

تحلیل سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران

ابوالفضل فراهانی^۱، لقمان کشاورز^{۲*}، حمید قاسمی^۳، نسرین عزیزیان کهن^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۲/۲۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تحلیل سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران بود. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیأت 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 - طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دست یابی به اهداف تحقیق از پرسش نامه محقق ساخته ۳۳ سئوالی استفاده شد. روایی پرسش نامه 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، و معادلات ساختاری با کمک دو نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که به ترتیب شش عامل انسجام 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 هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران نقش دارند. همچنین میزان سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در حد مطلوب قرار دارد.

واژگان کلیدی

سرمایه اجتماعی، اعضای هیأت علمی، تربیت بدنی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

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 عبارتند 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 سؤالات متعددی که در رشته خود با آن مواجه بودند، به مفهوم سرمایه اجتماعی متوسل شدند. در این راستا کلمن^۲ تعبیر "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 و فوکویاما، ۱۹۹۹: ۳۱۳). همچنین رابرت پوتنام در آثار مختلف 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 تأثیر عظیمی گذارد. به طوری که به زندگی فرد، معنی و مفهوم بخشیده و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر 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 غیر رسمی بین افراد شایع است؛ تعریف می‌شود.

این سرمایه نسبت به سرمایه اقتصادی کمتر ملموس است. با این وجود از قابلیت سرمایه گذاری 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 نشات می‌گیرد؛ اشاره دارد (گویال^۷، ۲۰۰۷: ۲۰۶). لاکن، گودته و هیپ^۸ 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 غیر ممکن به نظر می‌آید 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 مؤثرند. اگر چه وجه اجتماعی سازمان‌ها سال‌هاست از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته است؛ ولی اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در

5. Jager
6. Barret
7. Goyal
8. lakon&Godette &Hipp

1. Social capital
2. coleman
3. putnam
4. fukuyama

مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و آینده ساز 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). هرچند مبحث سرمایه اجتماعی نسبتاً جدید است؛ اما جامعه علمی به نحو روزافزونی به نقش و تأثیر 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 این قشر اهمیت مضاعف پیدا می‌کند (ذاکر صالحی و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۵). به خصوص در رشته‌هایی مانند رشته تربیت بدنی که دانش‌آموختگان آن با قشر زیادی از افراد جامعه که با انگیزه‌های مختلف از جمله تأمین سلامت جسم و روح وارد محیط‌های گوناگون ورزشی می‌شوند سروکار دارند؛ از اهمیت بیشتری برخوردار می‌گردد. لذا شناسایی وضعیت سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی که پرورش‌دهندگان این گونه منابع انسانی هستند؛ ضروری است. اما به

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 شده 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، ارتباط تنگاتنگ بین سازمان و شبکه‌های مشتریان، تأمین کنندگان و رقبا ایجاد می‌کند که رهبران سازمان‌ها، این سرمایه را به منزله شایستگی مشخص سازمانی، ایجاد کنند (رحمانپور، ۱۳۸۲: ۳۴). یکی از عوامل تأثیرگذار بر سطح سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی است. در واقع مدیران سازمان‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری بر افراد سازمان به ارتقای سرمایه اجتماعی کمک کرده و از این راه علاوه بر بهره‌مندی از افرادی با سرمایه انسانی بالا، از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی سازمان خود نیز بهره‌مند شوند (آدلر ۱ و همکاران، ۲۰۰۲: ۱۷). روابط بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در سازمان مهم است. برخی اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی به وسیله سهم کردن افراد در دانش و اطلاعات به بهبود سرمایه انسانی کمک می‌کند. در حالی که برخی معتقدند که سرمایه انسانی ناشی از تحصیلات بالاتر و تجربه کاری بیشتر، منجر به سرمایه اجتماعی می‌شود (نصر اصفهانی، ۱۳۹۰: ۱۰۷).

