

تحلیل و مقایسه سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و آزاد ایران

ابولفضل فراهانی^۱

لقمان کشاورز^۲

حمید قاسمی^۳

نسرین عزیزیان کهن^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۲/۱۰

هدف از پژوهش حاضر تحلیل و مقایسه سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران بود. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و آزاد کشور در سال ۱۳۹۲ بود ($N=520$) که بر مبنای جدول مورگان ۲۲۰ نفر به طور تصادفی - طبقه‌ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته ۳۳ سؤالی استفاده شد. روایی پرسشنامه به تایید ۱۵ نفر از متخصصین مدیریت ورزشی رسید و پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنوف، t تک گروهی، معادلات ساختاری، آزمون هموجنتی و تی دو هتلینگ با کمک دو نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که به ترتیب شش عامل انسجام و همبستگی با بار عاملی ۰/۸۵، اعتماد، تعاون و همکاری با بار عاملی ۰/۷۷، همدلی و احترام متقابل با بار عاملی ۰/۷۴، مشارکت با بار عاملی ۰/۶۸ و شبکه‌های اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۸ بر سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران نقش دارند. میزان سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در حد مطلوب قرار دارد. همچنین، بین میانگین سرمایه اجتماعی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی و آزاد از نظر آماری تفاوت معناداری وجود ندارد. ($P=0/489$ و $F=0/91$)

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، اعضای هیئت علمی، تربیت بدنی، دانشگاه دولتی و دانشگاه آزاد

۱. استاد گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور

۲. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور

۳. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور

۴. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

مقدمه

سرمایه اجتماعی^۱ مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به صورت بالقوه در روابط اجتماعی گروه‌ها و در سازمان‌های اجتماعی وجود دارد. برخی از این ذخایر که گاه از آنها به عنوان ارزش‌های اجتماعی نیز یاد می‌شود، عبارت‌اند از: صداقت، سلامت نفس، همدردی، اعتماد، همبستگی و فداکاری. سرمایه اجتماعی از طریق این منابع، کار افراد جامعه را آسان، سریع و کم هزینه و مطمئن می‌سازد و بدین وسیله آنان را در رسیدن به اهداف مشترک اجتماعی کمک می‌کند. (ذاکری، صفرزاده، ۱۳۸۹: ۱۴۵) سرمایه اجتماعی اساساً در دهه ۱۹۹۰ مفهوم مهمی شد و در رشته‌های علوم اجتماعی مورد توجه بسیاری قرار گرفت و عده زیادی از جامعه‌شناسان، علمای سیاسی و اقتصاددانان برای یافتن پاسخ پرسش‌های متعددی که در رشته خود با آن مواجه بودند، به مفهوم سرمایه اجتماعی متوسل شدند. در این راستا، کلمن^۲ واژه سرمایه اجتماعی را برای اشاره به آن دسته از روابط اجتماعی و هنجارهایی که باعث بالا رفتن کارایی افراد و گروه‌ها می‌شوند، وارد علوم اجتماعی کرد و سپس اندیشمندان دیگری مانند پوتنام^۳ و فوکویاما^۴ آن را در تبیین پدیده‌های گوناگون اجتماعی در سطح جامعه، مورد استفاده قرار دادند. (کلمن، ۱۹۹۸: ۹۵ و فوکویاما، ۱۹۹۹: ۳۱۳) رابرت پوتنام در آثار مختلف خود، سرمایه اجتماعی را به عنوان شبکه‌های اجتماعی، هنجارهای ارتباط متقابل، اعتماد و قابلیت اعتماد ناشی از آن تعریف کرده است. در واقع، او در تعاریف خود به روابط میان افراد و منابع اجتماعی که چنین ارتباطاتی ایجاد می‌کنند، توجه دارد. (پوتنام، ۱۹۹۵: ۶۵) سرمایه اجتماعی می‌تواند بر عملکرد افراد، کیفیت زندگی و برداشتی که از آن دارند، تاثیر عظیمی بگذارد؛ به طوری که به زندگی فرد، معنی و مفهوم بخشیده و آن را ساده‌تر و لذت بخش‌تر سازد. این نوع از سرمایه به صورت مجموعه‌ای از نهادها، عادات، منش‌ها، شیوه‌های زبانی، مدارک آموزشی، ذوق و سلیقه‌ها و شیوه‌های زندگی که به طور غیررسمی بین افراد شایع است، تعریف می‌شود. این سرمایه نسبت به سرمایه اقتصادی کمتر ملموس است، با این وجود از قابلیت سرمایه‌گذاری و کسب سود یا ایجاد ارزش برخوردار است. (جاگر^۵، ۲۰۰۷: ۷۱۹) چنین عامل نامحسوسی بر این ایده استوار است که روابط اجتماعی دارای ارزش هستند. بر طبق نظر برت^۶، سرمایه اجتماعی به ارزش‌های جمعی و گرایش‌هایی که از شبکه‌های اجتماعی

^۱. Social capital

^۲. coleman

^۳. putnam

^۴. fukuyama

^۵. Jager

^۶. Barret

نشأت می‌گیرد؛ اشاره دارد. (گویال^۱، ۲۰۰۷:۲۰۶) لاکن، گودته و هیپ^۲ نیز معتقدند سرمایه اجتماعی واژه‌ای برای بیان منابع و روش‌های اجرایی تحلیل‌های اجتماعی است. (لاکن، گودته، هیپ، ۲۰۰۸:۱۳۹) در این رابطه آنچه که مبرهن به نظر می‌رسد، این است که امروزه زندگی بدون سازمان‌ها تقریباً غیرممکن می‌باشد و توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی موثرند. اگرچه وجه اجتماعی سازمان‌ها، سال‌هاست از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته است، ولی اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در سازمان، بحث جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفته و موفقیت سازمان‌ها و اثربخشی آنان با ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان قرین شده است. (مظلوم و همکاران، ۱۳۸۴:۱۹۳) از این رو، موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می‌شود و مدیرانی موفق هستند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتر نایل گردند. اگر سازمان‌ها در جامعه سرمایه اجتماعی نداشته باشند، سایر سرمایه‌ها ارزش افزوده کامل نخواهند داشت. (غفاری، ۱۳۸۶: ۱۷) سرمایه اجتماعی در گذشته یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد، اما در حال حاضر تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد برای اطلاعات و آموزش نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، نیاز به طراحی ساختار سازمانی مسطح و منعطف و ارتباط تنگاتنگ بین سازمان و شبکه‌های مشتریان، تامین کنندگان و رقبا ایجاب می‌کند که رهبران سازمان‌ها، این سرمایه را به منزله شایستگی مشخص سازمانی، ایجاد کنند. (رحمانپور، ۱۳۸۲:۳۴)

