

بررسی ابعاد و مدل سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی

شعله خداداد کاشی^۱؛ محمود گودرزی^۲

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۷/۲۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۹/۱۲)

چکیده

شناسایی عوامل سرمایه اجتماعی، اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی و طراحی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران اهداف غایی این پژوهش را می‌سازند. این پژوهش از نوع توصیفی بوده و جامعه مورد مطالعه کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. لذا، ابتدا مجموعه‌ای از سؤالات جمع‌آوری شد و با استفاده از آزمون تحلیل عاملی چهار عامل در پرسشنامه سرمایه اجتماعی شناسایی شد. این عوامل به ترتیب عبارت بودند از: اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی، اعتماد و روابط متقابل و مشارکت غیررسمی سازمانی. به منظور طراحی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت‌بدنی سه مدل بر اساس سه دیدگاه اجتماع‌گرا، شبکه‌ای و نهادی با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل آزمون شد. در نهایت مدل نهادی از شاخص‌های پرازش مناسب‌تری نسبت به مدل شبکه‌ای و اجتماع‌گرا در وزارت ورزش و جوانان برخوردار بود. میزان سرمایه اجتماعی از حد متوسط به شکل معنی‌داری پایین‌تر بود، امتیاز همه عامل‌ها به جز عامل رفتار شهروندی سازمانی پایین‌تر از حد متوسط بودند.

واژگان کلیدی: اجتماع‌گرا، تحلیل مسیر، سازمان‌های ورزشی، سرمایه اجتماعی سازمانی، شبکه‌ای، نهادی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. استادیار دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی (نویسنده مسئول) Sholeh.khodadad@kntu.ac.ir

۲. استاد دانشگاه تهران

مقدمه

اجتماعی را در سازمانها افزایش دهد. برپایی انجمنها و گروههای تخصصی در سازمانها می تواند هنجارها و ارزشهای تخصصی و حرفه‌ای را در اعضا پدید آورد و با راهبری مناسب می‌تواند هزینه‌های نظارت و سرپرستی رسمی را در سازمان کاهش دهد و از این گذشته، می‌توان با تقویت احساس وابستگی اعضا به یک گروه تخصصی و حرفه‌ای، سطح انگیزش و رشد فردی را نیز افزایش دهد. اگر به افراد متخصص و حرفه‌ای شرایط و امکانات مناسب داده شود، خود آنها زمینه‌های شبکه‌های ارتباطی میان خود را فراهم می‌آورند و با پدیدآوری هنجارهای حرفه‌ای کیفیت ارائه‌ی خدمات را افزایش می‌دهند. به سخن دیگر، سرمایه‌ی اجتماعی چکیده‌ی فرهنگ اجتماعی یا سازمانی، پایه گذارده بر اعتماد و مشارکت افراد است که وابستگی به آینده‌ای مشترک، مشارکت و اعتماد بین فردی و گروهی را تقویت کند. در این باره مدیران سازمانها با پدیدآوری نظام‌های مشارکتی، برگزاری مراسم و نشست‌های همگانی با کارکنان، پشتیبانی روانی از کارکنان و ایفای شایسته نقش رهبری می‌توانند در راستای غنی‌سازی فرهنگ سازمانی گام بردارند (از کیا و فیروزآبادی، ۱۳۸۲: ۷۲-۴۹).

لذا جهت بررسی عناصر سرمایه اجتماعی و تبیین مدلی جهت ارتقا آن جهت افزایش سرمایه اجتماعی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا به مدل‌های مختلفی می‌توان اشاره کرد. ناهاپیت و گوشال^۳ (۱۹۹۸) در مدل خود، با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه بعد: ساختاری، رابطه‌ای و شناختی جای می‌دهند. بعد ساختاری اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد. یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید؟ و بعد شناختی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. بعد رابطه‌ای توصیف‌کننده، نوع روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۶۶-۲۴۲).

استفاده بهینه از سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان برای تحقق اهداف بدون وجود شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که همراه با اعتماد و محبت، تعهد و شناخت باشد و موجب حفظ هنجارهای سازمانی شود امکان‌پذیر نخواهد بود (جاهد و همکاران، ۱۳۸۹: ۱). از دیدگاه ویلانوو و جوسا^۱ چنین پدیده‌ای سرمایه اجتماعی نام دارد، آن‌ها برای سرمایه اجتماعی ویژگی‌های مختلفی مانند، اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه را ذکر کرده‌اند. آن‌ها اعتقاد دارند سرمایه اجتماعی نمی‌تواند بدون یکی از این ویژگی‌ها وجود داشته باشد و نمی‌توان تصور کرد که سازمان بدون بعضی از این ویژگی‌ها بتواند کار کند (صادقی و بهامیریان، ۲۰۱۵: ۱۴۶-۱۳۹). سرمایه اجتماعی می‌تواند هزینه‌های تبادل و تعامل را در سازمان‌های مختلف کاهش دهد. امروزه، تخصصی شدن حرفه‌های مختلف به گونه‌ای است که دیگر شیوه‌های دیوان سالارانه در سرپرستی کارکنان متخصص نمی‌تواند پاسخ‌گوی نیازهای سازمان باشد؛ بنابراین می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (صالحی و مهرعلیزاده، ۱۳۸۴: ۲۶). با این حال، امروزه اکثر سازمان‌ها از بی‌اعتمادی، ارتباطات بسته و رسمیت بیش‌ازحد رنج می‌برند. لذا، لازم است تغییراتی در راستای اعتماد متقابل شخصی بیشتر، ارتباطات بازتر، انعطاف‌پذیری شخصی و سازمانی بیشتری ایجاد کرد (مورات^۲، ۲۰۰۷: ۱۶-۱۳). نقش تعیین‌کننده سرمایه‌ی اجتماعی در توسعه سازمانی نیازمند برنامه‌ریزی برای افزایش ذخیره این سرمایه است. بررسی‌های گوناگون نشان می‌دهد که برپایی گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی و حرفه‌ای در سازمانها، با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان می‌تواند سرمایه‌ی

1. Vilanov & Josa
2. Murat G

3. Nahapiet & Ghoshal

به نظر استون^۳ (۲۰۰۲) سرمایه اجتماعی شامل دو بعد می باشد. بعد اول، ساخت شبکه ها و ساختار روابط اجتماعی و بعد دوم، ساخت هنجارها و کیفیت روابط اجتماعی می باشد. ویژگی های سرمایه اجتماعی در بعد اول عبارتند از: نوع روابط، اندازه شبکه ها، ساختار درونی روابط، ساختار بیرونی روابط و سطح روابط. ویژگی های سرمایه اجتماعی در بعد دوم عبارتند از: هنجار اعتماد و هنجار، جبران (استون، ۲۰۰۲: ۱۴۶-۱۳۹). بانک جهانی (۲۰۰۸) مدل بانک جهانی سرمایه اجتماعی را در حوزه های: دارایی ها، مجاری و پیامدها ارائه می دهد. دارایی ها، ویژگی هایی هستند که محیط برای روابط اجتماعی فراهم می کند. مجاری یا کانال ها منابعی هستند که به وسیله دارایی های سرمایه اجتماعی در جامعه، برای تسهیل و افزایش بهره وری فعالیت و تلاش های جمعی به کار برده می شوند. همچنین پیامدها حوزه های اصلی برای کاربرد سرمایه اجتماعی در جوامع هستند (بانک جهانی^۴، ۲۰۰۸: ۳۲-۳۰).