از سویی دیگر مراکز دانشگاهی در هر نقطه از جهان

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 پژوهش نشان داد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در قالب پنج مفهوم: آگاهی و شناخت، ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی، مخاطرات اجتماعی اقتصادی و عضویت در نهادها و گروه‌ها وجود دارند. آهنچیان (۱۳۸۴) در پژوهشی تأثیر رهبری آموزش عالی را در ایجاد سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار داد و نتایج پژوهش بیانگر این بود که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی عبارتند 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.

وزیری راد (۱۳۸۷) در تحقیق بر روی مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دریافت که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان به ترتیب عبارتند 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 هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد بررسی کرد. نتایج نشان داد که مؤلفه اصلی همبستگی و اعتماد بالاترین میانگین و مؤلفه مدیریت مشارکتی از کمترین میزان میانگین برخوردارند. یافته‌های علی محمدی و همکاران (۱۳۸۹) موید این است که شاخص‌های تعامل، اعتماد اجتماعی و مشارکت

پذیری اجتماعی به ترتیب مهم‌ترین شاخص‌های تعیین‌کننده جایگاه و رتبه بندی سطح سرمایه اجتماعی در دانشکده‌های کشاورزی و از مهم‌ترین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی می‌باشند. ذاکری و صفرزاده (۱۳۸۹) در پژوهشی دریافتند مؤلفه‌های کیفیت روابط (اعتمادورزی) و کمیت روابط (عضویت گروهی و انجمن و روابط همیارانه) به عنوان عوامل سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت 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.

غلامی (۱۳۸۹) در تحقیق بر روی کارکنان شرکت گاز مؤلفه‌های مشارکت، تعامل اجتماعی و اعتماد را به ترتیب از عوامل مهم ایجاد سرمایه اجتماعی معرفی کرد. آریایی نسب (۱۳۹۰) در تحقیقی بر روی معلمان اعلام کرد سرمایه اجتماعی از مجموع نمرات (عوامل تعامل، مشارکت، حمایت، اعتماد، تعامل و شبکه‌های اجتماعی) حاصل می‌گردد. روان دوست (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای بر روی کارکنان سازمان تأمین 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 ایجادکننده 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 مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی وجود دارند. افشانی (۱۳۹۰) در تحقیق بر روی دانشجویان دانشگاه‌های یزد و اصفهان میزان سرمایه اجتماعی را در هر دو گروه در حد متوسط

مشارکت و شبکه‌های اجتماعی) بیشتر باشد میزان فروش این شرکت‌ها افزایش پیدا می‌کند و میزان سرمایه اجتماعی در حد مطلوب است.

بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه تأییدی بر ادعای پژوهشگر است که پیرامون تعیین ابعاد سرمایه اجتماعی مطالعات مختلفی در حوزه‌های گوناگون انجام شده است و نتایج متفاوتی در خصوص مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و نهادهای گوناگون به دست آمده است. لذا از آنجا که تاکنون پژوهشی به طور علمی میزان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن را در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی مورد بررسی قرار نداده است؛ پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که سرمایه اجتماعی در اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در چه سطحی قرار دارد و مؤلفه‌های مختلف به چه میزان در سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور تأثیر گذار هستند؟

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق کلیه اعضای هیأت علمی شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی (کشور) در سال ۱۳۹۲ بود (N=۵۲۰). بر مبنای جدول مورگان ۲۲۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، خوارزمی، الزهراء، گیلان، ارومیه، تبریز، اصفهان، فردوسی مشهد، بیرجند، چمران اهواز، باهنر کرمان، رازی کرمانشاه، بوعلی همدان، بیرجند، پیام نور و دانشگاه‌های آزاد اسلامی تهران جنوب جنوب، آزاد اسلامی تهران مرکزی، آزاد اسلامی خوراسگان، آزاد اسلامی اسلامشهر و آزاد اسلامی کرج به طور تصادفی - طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دست‌یابی به اهداف تحقیق از پرسش‌نامه محقق ساخته ۳۳ سؤالی استفاده که ابعاد سرمایه اجتماعی را در شش بعد اعتماد، مشارکت، تعاون و همکاری، همدلی و احترام متقابل،