یکی از عوامل تاثیرگذار بر سطح سرمایه اجتماعی، سرمایه‌های انسانی است. در واقع، مدیران سازمان‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری بر افراد سازمان به ارتقای سرمایه اجتماعی کمک کنند و از این رو، علاوه بر بهره‌مندی از افرادی با سرمایه انسانی بالا، از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی سازمان خود نیز بهره‌مند شوند. (آدلر^۳ و همکاران، ۲۰۰۲: ۱۷)

روابط بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در سازمان مهم است. برخی اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی به وسیله سهیم کردن افراد در دانش و اطلاعات به بهبود سرمایه انسانی کمک می‌کند، در حالی که برخی

^۱. Goyal

^۲. lakon&Godette&Hipp

^۳. Adler et al

معتقدند که سرمایه انسانی ناشی از تحصیلات بالاتر و تجربه کار بیشتر، منجر به سرمایه اجتماعی می‌شود. (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۷)

از سوی دیگر، مراکز دانشگاهی در هر نقطه از جهان مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و آینده‌ساز آن جامعه هستند. در این مراکز به ارباب رجوعی خدمت می‌شود که خود محصول و سرمایه اجتماعی جامعه هستند. از این رو، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی یکی از کانون‌های رشد و توسعه سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند. (آراسته، ۱۳۸۲: ۱۹۵) نظام آموزش عالی، یکی از کانون‌های اصلی ایجاد، توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سطح جامعه محسوب می‌شود و عدم توجه به آموزش عالی در مسیر ایجاد و افزایش کیفیت سرمایه اجتماعی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه‌ها، به عدم کارایی و اثربخشی این نهاد در پیشبرد برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور منجر خواهد شد. (مرجایی، ۱۳۸۳: ۴۴۱)

هر چند مبحث سرمایه اجتماعی نسبتاً جدید است، اما جامعه علمی به طور روزافزونی به نقش و تاثیر آن در فرایند توسعه آگاه‌تر و معتقدتر می‌شود. در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند و اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها به عنوان یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بس حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروی متخصص دارند. (میرکمالی و همکاران، ۲۰۰۸: ۷۱)

همچنین، به دلیل نقش کلیدی اعضای هیئت علمی در توسعه دانایی - محور، بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی آنها اهمیت مضاعف پیدا می‌کند. (ذاکر صالحی و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۵) به خصوص در رشته‌هایی مانند رشته تربیت بدنی که فارغ‌التحصیلان آن با قشر زیادی از افراد جامعه سر و کار دارند که با انگیزه‌های مختلف از جمله تامین سلامت جسم و روح وارد محیط‌های گوناگون ورزشی می‌شوند. پس، شناسایی وضعیت سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی که پرورش دهندگان این گونه منابع انسانی هستند، ضروری است. اما به نظر می‌رسد توجه جدی به مفهوم سرمایه اجتماعی در حوزه علمی ورزش و همچنین دانشکده‌های تربیت بدنی کمتر مورد توجه قرار گرفته است؛ به طوری که در این رابطه، مرجایی (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه‌ها پرداخت و نتایج آن نشان داد که مولفه‌های سرمایه اجتماعی در قالب پنج مفهوم آگاهی و شناخت، ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی، مخاطرات اجتماعی - اقتصادی و عضویت در نهادها و گروه‌ها دسته‌بندی می‌شوند. آهنچیان (۱۳۸۴) نیز در پژوهشی، تاثیر رهبری آموزش عالی را در ایجاد سرمایه اجتماعی مورد

بررسی قرار داد و نتایج بیانگر این بود که مولفه‌های سرمایه اجتماعی عبارت اند از: دیدگاه‌ها و هدف‌های مشترک، ارزش‌های مشترک، اعتماد، احترام دو سویه، تفاهم، دوستی و پشتیبانی گروهی، رایزنی و ایفای نقش مثبت، مشارکت و تواناسازی، تعارض سازنده و نوع دوستی. ناطق‌پور و فیروزآبادی (۱۳۸۵) در تحقیقی دریافتند که سرمایه اجتماعی با نوع شغل ارتباط دارد و افراد با شغل معین، سرمایه اجتماعی یکسانی دارند. وزیری راد (۱۳۸۷) در تحقیق بر روی مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دریافت که مولفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان به ترتیب عبارت اند از: روابط گرم اجتماع انسانی، الگوهای رفتاری قوی، انسجام و همبستگی جمعی، تعاون و همکاری متقابل، همدلی، درک و احترام متقابل، حس تفاهم، مشارکت داوطلبانه شبکه‌ها و هویت جمعی. اندیشمند (۱۳۸۸) ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی (هویت سازمانی، توانمندسازی، همکاری و نفع عمومی، تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری، اعتماد و همبستگی، مدیریت مشارکتی و آگاهی) را در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد بررسی کرد. نتایج نشان داد که مولفه اصلی همبستگی و اعتماد، بالاترین میانگین و مولفه مدیریت مشارکتی، از کمترین میزان میانگین برخوردارند. یافته‌های علی محمدی و همکاران (۱۳۸۹) نیز موید آن است که شاخص‌های تعامل، اعتماد اجتماعی و مشارکت‌پذیری اجتماعی به ترتیب مهم‌ترین شاخص‌های تعیین کننده جایگاه و رتبه‌بندی سطح سرمایه اجتماعی در دانشکده‌های کشاورزی و از مهم‌ترین مولفه‌های سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی می‌باشند. ذاکری و صفرزاده (۱۳۸۹) در پژوهشی دریافتند مولفه‌های کیفیت روابط (اعتمادورزی) و کمیت روابط (عضویت گروهی و انجمن و روابط همیارانه) به عنوان عوامل سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی وجود دارند. مشایخی (۱۳۸۹) در تحقیقی که بر روی کارکنان بازرسی کل کشور انجام داد، عوامل انسجام، اعتماد، تعاون، همدلی، مشارکت را به ترتیب به عنوان عوامل مهم ایجاد سرمایه اجتماعی بیان کرد. آریایی نسب (۱۳۹۰) در تحقیقی بر روی معلمان اعلام کرد که سرمایه اجتماعی از مجموع نمرات عواملی چون: تعامل، مشارکت، حمایت، اعتماد، تعامل و شبکه‌های اجتماعی حاصل می‌گردد. روان‌دوست (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای بر روی کارکنان سازمان تامین اجتماعی، اعتماد، روابط شبکه‌ای و مشارکت اجتماعی را از عوامل مهم و اساسی برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی معرفی کرد. رحیمی (۱۳۹۰) در پژوهشی بر روی معلمان به این نتیجه رسید که انسجام هنجاری، حمایت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی به ترتیب از عوامل ایجاد کننده و قابل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی هستند. خداداد (۱۳۹۰) در پژوهشی دریافت که ابعاد اعتماد، روابط متقابل و مشارکت سازمانی در سازمان تربیت بدنی به ترتیب اولویت به عنوان مولفه‌های سرمایه اجتماعی وجود دارند. افشانی و همکاران (۱۳۹۰) در

