاید دلیل این امر، کمبود تحقیقات انجام گرفته پیرامون بهره‌وری و شناسایی راه‌های بهبود و افزایش آن باشد. این در حالی است که امروزه، باتوجه به محدودیت منابع و نامحدود بودن نیازهای انسانی، بهبود بهره‌وری نه یک انتخاب بلکه یک ضرورت است. بی شک، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند کوششی باشد در جهت افزایش بهره‌وری این وزارت. آن چه که ضرورت دارد این است که تمامی فعالیت‌های وزارت ورزش و جوانان به عنوان متولی ورزش کشور باید در جهت افزایش بهره‌وری باشد، لذا سرمایه اجتماعی که جز دارایی‌های نامحسوس سازمان می‌باشد، می‌تواند در افزایش بهره‌وری نقش داشته باشد، از اینرو با بررسی این متغیرها و با تعیین نوع ارتباط بین آن‌ها و نیز میزان تأثیر آن‌ها برهم، نتایج بدست آمده می‌تواند برای پیشبرد اهداف وزارت ورزش و جوانان در اختیار مسئولین این وزارتخانه قرار گیرد و با بهره‌گیری از آن‌ها در بخش‌های مختلف وزارت ورزش و جوانان به عنوان یک الگوی علمی مورد استفاده قرار گیرد، لذا برگزاری دوره‌های آموزشی با بهره‌مندی از متخصصین مدیریت و روانشناسی ورزشی برای آشنایی و افزایش

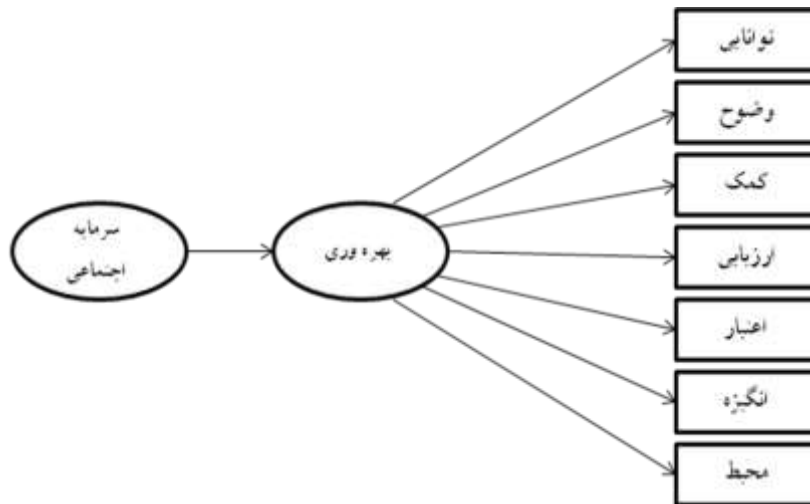
همخوانی می‌باشد. می‌توان اذعان داشت فقدان و یا ضعف سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان در روابط درون سازمانی منجر به رکود وزارت مزبور خواهد شد. چرا که اگر در سازمانی اعتماد و پیوندهای ارتباطی بین افراد و گروه‌ها وجود نداشته باشد، قطعاً هر تلاشی در جهت موفقیت بی نتیجه خواهد ماند. فعالیت‌ها و عملکرد سازمان را منابع انسانی سازمان تعریف می‌کنند و اگر منابع انسانی از ارتباطات و تعاملات هدایت شده و نقاط مشترک در سایه تعاملات گروهی دور باشند، نتیجه‌ی عملکردشان مثبت نخواهد بود. بنابراین سازمانی همچون وزارت ورزش و جوانان که مدام در صحنه‌های رقابتی ارزیابی می‌شود، به نظر می‌رسد برای تقویت شبکه‌های ارتباطی بین افراد و فرهنگ‌های مشترک بین آن‌ها بر لزوم ساختار سازمانی مبتنی بر ایجاد، تقویت و توسعه و افزایش سرمایه اجتماعی باید تلاش کند تا از تعاملات اجتماعی متقابل و احساس هویت جمعی و گروهی منابع انسانی در جهت منافع وزارت ورزش بهره‌گیری نماید. از طرفی اگر بهره‌وری در وزارت ورزش و جوانان پایین باشد انجام امور در بخش‌ها و واحدهای این نهاد به‌طور بهینه انجام نشود تأثیر آن به‌طور مستقیم بر سازمان‌های زیردست؛ مانند فدراسیون‌های ورزشی قابل رؤیت خواهد بود و درنهایت، در سلامت جامعه نیز به دلیل عدم اجرای کامل وظایف متولیان مربوطه و اجرانشدن بسیاری از امور تأثیر منفی خواهد گذاشت؛ بنابراین، به نظر می‌رسد مسئولین و متولیان سطوح عالی وزارت مزبور، باید راه‌کارهایی مناسب را برای شناسایی و تقویت بهره‌وری در این وزارت به کار گیرند و همیشه در تلاش باشند تا بهره‌وری را به بالاترین حد ممکن برسانند.