گزارش کرد. رهود و لاک^۱ (۲۰۰۸) در تحقیق خود دریافتند شش بعد قابل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی یعنی 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. برونی^۲ (۲۰۰۹) در بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی معلمان مدارس متوسطه کالیفرنیا دریافت که ایجاد شبکه‌های اجتماعی و روابط خوب همکاران در مدرسه منشأ ایجاد سرمایه اجتماعی و ایجاد رضایت است و میزان سرمایه اجتماعی کمتر از حد متوسط اعلام شد. لیندستروم^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی دریافت که به ترتیب چهار مقیاس: (اعتماد متقابل بین افراد، مشارکت اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی غیر رسمی و شرایط مادی) برای سنجش سرمایه اجتماعی وجود دارد. یافته‌های لسر^۴ (۲۰۱۰) در پژوهشی موید این 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.

کچر^۵ و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق میان افسران پلیس دریافتند که میزان سرمایه اجتماعی در بین آنها در حد متوسط می‌باشد. ریگی^۶ (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^۷ (۲۰۱۳) در پژوهش خود برای معرفی مدل ارتباطی ابعاد سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر روی میزان فروش شرکت‌های چندملیتی در صنایع جهانی دریافت که هر چه ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد،

1. Rhod&lok
2. brune
3. lindstorm
4. Lesser
5. Gachter et al
6. Righi
7. Castro

نمودار و روش های آماری استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنف، تی تک گروهی، رگرسیون خطی و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از دو نرم افزار AMOS و SPSS تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها

جدول شماره ۱ وضعیت جمعیت شناختی نمونه‌ها را نشان می‌دهد.

انسجام و همبستگی، شبکه‌های اجتماعی می‌سنجیدند. پرسش نامه مزبور در قالب مقیاس پنج ارزشی لیکرت به صورت (۱) خیلی کم تا (۵) خیلی زیاد ارزش گذاری شد. روایی صوری و محتوایی پرسش نامه، توسط ۱۵ تن از صاحب نظران و اساتید رشته مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسش نامه نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از روش های آماری توصیفی مانند میانگین، جدول توزیع فراوانی، درصد و

جدول ۱. جدول اطلاعات جمعیت شناسی

جنسیت		سطح تحصیلات		وضعیت استخدام		رتبه علمی			سابقه تدریس		محل تدریس		
مرد	زن	فوق لیسانس	دکتری	رسمی	پیمانی	مربی	استادیار	دانشیار	استاد	۱۰ تا ۶ سال	سایر سوابق	دولتی	آزاد
٪۷۸	٪۲۲	٪۲۵	٪۷۵	٪۶۷	٪۳۳	٪۳۷،۳	٪۴۶،۴	٪۱۳،۶	٪۲،۷	٪۶۷	٪۳۳	٪۷۵	٪۲۵

جدول ۲. نتایج آزمون بارتلت و KMO

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

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.

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد با توجه به این که ضریب KMO بیشتر از ۰/۷ می‌باشد؛ اندازه نمونه‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین با توجه به این که میزان آزمون بارتلت از ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ بنابراین

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی گویه های پرسش نامه سرمایه اجتماعی

ردیف	عنوان	گویه	بارعاملی	t-value
S1	اعتماد	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	مشارکت	استادان به نتایج پروژه های دانشجویی اعتماد دارند.	۰/۶	۹/۸۸
S6		استادان به یکدیگر اهمیت می‌دهند و تنها به فکر خود نیستند.	۰/۷۴	۱۳/۲۶
S7		استادان در ایجاد تشکل های غیر دولتی مشارکت دارند.	۰/۶۱	۱۰/۰۱

ادامه جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی گویه های پرسش نامه سرمایه اجتماعی