مقایسه میزان سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه یزد و اصفهان تفاوت معنی داری بین دو گروه مشاهده نکردند و میزان سرمایه اجتماعی هر دو گروه در حد متوسط گزارش شد. دیانی (۱۳۹۲) در مقایسه میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی شهر مشهد بیان کرد که بین میانگین‌های سرمایه اجتماعی این دو گروه از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود ندارد. رهود و لاک^۱ (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود دریافتند شش بعد قابل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی یا به عبارتی، بعد ساختاری (ادراک افراد و ساختار شبکه)، بعد رابطه‌ای (قدرت، رابطه و کیفیت رابطه) و بعد ادراکی (ارزش‌ها و نرم‌های مشترک) از مهم‌ترین عوامل سرمایه اجتماعی به شمار می‌روند. لیندستروم^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی دریافت که به ترتیب چهار مقیاس برای سنجش سرمایه اجتماعی (اعتماد متقابل بین افراد، مشارکت اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی غیررسمی و شرایط مادی) وجود دارد. همچنین، یافته‌های لسر^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی موید آن است که در اماکن مذهبی چهار عامل همبستگی سازمانی، اعتماد، دسترسی به افراد متخصص و تمایل به برقراری ارتباط جهانی از مهم‌ترین عوامل سرمایه اجتماعی به شمار می‌روند. ریگی^۴ (۲۰۱۳) در تحقیقی که روی کارمندان اداره آمار ایتالیا انجام داد، همیاری تخصصی، مشارکت اجتماعی و ارتباطات دوستانه (شبکه‌های اجتماعی) را به ترتیب به عنوان عوامل اندازه‌گیری میزان سرمایه اجتماعی معرفی کرد. کاسترو^۵ (۲۰۱۳) در پژوهش خود برای معرفی مدل ارتباطی ابعاد سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر روی میزان فروش شرکت‌های چندملیتی در صنایع جهانی دریافت که هر چه ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت و شبکه‌های اجتماعی) بیشتر باشد، میزان فروش این شرکت‌ها افزایش پیدا می‌کند.

بررسی مبانی نظری و پیشینه ادبیات موضوع، تاییدی بر ادعای پژوهشگر است که پیرامون تعیین ابعاد سرمایه اجتماعی، مطالعات مختلفی در حوزه‌های گوناگون انجام شده و نتایج متفاوتی در خصوص مولفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و نهادهای گوناگون به دست آمده است. پس، از آنجا که تا کنون پژوهشی به طور علمی میزان سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن را در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی مورد بررسی قرار نداده است، پژوهش حاضر در صدد است در ابتدا به این سوالات پاسخ دهد:

۱. سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در چه سطحی قرار دارد؟

¹.Rhod&lok

².lindstorm

³.Lesser

⁴.Righi

⁵.Castro

۲. مولفه‌های مختلف به چه میزان در سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت

بدنی کشور تاثیرگذار هستند؟

در ادامه، میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و آزاد ایران مقایسه خواهد شد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق، کلیه اعضای هیئت علمی شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و آزاد کشور در سال ۱۳۹۲ بود. (N=۵۲۰) بر مبنای جدول مورگان ۲۲۰ نفر به طور تصادفی - طبقه‌ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته ۳۳ سوالی استفاده شد که ابعاد سرمایه اجتماعی را در شش بعد اعتماد، مشارکت، تعاون و همکاری، همدلی و احترام متقابل، انسجام و همبستگی، شبکه‌های اجتماعی می‌سنجیدند. پرسشنامه مزبور در قالب مقیاس پنج ارزشی لیکرت به صورت (۱) خیلی کم تا (۵) خیلی زیاد ارزش‌گذاری شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، توسط ۱۵ تن از صاحب نظران و اساتید رشته مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی مانند میانگین، جدول توزیع فراوانی، درصد و نمودار و روش‌های آماری استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنوف، تی تک گروهی، رگرسیون خطی و تحلیل عاملی تاییدی، آزمون هموجنتی و تی دو هتلینگ با استفاده از دو نرم افزار AMOS و SPSS تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

نتایج پژوهش نشان داد که میانگین سن جامعه آماری در دامنه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال قرار دارد که ۷۸ درصد نمونه تحقیق مرد، ۹۰ درصد متأهل و ۷۵ درصد دارای مدرک دکتری می‌باشند. وضعیت استخدامی ۶۷ درصد رسمی و سابقه تدریس ۶۷ درصد ۶ تا ۱۰ سال است. ۷۵ درصد آنان در دانشگاه‌های دولتی تدریس می‌کنند و ۵۰ درصد نمونه‌ها درجه استادیاری داشتند.