به طور کلی، پژوهش در باب سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی را می توان در چهارچشم انداز مجزا دسته بندی کرد: دیدگاه اجتماعی گرا^۵، دیدگاه شبکه ای^۶، دیدگاه نهادی^۷ و دیدگاه هم افزایی^۸. دیدگاه اجتماعی گرا سرمایه اجتماعی را همان سازمان های محلی نظیر باشگاه ها، انجمن ها و گروه های مدنی می داند. اجتماع گرایان که به تعداد و تراکم عضویت ها در یک جامعه تکیه دارند، بر این باورند که سرمایه اجتماعی ذاتاً خوب است و مقدار بیشتر آن بهتر بوده و وجود آن همیشه یک تأثیر مثبت بر رفاه اجتماع دارد. با این وجود بسیاری از شیفنگان این دیدگاه به سرمایه اجتماعی نقطه ضعف مهم آن را نادیده می گیرند و آن هم زمانی است که سرمایه اجتماعی سازنده جای خود را به سرمایه اجتماعی منحرف بدهد که می تواند عوارض منفی بر اجتماع داشته باشد. در بسیاری از کشورهای آمریکای لاتین سطوح همبستگی بالای اجتماعی

فیضی (۱۳۸۵) پژوهشی در طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور انجام داده است. این پژوهش به آزمون مدل سرمایه اجتماعی (ناهایت و گوشال) پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباطات و اعتماد متقابل رابطه مستقیم با سرمایه اجتماعی دارند. متغیرهای بیرونی و عناصر رابطه ای (هنجارهای سازمانی و احساس تکلیف) و تمرکز شبکه (عناصر ساختاری) از طریق عوامل قانونی بر سرمایه اجتماعی تأثیر می گذارند. از هفت متغیر تشکیل دهنده عوامل رابطه ای، تأثیر چهار متغیر ارتباطات و اعتماد متقابل (به طور مستقیم) و هنجارهای سازمانی و احساس تکلیف (به طور غیرمستقیم) بر سرمایه اجتماعی دانشگاه به اثبات رسید. عوامل فناوری اطلاعاتی و ارتباطی نیز از طریق متغیر اعتماد متقابل بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است. تاترمن و ویدمن ولف^۱ به بررسی تسهیم اطلاعات در یک دانشگاه از طریق دیدگاه سرمایه اجتماعی پرداخته اند. آن ها سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را از طریق سه متغیر (هویت اجتماعی، اعتماد مؤثر، مشارکت و ارتباط شخصی) مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج نشان می دهند که تسهیم اطلاعات در میان بخش ها، شبکه های پیوسته محلی و شبکه های خارجی دانشگاه به طور مؤثر صورت می گیرد. در این محیط، پیش نیازهای اصلی برای سرمایه اجتماعی حضور دارند. مصاحبه شوندگان، تأکید اصلی روی بعضی از مشوق ها برای تسهیم اطلاعات داشته اند و همچنین به وضعیت کنونی یعنی عدم صداقت، رقابت برای کسب مقام، نداشتن حس تعلق به محیط کار و ... اعتراض داشتند (تاترمن و ویدمن ولف، ۲۰۰۷: ۵۳-۵۲). پاکستون^۲ ۱۹۹۹ در مدل خود سرمایه اجتماعی را متشکل از دو جز مختلف که هر کدام می تواند مستقل از دیگری عمل کند تعریف کرده است. مؤلفه های تعریف پاکستون عبارتند از: ۱- میزان پیوستگی های انجمنی در بین افراد یا ساختار شبکه های عینی و ۲- پیوندهای ذهنی بین افراد مشابه، یعنی پیوندهای میان افراد باید دارای ویژگی خاصی باشد، دوجانبه، مورد اعتماد و مستلزم احساس مثبت باشد.

3. Stone
4. World Bank
5. Communitarian
6. Network
7. Institutional
8. Synergy

1. Totterman, & Widen-Wulff
2. Paxton

انجمن‌ها حمایت می‌کنند قابل مشاهده است. استقرار یافتگی به ماهیت و گستره پیوندهای ارتباط‌دهنده شهروندان و مقامات دولتی اشاره دارد. آپوف^۴ (۱۹۹۲) در این دیدگاه بیان می‌کند: معمولان اقدامات از بالا به پایین برای ترویج و برای نهادینه کردن اقدامات از پایین به بالا نیاز است (شجاعی باغینی، ۱۳۸۷: ۴۲۸).

به نظر می‌رسد با توجه به تنوع مدل‌های موجود و همچنین تنوع ساختار زمینه‌ای سرمایه اجتماعی بررسی آن در حیطه سازمان‌های ورزشی ضروری می‌باشد، زیرا از نقطه نظر اهداف و شرایط زمینه‌ای با سازمان‌های دیگر متفاوت هستند. لذا با در نظر گرفتن تنوع در متغیرهای ارزیابی سرمایه اجتماعی و لزوم توجه به میزان آن در جوامع هدف این پژوهش آن است که با استخراج ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به بررسی آن در وزارت ورزش پرداخته و در نهایت مدل مناسب را به منظور ارتقاء سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش ارائه دهد. در این راستا سؤالات پژوهش عبارت‌اند از ۱. مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش کدامند؟ ۲. وضعیت سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش با عنایت به مؤلفه‌ها چگونه است؟ ۳. چه مدلی را می‌توان جهت بررسی وضعیت کنونی سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش ارائه داد؟

روش‌شناسی تحقیق

روش این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان تمام وقت وزارت ورزش و جوانان بود که تعداد آن‌ها در زمان انجام پژوهش حدود ۷۰۰ نفر بود. با توجه به اینکه توان دسترسی به تمام اعضای جامعه امکان‌پذیر بوده، توان تهیه فهرستی از تمامی اعضای جامعه - آماری امکان‌پذیر است، روش نمونه‌گیری هدفمند بوده و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم^۵ و با تأکید بر فرمول حجم نمونه کوکران، حجم نمونه تعداد ۲۹۹ نفر به - عنوان حجم نمونه مکفی در نظر گرفته شد. بدین ترتیب تعداد ۲۹۹ پرسشنامه در بین کارکنان سازمان تربیت بدنی توزیع گردید که از این تعداد ۴ پرسشنامه مخدوش بوده و از

