

## مدل معادلات ساختاری عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی

سمیرا فیضی<sup>۱\*</sup>، سید محمد حسین رضوی<sup>۲</sup>، امیر منتظری<sup>۳</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۰۲)

### چکیده

هدف از این مطالعه، تعیین عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی کارکنان در سازمان های ورزشی بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود. به همین منظور کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند، با توجه به جدول نمونه گیری مورگان - کرجسای تعداد ۸۶ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین گردید. اطلاعات مورد نظر از طریق پرسش نامه سرمایه اجتماعی اکبری (۱۳۹۲) که شامل ۲۶ سؤال در ۷ عامل بود، جمع آوری گردید. روایی صوری و محتوایی پرسش نامه توسط گروهی از استادان صاحب نظر دانشگاهی بررسی و تأیید شد و در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ مقدار پایایی برابر با ۰/۸۷ محاسبه گردید. بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مدل معادلات ساختاری، عوامل توانمندسازی و آموزش، هویت، مشارکت و کار تیمی، تعهد، اعتماد، اطلاعات و آگاهی و کمک و هم یاری به ترتیب بیش ترین نقش و تأثیر را در شکل گیری سرمایه اجتماعی در سازمان داشتند ( $\chi^2[14]=36.741, P<.05; CFI=.94; GFI=.93; RMSEA=0.01$ ). از این رو سازمان های ورزشی می توانند به منظور حفظ و ارتقای جایگاه خود در جامعه، با اتخاذ راه کارهایی، زمینه بروز سرمایه اجتماعی را از طریق سرمایه گذاری در عوامل مؤثر به دست آمده در این مطالعه فراهم نمایند.

### واژگان کلیدی

منابع انسانی، سازمان های ورزشی، مشارکت، سرمایه اجتماعی، توانمندسازی.  
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

به نظر جامعه‌شناسان در ابتدای تشکیل هر نظام اجتماعی تأثیر روند روابط رو در روی افراد با یکدیگر در تشکیل حیات اجتماعی آن جامعه و ادامه آن دارای اهمیت است. بر پایه این روابط بود که دست‌یابی افراد به منافع و حمایت‌های متقابل نیز آسان‌گشت و با رشد جوامع، تغییراتی در روابط میان اشخاص حاصل شد که کنش افراد را تسهیل می‌ساخت که امروزه از آن روابط، به‌عنوان سرمایه اجتماعی یاد می‌کنند (Putnaum and Coleman, 1384). سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه اقتصادی و سرمایه انسانی به تازگی به مثابه متغیری تأثیرگذار در روند توسعه یافتگی شناخته شده است (Alvani and Shirvani, 1385). سرمایه اجتماعی طبق نظر بسیاری از اندیشمندان به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و از طریق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌گردد. سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی که ممکن است افراد، گروه‌ها و جوامع برای نیل به نتایج مطلوب آن را به کار گیرند، قلمداد می‌شود و آن مفهومی است که در بسیاری موارد توسط تحلیل‌گران اجتماعی برای توصیف طیف وسیعی از فرآیندهای اجتماعی به کار برده می‌شود و کمک می‌کند تا به درک این پرسش که چرا برخی افراد، گروه‌ها و طبقات مردم به نتایج سیاسی، اقتصادی و یا اجتماعی مثبت‌تری نسبت به دیگران نایل می‌شوند، منجر شود.

امروزه، سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند به‌طوری‌که در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها، اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی

مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند اما در عصر حاضر برای توسعه، بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی نیازمندیم و 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 (Zarea, 1391).

از دوران گذشته، توجه به سازمان‌ها به‌عنوان بازیگران اجتماعی و نیز دقت صاحب‌نظران به نیازها و مسایل اجتماعی مرتبط با سازمان، زمینه مساعدی را برای گسترش مفهوم سرمایه اجتماعی در حیطه سازمان ایجاد نموده است. سرمایه اجتماعی از یک منظر، پدیده‌ای مدیریتی است و برای آن ویژگی‌های گوناگونی تعریف شده که شامل اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها می‌باشد (Chenhall, 2010). سازمان‌هایی که دارای سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی هستند، احتمال دارد تا نسبت به رقبایشان که دارای سرمایه اجتماعی کم‌تری هستند، موفق‌تر باشند (Nahapiet, 1998). نقش تعیین‌کننده سرمایه اجتماعی در توسعه اجتماعی و سازمانی نیازمند برنامه‌ریزی برای افزایش ذخیره این سرمایه است (Prusak, 2001).

از سوی دیگر، بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف‌پذیری سازمان، مدیریت مناسب کنش گروهی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است. بنابراین، سرمایه اجتماعی می‌تواند عمل کرد سازمانی را ارتقا دهد (Bolino, 2002). سرمایه اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم از طریق ایجاد ارزش برای ذینفعان و هم از طریق ارتقای مهارت کارکنان مفید و سودمند است (Leana, 1999). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل پدیده‌هایی چون

ورزش و تربیت بدنی باید ابعاد اجتماعی و فرهنگی ورزش را در نظر گیرند و نقش‌ها و تأثیرهای حیاتی این پدیده اجتماعی را درک کنند و سعی در تقویت نظام تربیت بدنی و ورزش به‌سان یک نظام اجتماعی - فرهنگی مهم نمایند.