در ادامه، یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که سرمایه اجتماعی ضمن تأثیرگذاری بر بهره‌وری وزارت ورزش و جوانان، ارتباط مثبت و معناداری نیز با آن دارد، همچنین، در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری به ترتیب کمک، ارزیابی، وضوح، انگیزه، اعتبار، محیط و توانایی بیشترین نقش را دارند که نتایج پژوهش با یافته‌های الینگر و همکاران (۲۰۱۲) ساباتینی و همکاران (۲۰۰۸) رکیونا (۲۰۰۳) سالاران (۲۰۱۰) و خضرپور و همکاران (۱۳۹۳) که به بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان اداره ورزش و جوانان



است، استفاده از مدل زیر برای افزایش سطح سرمایه اجتماعی و بهره‌وری توصیه می‌گردد.

سرمایه اجتماعی یعنی تقویت روابط موجود در بین منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان توصیه می‌گردد. همچنین با توجه به نتایج این پژوهش و ارتباط متغیرهای آن، توجه هماهنگ به سرمایه اجتماعی و بهره‌وری در وزارت ورزش و جوانان مورد تأکید بوده و از آن جا که برآزش مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری مورد تأیید قرار گرفته



شکل ۴. مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری وزارت ورزش و جوانان

ورزشی و همچنین ایجاد بستری مناسب برای انجام فعالیت‌های ورزشی توسط اقشار مختلف جهت تامین سلامت جسمی و روحی آن‌ها، مستلزم سرمایه اجتماعی بالا است. همچنین از آنجا که بهره‌وری با سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم معنادار دارد، توجه به مدل ارتباطی این دو متغیر در سازمان‌های ورزشی می‌تواند موجب عملکرد سطح بالای این وزارتخانه گردد.

همچنین مطالعه مبانی نظری، ادبیات پیشینه و یافته‌های پژوهش نشان داد، بهره‌وری در هر سازمانی به ویژه سازمان‌های ورزشی مانند وزارت ورزش و جوانان با دارایی مهمی چون سرمایه اجتماعی در ارتباط است. در آخر با استناد به یافته‌های پژوهش چنین می‌توان بیان کرد که منابع انسانی سازمان‌های ورزشی مانند وزارت ورزش و جوانان به دلیل داشتن وظیفه خدمت‌رسانی به افراد مختلف جامعه مانند ورزشکاران، مربیان، داوران و مدیران

## References

1. Ambrose, L. M. Contemporary Justice Research: A new look at a familiar question. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2002, 89(1), 803-812.
2. Asghari Z. Communication model of job self-efficacy, organizational intelligence and social capital of the Ministry of Sports and Youth. Ph.D. Department of Sport Management, Faculty of Humanities, Payame Noor University, (2014). (persian)
3. Aspin, Liam. *Social Capital and Productivity*, Teaching and Learning Research

- Program, 2004 page 1-34.
4. Darcy, S., Maxwell, H., Edwards, M., Onyx, J., & Sherker. More than a sport and volunteer organization: Investigating social capital development in a sporting organization. *Sport Management Review*, Available online 28 February 2014 (In Press).
  5. Ellinger A, Musgrove C, Bachrach, D, Elmadag A, & WangY. L. Influences of organizational investments in social capital on service employee Commitment and performance. *Journal of Business Research*.2012.
  6. Glalbraith, C.S. Rodriguez, C.L. Stiles, C.H. Social capital as a club good. *Journal of enterprising communities*. 2007, 1(1) 38-53.
  7. Jackson, M. O., Rodriguez-Barraquer, T., & Tan, X. Social capital and social quilts: Network patterns of favor exchange. *The American Economic Review*, 2011, 102(5), 1857-1897.
  8. Khezerpour K, Mazyari M, Sabonchi R. The relationship between capital and productivity of employees of sports and youth departments of West Azarbaijan, *Human Resource Management Journal*. 2014 2(1) 69-79. (persian)
  9. Klein, C .Social capital or social cohesion: what matters for subjective well- being (SWB), *Journal of CEPS*,2011, (36), 2-3.
  10. Lewis, D., Brazil, K., Kruger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*,2001, 14(2), 9 – 15.
  11. Nodjo, C., Duvor, F., & Afriyie, M. (2015), An Assesment of the Effects of Internal Communication Practices on Employee Productivity: A Survey of the Views of Emploeyss of Akuafu Adamfo Marketing Company.
  12. Requena, F. Social capital, satisfaction and quality of life in the work place. *Social Indicators Research*,2003, 61(3), 331-360.
  13. Saatachi M. *Productivity Psychology*. Tehran, Publishing by nashre virayesh . 2011(persian).
  14. Sabatini, F.Does social capital improve labor productivity in Small and Medium Enterprises? *International Journal of Management and Decision Making* ۲۰۰۸ . 9(5), 454-480.
  15. Salaran, M. Research productivity and social capital in Australian higher education. *Higher Education Quarterly*,2010, 64(2), 133-148.
  16. Sharma, M. S. (2014), Employee Engagement to Enhance Productivity in Current. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 3(4), 595-604.
  17. Taheri S. *Productivity and Analysis in Organizations (Total Productivity Management)*. Tehran, Hastan Publication, First Printing. 2011 Page 6 (persian)
  18. Zhang, Q., & Fung, H. G. China's social capital and financial performance of private enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development*,2006, 13(2), 198-207.