جایگاه برجسته‌ای داند ولی به لحاظ اقتصادی همچنان محروم‌اند، چون فاقد منابع و دسترسی به قدرت هستند که برای تغییر قواعد بازی به سود خودشان به آن‌ها نیازمندند (نارایان^۱، ۱۹۹۹: ۷). دیدگاه شبکه‌ای سعی می‌کند که نقاط ضعف و قوت بحث سرمایه اجتماعی را توضیح دهد، این دیدگاه بر اهمیت انجمن‌های افقی و عمودی بین مردم و روابط بین این واحدهای سازمان یافته نظیر گروه‌های اجتماعی و شرکت‌ها، تأکید می‌کند. بر اساس اثر گرانووتر^۲ (۱۹۷۳)، این دیدگاه مؤید این است که پیوندهای قوی درون اجتماع، به خانواده‌ها و اجتماعات یک احساس هویت و هدف مشترک می‌دهد (استون، ۲۰۰۲: ۱۴۶-۱۳۹). این دیدگاه دو ویژگی شاخص دارد: اول اینکه سرمایه اجتماعی می‌تواند خدمات ارزشمند اجتماعی فراهم آورد، خدماتی مانند کمک‌های اضطراری؛ اما همان پیوندها هزینه‌هایی نیز در بردارد که می‌تواند مسائل غیراقتصادی فراوانی از جمله احساس وظیفه و تعهد اعضای همراه با پیامدهای منفی اقتصادی در پی داشته باشد (شجاعی باغینی، ۱۳۸۷: ۴۲۸)؛ بنابراین در این دیدگاه به ارتباطات بین فردی جهت خلق سرمایه اجتماعی توجه می‌کند. از منظر این دیدگاه نیروی حیاطی شبکه‌های اجتماعی و جامعه مدنی عمدتاً محصول بستر سیاسی، حقوقی و نهادی است. در این دیدگاه فساد فراگیر، کندی فلج‌کننده نظام اداری، سرکوب آزادی‌های مدنی و نابرابری گسترده و ناکامی در حفاظت از حقوق گسترده موانع عمده موفقیت محسوب می‌شود و در جامعه‌ای که این وضعیت حاکم است به ندرت تلاش‌های خیر خواهانه فردی با تشویق و سرمایه‌گذاری خارجی دیده می‌شود (شجاعی باغینی، ۱۳۸۷: ۴۲۸). دیدگاه هم‌افزایی تلاش دارد تا آنچه در دیدگاه شبکه‌ای و نهادی حاصل شده است را تلفیق کند. اوانز^۳ (۱۹۹۶) یکی از اولین صاحب‌نظران این دیدگاه این گونه نتیجه‌گیری کرده که هم‌افزایی بین اقدامات حکومت و شهروندان بر پایه "مکمل بودن" و "استقرار یافتگی" این دو است. مکمل بودن به روابط دو سویه بین بازیگران عمومی و خصوصی اشاره دارد و در چهارچوب قوانینی که از حقوق

4. Uphoff
±. Systematic Random

1. Narayan
2. Granovetter
3. Evans

نتایج بخش آمار توصیفی نشان داد که اکثریت نمونه‌های تحقیق (۱۵۴ نفر) یعنی ۵۲/۴ درصد «زن» و (۱۴۰ نفر) یعنی ۴۷/۶ درصد «مرد» می‌باشند. از نظر وضعیت تاهل اکثریت نمونه‌های تحقیق (۲۱۹ نفر) یعنی ۷۵/۵ درصد «متاهل» و (۷۱ نفر) یعنی ۲۴/۵ درصد «مجرد» می‌باشند. از نظر سنی اکثریت نمونه‌های تحقیق (۶۳ نفر) یعنی ۲۲ درصد در دامنه سنی «۲۶ تا ۳۰ سال»، (۶۳ نفر) یعنی ۲۲ درصد در دامنه سنی «۳۶ تا ۴۰ سال»، پس از آن (۵۴ نفر) یعنی ۱۸/۹ درصد در «۳۱ تا ۳۵ سال» و سپس (۴۸ نفر) یعنی ۱۶/۸ درصد «۴۱ تا ۴۵ سال» قرار داشتند. از نقطه نظر سابقه مدیریتی می‌توان مطرح نمود که اکثریت نمونه‌های تحقیق (۱۵۳ نفر) یعنی ۵۸/۴ درصد دارای سابقه مدیریت «نمی‌باشند»، پس از آن (۵۵ نفر) یعنی ۲۱ درصد «۱ تا ۵ سال» و سپس (۲۸ نفر) یعنی ۱۰/۷ درصد «۵/۱ تا ۱۰ سال» می‌باشند.

تبیین مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی از طریق نتایج تحلیل عاملی:

در این پژوهش با توجه به جدول ۱ تعداد عامل های موجود چهار عامل می باشد که نشان دهنده همبستگی بالای متغیرها می باشد. عامل اول با حدود ۲۵ درصد واریانس جمعی بیشترین میزان واریانس عامل ها را به خود اختصاص داده است.

جامعه آماری حذف شدند و تعداد ۲۹۵ پرسشنامه که به گونه ای کامل اجرا شده بودند به عنوان جامعه آماری مدنظر قرار گرفتند.

ابزار مورد استفاده پرسشنامه محقق ساخته بود که با ۴۴ گویه با طیف ۵ گزینه ای لیکرت، وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش را می سنجد. در زمینه اعتبار پرسشنامه نیز می توان مطرح نمود که پایایی پرسشنامه از روش الفا کرونباخ با اجرای پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوان بررسی شد و ضریب اعتبار پرسشنامه برابر ۰/۹۰ محاسبه گردید.

در مورد بررسی روایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی ابتدا در یک نمونه ۴۰ نفری از کارکنان وزارت ورزش و جوانان با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد و با استفاده از آزمون سنگریزه ۴ عامل برای چرخش انتخاب گردید. عامل های استخراج شده حدود ۵۰ درصد از واریانس را تبیین می کنند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس ورژن ۱۶، فراوانی، درصد، شاخص های پراکندگی و در بخش آمار استنباطی و مدل سازی: تحلیل عاملی با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس و رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده است.

یافته های تحقیق

جدول ۱. واریانس مربوط به عوامل سرمایه اجتماعی

مقادیر ویژه اولیه			عوامل
کلی	% از واریانس	% از واریانس جمعی	
۱۰,۹۶۹	۲۴,۹۳۰	۲۴,۹۳۰	۱
۳,۴۲۶	۷,۷۸۷	۳۲,۷۱۷	۲
۲,۰۶۱	۴,۶۶۴	۳۷,۴۰۱	۳
۱,۷۵۱	۳,۹۷۸	۴۱,۳۸۰	۴

نامگذاری شده و میزان هر یک در جداول زیر مشاهده می شود.