با این حال، اغلب مطالعات سرمایه اجتماعی در سطح محله‌ها و اجتماعات بررسی شده است، ولی این سؤال که آیا این مفهوم در محیط کار قابل بررسی است یا خیر، به تازگی مطرح شده است؛ منابع جدیدی از سرمایه اجتماعی را می‌توان در جایی یافت که افراد بیشتر زمان خود را در آن سپری می‌کنند (Szreter, 2004)، بنابراین محیط‌های کاری یکی از منابع بالقوه سرمایه اجتماعی اند. تحولات و پیشرفت‌های کمی و کیفی رویدادهای ورزشی از یک طرف و از طرف دیگر طبیعت مشارکت‌پذیری ورزش و تربیت بدنی موجب شده تا سازمان‌های ورزشی به‌عنوان حیطه‌ای برای خلق و توسعه سرمایه اجتماعی شناخته شوند (Jarvie, 2003). لذا با توجه به کارکردها و آثار سرمایه اجتماعی در یک جامعه از یک سو و گسترش اقبال عمومی به مشارکت ورزشی در سطوح مختلف آن (تفریحی تا حرفه‌ای) در دهه اخیر، مسأله اصلی این تحقیق، بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود تا از این طریق ضمن بررسی سرمایه اجتماعی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن، به خلق و توسعه سرمایه اجتماعی سازمان و به نوبه خود به ارتقای عمل کرد و اثربخشی سازمانی کمک نماید.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر بر حسب هدف کاربردی است و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع پیمایشی و از نظر روش تجزیه و تحلیل اطلاعات از نوع هم‌بستگی می‌باشد که در آن به دنبال بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی کارکنان می‌باشد. به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز عمدتاً از دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده

اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه‌های اجتماعی، احساس هویت گروهی و گروهی و احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی در یک سیستم اجتماعی دانست (Jackson, 2012). این نوع سرمایه به دلیل داشتن ویژگی‌های متمایز نسبت به دیگر سرمایه‌ها، خود را از آن‌ها جدا می‌نماید. لذا سازمان‌هایی که به این ویژگی‌ها توجه نمایند، بر مزیت رقابتی آن‌ها و در نتیجه موفقیت‌شان تأثیر خواهد گذاشت.

گرایش فزاینده به ورزش باعث پیدایش مسائل و موضوعاتی شده است که ذاتاً ماهیت اجتماعی دارند. از آنجا که نیازهای حقیقی مردم در واقع از لابه‌لای شرایط اجتماعی و اقتصادی سرچشمه می‌گیرد و این امر به ویژه در پی دگرگونی‌های ناشی از رهیافت‌های تغییر اجتماعی، عوامل انتقال فرهنگی، پیشرفت شگفت‌انگیز فناوری و تکامل شیوه‌های اطلاع‌رسانی نمایان‌تر است. از سوی دیگر، شکی نیست که میان ورزش و نیروهای گوناگون اجتماعی تأثیرات متقابلی وجود دارد. همچنان که از فواید اجتماعی ورزش بر می‌آید یکی از کارکردهای پنهان مشارکت ورزشی، ایجاد شبکه‌های دوستان و ایجاد پیوند و همبستگی بین افراد است که یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی است. ایده محوری سرمایه اجتماعی در واژه روابط خلاصه می‌شود. به این صورت که اعضای جامعه با برقراری تماس با یکدیگر و پایدار ساختن آن‌ها، قادر به همکاری با یکدیگر می‌شوند و به این طریق چیزهایی را کسب می‌کنند که به تنهایی قادر به کسب آن‌ها نمی‌باشند و یا با دشواری بسیار موفق به کسب آن‌ها می‌شوند. انسان‌ها از طریق مجموعه‌ای از شبکه‌ها به هم متصل می‌شوند و تمایل دارند که ارزش‌های مشترکی با سایر اعضای این شبکه‌ها داشته باشند. با گسترش شبکه‌ها، آن‌ها نوعی دارایی را تشکیل می‌دهند که می‌توان آن را به‌عنوان نوعی سرمایه تحت سرمایه اجتماعی مورد ملاحظه قرار داد (Nicholson, and Hoye, 2008). بنابراین مسؤولان

گرایش مرکزی و شاخص های پراکندگی) برای ارزیابی ویژگی های گروهیت شناختی و همچنین تعیین میزان اهمیت متغیرها مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل استنباطی یافته ها نیز از آزمون های آماری t یک نمونه ای و تحلیل مدل معادلات ساختاری از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و AMOS نسخه ۱۸ استفاده گردید.

### نتایج و یافته های تحقیق

بررسی ویژگی های گروهیت شناختی نمونه تحقیق حاکی از آن است که قسمت اعظم نمونه مورد بررسی در محدوده سنی ۳۰ سال و کمتر قرار دارند و مردان نسبت به زنان، تعداد بیشتری از نمونه را به خود اختصاص داده اند (۶۴/۴٪). علاوه بر این، بیشترین سابقه خدمت مربوط به طبقه ۵ تا ۱۰ سال بود که ۶۲٪ از کارکنان را شامل می شود. همچنین ۸۷٪ کارکنان متأهل و ۶۴/۶٪ آنان دارای مدرک لیسانس بودند و ۴۸/۱٪ کارمندان به صورت قراردادی مشغول به خدمت بودند (جدول ۱).