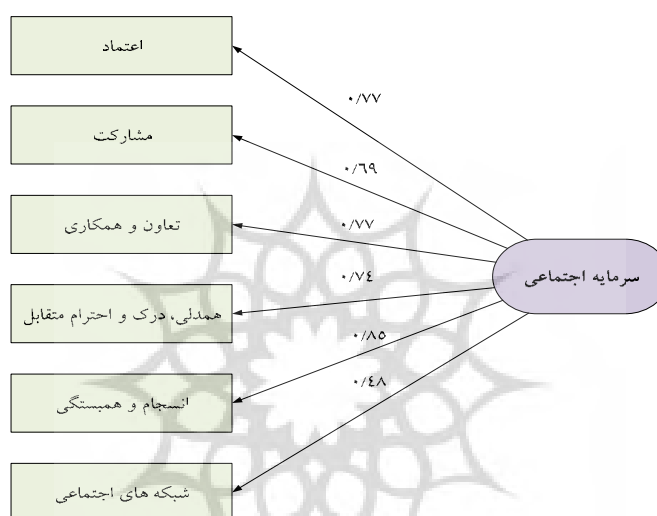
t-value	بارعاملی	گویه	ردیف	عنوان
۹/۷۴	۰/۵۹	استادان در تشکیل تیم یا باشگاه ورزشی مشارکت دارند.	S۸	مشارکت
۱۱/۸۶	۰/۶۹	استادان در تشکیل انجمن های خیریه در دانشگاه مشارکت دارند.	S۹	
۱۰/۰۳	۰/۶۲	استادان در برپایی کانون های علمی و تخصصی مشارکت دارند.	S۱۰	
۹/۶۸	۰/۵۹	استادان در انجمن های هنری- ادبی شرکت می کنند.	S۱۱	
۴/۱۴	۰/۳۱	حل مسائل دانشکده به صورت گروهی بهتر از انفرادی است.	S۱۲	تعاون و همکاری
۱۳/۵۴	۰/۷۵	برای حل مشکلات شخصی یکدیگر تمام همکاران تلاش می کنند.	S۱۳	
۱۵/۸۶	۰/۸۳	بین همکاران تبادل اطلاعات صورت می گیرد	S۱۴	
۱۴/۴۲	۰/۷۸	همکاران راجع به مطالب نامفهوم کار از هم کمک می گیرند.	S۱۵	
۱۲/۱۳	۰/۷۰	به هنگام بیماری همکارانم به عیادتم می آیند.	S۱۶	همدلی، درک و احترام متقابل
۱۲/۸۴	۰/۷۳	اگر به کمک همکارانم احتیاج داشته باشم، آنها به یاریم می آیند.	S۱۷	
۸/۲۴	۰/۵۲	به صحبت‌ها و درد دل‌های همکارانم صمیمانه گوش می دهم.	S۱۸	
۷/۷۳	۰/۴۹	درک تفاوت‌های فردی همکارانم برای من آسان می باشد.	S۱۹	
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 امید وارم.	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	
۷/۱۰	۰/۴۵	با همکاران در کل سازمان در ارتباط هستم.	S۲۴	شبکه های اجتماعی
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	

برخورد دارند و برای تعیین سرمایه اجتماعی شاخص های مناسبی محسوب می شوند و در مدل باقی می ماند.

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول شماره ۳ نشان می دهد که تمامی شاخص های مربوط به سرمایه اجتماعی از مقادیر تی (بیشتر از ۱/۹۶) و بار عاملی (بیشتر از ۰/۳) مورد قبولی

جدول ۴. برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۷۷	سرمایه اجتماعی - اعتماد
۰/۶۹	سرمایه اجتماعی - مشارکت
۰/۷۷	سرمایه اجتماعی - تعاون و همکاری
۰/۷۴	سرمایه اجتماعی - همدلی، درک و احترام متقابل
۰/۸۵	سرمایه اجتماعی - انسجام و همبستگی
۰/۴۸	سرمایه اجتماعی - شبکه‌های اجتماعی



شکل ۱. مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد (تحلیل عاملی) مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

با بارعاملی ۰/۶۹، شبکه‌های اجتماعی با بارعاملی ۰/۴۸ تأثیر دارند. لذا با توجه به این که هیچ کدام از بارعاملی‌های زیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی کمتر از ۰/۳ نیست، بنابراین همه آنها در مدل حفظ می‌شوند.