جدول ۱: نتایج آزمون بارتلت و KMO

آزمون کرویت بارتلت			شاخص KMO
p-value	Df	χ^2	
۰/۰۰۱	۵۲۸	۴۷۵۳/۴۱۵	۰/۹۰۸

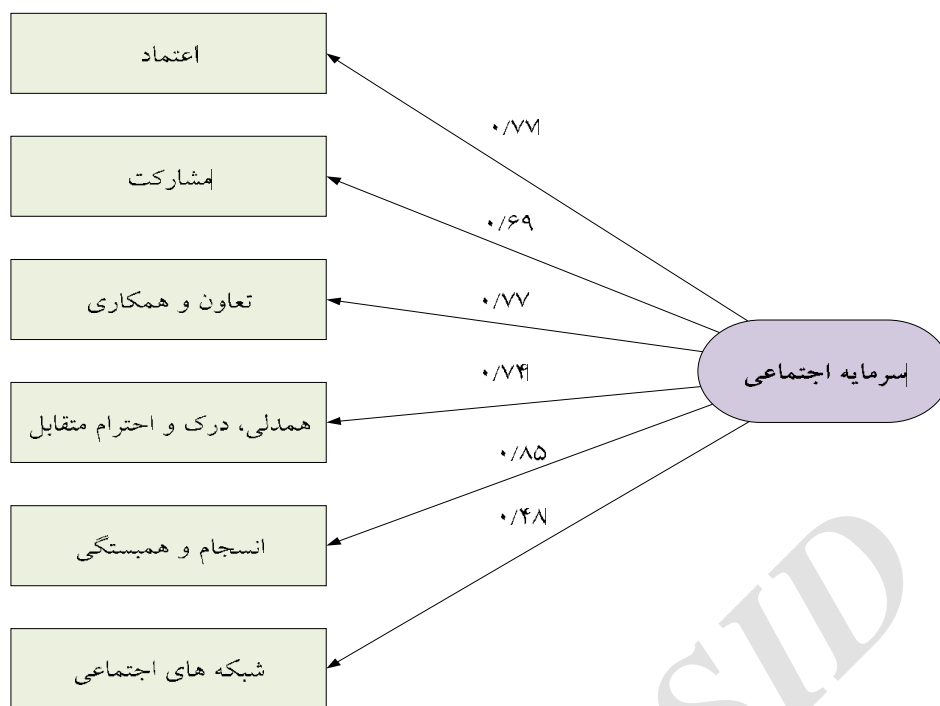
نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد با توجه به اینکه ضریب KMO بیشتر از ۰/۷ می‌باشد، اندازه نمونه‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین، با توجه به اینکه میزان آزمون بارتلت از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، گویه‌ها ارتباط معناداری را برای فراهم کردن یک مبنای معقول برای تجزیه و تحلیل عوامل مرتبط با سرمایه اجتماعی دارند. به بیان دیگر، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی سرمایه اجتماعی مناسب است.

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی گویه‌های پرسشنامه سرمایه اجتماعی

عنوان	ردیف	گویه	بار عاملی	t-value
اعتماد	S1	اطمینان دارم همکارانم با من صادق هستند.	۰/۶۱	۱۰/۰۱
	S2	در مواقع مشکلات به کمک همکارانم اطمینان دارم.	۰/۶۷	۱۱/۵۶
	S3	اطمینان دارم اتفاقات مهم را به من اطلاع می‌دهند.	۰/۷۳	۱۲/۹۳
	S4	با اطمینان کامل راضی به ضمانت مالی همکارانم هستم.	۰/۵۵	۸/۸۴
	S5	استادان به نتایج پروژه‌های دانشجویی اعتماد دارند.	۰/۶	۹/۸۸
مشارکت	S6	استادان به یکدیگر اهمیت می‌دهند و تنها به فکر خود نیستند.	۰/۷۴	۱۳/۲۶
	S7	استادان در ایجاد تشکلهای غیردولتی مشارکت دارند.	۰/۶۱	۱۰/۰۱
	S8	استادان در تشکیل تیم یا باشگاه ورزشی مشارکت دارند.	۰/۵۹	۹/۷۴
	S9	استادان در تشکیل انجمن‌های خیریه در دانشگاه مشارکت دارند.	۰/۶۹	۱۱/۸۶
	S10	استادان در برپایی کانون‌های علمی و تخصصی مشارکت دارند.	۰/۶۲	۱۰/۰۳
	S11	استادان در انجمن‌های هنری- ادبی شرکت می‌کنند.	۰/۵۹	۹/۶۸
تعاون و همکاری	S12	حل مسائل دانشکده به صورت گروهی بهتر از انفرادی است.	۰/۳۱	۴/۱۴
	S13	برای حل مشکلات شخصی یکدیگر تمام همکاران تلاش می‌کنند.	۰/۷۵	۱۳/۵۴
	S14	بین همکاران تبادل اطلاعات صورت می‌گیرد.	۰/۸۳	۱۵/۸۶
	S15	همکاران راجع به مطالب نامفهوم کار از هم کمک می‌گیرند.	۰/۷۸	۱۴/۴۲
همدلی، درک و احترام متقابل	S16	به هنگام بیماری همکارانم به عیادتم می‌آیند.	۰/۷۰	۱۲/۱۳
	S17	اگر به کمک همکارانم احتیاج داشته باشم، آنها به یاریم می‌آیند.	۰/۷۳	۱۲/۸۴
	S18	به صحبت‌ها و درد دل‌های همکارانم صمیمانه گوش می‌دهم.	۰/۵۲	۸/۲۴
	S19	درک تفاوت‌های فردی همکارانم برای من آسان می‌باشد.	۰/۴۹	۷/۷۳