جدول ۱. ویژگی های گروهیت شناختی نمونه های تحقیق

ویژگی های گروهیت-شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زنان	۳۵/۴
	مردان	۶۴/۴
سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۶/۷
	۳۱ تا ۳۵ سال	۲۴/۱
	۳۶ تا ۴۰ سال	۲۱/۵
	۴۱ تا ۴۵ سال	۸/۹
	بیشتر از ۴۶ سال	۸/۹
وضعیت تأهل	مجرد	۲۹/۱
	متأهل	۷۰/۹

است. جامعه آماری تحقیق مورد نظر را کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی تشکیل می دادند؛ بر اساس اطلاعات به دست آمده، تعداد کارکنان ۱۱۰ نفر بود که با توجه به جدول نمونه گیری مورگان - کرجسای، تعداد نمونه ۸۶ نفر تعیین شد. پس از توزیع پرسش نامه ها ۷۹ کارمند پرسش نامه ها را تکمیل و باز پس دادند. در مجموع بیش از ۹۱٪ پرسش نامه های توزیع شده تکمیل و جمع آوری شدند.

ابزار مورد استفاده جهت اجرای تحقیق، پرسش نامه سرمایه اجتماعی اکبری (۱۳۹۲) بود که با روش تحلیل عاملی در حیطه ورزش اعتباریابی شده است. اطلاعات فردی کارکنان از قبیل سن، سابقه، جنسیت، وضعیت تأهل و میزان تحصیلات نیز طی بخشی از پرسش نامه مذکور جمع آوری شده است. پرسش نامه سرمایه اجتماعی شامل ۲۶ سؤال بوده که سؤالات ۱ تا ۴ مشارکت و کار تیمی، سؤالات ۵ تا ۹ تعهد، سؤالات ۱۰ تا ۱۴ کمک و همیاری، سؤالات ۱۵ تا ۱۷ اعتماد، سؤالات ۱۸ تا ۲۰ هویت، سؤالات ۲۱ و ۲۲ اطلاعات و آگاهی و سؤالات ۲۳ تا ۲۶ توانمندسازی و آموزش را می سنجد. سؤالات پرسش نامه بر اساس طیف پنج ارزشی لیکرت از بسیار زیاد (۵) تا بسیار کم (۱) ارزش گذاری شده بود. برای اطمینان از روایی محتوایی و صوری پرسش نامه و اندازه گیری دقیق مفاهیم مورد نظر، پرسش نامه بین هشت نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی توزیع گردید و نظریات و پیشنهادات آنان در ویرایش نهایی پرسش نامه لحاظ گردید. برای تعیین پایایی پرسش نامه ۲۵ نفر از افراد جامعه به صورت تصادفی انتخاب و اقدام به تکمیل پرسش نامه نمودند. بر این اساس ضریب پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ محاسبه شد.

روش های آمار استنباطی و نیز آمار توصیفی (شاخص های

نظری تحقیق (حاصل جمع نمره های نقاط طیف، تقسیم بر تعداد نقاط) میزان میانگین تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی کارکنان در سطح مطلوبی قرار دارد. لذا برای تصمیم گیری دقیق تر در این مورد، از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد، بر این اساس، تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی به جز بُعد کمک و همیاری، در سطحی بالاتر از سطح مطلوب قرار داشتند و میزان میانگین آنان با سطح مطلوب اختلاف معناداری داشت (جدول ۳).

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد سرمایه اجتماعی کارکنان

انحراف استاندارد	میانگین	ابعاد سرمایه اجتماعی
۰/۵۴	۴/۱۷	مشارکت و کار تیمی
۰/۵۹	۳/۸۶	تعهد
۰/۷۸	۳/۰۹	کمک و همیاری
۰/۷۴	۳/۲۶	اعتماد
۰/۶۲	۴/۱۲	هویت
۰/۵۸	۳/۹۶	اطلاعات و آگاهی
۰/۵۱	۴/۰۷	توانمندسازی و آموزش

جدول ۱. ویژگی های گروهیت شناختی نمونه های تحقیق

ویژگی های گروهیت-شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کار	۵ تا ۱۰ سال	۴۹
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵
	۱۵ تا ۲۰ سال	۷
	بیشتر از ۲۰ سال	۸
سطح تحصیلات	دیپلم	۸
	فوق دیپلم	۴
	لیسانس	۵۱
	فوق لیسانس	۱۶
وضعیت استخدامی	قراردادی	۳۸
	پیمانی	۸
	رسمی	۲۸
	غیره	۵

در میان ابعاد سرمایه اجتماعی، مشارکت و کار تیمی با میانگین  $۴/۱۷ \pm ۰/۵۴$  بیشترین اهمیت و عامل کمک و همیاری با میانگین  $۳/۰۹ \pm ۰/۷۸$  کمترین اهمیت را به خود اختصاص داده بود (جدول ۲). همچنین با توجه به میانگین

جدول ۳. نتایج آزمون t یک نمونه ای برای مقایسه میانگین ابعاد سرمایه اجتماعی با وضعیت مطلوب

مقدار آزمون = ۳				ابعاد سرمایه اجتماعی
اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار آماره آزمون (t)	
۱/۱۷	**۰/۰۰۱	۷۸	۱۹/۲۴	مشارکت و کار تیمی
۰/۸۶	**۰/۰۰۱	۷۸	۱۲/۸۷	تعهد
۰/۰۹	۰/۲۹۴	۷۸	۱/۰۵	کمک و همیاری
۰/۲۶	**۰/۰۰۲	۷۸	۳/۱۵	اعتماد
۱/۱۲	**۰/۰۰۱	۷۸	۱۵/۸۴	هویت
۰/۹۶	**۰/۰۰۱	۷۸	۱۴/۵۶	اطلاعات و آگاهی
۱/۰۷	**۰/۰۰۱	۷۸	۱۸/۶۲	توانمندسازی و آموزش

\*\* در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنادار است.