با استناد با نتایج تحلیل عاملی هر یک از شاخص ها ارزیابی سرمایه اجتماعی در یکی از عوامل بار بیشتری داشته اند. بعد از بررسی شاخص های هر عامل عوامل

جدول ۲. تی تک گروهی جهت بررسی وضعیت موجود کارمندان سازمان تربیت بدنی در زمینه گویه‌های مرتبط با «اعتماد به سازمان»، شهروندی سازمانی،

اعتماد و روابط متقابل و مشارکت

شماره سؤال	گویه	میانگین تجربی	میزان t	سطح معنی‌داری
۲	میزان توانمند فرض کردن همکاران	۱/۵۸	-۱۹/۹۴	۰/۰۰۱
۳	تایید صحت و سقم اخبار سازمان	۱/۸۴	-۱۸/۷۹	۰/۰۰۱
۴	اطمینان شما به صلاحیت و توانایی مدیران خود	۱/۸۸	-۱۹/۰۲	۰/۰۰۱
۱۷	تأثیر جو و فضای کاری در ایجاد روحیه جمعی	۲/۰۹	-۱۵/۴۳	۰/۰۰۱
۲۴	احترام مدیران به کارکنان به‌عنوان هم‌نوع	۱/۶۶	-۲۱/۰۹	۰/۰۰۱
۲۵	مدیران سازمان در حفاظت از منافع ارباب رجوع تلاش میکنند.	۲/۱۱	-۱۴/۴۰	۰/۰۰۱
۳۱	تذکر به افراد خاطی سازمان طبق مقررات	۲/۱۹	-۱۳/۴۹	۰/۰۰۱
۳۲	توجه کارکنان به هنجارهای اداری موجب پیشرفت آنان در سازمان می‌شود	۲/۶۴	-۵/۴۳	۰/۰۰۱
۳۳	بها دادن در این سازمان به نوآوری و خلاقیت	۱/۵۸	-۲۲/۵۷	۰/۰۰۱
۳۵	رفتار با ارباب رجوع به عدالت	۲/۲۰	-۱۴/۷۲	۰/۰۰۱
۳۶	ترجیح دادن مصلحت اکثر اعضای سازمان به مصلحت خود	۲/۰۷	-۱۴/۹۷	۰/۰۰۱
۳۷	احساس امنیت کردن، از کار کردن در این سازمان	۲/۲۸	-۱۰/۹۷	۰/۰۰۱
۳۸	احساس امنیت در سازمان هنگام بیان نظرات	۱/۹۶	-۱۵/۵۸	۰/۰۰۱
۴۱	رفتار با عدالت در سازمان چنانچه خطایی از من سر بزند	۱/۹۷	۱۷/۲۰	۰/۰۰۱
۴۳	قرار گرفتن به موقع اطلاعات مربوط به اهداف کوتاه مدت سازمان از طرف مدیران در اختیار کارکنان	۲/۲۶	-۱۰/۵۰	۰/۰۰۱
۴۴	افتخار به کار کردن در این سازمان	۱/۷۳	-۲۱/۸۱	۰/۰۰۱
کل	اعتماد به سازمان	۲/۰۱	-۲۳/۶۶	۰/۰۰۱
۸	احساس مسئولیت نسبت به مسائل و مشکلات سازمان	۲/۷۸	-۳/۸۳	۰/۰۰۱
۱۵	میزان صرف کردن زمان خود برای کمک به همکاران	۲/۸۸	-۲/۰۴	۰/۰۴۲
۱۶	چگونگی میزان صمیمیت شما با همکاران	۳/۰۳	۰/۷۱	۰/۴۷۶
۱۸	همکاری با همکارانی که به علت مشکلی نتوانند کار کنند	۳/۱۴	۲/۷۷	۰/۰۰۶
۲۳	تلاش برای آگاهی ارباب رجوع نسبت به کارشان	۳/۰۴	۰/۸۷	۰/۳۸۳
۲۶	مسئول دانستن خود در برابر سازمان	۳/۰۲	۰/۴۰	۰/۶۸۷
۲۷	حل کردن مشکل ارباب رجوع با روی خوش	۳/۲۹	۶/۳۴	۰/۰۰۱
۳۰	تمایل نداشتن به پذیرش مدیریت یک موسسه خدماتی که با منافع عامه مردم در تضاد است	۲/۹۱	-۱/۱۸	۰/۲۳۷
۳۹	پیگیری مسایل سازمانی که جنبه عام المنفعه دارد	۲/۲۱	-۱۳/۸۷	۰/۰۰۱
۴۲	من در رفتار اجتماعی خود مقید قانون هستم	۳/۰۸	۱/۷۴	۰/۰۸۲
کل	شهروندی سازمانی	۲/۹۴	-۱/۸۰	۰/۰۷۲
۱	اعتماد شما به همکاران خود	۲/۱۲	-۱۴/۳۹	۰/۰۰۱
۵	تماس داشتن در هفته گذشته چه میزان با همکاران نزدیک خود	۲/۲۸	-۱۱/۱۰	۰/۰۰۱
۱۰	اقدام قانونی در برابر رفتار غیر قانونی ارباب رجوع	۰/۹۲	-۳۱/۲۴	۰/۰۰۱
۱۲	پاسخگو بودن مسئولین نسبت به کارکنان	۱/۳۸	-۲۵/۰۴	۰/۰۰۱
۱۳	میزان تبادل نظر با مراجعین	۱/۸۶	-۱۹/۵۸	۰/۰۰۱
۱۹	صمیمی بودن ارتباط بین کارکنان و مدیران در این سازمان	۲/۱۸	-۱۲/۶۸	۰/۰۰۱
۲۰	هنگام نیاز مالی روی کمک همکارانم می‌توانم حساب کنم	۱/۸۹	-۱۵/۴۵	۰/۰۰۱
۲۱	هنگام نیاز به راهنمایی روی کمک همکارانم می‌توانم حساب کنم.	۲/۴۰	-۹/۷۱	۰/۰۰۱
کل	روابط متقابل و اعتماد	۱/۸۸	-۳۰/۱۲	۰/۰۰۱
۶	شرکت در رویدادهای سازمانی نظیر نمایشگاهها و نشست‌ها در شش ماه	۱/۵۹	-۲۱/۸۶	۰/۰۰۱

