

تحليل و مقایسه سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران

دکتر ابولفضل فراهانی - استاد گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

Abolfazl Farahani Professor of PESS* at Payame Noor University

دکتر لقمان کشاورز - استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

Loghman Keshavarz Assistant Professor of PESS at Payame Noor University

دکتر حمید قاسمی - استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

Hamid Ghasemi Assistant Professor of PESS at Payame Noor University

نسرین عزیزیان کهن - استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه محقق اردبیلی

Nasrin Azizian Kohan Assistant Professor of PESS at university of Mohaghegh Ardabilh

نویسنده مسئول: نسرین عزیزیان کهن - عضو هیئت علمی دانشگاه محقق اردبیلی

اردبیل - شهرک آزادی - خیابان مولوی - بلوک 6 کوچه 3 - پلاک 58

nasrinazizian@yahoo.com

تلفن: 09141520756

0451-7726644

تحلیل و مقایسه سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تحلیل و مقایسه سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران بود. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی و آزاد کشور در سال 1392 بود (N=520) که بر مبنای جدول مورگان 220 نفر به طور تصادفی - طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته 33 سؤالی استفاده شد. روایی پرسشنامه به تایید 15 نفر از متخصصین مدیریت ورزشی رسید و پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی با 30 آزمودنی از طریق آلفای کرونباخ 0/93 محاسبه شد. برای تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنف، t تک گروهی، معادلات ساختاری، آزمون هموجنتی و تی دو هتلینگ با کمک دو نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که به ترتیب شش عامل انسجام و همبستگی با بار عاملی 0/85، اعتماد، تعاون و همکاری با بارعاملی 0/77، همدلی و احترام متقابل با بارعاملی 0/74، مشارکت با بار عاملی 0/68 و شبکه های اجتماعی با بار عاملی 0/48 بر سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران نقش دارند. میزان سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی در حد مطلوب قرار دارد. همچنین بین میانگین سرمایه اجتماعی دو گروه اعضای هیات علمی دانشگاه دولتی و آزاد از نظر آماری تفاوت معناداری وجود ندارد (P=0/489 و F=0/91).

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، اعضای هیئت علمی، تربیت بدنی

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

The purpose of this research was to analyze of the social capital of faculty members of Iran's physical education college. Statistical population of this study included all of the faculty members of Iran's physical education college in 2013 (N=520). On the basis of Morgan table, 220 persons were stratified randomly selected of research samples. To achieve the research goals, researcher made questionnaire with 33 questions was used. Validity of questionnaire was confirmed by 15 experts and its reliability was studied in a preliminary study with 30 subjects and calculated as 0.93 respectively. For data analysis the descriptive statistics and inferential statistics methods, including Kolmogorov- Smirnov, Single sample T-student test, and the method of structural equations model and T2 hotelling test 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 college. Social capital is desirable among faculty members of Iran's physical education college. Results showed no significant difference in the social capital between faculty members of Iran's state and azad physical education colleges.(F=0.91, P=0.489)

Keywords: Social capital, Faculty Members, Physical education

سرمایه اجتماعی^۱ مجموعه ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به صورت بالقوه در روابط اجتماعی گروه ها و در سازمان-های اجتماعی وجود دارد. برخی از این ذخایر که گاه از آنها به عنوان ارزش های اجتماعی نیز یاد می شود 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 می سازد و بدین وسیله آنان را در رسیدن به اهداف مشترک اجتماعی کمک می کند (ذاکری، صفرزاده، 145:1389). سرمایه اجتماعی اساسا در دهه 1990 مفهوم مهمی شد و در رشته های علوم اجتماعی مورد توجه بسیاری قرار گرفت و عده زیادی از جامعه شناسان، علمای سیاسی و اقتصاددانان برای یافتن سوالات متعددی که در رشته خود با آن مواجه بودند؛ به مفهوم سرمایه اجتماعی متوسل شدند. در این راستا کلمن^۲ واژه سرمایه اجتماعی را برای اشاره به آن دسته از روابط اجتماعی و هنجارهایی که باعث بالا رفتن کارایی افراد و گروه ها می شوند؛ وارد علوم اجتماعی کرد و سپس اندیشمندان دیگری مانند پوتنام^۳ و فوکویاما^۴ آن را در تبیین پدیده های گوناگون اجتماعی در سطح جامعه، مورد استفاده قرار دادند (کلمن، 95:1998 و فوکویاما، 313:1999). همچنین رابرت پوتنام در آثار مختلف سرمایه اجتماعی را به عنوان شبکه های 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 می کنند؛ توجه دارد (پوتنام، 65:1995). سرمایه اجتماعی می تواند بر عملکرد افراد، کیفیت زندگی و برداشتی که از آن دارند تاثیر 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 مجموعه ای از نهادها، عادات، منش ها، شیوه های زبانی، مدارک آموزشی، ذوق و سلیقه ها و شیوه های زندگی که به طور غیر رسمی بین افراد شایع است؛ تعریف می شود. 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، 719:2007). چنین عامل نامحسوسی بر این ایده استوار است که روابط اجتماعی دارای ارزش هستند. بر طبق نظر برت^۶ سرمایه اجتماعی به ارزش های جمعی و گرایش هایی که از شبکه های اجتماعی نشات می گیرد؛ اشاره دارد (گویال^۷، 206:2007). لاکن، گودته و هیپ^۸ نیز معتقدند سرمایه اجتماعی واژه ای برای بیان منابع و روش های اجرایی تحلیل های اجتماعی است (لاکن، گودته، هیپ، 139:2008). در این رابطه آنچه که مبرهن به نظر می رسد؛ این است که امروزه زندگی بدون سازمان ها تقریبا غیر ممکن به نظر می آید و توفیق سازمان ها را نمی توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد. زیرا سرمایه های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی موثرند. اگر چه وجه اجتماعی سازمان ها سالهاست از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته است؛ ولی اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در سازمان، بحث جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفته و موفقیت سازمان ها و اثربخشی آنان با ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان قرین شده است (مظلوم و همکاران، 193:1384). از