مدلی برای عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی کارکنان طراحی شد. در این روش، از معیارهای مختلف برازش مدل استفاده می شود (گودرزی، ۱۳۹۱)، در این تحقیق نیز

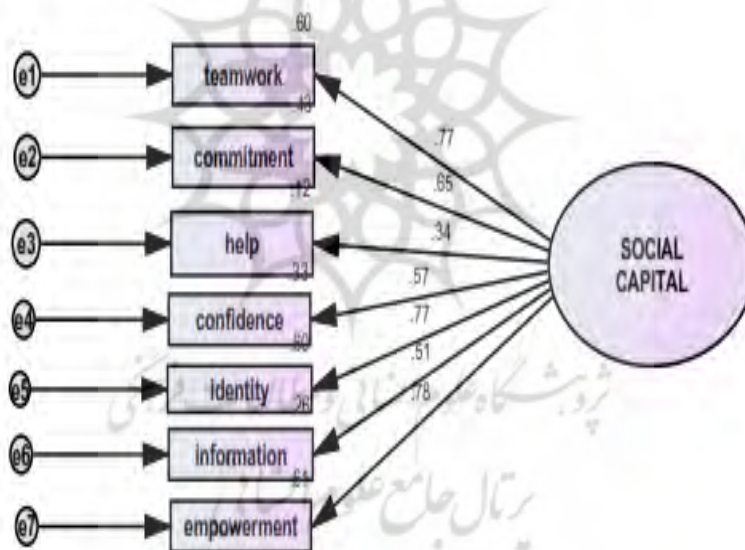
با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مهم ترین عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی مشخص گردید و بر اساس آن

NFI بزرگتر از ۰/۹ هستند که سطح رضایت بخش برازش مدل را نشان می دهند (جدول ۴).

شاخص های متعددی استفاده شده که نتایج آن را در جدول ۳ ملاحظه می کنید. تمامی شاخص های برازش، مدل را تأیید می کنند. به طور کلی، میزان GFI، CFI و

جدول ۴. شاخص های برازش مدل

شاخص برازش	امتیاز کسب شده
کای اسکوار ( $\chi^2$ )	۳۶/۷۴۱
درجه آزادی (df)	۱۴
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )	۲/۶۲۴
سطح معناداری	۰/۰۰۱
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۳۲
شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	۰/۹۴
شاخص برازش نرمال شده (NFI)	۰/۹۲۱
برآورد ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA)	۰/۰۱۴



Chi-Square\_36.741, df\_14, P-value\_0.001, RMSEA\_0.014

شکل ۱. مدل معادلات ساختاری عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی کارکنان

همیاری " با ضرایب اثر ۰/۷۸ و ۰/۳۴ به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی داشته اند (شکل ۱ و جدول ۵).

بعد از این که برازش مدل به طور منطقی با داده ها اثبات شد، معناداری اجزای مدل و روابط بین متغیرها نیز ارزیابی می شود. همان گونه که در شکل (۱) مشخص است، عامل "توانمندسازی و آموزش" و "کمک و

جدول ۵ - برآورد رگرسیونی ضرایب استاندارد شده به همراه آماره آزمون تی و سطح معناداری

سطح معناداری	مقدار تی	برآورد (ضریب تأثیر)	ارتباط بین متغیرها
** ۰/۰۰۱	۶/۷۵	۰/۷۸۳	سرمایه اجتماعی -- < توانمندسازی و آموزش
** ۰/۰۰۱	۶/۶۷	۰/۷۷۴	سرمایه اجتماعی -- < هویت
** ۰/۰۰۱	۶/۷۵	۰/۷۷۲	سرمایه اجتماعی -- < مشارکت و کار تیمی
** ۰/۰۰۱	۵/۵۹	۰/۶۵۴	سرمایه اجتماعی -- < تعهد
** ۰/۰۰۱	۴/۸۶	۰/۵۷۴	سرمایه اجتماعی -- < اعتماد
** ۰/۰۰۱	۴/۲۹	۰/۵۱	سرمایه اجتماعی -- < اطلاعات و آگاهی
** ۰/۰۰۴	۲/۸۶	۰/۳۴۴	سرمایه اجتماعی -- < کمک و همیاری