			گذشته	
۰/۰۰۱	-۲۳/۹۴	۱/۳۹	فعالیت در انجمن ها یا سازمان های غیررسمی در محل کار خود	۷
۰/۰۰۱	-۳/۸۳	۲/۷۸	مشارکت در فعالیت های مذهبی محیط کار	۸
۰/۰۰۱	-۱۳/۶۱	۲	داشتن مسئولیتی در یک انجمن یا سازمان غیررسمی	۲۲
۰/۰۰۱	-۱۴/۹۴	۱/۹۲	بیشتر تحقق اهداف سازمان را ترجیح میدهم تا عدهای از افراد جامعه	۲۸
۰/۰۰۱	-۸/۷۴	۲/۴۹	مشارکت داشتن در کارهای گروهی سازمان	۳۴
۰/۰۰۱	-۲۱/۰۶	۱/۶۳	شرکت در انتخابات مربوط به شرکت تعاونی های	۴۰
۰/۰۰۱	-۲۷/۸۴	۱/۹۷	مشارکت	کل
شماره سؤال	میزان	میانگین تجربی	گویه	
۰/۰۰۱	t			
۰/۰۰۱	-۱۹/۹۴	۱/۵۸	میزان توانمند فرض کردن همکارانتان	۲
۰/۰۰۱	-۱۸/۷۹	۱/۸۴	تایید صحت و سقم اخبار سازمان	۳
۰/۰۰۱	-۱۹/۰۲	۱/۸۸	اطمینان شما به صلاحیت و توانایی مدیران خود	۴
۰/۰۰۱	-۱۵/۴۳	۲/۰۹	تأثیر جو و فضای کاری در ایجاد روحیه جمعی	۱۷
۰/۰۰۱	-۲۱/۰۹	۱/۶۶	احترام مدیران به کارکنان به عنوان هموع	۲۴
۰/۰۰۱	-۱۴/۴۰	۲/۱۱	مدیران سازمان در حفاظت از منافع ارباب رجوع تلاش میکنند	۲۵
۰/۰۰۱	-۱۳/۴۹	۲/۱۹	تذکر به افراد خاطی سازمان طبق مقررات	۳۱
۰/۰۰۱	-۵/۴۳	۲/۶۴	توجه کارکنان به هنجارهای اداری موجب پیشرفت آنان در سازمان می شود	۳۲
۰/۰۰۱	-۲۲/۵۷	۱/۵۸	بها دادن در این سازمان به نوآوری و خلاقیت	۳۳
۰/۰۰۱	-۱۴/۷۲	۲/۲۰	رفتار با ارباب رجوع به عدالت	۳۵
۰/۰۰۱	-۱۴/۹۷	۲/۰۷	ترجیح دادن مصلحت اکثر اعضای سازمان به مصلحت خود	۳۶
۰/۰۰۱	-۱۰/۹۷	۲/۲۸	احساس امنیت کردن، از کار کردن در این سازمان	۳۷
۰/۰۰۱	-۱۵/۵۸	۱/۹۶	احساس امنیت در سازمان هنگام بیان نظرات	۳۸
۰/۰۰۱	۱۷/۲۰	۱/۹۷	رفتار با عدالت در سازمان چنانچه خطایی از من سر بزند	۴۱
۰/۰۰۱	-۱۰/۵۰	۲/۲۶	قرار گرفتن به موقع اطلاعات مربوط به اهداف کوتاه مدت سازمان از طرف مدیران در اختیار کارکنان	۴۳
۰/۰۰۱	-۲۱/۸۱	۱/۷۳	افتخار به کار کردن در این سازمان	۴۴
۰/۰۰۱	-۲۳/۶۶	۲/۰۱	اعتماد به سازمان	کل
۰/۰۰۱	-۳/۸۳	۲/۷۸	احساس مسئولیت نسبت به مسائل و مشکلات سازمان	۸
۰/۰۴۲	-۲/۰۴	۲/۸۸	میزان صرف کردن زمان خود برای کمک به همکاران	۱۵
۰/۴۷۶	۰/۷۱	۳/۰۳	چگونگی میزان صمیمیت شما با همکارانتان	۱۶
۰/۰۰۶	۲/۸۷	۳/۱۴	همکاری با همکارانی که به علت مشکلی نتوانند کار کنند	۱۸
۰/۳۸۳	۰/۸۷	۳/۰۴	تلاش برای آگاهی ارباب رجوع نسبت به کارشان	۲۳
۰/۶۸۷	۰/۴۰	۳/۰۲	مسئول دانستن خود در برابر سازمان	۲۶
۰/۰۰۱	۶/۳۴	۳/۲۹	حل کردن مشکل ارباب رجوع با روی خوش	۲۷
۰/۲۳۷	-۱/۱۸	۲/۹۱	تمایل نداشتن به پذیرش مدیریت یک موسسه خدماتی که با منافع عامه مردم در تضاد است	۳۰
۰/۰۰۱	-۱۳/۸۷	۲/۲۱	پیگیری مسایل سازمانی که جنبه عام المنفعه دارد	۳۹
۰/۰۸۲	۱/۷۴	۳/۰۸	من در رفتار اجتماعی خود مقید قانون هستم	۴۲
۰/۰۷۲	-۱/۸۰	۲/۹۴	شهروندی سازمانی	کل
۰/۰۰۱	-۱۴/۳۹	۲/۱۲	اعتماد شما به همکاران خود	۱
۰/۰۰۱	-۱۱/۱۰	۲/۲۸	تماس داشتن در هفته گذشته چه میزان با همکاران نزدیک خود	۵
۰/۰۰۱	-۳۱/۲۴	۰/۹۲	اقدام قانونی در برابر رفتار غیر قانونی ارباب رجوع	۱۰
۰/۰۰۱	-۲۵/۰۴	۱/۳۸	پاسخگو بودن مسئولین نسبت به کارکنان	۱۲
۰/۰۰۱	-۱۹/۵۸	۱/۸۶	میزان تبادل نظر با مراجعین	۱۳

۰/۰۰۱	-۱۲/۶۸	۲/۱۸	صمیمی بودن ارتباط بین کارکنان و مدیران در این سازمان	۱۹
۰/۰۰۱	-۱۵/۴۵	۱/۸۹	هنگام نیاز مالی روی کمک همکارانم می‌توانم حساب کنم	۲۰
۰/۰۰۱	-۹/۷۱	۲/۴۰	هنگام نیاز به راهنمایی روی کمک همکارانم می‌توانم حساب کنم.	۲۱
۰/۰۰۱	-۳۰/۱۲	۱/۸۸	روابط متقابل و اعتماد	کل
۰/۰۰۱	-۲۱/۸۶	۱/۵۹	شرکت در رویدادهای سازمانی نظیر نمایشگاهها و نشست‌ها در شش ماه گذشته	۶
۰/۰۰۱	-۲۳/۹۴	۱/۳۹	فعالیت در انجمن‌ها یا سازمان‌های غیررسمی در محل کار خود	۷
۰/۰۰۱	-۳/۸۳	۲/۷۸	مشارکت در فعالیت‌های مذهبی محیط کار	۸
۰/۰۰۱	-۱۳/۶۱	۲	داشتن مسئولیتی در یک انجمن یا سازمان غیررسمی	۲۲
۰/۰۰۱	-۱۴/۹۴	۱/۹۲	بیشتر تحقق اهداف سازمان را ترجیح میدهم تا عده‌ای از افراد جامعه	۲۸
۰/۰۰۱	-۸/۷۴	۲/۴۹	مشارکت داشتن در کارهای گروهی سازمان	۳۴
۰/۰۰۱	-۲۱/۰۶	۱/۶۳	شرکت در انتخابات مربوط به شرکت تعاونی‌های	۴۰
۰/۰۰۱	-۲۷/۸۴	۱/۹۷	مشارکت	کل

نشده است. از این رو، عنوان می‌شود که میزان «شهروندی سازمانی» در کارمندان سازمان تربیت‌بدنی در حد متوسط یا مورد انتظار است.