جدول شماره ۴ و شکل شماره ۱ نشان می‌دهد که در سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌های 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

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	مطلق
برازش مطلوب	$\chi^2/df=2.58$ بین ۳ تا ۳	۲۸ با درجه آزادی ۲۸	χ^2	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۱۳۵	p value	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۲۱۴	شاخص نیکویی برازش	

ادامه جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
تطبیقی	شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۰۳	بیش از ۰/۹۰
	شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	۰/۹۱۱	بیش از ۰/۹۰
	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۰۸	بیش از ۰/۹۰
مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۰۱	کمتر از ۰/۰۵
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۶۲	بیشتر از ۰/۰۵

شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۰۳ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) 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 تأیید مدل پژوهش می‌باشد. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر- لویس (TLI) ۰/۹۰۳؛ شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI) ۰/۹۱۱؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۰۵ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۶۲ است که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

برای آزمون اینکه مدل پژوهش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی از برازش مناسبی برخوردار است؛ از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در مدل یابی معادلات ساختاری با تأکید بر نرم افزار AMOS باید برای تعیین برازش مدل از سه شاخص برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده کرد. براساس نتایج جدول شماره (۵)، مقدار آماره χ^2 برابر با ۷۲/۲۴ با درجه آزادی ۲۸ است. با توجه به این که حاصل تقسیم χ^2 بر درجه آزادی ۲/۵۸ می‌باشد و این مقدار بین یک تا سه است، بیانگر این است که 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 تأیید می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در بین اعضای هیات 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
-۰/۳۳۷	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
۰/۵۴۳	۰/۰۰۱	۲۱۹	-۸/۴۳	۲/۵۴	۲۲۰	شبکه‌های اجتماعی
۰/۱۴	۰/۰۰۱	۲۱۹	۴/۰۷۱	۳/۱۴	۲۲۰	سرمایه اجتماعی

دلیل این که در همه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و خود

همان طوری که جدول شماره ۶ نشان می‌دهد به

مؤلفه سرمایه اجتماعی به جز مؤلفه انسجام و همبستگی $P \leq 0/05$ و مقدار t مثبت و مقدار t در زیر مؤلفه مشارکت و شبکه‌های اجتماعی منفی می‌باشد؛ بین میانگین سرمایه اجتماعی و میانگین محاسبه شده، زیر مؤلفه‌های اعتماد، مشارکت، تعاون، همدلی و درک متقابل، شبکه‌های اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی ایران و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود دارد. اما در زیر مؤلفه انسجام و همبستگی بین میانگین محاسبه شده و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. بنابراین زیر مؤلفه‌های اعتماد، تعاون، همدلی و درک متقابل و سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی ایران در سطح مطلوب قرار دارد و زیرمؤلفه انسجام و همبستگی در حد متوسط و زیر مؤلفه مشارکت و شبکه‌های اجتماعی در حد نامطلوب قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تحلیل سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی ایران بود. در این رابطه یافته‌های پژوهش نشان داد که به ترتیب اولویت مؤلفه‌های انسجام و هماهنگی، اعتماد، تعاون و همکاری، همدلی، درک و احترام متقابل، مشارکت و شبکه‌های اجتماعی در سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی 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. اما با نتایج تحقیقات غلامی (۱۳۸۹) و برونئی (۲۰۰۹) همخوانی ندارد. از دلایل ناهمخوانی می‌توان به تفاوت ویژگی‌های شخصیتی و نوع سازمان مورد مطالعه در این تحقیقات اشاره کرد. از آنجا که در سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌هایی مانند 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 تربیت‌بدنی هستند و مأموریت 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. اگر چنین فضایی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی وجود نداشته باشد؛ اعضای هیأت علمی در تحقق رسالت خود توفیقی نخواهند داشت و به جای بهره‌مندی از علم و دانش جهت تربیت نیروی متخصص با دانش، متعهد و خدمتگزار، برای غلبه بر تنش‌های حاصل از عدم انسجام و اعتماد موجود در بین اعضای هیأت علمی تلاش خواهند کرد؛ که متأسفانه در حال حاضر در برخی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های صاحب نام کشور چنین فرآیندی مشهود است. در این راستا با استناد به نتایج تحقیق حاضر که بیانگر تأثیرگذاری انسجام و هماهنگی و اعتماد به عنوان دو عامل مهم در ایجاد سرمایه اجتماعی به نظر می‌رسد؛ باید مدیران دانشگاه‌ها به طور عام و دانشکده‌های تربیت‌بدنی به طور خاص تمهیداتی را برای ایجاد هماهنگی، انسجام و اعتماد بین اعضای هیأت علمی فراهم کنند. در این راستا توصیه می‌گردد مسؤولان مربوطه برای ایجاد چنین فضایی با