\*\* در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنادار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در شرایط متغیر و متحول کنونی، دستیابی به توسعه و پیشرفت مستلزم به کارگیری و بهره برداری بهینه از انواع سرمایه به ویژه سرمایه اجتماعی است. زیرا سرمایه اجتماعی ذخیره‌ای از حس اعتماد، همکاری و مشارکت در بین افراد یک گروه یا جامعه محسوب می‌شود که همانند یک ملات اجتماعی اعضای یک اجتماع را به هم متصل می‌کند و در عین حال همانند یک مایع اجتماعی، مبادلات میان آن‌ها را سریع، راحت و کم هزینه می‌نماید (Ranani, and Moayedfar, 1387; Bolino, William, and James, 2002). با این وصف، امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سایر سرمایه‌های فیزیکی و انسانی در نظام‌های اجتماعی ایفا می‌کند، به نحوی که در غیاب آن نه تنها سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند، بلکه پیمودن راه‌های توسعه و تکامل نیز ناهموار و دشوار می‌گردد (Baker, 1984). البته تحقق این مهم زمانی میسر می‌شود که مفهوم سرمایه اجتماعی، ابعاد و پیامدهای آن به خوبی شناسایی و درک شود که این امر مستلزم اتخاذ رویکردی جامع و کل‌نگر به این مفهوم و پیامدهای آن به صورت همزمان می‌باشد. از طرفی، کارکردگرایان از جمله کارکردهای اجتماعی ورزش را افزایش ارتباطات اجتماعی، کسب مهارت‌های اجتماعی و شکل‌گیری هویت اجتماعی افراد می‌دانند که این موارد از زیرشاخه

های سرمایه اجتماعی از نظر پاتنام می‌باشد. لذا در این پژوهش تلاش شد با گردآوری و الهام از مطالعات انجام شده پیرامون سرمایه اجتماعی و با اتخاذ رویکردی نظام‌مند، به شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در یک سازمان ورزشی، پرداخته شود تا بدین وسیله به محققان، صاحب‌نظران و مسئولان در درک، تبیین و پیش‌بینی جامع مفهوم سرمایه اجتماعی یاری رساند.

از دیدگاه پاسخ‌گویان، مشارکت و کار تیمی بیشترین اهمیت و عامل کمک و هم‌یاری کمترین اهمیت را به خود اختصاص داده بودند. این نتیجه نشان می‌دهد، کارکنان حاضر در این مطالعه به ارزش‌های گروه و تصمیم‌گیری‌های گروهی اهمیت بیشتری می‌دهند و در کارهای گروهی حضوری فعال و مؤثر دارند. بنابراین مدیران سازمان به منظور ارتقای سرمایه اجتماعی کارکنان خود باید به مشارکت و کار تیمی توجه ویژه‌ای داشته باشند و شرایط و فرایندهای تصمیم‌گیری گروهی و کار گروهی را ایجاد و یا تسهیل نمایند و محیطی را ایجاد کنند که کارکنان خود را عضوی از یک تیم کاری بدانند. از طرفی دیگر، سازمان مذکور باید تمام تلاش خود را به کارگیرد تا از وقوع عواملی که به مشارکت و کار تیمی افراد لطمه می‌زند، جلوگیری نماید. چرا که وجود هنجارهای اجتماعی و گروهی، یک الزام و التزامی میان افراد ایجاد می‌کند که منجر به تسهیل عمل گردد خواهد شد (Li,

(Chen, Liu, and Peng, 2012). تشکیل و تشویق گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان‌ها می‌تواند یکی از راه‌های مؤثر در تقویت مشارکت و کار تیمی کارکنان باشد. با تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های اجتماعی افراد هویت مشترکی پیدا کرده و زمینه همکاری‌های گروهی در آن‌ها تقویت می‌شود (De Clercq, Dimov, and Thongpapanl, 2013). همچنین اهمیت پایین عامل کمک و همیاری در این مطالعه، بیان‌گر این است که کارکنان به انجام فعالیت‌های داوطلبانه به منظور کمک به دیگران اهمیت چندانی نمی‌دهند، در واقع کارکنان در روند رفع مشکلات سازمان همکاری و مشارکتی خودجوش از خود نشان نمی‌دهند. همان‌طور که جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱) بیان می‌کنند، سازمان‌ها، بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خرد گروهی خود نیستند، زیرا در همکاری داوطلبانه، کارکنان کوشش و انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی‌های خود به نفع سازمان ابراز می‌کنند. در این حالت، معمولاً کارکنان از منافع شخصی خود می‌گذرند و مسئولیت‌پذیری در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند و باعث افزایش بهره‌وری، عمل‌کرد اثربخش، کاهش هزینه‌های نگهداری و بهبود خدمات به مشتریان در سازمان‌ها می‌شوند. بنابراین مدیران سازمان باید برای بهبود این عامل چاره‌ای بیاندیشند.

با توجه به مدل ساختاری به دست آمده در این مطالعه، به ترتیب عوامل توانمندسازی و آموزش؛ هویت؛ مشارکت و کار تیمی؛ تعهد؛ اعتماد؛ اطلاعات و آگاهی؛ و کمک و همیاری بیشترین اهمیت و تأثیر را در ایجاد و شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی داشتند. مشخص شدن عامل توانمندسازی و آموزش به عنوان مؤثرترین عامل در سرمایه اجتماعی کارکنان مبین این موضوع است که فرآیندهایی که افراد جامعه از طریق آن از نیازها و خواسته‌های خود آگاه می‌شوند و به واسطه این آگاهی، خوداتکایی و اعتماد به نفس لازم را برای برآورده کردن نیازهایشان به دست می‌آورند موجب تشکیل سرمایه اجتماعی می‌گردد. از این رو یکی از مؤثرترین راه‌های افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می‌تواند توجه به نیازها و خواسته‌های کارکنان و کمک به آنان برای آگاهی یافتن از نیازها و خواسته‌های آنان باشد. جکسون و دنیزی (۲۰۰۴) تأکید می‌کنند دانش رکن اصلی هر سازمانی در دنیای امروزی و مدیریت آن نیز بسیار مهم و حیاتی می‌باشد و تأثیر مثبتی نیز بر سرمایه اجتماعی دارد و سرمایه اجتماعی نیاز امروزه همه سازمان‌هاست. بنابراین توجه به توانمندسازی، آموزش و دانش کارکنان امری حیاتی در سازمان‌ها محسوب می‌شود که سازمان‌های ورزشی نیز از آن مستثنی نیستند. در بحث

تشکیل و تشویق گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان‌ها می‌تواند یکی از راه‌های مؤثر در تقویت مشارکت و کار تیمی کارکنان باشد. با تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های اجتماعی افراد هویت مشترکی پیدا کرده و زمینه همکاری‌های گروهی در آن‌ها تقویت می‌شود (De Clercq, Dimov, and Thongpapanl, 2013). همچنین اهمیت پایین عامل کمک و همیاری در این مطالعه، بیان‌گر این است که کارکنان به انجام فعالیت‌های داوطلبانه به منظور کمک به دیگران اهمیت چندانی نمی‌دهند، در واقع کارکنان در روند رفع مشکلات سازمان همکاری و مشارکتی خودجوش از خود نشان نمی‌دهند. همان‌طور که جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱) بیان می‌کنند، سازمان‌ها، بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خرد گروهی خود نیستند، زیرا در همکاری داوطلبانه، کارکنان کوشش و انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی‌های خود به نفع سازمان ابراز می‌کنند. در این حالت، معمولاً کارکنان از منافع شخصی خود می‌گذرند و مسئولیت‌پذیری در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند و باعث افزایش بهره‌وری، عمل‌کرد اثربخش، کاهش هزینه‌های نگهداری و بهبود خدمات به مشتریان در سازمان‌ها می‌شوند. بنابراین مدیران سازمان باید برای بهبود این عامل چاره‌ای بیاندیشند. آنچه یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، آن است که به جز بُعد کمک و همیاری تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی، در سطحی بالاتر از سطح مطلوب قرار داشتند، این نتیجه نشان‌دهنده میزان مناسب و مطلوب سرمایه اجتماعی در بین کارکنان شرکت کننده در این مطالعه می‌باشد. با توجه به پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق‌تر خواهند بود (Nahapiet, 2008).



مشارکت و کار تیمی باشد. این کار به نوبه خود، باعث ایجاد شبکه های ارتباطی در درون سازمان و شکل گیری سرمایه اجتماعی می شود.

عامل تعهد، چهارمین عاملی است که در شکل گیری سرمایه اجتماعی کارکنان نقش مؤثری دارد، مفهوم این عامل به احساس تعهدی بر می گردد که افراد در قبال منافع، خدمات و آموزه هایی که از سازمان خود دریافت نموده اند، دارند. از این رو، سازمان ها برای ایجاد و یا ارتقاء سرمایه اجتماعی، باید منافع و خدماتی را برای کارکنان خود فراهم کنند و نیز آموزش های مورد نیاز کارکنان را به آنان ارائه دهند. همچنین ایجاد روابط مملو از اعتماد و احترام متقابل و احساس یگانگی و انسجام و صمیمیت و روابط تبادلی مثبت می تواند منجر به ارتقاء عامل تعهد در سازمان و افزایش سرمایه اجتماعی گردد. در واقع تعهد منتج از اتفاقاتی است که در دوران کاری کارکنان با افراد و سازمان ایجاد می شود. بر اساس پژوهش های انجام گرفته، افراد متعهد، به سازمان احساس تعلق بیشتری دارند و به تعقیب اهداف سازمان و انجام فعالیت های آن - نه فقط در چارچوب قراردادهای رسمی، بلکه فراتر از آن - تمایل نشان می دهند و مایلند که به عنوان عضوی از سازمان به رابطه خود با سازمان ادامه دهند (Akbari, 1392). بر اساس یک رابطه تبادلی، وقتی یک سازمانی برای کارکنان خود، طیف گسترده ای از منابع، از جمله موقعیت و مرتبه اجتماعی و حمایت شخصی را فراهم می کند، کارکنان، این منابع را با وفاداری و تعهد بیشتر خود به سازمان جبران می کنند و این به نوبه خود منجر به افزایش و شکل گیری سرمایه اجتماعی در سازمان می شود.

یکی دیگر از عوامل مؤثر در شکل گیری سرمایه اجتماعی در سازمان، عامل اعتماد بود. این عامل نشان دهنده میزان اعتماد در فضای تعاملات میان افراد است و در برگیرنده اعتماد به دوستان و همکاران می باشد و در حالت

سرمایه اجتماعی هدف کلی در واقع توانمند ساختن و فعلیت بخشیدن به توان افراد در قالب تشکلهای و شبکه فعالیت های اجتماعی است؛ بنابراین چالش اصلی، چالش نیروی انسانی دانا و توانا است (Akbari, 1392) زیرا منابع انسانی، نقشی اساسی در رشد، پویایی و بالندگی و یا شکست و نابودی سازمان ها دارند و سازمان هایی که موفقیت های چشمگیری داشته اند، توجه به این موضوع را، سرلوحه کارهای خویش قرار داده اند.

دومین عامل مؤثر در شکل گیری سرمایه اجتماعی در سازمان عامل هویت بود. این عامل اشاره به هنجارها و ارزش ها دارد. بر این اساس ارزش ها و بینش های مشترک بین کارکنان و توانایی آنان در کار با دیگران یکی دیگر از موارد مهم و مؤثر در ایجاد سرمایه اجتماعی محسوب می شوند. این عامل در سطح خرد و میانی با زیرساخت های ارزشی و تعاملی سازمان در ارتباط است و در سطح کلان به زیر ساخت های مرادده ای و ارتباط اجتماعی، ارتباط دارد (Alvani and Shirvani, 1385). همچنین اکبری (۱۳۹۲) نیز بیان می کند، از طریق فرایند هویت سازی می توان به نوعی به سرمایه اجتماعی دست یافت و زمانی که این فرایند ایجاد می شود، شانس تبادل اطلاعات و ارزیابی صحیح آن ها نیز افزایش پیدا می کند. این فرایند می تواند منتج از عضویت فرد در گروه باشد. هویت با گروه، موجب افزایش نتایج و فرایندهای گروهی می شود.

سومین عامل تأثیرگذار در شکل گیری سرمایه اجتماعی، عامل مشارکت و کار تیمی بود. این عامل، کنشی هدفمند، ارادی و اختیاری بین کنشگر و محیط اجتماعی است. مشارکت و کار تیمی، منجر به ایجاد رضایت برای فرد می شود و هم عامل شکل دهی به روابط و سازنده شبکه های حمایتی بالقوه است (Onyx and Leonard, 2009). استفاده از سیستم جبران خدماتی که به کارهای تیمی و گروهی به جای افراد پاداش می دهد، می تواند یکی از راه کارهای تشویق و ترغیب کارکنان به

ایده ها و نظریات کارکنان خود، علاوه بر رفع مشکلات سازمانی، همیاری وسیع تر آنان را فراهم نمایند تا از این طریق یک گام به ایجاد و یا ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان نزدیک تر شوند. بنابراین با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه و بر اساس مدل ساختاری، می توان عوامل مؤثر در شکل گیری سرمایه اجتماعی را به صورت شکل ذیل نشان داد (شکل ۲).



بر همین اساس، سازمان های ورزشی برای این که بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ کنند و آن را ارتقا دهند باید با اتخاذ راهکارهایی، زمینه بروز سرمایه اجتماعی را از طریق سرمایه-گذاری در عوامل توانمندسازی و آموزش، هویت، مشارکت و کار تیمی، تعهد، اعتماد، اطلاعات و آگاهی و کمک و همیاری کارکنان فراهم نمایند تا از مواهب آن که همان جو اعتماد و اطمینان، همدلی و همکاری و فداکاری و وجدان کاری است بهره مند گردند و با مدد این قابلیت ها، مزیت سازمانی پایداری را برای خود ایجاد کنند.

کلی میزان اعتماد موجود در کل سازمان را نشان می دهد. به گفته دن-ناگی (۲۰۱۳)، اعتماد زمینه ساز مشارکت، همکاری، تعاملات و کنش های گروهی میان اعضاء در گروه های اجتماعی شده و منجر به گسترش و تسهیل روابط اجتماعی فرد با سایر افراد جامعه می شود. اگر کارکنان احساس نمایند که سازمان به آن ها احترام می گذارد، به آن ها بها می دهد و از کوشش های آنان برای تحقق اهداف سازمان سپاسگزاری می کند، آنان این شیوه رفتاری سازمان را با رابطه تبادلی مملو از اعتماد و تعهد به سازمان جبران می کنند، که این به نوبه خود، نشانه ای از شکل گیری سرمایه اجتماعی در سازمان است.

عامل اطلاعات و آگاهی، ششمین عامل مؤثر در ایجاد سرمایه اجتماعی بود، این عامل نشان می دهد، مجموعه افکار، عقاید و حساسیت کارکنان نسبت به زندگی و توجه به هر آنچه که در وسیع ترین معنا به امور عمومی، اعم از سیاسی و یا اجتماعی مربوط می شود، در شکل گیری سرمایه اجتماعی کارکنان و سازمان نقش مؤثری دارد. دن ناگی (۲۰۱۳) اطلاعات و آگاهی را از شرط های لازم جهت مشارکت می داند. آگاهی و دانایی یک گروه به مراتب بیش از آگاهی و دانایی هر فرد است.

آخرین عاملی که نقش مؤثری در شکل گیری سرمایه اجتماعی در کارکنان داشت، عامل کمک و همیاری بود. هر چند این عامل به نسبت عوامل دیگر، تأثیر و نقش کمتری در شکل گیری سرمایه اجتماعی در سازمان دارد، ولی با این وجود، سازمان ها می توانند با بهره گیری از

## منابع

- Akbari, A. (1392). Examining social capital of volunteers and non volunteers in the University athletic associations. Unpublished Master of Science thesis, University of Shahrood.
- Alvani, M., & Shirvani, A. R. (1385). Social Capital (Concepts, Theories and Applications). Mani, Tehran.
- Baker, W. E. (1984). The Social Structure of a National Securities Market. American Journal of Social Dynamics of Financial Market, Greenwich. Conn: JIP press.

- Bolino, M. C., William, H. T. & James, M. B. (2002). Citizenship Behaviour and Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, 27(°), 505-522.
- Chenhall, R. H., Hall, M., & Smith, D. (2010). Social capital and management control systems: A study of a non-government organization. *Accounting, organizations and Society*, 35(8), 737-756.
- De Clercq, D., Dimov, D., & Thongpapanl, N. T. (2013). Organizational social capital, formalization, and internal knowledge sharing in entrepreneurial orientation formation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 505 - 437.
- Dén - Nagy, I. (2013). Trust and Social Capital Research in Hungarian Economic Sociology, 1995-2012: A Literature Review. *Corvinus Journal Of Sociology and Social Policy*, 4, 113-127.
- Goodarzi, M., Nazari, R., & Ehsani, M. (1391). Structural Equation Modeling of the influence of communication skills on Management skills between sport managers. *Applied Research of Sport Management and Biology*, 1(1), 11-20.
- Jackson, M. O., Rodriguez-Barraquer, T., & Tan, X. (2012). Social capital and social quilts: Network patterns of favor exchange. *The American Economic Review*, 102(5), 1857-1897.
- Jackson, S., Hitt, M. and DeNisi, A. (Eds) (2004). *Managing Knowledge for Sustained Competitive Advantage: Designing Strategies for Effective HRM*. Jossey Bass, and San Francisco, CA.
- Jahangiri, A., Qopranlou, M., & Hajzadeh, M. (1391). The Relation between Social Capital and Organizational Citizenship Behavior. *Faslnameh - motaleate jame shenakhti javanan*, 3(8), 83-98.
- Jarvie, G. (2003). Communitarianism, sport and social capital. *University of Stirling. UK, International Review for the sociology of sport*, 38(2), 139-153.
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of management review*, 24(3), 538-555.
- Li, Y., Chen, H., Liu, Y., & Peng, M. W. (2012). Managerial ties, organizational learning, and opportunity capture: A social capital perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-21.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, Intellectual capital & the organizational advantage. *Academy of management Review*, 23(2), 242-260.
- Nicholson, M., & Hoye, R. (2008). *Sport and Social Capital*. 1st edition, Published by Elsevier Ltd.
- Onyx, J. Leonard, R. (2009). The relationship between formal and informal volunteering: A social capital framework. *ISTR Fifth International Conference*.
- Prusak, L., & Cohen, D. (2001). How to invest in social capital. *Harvard Business Review*, 79(6), 86-97.
- Putnaum, R., & Coleman, J. (1384). *Social Capital, Trust, Democracy, and Development*. Translate by Kian, T., Shirazeh Publication.
- Ranani, M., & Moayedfar, R. (1387). Social Capital and Economic Performance: Comparative Analysis of Iran's Provinces. *Quarterly Journal of Management and Development Process*, 68 and 69, 79-106.
- Szreter, S., & Woolcock, M. (2004). Health by association? Social capital, social theory, and the political economy of public health. *International Journal of Epidemiology*, 33(4), 650-667.
- Zarea, H. (1391). Organizational Citizenship Behaviors and Their Relationship to Social Capital in Public Organizations of Qom Province. *Iranian Journal of Management Studies*, 5(1), 79-96.

## Structural equation modeling of factors affecting employee's social capital of general office of sport and youth of Khorasan Razavi

Samira Feizi<sup>1\*</sup>, Mohammad Hosein Razavi<sup>2</sup>, Amir Montazeri<sup>3</sup>

(Received: 09 April 2014

Accepted: 23 June 2014)

### Abstract

This study aims to determine the factors affecting the social capital of employees in the sport organization. The method applied in this research was descriptive – correlation. The statistical population consisted of employees in general office of sport and youth of Khorasan Razavi Province. Based on Morgan and Krejcie's sample size table, 86 employees as the sample population were considered (n=86). The research Instrument was the "social capital questionnaire" (Akbari, 2012) comprised 26 items with 7 factors. The content and face validity of the questionnaire was confirmed by expert university panel. Cronbach's alpha coefficient was used to test the reliability of the questionnaires in pilot study. The reliability of questionnaire was 0.87. The result of structural equation modeling analysis showed that factors of empowerment and education, identity, co-ownership and teamwork, commitment, trust, information and knowledge, help and assistance had the highest impact in the form of social capital respectively ( $\chi^2[14]=36.741, P<.05; CFI=.94; GFI=.93; RMSEA=0.01$ ). Therefore Sport organizations to maintain and promotion its position in society, can Invest in the factors obtained in this study in order to provide the social capital.

### Keywords

Human resource, Sport organization, co-ownership, social capital, empowerment.

---

1-Ph.D. candidate in Sport Management, Shomal University

2-Associate Professor of sport management, University of Mazandaran

3-Ph.D. candidate in Sport Management, Ferdowsi University of Mashhad

Email: ariasport20@yahoo.com