در عامل «اعتماد و روابط متقابل» می‌توان مطرح نمود با توجه به اینکه در تمامی مؤلفه‌ها میانگین تجربی پایین‌تر از میانگین نظری می‌باشد، میزان «روابط متقابل و اعتماد» در کارمندان سازمان تربیت‌بدنی پایین‌تر از حد متوسط است.

و در عامل مشارکت می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های خرده‌مقیاس «روابط متقابل و اعتماد» وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در تمامی مؤلفه‌ها میانگین تجربی پایین‌تر از میانگین نظری می‌باشد، عنوان می‌شود که میزان «روابط متقابل و اعتماد» در کارمندان سازمان تربیت‌بدنی پایین‌تر از حد متوسط است.

استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری جهت تبیین مدل سرمایه اجتماعی:

با توجه به ادبیات موضوع سرمایه اجتماعی، عامل اصلی سرمایه اجتماعی و تئوری‌های مختلف ایجاد سرمایه اجتماعی، در این تحقیق جهت تبیین مدل علت و معلولی سرمایه اجتماعی از طریق مدل آماری معادلات آماری ۴ مدل بررسی شد که شاخص‌های برازش هر یک از مدل‌ها در جدول ۳ آورده شده است.

با توجه به جدول ۲، با تاکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های خرده‌مقیاس «اعتماد به سازمان» وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در تمامی مؤلفه‌ها میانگین تجربی پایین‌تر از میانگین نظری می‌باشد، عنوان می‌شود که میزان «اعتماد به سازمان» در کارمندان سازمان تربیت‌بدنی پایین‌تر از حد متوسط یا مورد انتظار است.

همینطور در مورد عامل شهروندی سازمانی در مؤلفه‌های ۸، ۱۵، ۱۸، ۲۷ و ۳۹ وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در مؤلفه‌های ۱۸ و ۲۷ میانگین تجربی بالاتر از میانگین نظری می‌باشد، عنوان می‌شود که میزان «همکاری با همکارانی که به علت مشکلی نتوانند کار کنند» و «حل کردن مشکل ارباب رجوع با روی خوش» در کارمندان سازمان تربیت‌بدنی بالاتر از حد متوسط است.

در حالی که در مؤلفه‌ها ۸، ۱۵ و ۳۹ میانگین تجربی پایین‌تر از میانگین نظری می‌باشد و این مطلب بیانگر این است که میزان «احساس مسئولیت نسبت به مسائل و مشکلات سازمان»، «صرف کردن زمان خود برای کمک به همکاران» و «پیگیری مسایل سازمانی که جنبه عام‌المنفعه دارد» در کارمندان سازمان تربیت‌بدنی پایین‌تر از حد متوسط است. لازم به ذکر است که در مؤلفه‌های ۱۶، ۲۳، ۲۶، ۳۰، ۴۲ و کل تفاوت معنی‌داری بین میانگین نظری و میانگین‌های تجربی مشاهده

جدول ۳. شاخص های برازش چهار مدل آزمایشی تحقیق

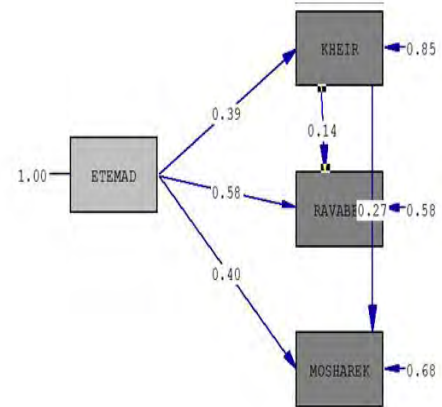
شاخص	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳	مدل ۴
متغیر ورودی	شهروندی	صنعت سازمانی	اعتماد و روابط	مشارکت
کای	۵۵۳۸۱۱	۸۴۸۸۴	۴۶۱۱۷	۵۴۱۷۵۱۱
درجه آزادی	۴	۴	۴	۴
معنی داری	۰	۰	۰	۰
آرام.اس.آی	۵۴۴۴۰	۷۵۱۴۰	۰۳۴۰	۴۴۴۰
سی.اف.آی	۴۵۴۰	۱۵۴۰	۰۷۴۰	۸۴۴۰
ای.جی.اف.آی	۴۴۴۰	۰۷۴۰	۵۴۴۰	۴۴۴۰
ار.ام.ار	۶۷۰۰۱	۴۱۴۸	۴۱۴۰	۶۱۴۰

در نهایت با استناد به نتایج جدول ۳ مدل دوم با داشتن این تحقیق برگزیده شد. در جدول ۴ ضرایب مسیر بین هر شاخص های برازش مناسب تر به عنوان مدل سرمایه اجتماعی یک از عامل ها و معنی داری آن ها مشخص شده است.

جدول ۴. ضرایب مسیر های اصلی و پیشنهادی مسیر مدل ۲

نتیجه	t-value	ضریب مسیر	
قبول	۷,۱۸	۰,۳۹	شهروندی سازمانی → اعتماد سازمانی
قبول	۱۴,۱۳	۰,۶۴	اعتماد و روابط → اعتماد سازمانی متقابل
قبول	۱۰,۰۶	۰,۵۱	مشارکت → اعتماد سازمانی
Chi-Square=۳۷,۳۷, df=۳, P-value=۰, RMSEA=۰,۱۹۸			
		۲۴,۶۳	شهروندی سازمانی → مشارکت
		۲۴,۶۳	مشارکت → خیر خواهی
		۲۴,۶۳	خیر خواهی → مشارکت
		۸,۲۳	اعتماد و روابط متقابل → مشارکت
		۸,۲۳	خیر خواهی → اعتماد و روابط متقابل
		۸,۲۳	خیر خواهی → مشارکت

درصد واریانس را عامل اعتماد سازمانی به خود اختصاص داده بود و بعد از آن به ترتیب عوامل شهروندی سازمانی، اعتماد متقابل و مشارکت قرار داشتند. نتیجه این تحقیق از نقطه نظر نوع عوامل و عامل اصلی سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد با تحقیق ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، فیضی (۱۳۸۵)، تاترمن و ویدمن، ولف پاکستون^۱ (۱۹۹۹) همخوانی داشت؛ زیرا در همه این مطالعات به عامل اعتماد به عنوان متغیر اصلی سرمایه اجتماعی اشاره شده بود اما تفاوت این مطالعه با مطالعات مذکور بخصوص دو مطالعه اول دیدگاه متفاوت آن‌ها نسبت به مقوله سرمایه اجتماعی است آن‌ها به متغیر اعتماد به عنوان یک متغیر ورودی سرمایه اجتماعی توجه داشته‌اند ولی در مطالعه حال حاضر عامل اعتماد به عنوان بخشی از سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شده. از طرف دیگر، از دیدگاه محققان دیگر از جمله استون به طور کلی سرمایه اجتماعی دارای دو بعد می باشد. بعد اول، ساخت شبکه‌ها و ساختار روابط اجتماعی و بعد دوم، ساخت هنجارها و کیفیت روابط اجتماعی می باشد. نکته اصلی در این تفاوت‌ها استفاده از روش‌های مختلف در تحقیق است و نقطه قوت تحقیق حال حاضر این است که ابزار این تحقیق چکیده‌ای از ابزار تحقیقات پیشین می باشد. به طور کلی در تمام تحقیقات سرمایه اجتماعی نمی‌توان عوامل سرمایه اجتماعی را بصورت مفاهیمی مجزا در نظر گرفت اما بدون تردید می‌توان قضاوت کرد که اعتماد بخش مهمی از مفهوم سرمایه اجتماعی را پوشش می دهد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۲-۱۰۹). در بیشتر پژوهش‌های انجام شده در سطح سازمان سرمایه اجتماعی به عوامل شناختی، رابط‌های و ساختاری تقسیم بندی می‌شود (نارایان^۲، ۱۹۹۹: ۷) که دلیل عمده تفاوت این تحقیق با مطالعه‌های دیگر استفاده از پرسشنامه تلفیقی می باشد.