است. از آنجا که در هر سازمانی 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 مسؤولان و مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی با تعریف گروه‌های کاری مشترک از طریق ارائه پروژه‌های تحقیقاتی و آموزشی مشترک در بین اعضای هیأت علمی و همچنین مهیا سازی بستری مناسب برای تبادل اطلاعات علمی، آموزشی، فرهنگی، اجتماعی در جلسات رسمی و غیررسمی برای حوزه‌های مختلف سازمانی و غیر سازمانی فرصت مناسب برای همکاری آنها فراهم کنند تا چنین حسی در بین اعضای هیأت علمی بیشتر تقویت شود. همچنین در این راستا با استناد به توصیه‌های مقام معظم رهبری بر افزایش کرسی‌های آزاد اندیشی در دانشگاهها با مشارکت اعضای هیأت علمی، توصیه می‌شود. به دلیل این که برگزاری کرسی‌های مذکور در فضایی معنوی انجام می‌شود؛ برگزاری مستمر چنین کرسی‌هایی در دانشکده‌های تربیت بدنی برای افزایش همدلی، احترام متقابل، تعاون و همکاری، مشارکت و تشکیل شبکه‌های اجتماعی از طریق شناخت بیشتر اعضای هیأت علمی از یکدیگر که مسئول آموزش مهارت‌های توسعه سلامت جسمی و روحی از طریق فعالیت بدنی به دانشجویان هستند؛ می‌تواند کمک کننده باشد.

در بخش آخر یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در وضعیت مطلوب قرار دارد که نتایج تحقیق با یافته‌های مشایخی (۱۳۸۹)، روان دوست (۱۳۹۰)، رحیمی (۱۳۹۰)، خداداد (۱۳۹۰) و کاسترو (۲۰۱۳) همخوانی دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های برونئی (۲۰۰۹)، کچر و همکاران (۲۰۱۱) و افشانی (۱۳۹۰) مبنی بر پایین بودن میزان سرمایه اجتماعی همخوانی ندارد. از دلایل ناهمخوانی به نظر می‌رسد عدم انجام پژوهش‌ها در محیط دانشگاهی

تشکیل جلسات منظم رسمی و غیر رسمی و بررسی علل بروز فضای ناهماهنگ و عدم بی‌اعتمادی در بین اعضای هیأت علمی اقدام نموده 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 هیأت علمی می‌تواند تأثیرگذار باشد. از سویی دیگر توصیه می‌گردد مسؤولان دانشکده‌های تربیت بدنی در طی فرآیندی علمی نسبت به عوامل بروز تنش، عدم انسجام و بی‌اعتمادی بین اعضای هیأت علمی اقدام و نتایج پژوهش انجام شده را به همراه راهکارهای رفع چنین فضایی در اختیار اعضای هیأت علمی قرار دهند. همچنین با توجه به این که برخی از علل عدم انسجام و اعتماد می‌تواند ناشی از رفتارها و عملکرد مدیران باشد لذا توصیه می‌شود به منظور جلوگیری از چنین فضایی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی اقداماتی مانند رفتار عادلانه با اعضای هیأت علمی در محیط دانشکده‌ها، ایجاد فضای باز جهت بیان نظرات اعضای هیأت علمی، اطلاع‌رسانی شفاف و به هنگام، شفاف سازی فرایندها و اهداف سازمانی و قانون مداری را در کنار وظایف مدیریتی خود اتخاذ نمایند. اتخاذ چنین رویکردی، توأم با رفتار عادلانه با اعضای هیأت علمی موجب توزیع فرصت‌ها به طور یکسان در بین اعضای هیأت علمی خواهد شد که این عامل نیز می‌تواند زمینه از 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 کننده باشد و طبعاً اطلاعات صحیح، صداقت و اطمینان و نهایتاً افزایش میزان اعتماد را به همراه خواهد داشت. عوامل بعدی تأثیرگذار در سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی تعاون و همکاری، همدلی، درک و احترام متقابل، مشارکت و شبکه‌های اجتماعی

اجتماعی اقدام کرده و بر استمرار آنان در بین اعضای هیأت علمی تاکید داشته و با ایجاد فرصت‌های مناسب برای حمایت و تقویت این عوامل اقدام نمایند. همچنین در این رابطه مشارکت اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی می‌تواند در ایجاد تشکل‌های غیر دولتی مانند انجمن‌های علمی، باشگاه‌های ورزشی و انجمن‌های خیریه و تخصصی کمک‌کننده باشد.

باشد. از آنجا که بالا بودن سطح سرمایه اجتماعی می‌تواند مزایای بی‌شماری برای هر نهادی داشته باشد و چنانچه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار باشند؛ اعتماد، مشارکت، تعاون، همدلی، انسجام و عضویت شبکه‌ای در بین آنها افزایش پیدا می‌کند و احتمالاً سطح عملکرد بالاتری در شغل خود داشته باشند؛ از این رو توصیه می‌شود مسئولان دانشکده‌های تربیت بدنی نسبت به شناسایی علل بالا بودن سرمایه

منابع

- افشانی، سید علیرضا. پارسامهر، مهربان، نوریان، محمد. (۱۳۹۰). "مقایسه میزان سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه یزد و اصفهان". نشریه علوم اجتماعی، شماره ۶۰، صص ۱۵۷-۱۸۰
- اندیشمند، ویدا. (۱۳۸۸). "شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقا آن"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۲، صص ۹-۳۴
- آریایی نسب، زهرا. (۱۳۸۹). "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ناحیه ۳ قم". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران
- آهنچیان، نرگس. (۱۳۸۵). "رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی رویکردی جامعه‌شناختی به مدیریت آموزش عالی"، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی. دوره ۲، شماره ۳ و ۴، صص ۳۹-۵۸
- باثوم، رابرت بیرن. (۱۳۸۲). "دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند؟ ترجمه 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، دانشگاه تهران
- 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، صص ۲۵-۵۱
- ذاکری، علیرضا. صفرزاده، حسین. (۱۳۸۹). "تأثیر آموزش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی اعضای هیأت علمی"، نشریه علمی-پژوهشی فناوری آموزش. سال پنجم، شماره ۲، صص ۱۴۵-۱۵۲
- رحمان پور، لقمان. (۱۳۸۲). "مدیریت سرمایه اجتماعی رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی، مجله مدیریت و توسعه". سال هفتم، شماره ۱۹، صص ۳۴-۳۹
- رحیمی، ثریا. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان شهر یزد". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران
- روان دوست، نادر. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با انگیزه پیشرفت کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تبریز". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران
- علی محمدی، محمد. شعبانعلی، حسین. (۱۳۸۹). "تعیین شاخص‌های مناسب اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در رتبه‌بندی دانشکده‌های کشاورزی"، فصلنامه رفاه اجتماعی. تهران، سال دهم، شماره ۳۷، صص ۳۵۱-۳۸۲
- غلامی، کوروش. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در میان کارکنان شرکت ملی گاز ایران". پایان‌نامه دکتری تخصصی. دانشگاه اصفهان
- فیلد، جان. (۱۳۸۶). "سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری"، تهران: کویر