¹ . Social capital

² .coleman

³ .putnam

⁴ .fukuyama

⁵ .Jager

⁶ . Barret

⁷ .Goyal

⁸ .lakon&Godette &Hipp

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 سرمایه ها ارزش افزوده کامل نخواهند داشت (غفاری، 1386، 17). سرمایه اجتماعی در گذشته یک شایستگی ضروری برای سازمانها محسوب نمی شد؛ 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 شبکه های مشتریان، تامین کنندگان و رقبا ایجاب می کند که رهبران سازمان ها، این سرمایه را به منزله شایستگی مشخص سازمانی، ایجاد کنند (رحمانپور، 1382:34). یکی از عوامل تأثیرگذار بر سطح سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی است. در واقع مدیران سازمان ها می توانند با سرمایه گذاری بر افراد سازمان به ارتقای سرمایه اجتماعی کمک کرده و از این راه علاوه بر بهره مندی از افرادی با سرمایه انسانی بالا، از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی سازمان خود نیز بهره مند شوند (آدلر¹ و همکاران، 2002:17). روابط بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در سازمان مهم است. برخی اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی به وسیله سهیم کردن افراد در دانش و اطلاعات به بهبود سرمایه انسانی کمک می کند. در حالی که برخی معتقدند که سرمایه انسانی ناشی از تحصیلات بالاتر و تجربه کاری بیشتر، منجر به سرمایه اجتماعی می شود (نصر اصفهانی و همکاران، 1390:107).

از سویی دیگر مراکز دانشگاهی در هر نقطه از جهان مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و آینده ساز آن جامعه هستند. در این مراکز به ارباب رجوعی خدمت می شود که خود محصول و سرمایه ی اجتماعی جامعه هستند. از این رو دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی یکی از کانون های رشد و توسعه ی سرمایه اجتماعی محسوب می شوند (آراسته، 1382:195). نظام آموزش عالی یکی از کانون های اصلی ایجاد، توسعه و ظرفیت سازی سرمایه اجتماعی در سطح جامعه محسوب می شود و عدم توجه به آموزش عالی در مسیر ایجاد و افزایش کیفیت سرمایه اجتماعی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه ها، به عدم کارایی و اثربخشی این نهاد در پیشبرد برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور منجر خواهد شد (مرجایی، 1383:441). هرچند مبحث سرمایه اجتماعی نسبتاً جدید است؛ اما جامعه علمی به نحو روزافزونی به نقش و تأثیر آن در فرایند توسعه آگاه تر و معتقدتر می شود. در حال حاضر دانشگاه ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کنند و اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها به عنوان یکی از پراهمیت ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بس حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروی متخصص دارند (میرکمالی و همکاران، 2008:71). همچنین به دلیل نقش کلیدی اعضای هیئت علمی در توسعه دانایی محور، بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی این قشر اهمیت مضاعف پیدا می کند (ذاکر صالحی و همکاران، 2008:25). به خصوص در رشته هایی مانند رشته تربیت بدنی که فارغ التحصیلان آن با قشر زیادی از افراد جامعه که با انگیزه های مختلف از جمله تامین سلامت جسم و روح وارد محیط های گوناگون ورزشی می شوند سروکار دارند؛ از اهمیت بیشتری برخوردار می گردد. لذا شناسایی وضعیت سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی که پرورش دهندگان این گونه منابع انسانی هستند؛ ضروری است. اما به نظر می رسد توجه جدی به مفهوم سرمایه اجتماعی در حوزه علمی ورزش و همچنین دانشکده های تربیت بدنی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به طوری که در این رابطه مرجایی (1383) در پژوهشی به بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه ها پرداخت و نتایج پژوهش نشان داد

¹.adler et al

مولفه‌های سرمایه اجتماعی در قالب پنج مفهوم آگاهی و شناخت، ارزش های اجتماعی و فرهنگی، مخاطرات اجتماعی اقتصادی و عضویت در نهادها و گروه ها وجود دارند. آهنگیان (1384) در پژوهشی تاثیر رهبری آموزش عالی را در ایجاد سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار داد و نتایج پژوهش بیانگر این بود که مولفه های سرمایه اجتماعی عبارتند از دیدگاه ها و هدف های مشترک، ارزش های مشترک، اعتماد، احترام دو سویه، تفاهم، دوستی و پشتیبانی گروهی، ریزنی و ایفای نقش مثبت، مشارکت و تواناسازی، تعارض سازنده و نوع دوستی. ناطق پور و فیروزآبادی (1385) در تحقیق خود عنوان کردند سرمایه اجتماعی با نوع شغل ارتباط دارد و افراد با شغل معین سرمایه اجتماعی یکسانی دارند. وزیری راد (1387) در تحقیق بر روی مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دریافت که مولفه های 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 شبکه ها و هویت جمعی. اندیشمند (1388) ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی (هویت سازمانی، توانمندسازی، همکاری و نفع عمومی، تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری، اعتماد و همبستگی، مدیریت مشارکتی و آگاهی) را در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد بررسی کرد. نتایج نشان داد که مولفه اصلی همبستگی و اعتماد بالاترین میانگین و مولفه مدیریت مشارکتی از کمترین میزان میانگین برخوردارند. یافته‌های علی محمدی و همکاران (1389) موید این است که شاخص های تعامل، اعتماد اجتماعی و مشارکت پذیری اجتماعی به ترتیب مهم ترین شاخص های تعیین کننده جایگاه و رتبه بندی سطح سرمایه اجتماعی در دانشکده های کشاورزی و از مهم ترین مولفه های سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی می باشند. ذاکری و صفرزاده (1389) در پژوهشی دریافتند مولفه های کیفیت روابط (اعتمادورزی) و کمیت روابط (عضویت گروهی و انجمن و روابط همیارانه) به عنوان عوامل سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی وجود دارند. مشایخی (1389) در تحقیقی که بر روی کارکنان بازرسی کل کشور انجام داد؛ عوامل انسجام، اعتماد، تعاون، همدلی، مشارکت را به ترتیب به عنوان عوامل مهم ایجاد سرمایه اجتماعی بیان کرد. آریایی نسب (1390) در تحقیقی بر روی معلمان اعلام کرد سرمایه اجتماعی از مجموع نمرات (عوامل تعامل، مشارکت، حمایت، اعتماد، تعامل و شبکه های اجتماعی) حاصل می گردد. روان دوست (1390) در مطالعه ای بر روی کارکنان سازمان تامین اجتماعی اعتماد، روابط شبکه ای و مشارکت اجتماعی را از عوامل مهم و اساسی برای اندازه گیری سرمایه اجتماعی معرفی کرد. رحیمی (1390) در پژوهشی بر روی معلمان به این نتیجه رسید که انسجام هنجاری، حمایت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی به ترتیب از عوامل ایجاد کننده و قابل اندازه گیری سرمایه اجتماعی هستند. خداداد (1390) در پژوهشی دریافت که ابعاد اعتماد، روابط متقابل و مشارکت سازمانی در سازمان تربیت بدنی به ترتیب اولویت به عنوان مولفه های سرمایه اجتماعی وجود دارند. افشانی و همکاران (1390) در مقایسه میزان سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه یزد و اصفهان تفاوت معنی داری بین دو گروه مشاهده نکردند و میزان سرمایه اجتماعی هر دو گروه در حد متوسط گزارش شد. دیانی (1392) در مقایسه میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی شهر مشهد بیان کرد که بین میانگین های سرمایه اجتماعی این دو گروه از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود ندارد. رهود و لاک¹ (2008) در تحقیق خود دریافتند شش بعد قابل اندازه گیری سرمایه اجتماعی یعنی بعد ساختاری (ادراک افراد و ساختار شبکه)، بعد رابطه ای (قدرت، رابطه و کیفیت رابطه) و بعد ادراکی (ارزش ها و نرم های مشترک) از مهم ترین عوامل سرمایه اجتماعی به شمار می روند. لیندستروم² (2010) در پژوهشی دریافت که به ترتیب چهار مقیاس برای سنجش سرمایه اجتماعی (اعتماد متقابل بین افراد،

¹.Rhod&lok

².lindstorm

مشارکت اجتماعی، شبکه های اجتماعی غیر رسمی و شرایط مادی) وجود دارد. یافته های لسر¹ (2010) 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 مهم ترین عوامل سرمایه اجتماعی به شمار می روند. ریگی² (2013) در تحقیقی که روی کارمندان اداره آمار ایتالیا انجام داد؛ همیاری تخصصی، مشارکت اجتماعی، ارتباطات دوستانه (شبکه های اجتماعی) را به ترتیب به عنوان عوامل اندازه گیری میزان سرمایه اجتماعی معرفی کرد. کاسترو³ (2013) در پژوهش خود برای معرفی مدل ارتباطی ابعاد سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر روی میزان فروش شرکت های چند ملیتی در صنایع جهانی دریافت که هر چه ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت و شبکه های اجتماعی) بیشتر باشد میزان فروش این شرکت ها افزایش پیدا می کند.

بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه تاییدی بر ادعای پژوهشگر است که پیرامون تعیین ابعاد سرمایه اجتماعی مطالعات مختلفی در حوزه های گوناگون انجام شده است و نتایج متفاوتی در خصوص مولفه های سرمایه اجتماعی در سازمان ها و نهادهای گوناگون به دست آمده است. لذا از آنجا که تاکنون پژوهشی به طور علمی میزان سرمایه اجتماعی و مولفه های آن را در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی مورد بررسی قرار نداده است؛ پژوهش حاضر در صدد است در ابتدا به این سئوالات پاسخ دهد که سرمایه اجتماعی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی در چه سطحی قرار دارد و مولفه های مختلف به چه میزان در سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور تاثیر گذار هستند؟ در ادامه نیز میزان سرمایه اجتماعی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران را مقایسه کند.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق کلیه اعضای هیئت علمی شاغل در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی و آزاد کشور در سال 1392 بود (N=520). بر مبنای جدول مورگان 220 نفر به طور تصادفی - طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دست یابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته 33 سوالی استفاده شد؛ که ابعاد سرمایه اجتماعی را در شش بعد اعتماد، مشارکت، تعاون و همکاری، همدلی و احترام متقابل، انسجام و همبستگی، شبکه های اجتماعی می سنجدند. پرسشنامه مزبور در قالب مقیاس پنج ارزشی لیکرت به صورت (1) خیلی کم تا (5) خیلی زیاد ارزش گذاری شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، توسط 15 تن از صاحب نظران و اساتید رشته مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز در یک مطالعه مقدماتی با 30 آزمودنی و با آلفای کرونباخ 0/93 محاسبه شد. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از روش های آماری توصیفی مانند میانگین، جدول توزیع فراوانی، درصد و نمودار و روش های آماری استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنوف، تی تک گروهی، رگرسیون خطی و تحلیل عاملی تاییدی، آزمون هموجنتی و تی دو هتلینگ با استفاده از دو نرم افزار AMOS و SPSS تجزیه و تحلیل شد.

¹.Lesser

².Righi

³.Castro

یافته های پژوهش

نتایج توصیف ویژگی های جمعیت شناختی: نتایج نشان داد میانگین سن جامعه در دامنه سنی 40 تا 50 سال قرار دارد، 78 درصد نمونه تحقیق مرد، 90 درصد متأهل و 75 درصد دارای مدرک دکتری می باشند. وضعیت استخدامی 67 درصد رسمی و سابقه تدریس 67 درصد 6 تا 10 سال بود. 75 درصد در دانشگاه های دولتی تدریس می کنند و 50 درصد نمونه ها درجه استادیاری داشتند.

جدول 1. نتایج آزمون بارتلت و KMO

آزمون کرویت بارتلت			شاخص KMO
p-value	Df	χ^2	
0/001	528	4753/415	0/908

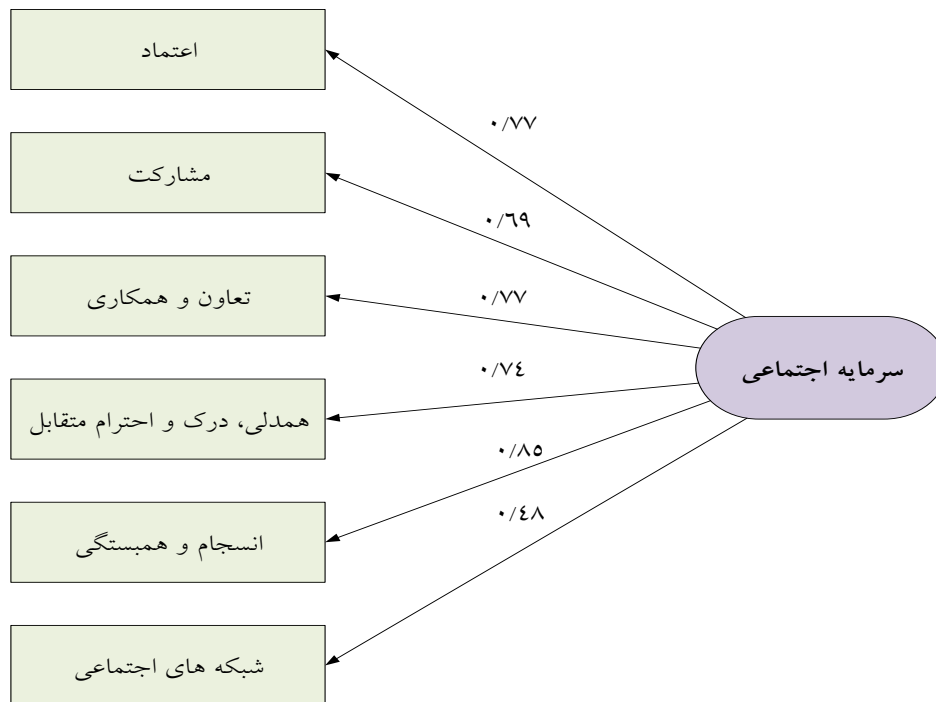
نتایج جدول 1 نشان می دهد با توجه به این که ضریب KMO بیشتر از 0/7 می باشد؛ اندازه نمونه ها برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین با توجه به این که میزان آزمون بارتلت از 0/05 کوچک تر است؛ بنابراین گویه ها ارتباط معناداری را برای فراهم کردن یک مبنای معقول برای تجزیه و تحلیل عوامل مرتبط با سرمایه اجتماعی دارند. به بیان دیگر تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی سرمایه اجتماعی مناسب است.