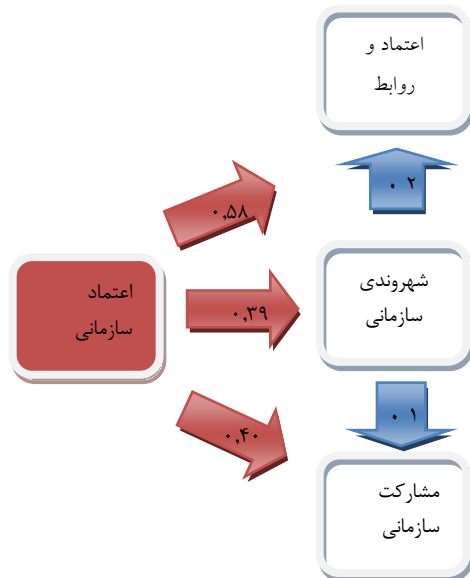
Chi-Square=1.79, df=1, P-value=0.18128, RMSEA=0.052

شکل ۱. مدل نهایی سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان

همانطور که در دیاگرام مدل مشخص شده است بین عامل اعتماد و عامل روابط متقابل بالاترین ضریب مسیر وجود دارد ($t=14,31$ ، $p=0,58$) به این معنی که افزایش اعتماد به سازمان میتواند بیشترین تاثیر را بر روی روابط متقابل بین افراد داشته باشد و از طرف دیگر عامل خیرخواهی که یک نوع خود ارزیابی می باشد، بیشترین تاثیر را بر روی مشارکت سازمانی می گذارد. همینطور عامل اعتماد به سازمان هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم از طریق خیرخواهی یا شهروندی سازمانی بر روی روابط متقابل موثر می باشد (غیر مستقیم = $0,05$)

بحث و نتیجه گیری

هدف نهایی این پژوهش پس از شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی، طراحی و تدوین مدل پیشنهادی برای شکل گیری سرمایه اجتماعی و اندازه گیری میزان آن در وزارت ورزش و جوانان بود این مطالعه در سال ۱۳۹۰ انجام شد؛ که با استناد با نتایج تحلیل عاملی ۴ عامل برای سرمایه اجتماعی سازمانی شناسایی شد. در این پژوهش با توجه به جدول ۱ تعداد عامل‌های موجود چهار می باشد که نشان دهنده ی همبستگی بالای متغیرها می باشد از آنجایی که هر قدر مقدار همبستگی داخلی بین متغیرها نزدیک تر باشد، تعداد عامل‌های پدید آمده کمتر خواهد بود (علیجانی، ۱۳۸۱: ۸۰). بیشترین



شکل ۲. مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت بدنی بر اساس دیدگاه نهادی

با این وجود در دیدگاه هم افزایی با تلفیق دو دیدگاه نهادی و شبکه‌ای اعتقاد دارد که نقش دولت و جامعه مدنی در تولید سرمایه اجتماعی نقشی تکمیل کننده است که به شرایط مربوط می شود. معمولاً اقدامات از بالا به پایین برای ترویج و برای نهادینه کردن، تداوم و توسعه اقدامات از پایین به بالا ضروری است (شجاعی باغینی، ۱۳۸۷: ۴۲۸). در این مطالعه بر اساس داده های جمع آوری شده مشخص شد از منظر سومین دیدگاه سرمایه اجتماعی که ما از آن به دیدگاه نهادی یاد میکنیم، نیروی حیاتی شبکه های اجتماعی و وزارت ورزش و جوانان عمدتاً محصول بستر سیاسی، حقوقی و نهادی سازمان مذکور است. بر خلاف آنکه دیدگاه اجتماعی گرا و دیدگاه شبکه‌ای عمدتاً سرمایه اجتماعی را به عنوان یک متغیر مستقل مطرح میکنند. استدلال این رویکرد این است که قابلیت گروه های اجتماعی برای اقدام در جهت منفعت جمعی بر پایه ی کیفیت نهاد های رسمی ای که این گروه ها را در خود جای داده اند تائید می شود (شجاعی باغینی، ۱۳۸۷: ۴۲۸)، این دیدگاه همچنان تاکید میکند که عملکرد خوب دولت و شرکت ها نیز تابعی از انسجام داخلی، اعتبار، شایستگی و پاسخگو بودن آنها در قبال جامعه است. در انتها مدل

هدف دوم این مطالعه اندازه گیری میزان سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان بود. با مراجعه به جدول ۲ و نگاهی به آخرین سطر مشخص می شود که وضعیت سرمایه اجتماعی سازمان از میانگین نظری ۳ کمی پایین تر است و این تفاوت معنی دار است. با رجوع به وضعیت ابعاد سرمایه اجتماعی یعنی جدول ۱ احتمال قبول این فرضیه که این وضعیت بیشتر ناشی از پایین بودن سطح اعتماد به سازمان، اعتماد و روابط متقابل و سپس مشارکت سازمانی است، افزایش می یابد؛ زیرا میانگین تجربی هر سه عامل از میانگین کیفی "۳" به میزان معنی داری پایین تر است. به طور کلی، میزان همه عوامل به جز عامل شهروندی سازمانی از حد میانگین به طور معنی داری پایین تر بود. در اکثر مطالعات داخلی از جمله تحقیق نصر اصفهانی و همکاران و نوابخش و فدوی سرمایه اجتماعی در حد متوسط متوسط ارزیابی شد که این نتیجه گویای وجود کاستی در وزارت ورزش می باشد، با این حال، شاید این دستاورد مربوط به بازه زمانی انجام مطالعه باشد (۱۳۹۰)، احتمالاً تبدیل سازمان تربیت بدنی به وزارت ورزش و جوانان تغییر و تحولات در بازه زمانی مذکور و قبل از آن موجب ایجاد بی اعتمادی در وزارت ورزش و جوانان شده بود.