- مرجانی، سیدهادی. (۱۳۸۳). "بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه ها". تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، صص ۴۴۷-۴۴۱
- مشایخی، مریم. (۱۳۸۹). "بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در سازمان بازرسی کل کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران
- مظلوم خراسانی، محمد. اصغرپور، احمدرضا. (۱۳۸۴). "سنجش میزان سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مشهد و عوامل مؤثر بر آن"، مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد. سال چهارم، شماره ۶، صص ۱۹۳-۲۱۵
- میرکمالی، محمد. نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف"، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. سال ۱۴، شماره ۲، صص ۷۱-۱۰۱
- نصرافهانی، علی. انصاری، محمداسماعیل. شائمی بزکی، علی. آفاحسینی، حسین. (۱۳۹۰). "بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان"، جامعه شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان. دوره ۲۲، شماره ۱، صص ۱۰۷-۱۳۴
- وزیري راد، وحید. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه ی 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, No. 1, PP: 17-40.
- Brune, N, Bossert, T.(2009). Bulding social capital in post- conflict communities. Evidence from Nicaragua, , Journal social science & medicine. Vol.68, No.5, pp: 885-893
- Castro, I. (2013). A mediation model between dimensions of social capital, International business review. Vol. 22, No. 6, pp: 1034-1050
- Coleman J.S.(1998). Social capital in the creation of human capital. American journal of sociology. vol. 94, pp: 95
- Fukuyama, F. (1999). Social Capital and Civil Society, The Institute of Public Policy ,George Mason University, pp: 313-323
- Gachter, M. Savage, D. Torgler, B.(2013). The Relationship between Stress and Social Capital. Emarlad. Vol. 34, pp: 141-161
- Goyal, A.(2007). Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work team. Team performance management, Vol. 3, No. 1/8, PP: 206-226
- Jager, M. Meier, H.A.(2007). Does parent's economic, cultural, and social capital explain the social class effect on education attainment in the Scandinavian mobility regime? Social Science Research. No. 36, pp:719-744
- Lakon, C.M. Godette, D.C. Hipp, JR.(2008). Network-based approaches for measuring social capital, social capital and health, New York, PP:139-190
- 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. Vol. 70, pp: 700-710
- Putnam, R. D.(1995). bowling alone: america's Declining social capital. Journal of democracy. Vol. 6, pp: 65-78
- Rhod, J . Lok, P. (2008). An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer, Journal of workplace learning. Vol 20, pp: 245-258
- Righi, A. (2013). Measuring social capital: Official statistics initiatives in italy, Social and Behavioral sciences. Vol. 72, PP: 4-22

Analysis of Social Capital of Academic Members of Physical Education Faculties in Iran

Abolfazl Farahani¹, Loghman Keshavarz^{2*}
Hamid Ghasemi³, Nasrin Azizian⁴

(Received: 27 August 2013

Accepted: 08 March 2014)

Abstract

The purpose of this research was to analyze of social capitals of academic members of physical education faculties in Iran. Statistical population of this study included all of the faculty members of Iran's physical education colleges 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 model by application of AMOS Graphics V.18 software and SPSS.V.16 were used. Research findings showed that solidarity factor with coefficient of 0.85, trust and cooperation factors with coefficient of 0.77, mutual respect factor with coefficient of 0.74, participation factor with coefficient of 0.68, and social network factor with coefficient of 0.48 have the most effect at the social capital of faculty members of Iran's physical education colleges. Social capital is desirable among faculty members of Iran's physical education colleges.

Keywords

Social capital, Faculty Members, Physical education.

1. Professor in, Payame Noor University
2. Assistant Professor , Physical Education Payame Noor University
3. Assistant Professor, Physical Education Payame Noor University
4. Ph.D. candidate, Payame Noor University

Email: keshavarzlog@yahoo.com