۱۳/۰۵	۰/۷۳	هیچ یک از کارکنان این سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی از افراد دیگر سو استفاده نمی کنند.	S۲۰	انسجام و همبستگی
۱۵	۰/۸	به قول و وعده های همکارانم امیدوارم.	S۲۱	
۱۲/۹۹	۰/۷۳	با همکارانم دارای طرز فکرها و عقاید مشترک هستم.	S۲۲	
۱۰/۷۴	۰/۶۴	با همکارانم به تفریح می روم.	S۲۳	شبکه های اجتماعی
۷/۱۰	۰/۴۵	با همکاران در کل سازمان در ارتباط هستم.	S۲۴	
۸/۰۳	۰/۵۱	با همکاران در خارج از دانشگاه در ارتباط هستم.	S۲۵	
۹/۹۴	۰/۶	دانشگاه امکان ارتباط با سایر همکاران را فراهم می کند.	S۲۶	
۹/۱۸	۰/۵۷	دانشگاه امکان ارتباط با سایر همکاران را در خارج از دانشگاه فراهم می کند.	S۲۷	
۸/۲۳	۰/۵۳	من با نهادهای مدنی ارتباط دارم.	S۲۸	
۷/۱۸	۰/۴۵	در نهادهای مدنی عضو هستم.	S۲۹	
۸/۳۸	۰/۵۳	در برنامه های نهادهای مدنی حضور دارم.	S۳۰	
۷/۶۴	۰/۴۹	به نهادهای مدنی کمک فکری می کنم.	S۳۱	
۶/۷۴	۰/۴۴	به نهادهای مدنی کمک مالی می کنم.	S۳۲	
۶/۵۶	۰/۴۳	در نهادهای مدنی مسئولیت اجرایی دارم.	S۳۳	

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول ۲ نشان می دهد که تمامی شاخص های مربوط به سرمایه اجتماعی از مقادیر تی (بیشتر از ۱/۹۶) و بارعاملی (بیشتر از ۰/۳) مورد قبولی برخوردارند و برای تعیین سرمایه اجتماعی شاخص های مناسبی محسوب می شوند و در مدل باقی می مانند.



شکل ۱: مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد (تحلیل عاملی) مولفه های سرمایه اجتماعی

شکل ۱ نشان می دهد که در سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی در دانشکده های تربیت بدنی به ترتیب اولویت انسجام و همبستگی با بارعاملی ۰/۸۵، اعتماد و تعاون هر کدام با بارعاملی ۰/۷۷، همدلی، درک و احترام متقابل با بارعاملی ۰/۷۴، مشارکت با بارعاملی ۰/۶۹، شبکه های اجتماعی با بارعاملی ۰/۴۸ تاثیر دارند. پس، با توجه به اینکه هیچکدام از بارعاملی های زیر مولفه های سرمایه اجتماعی کمتر از ۰/۳ نیست، بنابراین همه آنها در مدل حفظ می شوند.

جدول ۳: شاخص های برازش مدل مولفه های سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	$df=2.58x^2$ بین ۱ تا ۳	۲۸ با درجه آزادی	x^2	مطلق
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۱۳۵	p value	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۰۳	شاخص نیکویی برازش	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۰۳	شاخص توکر- لویس (TLI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۱۱	شاخص برازش بتلر- بونت (BBI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۰۸	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	مقتصد
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۶۲	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	

برای آزمون اینکه مدل پژوهش مولفه‌های سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی از برازش مناسبی برخوردار است، از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در مدل‌یابی معادلات ساختاری با تاکید بر نرم افزار AMOS باید برای تعیین برازش مدل از سه شاخص برازش مطلق^۱، تطبیقی^۲ و مقتصد^۳ استفاده کرد. براساس نتایج جدول ۳، مقدار آماره X^2 برابر با ۷۲/۲۴ با درجه آزادی ۲۸ است. با توجه به اینکه حاصل تقسیم X^2 بر درجه آزادی ۲۸، ۲/۵۸ می‌باشد و این مقدار بین یک تا سه است، می‌توان گفت که این مدل دارای برازش مطلوب است. همچنین، p -value متناظر با آن ۰/۱۳۵ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و تایید می‌شود. شاخص نیکویی برازش^۴ (GFI) ۰/۹۰۳ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)^۵ - که شاخص دیگر نیکویی برازش است - نیز ۰/۰۰۱ می‌باشد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تایید مدل پژوهش می‌باشد. مقدار دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است: شاخص توکر- لویس (TLI)^۶ ۰/۹۰۳؛ شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)^۷ ۰/۹۱۱؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۸ ۰/۹۰۸ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)^۹ ۰/۶۲ که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تایید مدل پژوهش می‌باشد.

1 . Absolute Index

2 . Comparative Index

3 . Parsimonious Index

4 . Goodness Fit Index

5 . Root Mean Squared Error of Approximation

6 . Tucker- Lewis Index

7 . Bentler- Bonett Index

8 . Comparative Fit Index

9 . Parsimonious Normed Fit Index

جدول ۴: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در بین

اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران با وضعیت مطلوب

مقدار آزمون: ۳						
اختلاف میانگین	سطح معناداری	df	T	میانگین	تعداد	
۰/۳۸	۰/۰۰۱	۲۱۹	۸/۷۶	۳/۳۸	۲۲۰	اعتماد
-۰/۳۴	۰/۰۰۱	۲۱۹	-۷/۱۱	۲/۶۶	۲۲۰	مشارکت
۰/۵۱	۰/۰۰۱	۲۱۹	۱۰/۶۱	۳/۵۱	۲۲۰	تعاون
۰/۷۸	۰/۰۰۱	۲۱۹	۱۷/۸۱	۳/۷۸	۲۲۰	همدلی و درک متقابل
۰/۰۱	۰/۷۸۷	۲۱۹	۰/۲۷	۳/۰۱	۲۲۰	انسجام و همبستگی
-۰/۴۶	۰/۰۰۱	۲۱۹	-۸/۴۳	۲/۵۴	۲۲۰	شبکه‌های اجتماعی
۰/۱۴	۰/۰۰۱	۲۱۹	۴/۰۷۱	۳/۱۴	۲۲۰	سرمایه اجتماعی

همان طوری که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد به دلیل اینکه در همه مولفه‌های سرمایه اجتماعی و خود مولفه سرمایه اجتماعی به جز مولفه انسجام و همبستگی $P \leq 0/05$ و مقدار t مثبت و مقدار t در زیر مولفه مشارکت و شبکه‌های اجتماعی منفی می‌باشد، بین میانگین سرمایه اجتماعی و میانگین محاسبه شده، زیر مولفه‌های اعتماد، مشارکت، تعاون، همدلی و درک متقابل و شبکه‌های اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود دارد؛ اما در زیر مولفه انسجام و همبستگی بین میانگین محاسبه شده و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. بنابراین، زیرمولفه‌های اعتماد، تعاون، همدلی و درک متقابل و سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی

دانشکده‌های تربیت بدنی ایران در سطح مطلوب قرار دارد و زیرمولفه انسجام و همبستگی در حد متوسط و زیرمولفه مشارکت و شبکه‌های اجتماعی در حد نامطلوب قرار دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون هموجنتی برای بررسی همگن بودن واریانس - کوواریانس

دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دولتی و آزاد

p-value	d.f	F	Box M
۰/۰۶۲	۹۵/۲۱۲ و ۲۱	۲/۰۷۵	۴۵/۰۶۸

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد با توجه $F = ۲/۰۷۵$ و $p\text{-value} = ۰/۰۶۲$ که بیش از $۰/۰۵$ است، واریانس - کوواریانس گروه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد همگن هستند. بنابراین، می‌توان از آزمون تی دو هتلینگ برای بررسی تفاوت میانگین امتیازات سرمایه اجتماعی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دولتی و آزاد استفاده کرد.

جدول ۶: آزمون تی دو هتلینگ برای مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دولتی و آزاد

p-value	E.df	d.fHypothesis	F	Hotelling trace value
۰/۴۸۹	۲۱۳	۶	۰/۹۱	۰/۰۲۶

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد با توجه به $F = ۰/۹۱$ و $p\text{-value} = ۰/۴۸۹$ بین میانگین سرمایه اجتماعی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دولتی و آزاد از نظر آماری تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل و مقایسه سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران بود. در این رابطه یافته‌های پژوهش نشان داد که به ترتیب اولویت، مولفه‌های انسجام و هماهنگی، اعتماد، تعاون و همکاری، همدلی، درک و احترام متقابل، مشارکت و شبکه‌های اجتماعی در سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران نقش دارند که یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیقات وزیری راد (۱۳۸۷)، اندیشمند (۱۳۸۸)، علی محمدی (۱۳۸۹)، مشایخی (۱۳۸۹)، رحیمی (۱۳۹۰)، لیندستروم (۲۰۱۰)، لسر (۲۰۱۰)، ریگی (۲۰۱۳) و کاسترو (۲۰۱۳) همخوانی دارد. باید گفت در سازمان‌های مختلف از جمله دانشگاه‌ها که متولی آموزش عالی و تربیت نیروی متخصصی است که باید در مدتی نه چندان طولانی مدت وارد جامعه شده و مسئولیت‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی به

آنها سپرده شود، برای توفیق و موفقیت ضروری است که بین منابع انسانی این گونه نهادها دو متغیر مهم یعنی انسجام و هماهنگی و اعتماد متقابل وجود داشته باشد؛ چرا که افراد به طور کلی در جامعه و به طور خاص در سازمان‌ها علاقمند هستند با کسانی که دوست دارند و می‌توانند با آنها تفاهم و تعامل داشته باشند؛ زندگی و کار کنند. اما وقتی که در این راستا دانشگاه‌هایی که متولی رشته‌های تربیت بدنی هستند و ماموریت آنها تربیت نیروی متخصصی است که در آینده‌ای نه چندان دور مسئول ارائه خدمت به افراد جامعه برای تامین سلامت جسمی و روحی از طریق فعالیت‌های بدنی است، قطعاً یکدست بودن چهارچوب‌های کلی فکری، در عین تنوع عقاید در قالب تیم‌های کاری و گروه‌های علمی منسجم، به ایجاد فضایی عاری از تنش کمک می‌کند. چنانچه چنین فضایی در دانشکده‌های تربیت بدنی وجود نداشته باشد، اعضای هیئت علمی در تحقق رسالت خود توفیقی نخواهند داشت و به جای بهره‌مندی از علم و دانش برای تربیت نیروی متخصص با دانش، متعهد و خدمتگزار، در جهت غلبه بر تنش‌های حاصل از عدم انسجام و اعتماد موجود در بین اعضای هیئت علمی تلاش خواهند کرد- که متأسفانه، در حال حاضر در برخی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های صاحب نام کشور چنین فرآیندی مشهود است. بدین ترتیب، با استناد به نتایج تحقیق حاضر که بیانگر تاثیرگذاری انسجام و هماهنگی و اعتماد به عنوان دو عامل مهم در ایجاد سرمایه اجتماعی است، باید مدیران دانشگاه‌ها به طور عام و دانشکده‌های تربیت بدنی به طور خاص تمهیداتی را برای ایجاد هماهنگی، انسجام و اعتماد بین اعضای هیئت علمی فراهم کنند. توصیه می‌گردد مسئولین مربوطه برای ایجاد چنین فضایی، با تشکیل جلسات منظم رسمی و غیررسمی و بررسی علل بروز فضای ناهماهنگ و عدم بی‌اعتمادی در بین اعضای هیئت علمی اقدام نمایند و برای نزدیک کردن افکار و عقاید تلاش کنند. همچنین، در این راستا تعریف کارهای علمی مشترک، ایجاد زمینه مسافرت‌های سیاحتی و زیارتی به همراه همه اعضای خانواده به منظور فراهم کردن بستر مناسب برای ایجاد ارتباط بین خانواده‌های اعضای هیئت علمی می‌تواند تاثیرگذار باشد. از سوی دیگر، توصیه می‌گردد مسئولین دانشکده‌های تربیت بدنی در طی فرآیندی علمی نسبت به عوامل بروز تنش، عدم انسجام و بی‌اعتمادی بین اعضای هیئت علمی اقدام و نتایج پژوهش انجام شده را به همراه راهکارهای رفع چنین فضایی در اختیار اعضای هیئت علمی قرار دهند. همچنین، با توجه به اینکه برخی از علل عدم انسجام و اعتماد می‌تواند ناشی از رفتارها و عملکرد مدیران باشد، توصیه می‌شود به منظور جلوگیری از ایجاد چنین فضایی، مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی اقداماتی مانند رفتار عادلانه با اعضای هیئت علمی در محیط دانشکده‌ها، ایجاد فضای باز جهت بیان نظرات اعضای هیئت علمی، اطلاع‌رسانی شفاف و به هنگام، شفاف‌سازی فرایندها و

اهداف سازمانی و قانون‌مداری را در کنار وظایف مدیریتی خود اتخاذ نمایند. اتخاذ چنین رویکردی، توأم با رفتار عادلانه با اعضای هیئت علمی موجب توزیع فرصت‌ها به طور یکسان در بین اعضای هیئت علمی خواهد شد که این عامل نیز می‌تواند زمینه‌ساز بین رفتن پنهان کاری و شفافیت ارتباطات را ایجاد کند. ایجاد فضای باز می‌تواند به گردش سریع و صحیح اخبار و اطلاعات برای رفع سوء تفاهم‌ها کمک کند که اطلاعات صحیح، صداقت و اطمینان به نوبه خود، افزایش میزان اعتماد را به همراه خواهد داشت. عوامل بعدی تاثیرگذار در سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی عبارت‌اند از: تعاون و همکاری، همدلی، درک و احترام متقابل، مشارکت و شبکه‌های اجتماعی. از آنجا که در هر سازمانی به بویژه در سازمان‌های آموزشی، کارآیی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری تا حد زیادی از همکاری، همدلی و درک متقابل و مشارکت ذی‌نفعان داخلی و خارجی نشأت می‌گیرد، توصیه می‌شود مسئولین و مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی با تعریف گروه‌های کاری مشترک از طریق ارائه پروژه‌های تحقیقاتی و آموزشی مشترک در بین اعضای هیئت علمی و همچنین مهیاسازی بستری مناسب برای تبادل اطلاعات علمی، آموزشی، فرهنگی، اجتماعی در جلسات رسمی و غیررسمی برای حوزه‌های مختلف سازمانی و غیرسازمانی، فرصت مناسب برای همکاری آنها را فراهم کنند تا چنین حسی در بین اعضای هیئت علمی تقویت شود. همچنین، با استناد به توصیه‌های مقام معظم رهبری بر افزایش کرسی‌های آزاداندیشی در دانشگاه‌ها با مشارکت اعضای هیئت علمی، می‌توان گفت که برگزاری کرسی‌های مذکور در فضایی معنوی به افزایش همدلی، احترام متقابل، تعاون و همکاری، مشارکت و تشکیل شبکه‌های اجتماعی از طریق شناخت بیشتر اعضای هیئت علمی از یکدیگر - که مسئول آموزش مهارت‌های توسعه سلامت جسمی و روحی از طریق فعالیت بدنی به دانشجویان هستند - کمک می‌کند.

همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در وضعیت مطلوب قرار دارد که با نتایج تحقیق با یافته‌های مشایخی (۱۳۸۹)، روان‌دوست (۱۳۹۰)، رحیمی (۱۳۹۰) و خداداد (۱۳۹۰) همخوانی دارد. از آنجا که بالا بودن سطح سرمایه اجتماعی می‌تواند مزایای بی‌شماری برای هر نهادی داشته باشد و چنانچه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار باشند، سطح اعتماد، مشارکت، تعاون، همدلی، انسجام و عضویت شبکه‌ای در بین آنها افزایش پیدا می‌کند و عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. از این رو، توصیه می‌شود مسئولین دانشکده‌های تربیت بدنی ضمن اقدام نسبت به شناسایی علل بالا بودن سرمایه اجتماعی، بر استمرار آنان در بین اعضای هیئت علمی همت ورزند و با ایجاد فرصت‌های مناسب، در جهت حمایت و

تقویت این عوامل گام بردارند. همچنین، در این رابطه مشارکت اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی می‌تواند در ایجاد تشکل‌های غیردولتی مانند انجمن‌های علمی، تیم‌های ورزشی و انجمن‌های خیریه و تخصصی کمک کننده باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق ناطق‌پور و فیروزآبادی (۱۳۸۵)، افشانی و همکاران (۱۳۹۰) و دیانی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد چون نمونه‌های مورد نظر از نظر شخصیتی بیشتر با هم همخوانی دارند، رفتارهای تقریباً مشابه و نزدیک به هم آنها باعث شده میانگین امتیاز سرمایه اجتماعی تقریباً یکسانی داشته باشند. در این راستا، توصیه می‌شود مدیران دانشکده‌ها بر تقویت سرمایه اجتماعی همچون منبعی اجتماعی - ساختاری که دارای سازمان و افراد شمرده می‌شود، تاکید کنند؛ چرا که این دارایی، ورود افراد را به کنش‌های اجتماعی آسان‌تر و دستیابی به هدف‌های دانشگاه را شدنی‌تر می‌سازد. جهت حفظ و تقویت وضع موجود، کارگاه‌های آموزشی ویژه ای برای اعضای هیئت علمی با هدف شناسایی نقش سرمایه اجتماعی در آموزش بهتر برگزار شود. برای افزایش اعتماد، مشارکت، تعاون، انسجام، همدلی و شبکه‌های اجتماعی پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاهی خود به سان یک الگوی کامل به انجام این رفتارها بپردازند، زیرا مدیر می‌تواند با انجام رفتارهایی مانند احترام و همکاری، چنین رفتارهایی را در سازمان فراگیر سازد و بدین سان سرمایه اجتماعی را در اعضای هیئت علمی افزایش دهد.

منابع

- آریایی نسب، زهرا (۱۳۸۹) "بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ناحیه ۳ قم". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور.
- افشانی، سیدعلیرضا؛ پارسامهر، مهربان و نوریان، محمد (۱۳۹۰) "مقایسه میزان سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه یزد و اصفهان". نشریه علوم اجتماعی. شماره ۶۰.
- اندیشمند، ویدا (۱۳۸۸) "شناسایی مولفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقا آن". فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال سوم، شماره ۲.
- آهنچیان، نرگس (۱۳۸۵) "رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی، رویکردی جامعه‌شناختی به مدیریت آموزش عالی". اندیشه‌های نوین تربیتی. دوره ۲، شماره ۳ و ۴.
- باثوم، رابرتیرن (۱۳۸۲) "دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند؟". حمیدرضا آراسته. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- خداداد، شعله (۱۳۸۹) "سنجش و تبیین مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
- دیانی، محمدحسین و محمودی، حسن (۱۳۹۲) "بررسی مقایسه‌ای وضعیت سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی". فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. شماره ۵۶.
- ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۸۷) "پارادوکس سرمایه اجتماعی تحصیل‌کردگان ایرانی: بررسی رابطه آموزش عالی و سرمایه اجتماعی در ایران". فصلنامه آموزش مهندسی ایران. دوره ۱۰، شماره ۴۰.
- ذاکری، علیرضا و صفرزاده، حسین (۱۳۸۹) "تاثیر آموزش مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی اعضای هیئت علمی". نشریه علمی- پژوهشی فناوری آموزش. سال پنجم، شماره ۲.
- رحمان‌پور، لقمان (۱۳۸۲) "مدیریت سرمایه اجتماعی رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی". مجله مدیریت و توسعه. شماره ۱۹.
- رحیمی، ثریا (۱۳۹۰) "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان شهر یزد". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور.

- روان دوست، نادر (۱۳۹۰) " بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با انگیزه پیشرفت کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تبریز". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور.
- علی محمدی، محمد و شعبانعلی، حسین (۱۳۸۹) "تعیین شاخص‌های مناسب اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در رتبه‌بندی دانشکده‌های کشاورزی". فصلنامه رفاه اجتماعی. سال دهم، شماره ۳۷.
- فیلد، جان (۱۳۸۶) "سرمایه اجتماعی". غلامرضا غفاری. تهران: کویر
- مرجائی، سیدهادی (۱۳۸۳) "بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه‌ها". تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- مشایخی، مریم (۱۳۸۹) "بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در سازمان بازرسی کل کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه پیام نور.
- مظلوم خراسانی، محمد و اصغرپور، احمدرضا (۱۳۸۴) "سنجش میزان سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مشهد و عوامل موثر بر آن". مجله علوم اجتماعی. دانشگاه فردوسی مشهد.
- میرکمالی، محمد و نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷) "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف". فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. سال ۱۴، شماره ۲.
- ناطق‌پور، محمدجواد و فیروزآبادی، احمد (۱۳۸۵) "شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و فراتحلیل عوامل موثر بر آن". فصلنامه علوم اجتماعی. شماره ۲۸.
- نصرافهانی، علی؛ انصاری، محمداسماعیل؛ شائمی برزکی، علی و آقاحسینی، حسین (۱۳۹۰) "بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان". جامعه‌شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان. دوره ۲۲، شماره ۱.
- وزیری راد، وحید (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توسعه ظرفیت یادگیری سازمانی (بررسی موردی در سازمان جهاد کشاورزی استان قم)". پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس قم دانشگاه تهران.

• Adler PS, Kwon SW(2002) "Social Capital: Prospects for a New Concept". The Academy of Management Review. Vol 27(1).

- Castro, I. (2013) "**A Mediation model between dimensions of social capital**". International business review. vol 22, No 6.
- Coleman J.S.(1998) "**Social capital in the creation of human capital**". American journal of sociology.vol 94.
- Fukuyama, F. (1999) "**Social Capital and Civil Society**". The Institute of Public Policy ,George Mason University.
- Goyal, A. (2007) "**Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work team**". Team performance management. vol 3, no 1/8.
- Jager,Mads. Meier. Holm, Anders (2007) "**Does parents economic, cultural, and social capital explain the social class effect on education attainment in the Scandinavian mobility regime?**" Social Science Research. No: 36.
- Lakon C.M., Godette D.C.Hipp, JR (2008) "**Network-based approaches for measuring social capital**". Social capital and health. New York.
- Lesser,E.(2010) "**Communities of practice, social capital and organizational knowledge**". available at: www.clab.edu.uoc.gr/hy
- Lind storm, M.(2010) "**The impact of changes in different aspects of social capital and material conditions on self-rated health over time**". Journal homepage, social science & medicine .Vol70.
- Putnam, R. D. (1995) "**bowling alone: America,s Declining social capital**". Journal of democracy. Vol 6.
- Rhod, J &Lok, P. (2008) "**An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer**". Journal of workplace learning.vol 20.
- Righi, A (2013) "**Measuring social capital: Official statistics innatiatives in Italy**". Social and Behavioral sciences. vol 72.

Analysis of the Social Capital of Faculty Members of Iran's Physical Education Colleges

Abolfazl Farahani

Ph.D., Professor of PESS, Payam-e- Noor University

Loghman Keshavarz

Ph.D., Assistant Professor of PESS , Payam-e- Noor University

Hamid Ghasemi

Ph.D., Assistant Professor of PESS , Payam-e- Noor University

Nasrin Azizian Kohan

Ph.D.Student, Payam-e- Noor University

Received:

Accepted:

The purpose of this research was to analyze of the social capital of faculty members of Iran's physical education college. Statistical population of this study included all of the faculty members of Iran's physical education college in 2013 (N=520).On the basis of Morgan table, 220 persons were stratified randomly selected of research samples.To achieve the research goals, researcher made questionnaire with 33 questions was used. Validity of questionnaire was confirmed by 15 experts and its reliability was studied in a preliminary study with 30 subjects and calculated as 0.93 respectively. For data analysis the descriptive statistics and inferential statistics methods, including Kolmogorov-Smirnov, Single sample T-student test, and the method of structural equations modeland T2 hotelling test by application of AMOS Graphics V.18 software and SPSS.V.16 were used. Research findings showed that solidarity factor with coefficientof 0.85, trust and cooperation factors with coefficientof 0.77, mutual respect factor with coefficientof 0.74, participation factor with coefficientof 0.68, and social network factor with coefficientof 0.48 have the most effect at the social capital of faculty members of Iran's physical education college.Social capital is desirable among faculty members of Iran's physical education college.Results showed no significant difference in the social capital between faculty members of Iran's state and azad physical education colleges.(F=0.91, P=0.489)

Keywords: Social Capital, Faculty Members and Physical Education