جدول 2. نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی گویه های پرسشنامه سرمایه اجتماعی

عنوان	ردیف	گویه	بارعاملی	t-value
اعتماد	s1	اطمینان دارم همکارانم با من صادق هستند.	0/61	10/01
	s2	در مواقع مشکلات به کمک همکارانم اطمینان دارم.	0/67	11/56
	s3	اطمینان دارم اتفاقات مهم را به من اطلاع می دهند.	0/73	12/93
	s4	با اطمینان کامل راضی به ضمانت مالی همکارانم هستم.	0/55	8/84
	s5	استادان به نتایج پروژه های دانشجویی اعتماد دارند.	0/6	9/88
مشارکت	s6	استادان به یکدیگر اهمیت می دهند و تنها به فکر خود نیستند.	0/74	13/26
	s7	استادان در ایجاد تشکل های غیر دولتی مشارکت دارند.	0/61	10/01
	s8	استادان در تشکیل تیم یا باشگاه ورزشی مشارکت دارند.	0/59	9/74
	s9	استادان در تشکیل انجمن های خیریه در دانشگاه مشارکت دارند.	0/69	11/86

10/03	0/62	استادان در برپایی کانون های علمی و تخصصی مشارکت دارند.	s10	
9/68	0/59	استادان در انجمن های هنری- ادبی شرکت می کنند.	s11	
4/14	0/31	حل مسائل دانشکده به صورت گروهی بهتر از انفرادی است.	s12	
13/54	0/75	برای حل مشکلات شخصی یکدیگر تمام همکاران تلاش می کنند.	s13	تعاون و همکاری
15/86	0/83	بین همکاران تبادل اطلاعات صورت می گیرد	s14	
14/42	0/78	همکاران راجع به مطالب نامفهوم کار از هم کمک می گیرند.	s15	
12/13	0/70	به هنگام بیماری همکارانم به عیادتم می آیند.	s16	همدلی، درک و احترام متقابل
12/84	0/73	اگر به کمک همکارانم احتیاج داشته باشم، آنها به یاریم می آیند.	s17	
8/24	0/52	به صحبتها و درددلهای همکارانم صمیمانه گوش می دهم.	s18	
7/73	0/49	درک تفاوتهای فردی همکارانم برای من آسان می باشد.	s19	
13/05	0/73	هیچ یک از کارکنان این سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی از افراد دیگر سو استفاده نمی کنند.	s20	انسجام و همبستگی
15	0/8	به قول و وعده های همکارانم امید وارم.	s21	
12/99	0/73	با همکارانم دارای طرز فکرها و عقاید مشترک هستم.	s22	
10/74	0/64	با همکارانم به تفریح می روم.	s23	
7/10	0/45	با همکاران در کل سازمان در ارتباط هستم.	s24	شبکه های اجتماعی
8/03	0/51	با همکاران در خارج از دانشگاه در ارتباط هستم.	s25	
9/94	0/6	دانشگاه امکان ارتباط با سایر همکاران را فراهم می کند.	s26	
9/18	0/57	دانشگاه امکان ارتباط با سایر همکاران را در خارج از دانشگاه فراهم می کند.	s27	
8/23	0/53	من با نهادهای مدنی ارتباط دارم.	s28	
7/18	0/45	در نهادهای مدنی عضو هستم.	s29	
8/38	0/53	در برنامه های نهادهای مدنی حضور دارم.	s30	
7/64	0/49	به نهادهای مدنی کمک فکری می کنم.	s31	
6/74	0/44	به نهادهای مدنی کمک مالی می کنم.	s32	
6/56	0/43	در نهادهای مدنی مسئولیت اجرایی دارم.	s33	

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول 2 نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های مربوط به سرمایه اجتماعی از مقادیر تی (بیشتر از 1/96) و بار عاملی (بیشتر از 0/3) مورد قبولی برخوردارند و برای تعیین سرمایه اجتماعی شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند و در مدل باقی می‌مانند.



شکل 1. مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد (تحلیل عاملی) مولفه‌های سرمایه اجتماعی

شکل 1 نشان می‌دهد که در سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی در دانشکده‌های تربیت بدنی به ترتیب اولویت انسجام و همبستگی با بار عاملی 0/85، اعتماد و تعاون هر کدام با بار عاملی 0/77، همدلی، درک و احترام متقابل با بار عاملی 0/74، مشارکت با بار عاملی 0/69، شبکه‌های اجتماعی با بار عاملی 0/48 تاثیر دارند. لذا با توجه به این که هیچکدام از بار عاملی‌های زیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی کمتر از 0/3 نیست، بنابراین همه آنها در مدل حفظ می‌شوند.

جدول 3. شاخص های برازش مدل مولفه های سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	χ^2	72/24 با درجه آزادی 28	$\chi^2/df=2.58$ بین 1 تا 3 برازش مطلوب
	p value	0/135	برازش مطلوب بیشتر از 0/05
	شاخص نیکویی برازش	0/903	برازش مطلوب بیش از 0/90
تطبیقی	شاخص توکر- لویس (TLI)	0/903	برازش مطلوب بیش از 0/90
	شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	0/911	برازش مطلوب بیش از 0/90
	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	0/908	برازش مطلوب بیش از 0/90
مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	0/001	کمتر از 0/05
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	0/62	برازش مطلوب بیشتر از 0/05

برای آزمون اینکه مدل پژوهش مولفه های سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی از برازش مناسبی برخوردار است؛ از شاخص های برازش مدل استفاده شد. در مدل یابی معادلات ساختاری با تأکید بر نرم افزار AMOS باید برای تعیین برازش مدل از سه شاخص برازش مطلق¹، تطبیقی² و مقتصد³ استفاده کرد. براساس نتایج جدول (3)، مقدار آماره χ^2 برابر با 72/24 با درجه آزادی 28 است. با توجه به این که حاصل تقسیم χ^2 بر درجه آزادی 28، 2/58 می باشد و این مقدار بین یک تا سه است، بیانگر این است که مدل دارای برازش مطلوب است. همچنین p-value متناظر با آن 0/135 است که با توجه به اینکه بیشتر از 0/05 است؛ قابل قبول بوده و تأیید می شود. شاخص نیکویی برازش⁴ (GFI) 0/903 است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)⁵ که شاخص دیگر نیکویی برازش است؛ نیز 0/001 می باشد که با توجه به اینکه کمتر از 0/05 است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می باشد. دیگر شاخص های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر-

¹ . Absolute Index

² . Comparative Index

³ . Parsimonious Index

⁴ . Goodness Fit Index

⁵ . Root Mean Squared Error of Approximation

لویس (TLI)^۱ 0/903 ؛ شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)^۲ 0/911 ؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۳ 0/908 و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)^۴ 0/62 است که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

جدول 4. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران با وضعیت مطلوب

مقدار آزمون: 3						
اختلاف میانگین	سطح معناداری	df	T	میانگین	تعداد	
0/38	0/001	219	8/76	3/38	220	اعتماد
-0/34	0/001	219	-7/11	2/66	220	مشارکت
0/51	0/001	219	10/61	3/51	220	تعاون
0/78	0/001	219	17/81	3/78	220	همدلی و درک متقابل
0/01	0/787	219	0/27	3/01	220	انسجام و همبستگی
-0/46	0/001	219	-8/43	2/54	220	شبکه های اجتماعی
0/14	0/001	219	4/071	3/14	220	سرمایه اجتماعی

همان طوری که جدول 4 نشان می‌دهد به دلیل این که در همه مولفه‌های سرمایه اجتماعی و خود مولفه سرمایه اجتماعی به جز مولفه انسجام و همبستگی $P \leq 0/05$ و مقدار t مثبت و مقدار t در زیر مولفه مشارکت و شبکه های اجتماعی منفی می باشد؛ بین میانگین سرمایه اجتماعی و میانگین محاسبه شده، زیر مولفه های اعتماد، مشارکت، تعاون، همدلی و درک متقابل، شبکه های اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود دارد. اما در زیر مولفه انسجام و همبستگی بین میانگین محاسبه شده و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. بنابراین زیر مولفه های اعتماد،

¹ . Tucker- Lewis Index

² . Bentler- Bonett Index

³ . Comparative Fit Index

⁴ . Parsimonious Normed Fit Index

تعاون، همدلی و درک متقابل و سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران در سطح مطلوب قرار دارد و زیرمولفه انسجام و همبستگی در حد متوسط و زیر مولفه مشارکت و شبکه های اجتماعی در حد نامطلوب قرار دارد.

جدول 5. نتایج آزمون هموجنی برای بررسی همگن بودن واریانس - کوواریانس دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد

p-value	d.f	F	Box M
0/062	21 و 95/212	2/075	45/068

نتایج جدول 5 نشان می دهد با توجه $F = 2/075$ و $p\text{-value} = 0/062$ که بیش از 0/05 است واریانس - کوواریانس گروه اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی و آزاد همگن هستند. بنابراین می توان از آزمون تی دو هتلینگ برای بررسی تفاوت میانگین امتیازات سرمایه اجتماعی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده های دولتی و آزاد استفاده کرد.

جدول 6. آزمون تی دو هتلینگ برای مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده های دولتی و آزاد

p-value	E.df	Hypothesis d.f	F	Hotelling trace value
0/489	213	6	0/91	0/026

نتایج جدول 6 نشان می دهد با توجه به $F = 0/91$ و $p\text{-value} = 0/489$ بین میانگین سرمایه اجتماعی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده های دولتی و آزاد از نظر آماری تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تحلیل و مقایسه سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران بود. در این رابطه یافته های پژوهش نشان داد که به ترتیب اولویت مولفه های انسجام و هماهنگی، اعتماد، تعاون و همکاری، همدلی، درک و احترام متقابل، مشارکت و شبکه های اجتماعی در سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران نقش دارند؛ که یافته های پژوهش با نتایج تحقیقات وزیری راد (1387)، اندیشمند (1388)، علی محمدی (1389)، مشایخی (1389)، رحیمی (1390)، لپندستروم (2010)، لسر (2010)، ریگی (2013) و کاسترو (2013) همخوانی دارد. از آنجا که در سازمان های مختلف از جمله سازمان هایی مانند دانشگاه ها که متولی آموزش عالی و تربیت نیروی متخصصی است که باید در مدتی نه چندان طولانی مدت وارد جامعه شده و مسئولیت های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی به آنها سپرده شود؛ برای توفیق و موفقیت ضروری است که بین منابع انسانی این گونه نهادها دو متغیر مهم یعنی انسجام و هماهنگی و اعتماد متقابل

وجود داشته باشد. چرا که افراد به طور کلی در جامعه و به طور خاص در سازمان‌ها علاقمند هستند با کسانی که دوست دارند و می‌توانند با آنها تفاهم و تعامل داشته باشند؛ زندگی و کار کنند. اما وقتی که در این راستا دانشگاه‌هایی که متولی رشته‌های تربیت بدنی هستند و 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 چنانچه چنین فضایی در دانشکده‌های تربیت بدنی وجود نداشته باشد؛ اعضای هیئت علمی در تحقق رسالت خود توفیقی نخواهند داشت و به جای بهره‌مندی از علم و دانش جهت تربیت نیروی متخصص با دانش، متعهد و خدمتگزار، برای غلبه بر تنش‌های حاصل از عدم انسجام و اعتماد موجود در بین اعضای هیئت علمی تلاش خواهند کرد؛ که متأسفانه در حال حاضر در برخی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های صاحب نام کشور چنین فرآیندی مشهود است. در این راستا با استناد به نتایج تحقیق حاضر که بیانگر تاثیرگذاری 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 تربیت بدنی به طور خاص تمهیداتی را برای ایجاد هماهنگی، انسجام و اعتماد بین اعضای هیئت علمی فراهم کنند. در این راستا توصیه می‌گردد مسئولین مربوطه برای ایجاد چنین فضایی با تشکیل جلسات منظم رسمی و غیر رسمی و بررسی علل بروز فضای ناهماهنگ و عدم بی‌اعتمادی در بین اعضای هیئت 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 هیئت علمی می‌تواند تاثیرگذار باشد. از سویی دیگر توصیه می‌گردد مسئولین دانشکده‌های تربیت بدنی در طی فرآیندی علمی نسبت به عوامل بروز تنش، عدم انسجام و بی‌اعتمادی بین اعضای هیئت علمی اقدام و نتایج پژوهش انجام شده را به همراه راهکارهای رفع چنین فضایی در اختیار اعضای هیئت علمی قرار دهند. همچنین با توجه به 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 هیئت علمی در محیط دانشکده‌ها، ایجاد فضای باز جهت بیان نظرات اعضای هیئت علمی، اطلاع‌رسانی شفاف و به هنگام، شفاف‌سازی فرایندها و اهداف سازمانی و قانون‌مداری را در کنار وظایف مدیریتی خود اتخاذ نمایند. اتخاذ چنین رویکردی، توأم با رفتار عادلانه با اعضای هیئت علمی موجب توزیع فرصت‌ها به طور یکسان در بین اعضای هیئت علمی خواهد شد که این عامل نیز می‌تواند زمینه‌ساز بین رفتن پنهان‌کاری و شفافیت ارتباطات را ایجاد کند. ایجاد فضای باز می‌تواند به گردش سریع و صحیح اخبار و اطلاعات برای رفع سوء تفاهم‌ها کمک‌کننده باشد و طبعاً اطلاعات صحیح، صداقت و اطمینان و نهایتاً افزایش میزان اعتماد را به همراه خواهد داشت. عوامل بعدی تاثیرگذار در سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی تعاون و همکاری، همدلی، درک و احترام متقابل، مشارکت و شبکه‌های اجتماعی است. از آنجا که در هر سازمانی به بویژه در سازمان‌های آموزشی، کارآیی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری تا حد زیادی از همکاری، همدلی و درک متقابل و مشارکت ذینفعان داخلی و خارجی نشأت می‌گیرد؛ توصیه می‌شود مسئولین و مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی با تعریف گروه‌های کاری مشترک از طریق ارائه پروژه‌های تحقیقاتی و آموزشی مشترک در بین اعضای هیئت علمی و همچنین 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 هیئت 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 هیئت 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 هیئت علمی از یکدیگر که مسئول آموزش مهارت‌های توسعه سلامت جسمی و روحی از طریق فعالیت بدنی به دانشجویان هستند؛ می‌تواند کمک کننده باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در وضعیت مطلوب قرار دارد که نتایج تحقیق با یافته‌های مشایخی (1389)، روان دوست (1390)، رحیمی (1390) و خداداد (1390) همخوانی دارد. از آنجا که بالا بودن سطح سرمایه اجتماعی می‌تواند مزایای بی شماری برای هر نهادی داشته باشد و چنانچه اعضای هیئت 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 به نظر می‌رسد سطح عملکرد بالاتری در شغل خود داشته باشند؛ از این رو توصیه می‌شود مسئولین دانشکده‌های تربیت بدنی نسبت به شناسایی علل بالا بودن سرمایه اجتماعی اقدام کرده و بر استمرار آنان در بین اعضای هیئت علمی تاکید داشته و با ایجاد فرصت‌های مناسب برای حمایت و تقویت این عوامل اقدام نمایند. همچنین در این رابطه مشارکت اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی می‌تواند در ایجاد تشکل‌های غیر دولتی مانند انجمن‌های علمی، تیم‌های ورزشی و انجمن‌های خیریه و تخصصی کمک کننده باشد.

در بخش آخر همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق ناطق پور و فیروزآبادی (1385)، افشانی و همکاران (1390) و دیانی (1392) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد چون نمونه‌های مورد نظر از نظر شخصیتی بیشتر با هم همخوانی دارند؛ رفتارهای تقریباً مشابه و نزدیک به هم آن‌ها باعث شده میانگین امتیاز سرمایه اجتماعی تقریباً یکسانی داشته باشند. در این راستا توصیه می‌شود مدیران دانشکده‌ها بر تقویت سرمایه اجتماعی هم چون منبعی اجتماعی-ساختاری که دارایی سازمان و افراد شمرده می‌شود؛ تاکید کنند. این دارایی ورود افراد را به کنش‌های اجتماعی آسان تر و دست‌یابی به هدف‌های دانشگاه را شدنی تر می‌سازد. جهت حفظ و تقویت وضع موجود کارگاه‌های آموزشی ویژه اعضای هیئت علمی برای شناسایی نقش سرمایه اجتماعی در آموزش بهتر برگزار شود. برای افزایش اعتماد، مشارکت، تعاون، انسجام، همدلی و شبکه‌های اجتماعی پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاهی خود به سان یک الگوی کامل به انجام این رفتارها بپردازند. زیرا مدیر می‌تواند با انجام رفتارهایی مانند احترام و همکاری، چنین رفتارهایی را در سازمان فراگیر سازد و بدین سان سرمایه‌ی اجتماعی را در اعضای هیئت علمی افزایش دهد.

- آریایی نسب، زهرا(1389) "بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ناحیه 3 قم". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور
- افشانی، سید علیرضا و پارسامهر، مهربان و نوریان، محمد(1390). "مقایسه میزان سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه یزد و اصفهان". نشریه علوم اجتماعی، شماره 60، صص 157-180
- اندیشمند، ویدا (1388). "شناسایی مولفه های سرمایه اجتماعی در دانشگاه ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقا آن". دانشگاه آزاد واحد گرمسار، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره 2، صفحه 9-34
- آهنچیان، نرگس (1385). "رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی، رویکردی جامعه شناختی به مدیریت آموزش عالی". اندیشه های نوین تربیتی، دوره 2، شماره 3 و 4، صفحه 58-39
- باثوم، رابرت بیرن (1382). "دانشگاه ها چگونه کار می کنند؟". ترجمه حمیدرضا آراسته. تهران، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی
- خداداد، شعله (1389). "سنجش و تبیین مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران
- دیانی، محمدحسین و محمودی، حسن (1392). "بررسی مقایسه ای وضعیت سرمایه اجتماعی در کتابخانه های دانشگاهی". فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، شماره 56، صص 213-244
- ذاکر صالحی، غلامرضا (1387) "پارادوکس سرمایه اجتماعی تحصیل کردگان ایرانی بررسی رابطه آموزش عالی و سرمایه اجتماعی در ایران". فصلنامه آموزش مهندسی ایران. دوره 10، شماره 40، صفحه 25-51
- ذاکری، علیرضا و صفرزاده، حسین(1389). "تاثیر آموزش مولفه های سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی اعضای هیئت علمی". نشریه علمی- پژوهشی فناوری آموزش، سال پنجم، شماره 2، صفحه 145-152
- رحمان پور، لقمان (1382). "مدیریت سرمایه اجتماعی رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی، مجله مدیریت و توسعه". شماره 19، صفحه 34-39
- رحیمی، ثریا (1390). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان شهر یزد". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور
- روان دوست، نادر(1390). " بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با انگیزه پیشرفت کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تبریز". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور
- علی محمدی، محمد و شعبانعلی، حسین (1389). "تعیین شاخص های مناسب اندازه گیری سرمایه اجتماعی در رتبه بندی دانشکده های کشاورزی". تهران، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال دهم، شماره 37
- فیلد، جان (1386). "سرمایه اجتماعی". ترجمه غلامرضا غفاری، تهران: کویر
- مرجائی، سیدهادی (1383). "بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه ها". تهران، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، صفحه 441-447

- مشایخی، مریم (1389). "بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در سازمان بازرسی کل کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه پیام نور
- مظلوم خراسانی، محمد و اصغرپور، احمدرضا (1384). "سنجش میزان سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مشهد و عوامل موثر بر آن". مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، صفحه 193
- میرکمالی، محمد و نارنجی ثانی، فاطمه (1387). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف". فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، سال 14، شماره 2، صفحه 71-101
- ناطق پور، محمدجواد و فیروزآبادی، احمد (1385). "شکل گیری سرمایه اجتماعی و فرا تحلیل عوامل موثر بر آن". فصلنامه علوم اجتماعی، شماره 28، صص 160-190
- نصرافصهانی، علی و انصاری، محمداسماعیل و شائمی برزکی، علی و آقاحسینی، حسین (1390). "بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان، جامعه شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان". دوره 22، شماره 1: 107-134
- وزیرری راد، وحید (1387). "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(1), PP: 17-40.
- 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
- 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, Mads. Meier. Holm, Anders.(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