مدل سرمایه اجتماعی سازمانی وزارت ورزش و جوانان:

در این تحقیق سه مدل بر اساس سه دیدگاه اجتماع گرا، دیدگاه شبکه‌ای، دیدگاه هم افزایی و دیدگاه نهادی بررسی شد.

شاخص های برازش مدل سوم کاملاً مورد قبول بود. مدل سوم نسبت به دو مدل قبلی از شاخص های برازش مطلوب تری در سازمان تربیت بدنی برخوردار بود، بنابراین "اعتماد سازمانی" به عنوان عامل اصلی توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت بدنی می باشد؛ و متغیر شهروندی سازمانی به عنوان یک متغیر که بیشتر به ویژگیهای شخصیتی مربوط می شود بر مشارکت سازمانی و اعتماد و روابط متقابل تاثیر می گذارد.

تخصصی و انجمن‌های تخصصی در داخل سازمان باعث افزایش سطح مشارکت افراد در سازمان می‌گردد زیرا با توجه به وضعیت مناسب رفتار شهروندی سازمانی در این سازمان زمینه لازم جهت افزایش سطح سرمایه اجتماعی موجود می‌باشد.

انجام مطالعات تجربی در حوزه موضوعی سرمایه اجتماعی بر مبنای رهیافت‌های نظری می‌تواند داده‌های علمی را تدراک ببیند که در عمل و اجرا مورد بهره‌برداری برنامه ریزان اجتماعی و فرهنگی قرار گیرد. در پژوهش انجام شده، تلاش محققان بر آن بوده تا با مبنای قرار دادن شاخص‌های سرمایه اجتماعی در مدل محققان مختلف (نواب بخش و فدوی، ۱۳۸۵: ۴۸-۱۳) مدلی ارائه شود تا از طریق آن سطح سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان افزایش یابد تا استفاده بهینه از سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان برای تحقق اهداف با هزینه کمتری تحقق یابد.

سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان در این مطالعه مدل سوم بر این اساس طراحی شد و متغیر اعتماد سازمانی به‌عنوان متغیر درون‌داد سیستم در نظر گرفته شد که متغیر فردی شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی نقش تکمیلی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی دارد.

در انتها به‌عنوان پیشنهادات برخاسته این مطالعه باید به این نکته اشاره شود که وزارت ورزش و جوانان در حال حاضر نیازمند بهبود سطح سرمایه اجتماعی است با توجه به مدل این پژوهش جهت ترویج سرمایه اجتماعی ابتدا نیاز است که از طریق شفاف‌سازی اهداف و فرایندها، قانون‌مداری، توجه به کارکنان و ذینفعان، افزایش کیفیت روابط بین همکاران و مدیران در فضای کاری، تذکر به افراد خاطی، شایسته‌سالاری، روش‌های قانونی اطلاع‌رسانی و جلوگیری از شایعه‌پراکنی اقدامات لازم به عمل آید زیرا این موارد همگی منجر به بهبود سطح اعتماد سازمانی در سازمان خواهد شد همچنین شکل‌گیری کمیته‌های

منابع

- از کیا مصطفی، فیروزآبادی احمد (۱۳۸۲). سرمایه اجتماعی و نقش آن در تشکلهای تولیدی. مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره پنجم، ۴، صص ۷۲-۴۹
- توسلی غلامعباس (۱۳۸۶). نظریه‌های جامعه‌شناختی. تهران: انتشارات سمت، ص ۲۴۷
- جاهد، حسینعلی و همکاران (۱۳۸۹). "روش‌های آموزشی موثر در حفظ و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها"، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیران آموزشی، تهران: ۱.
- حیدری تفرشی غلامحسین، یوسفی سعیدآبادی رضا؛ خدیو اسدالله (۱۳۸۱). نگرش نوین به نظریات سازمان و مدیریت در جهان امروز. تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه. چاپ اول. ص ۱۹۳.
- شجاعی‌باغینی محمدمهدی (۱۳۸۷). مبانی مفهومی سرمایه اجتماعی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی اجتماعی، چاپ دوم، ص ۴۲۸.
- صالحی ابراهیم و مهرعلیزاده یدالله (۱۳۸۴)، "تغییرات بازار کار، توسعه آموزش عالی و سرمایه اجتماعی"، مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، ص ۲۶.
- علیجانی بهلول (۱۳۸۱). اقلیم‌شناسی سینوپتیک. چاپ اول، تهران: انتشارات سمت. ص ۸۰
- فیضی طاهره و فقیهی ابولحسن (۱۳۸۵). "طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور". فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره ۱: ۴۸-۳۱.
- نصر اصفهانی و علی و همکاران (۱۳۹۰). "بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان". جامع‌شناسی کاربردی، شماره ۱: ۱۳۲-۱۰۹.

نواب بخش، مهرداد و فدوی، جمیله (۱۳۸۷). "بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و نقش آن در توسعه شهری". پژوهشنامه علوم اجتماعی، شماره ۱: ۴۵-۲۶.

هامانه، راضیه و همکاران (۱۳۹۱). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و میزان احساس امنیت اجتماعی در شهر یزد". فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، شماره ۲: ۱۵۶-۱۳۳.

Murat, G., (2007). "The Effect of communication on Knowledge sharing in organization". Journal of knowledge management practice, Vol. 7, No. 4, December, Available at: URL: <http://www.tlinc.com/articl133.htm>. pp: 13- 16.

Nahapiet, J., Ghoshal, S., (1998). "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage". Academy of Management Review, 23(2). P: 242-266.

Narayan, D., (1999). "Bonds and Bridges: social capital and poverty". Washington, D.C: World Bank, poverty Group. Available at: URL: <http://www.WorldBank.Org/poverty/spatial/library>. P: 7.

Tötterman, A.K., Widén-Wulff, G., (2007). "What a social capital perspective can bring to the understanding of information sharing in a university context". Information Research, 12(4), paper colis19, <http://informationr.net/ir/12-4/colis/colis19.html>, pp 52-53

Sadeghi, M., Bahamiryan, M., (2015). "Study the Relationship between Social Capital of Organization and Empowering Staff of Universities: A Case Study of Applied Science Centers of Kermanshah". TI Journals International Journal of Economy, Management and Social Sciences, Vol (4), No 2. P: 139-146.

Stone, W., (2002). "Measuring social capital: Toward a standard approach". Australian Institute of family studies Wollongong, available at: http://www.cjpe.ca/distribution/20021030_stone_wendy_hughes_jody.pdf. pp. 139-146

Widemann, K., Hennigs, D., (2006). "Corporate Social capital and corporate reputation", Available at <http://reputation.institutione.com/members/nyco6/Wdemannhening.pdf>. p:5-8

World Bank. (2008). "Thailand social capital Evaluation: A mixed Methods assessment of the social investment". Fund's impact on village social capital, available at: <http://sistere.sources.WorldBank.Arg/InThailand>. P: 30- 32



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی