

## ارتباط سرمایه اجتماعی بر بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

حیدر عبداللهی دانشجوی، غلامرضا شعبانی بهار، حبیب هنری<sup>۲</sup>

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی بوده است. این تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی به اجرا درآمده است و جامعه آماری آن را تمامی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های دولتی تربیت بدنی و علوم ورزشی تشکیل می‌دهند که طبق پورتال اینترنتی دانشگاه‌ها برابر با ۴۶۰ نفر می‌باشد. با توجه به شرایط خاص تحقیق و تعداد محدود جامعه آماری، در این پژوهش از کل جامعه به عنوان نمونه استفاده شده است و تعداد ۲۰۲ پرسش‌نامه بعد از پیگیری مستمر برای تحلیل داده‌ها تحویل داده شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی شفیع‌زاده (۱۳۸۹) و سرمایه اجتماعی نهاییت و گوشل (۱۹۹۸) استفاده شد. طی یک مطالعه‌ی مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از جامعه‌ی پژوهش، پایایی پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۵ و بالندگی اعضای هیأت علمی ۰/۹۶ محاسبه گردید و جهت بررسی روایی از دو نوع روایی محتوایی و روایی سازه (همگرا) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و همچنین از آزمون‌های مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که میانگین بالندگی اعضای هیأت علمی برابر با ۳/۶۵ و میانگین سرمایه اجتماعی برابر با ۲/۵۸ بوده و علاوه بر این، یافته‌های پژوهش بر برازش قابل قبول مدل سرمایه اجتماعی ( $GFI=0/90$ ,  $RMSEA=0/073$ ) و بالندگی ( $GFI=0/92$ ,  $RMSEA=0/063$ ) در جامعه‌ی پژوهش اشاره دارد. همچنین بین سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد آن با بالندگی اعضای هیأت علمی رابطه معنی‌داری مشاهده نشده است. ابزارهای سرمایه اجتماعی و بالندگی منتج از پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان ابزاری جهت بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی و بالندگی در بین اعضای هیأت علمی مورد استفاده برنامه‌ریزان و محققان قرار گیرد. در زمینه‌ی اثر سرمایه اجتماعی بر بالندگی با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، به نظر می‌رسد فراهم‌سازی نتایج و استنباط روشن‌تر از اثرات بین این دو متغیر، نیازمند تحقیق و بررسی بیشتری است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، بالندگی، اعضای هیأت علمی، تربیت بدنی

۱. دکتری تربیت بدنی دانشگاه بوعلی سینا همدان Ha.abdollahe@gmail.com

۲. استاد تمام دانشکده تربیت بدنی دانشگاه بوعلی سینا همدان

۳. دانشیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه علامه طباطبایی

## مقدمه

امروزه دستیابی به توسعه و بالندگی، نیازمند بررسی راه‌کارهایی اساسی در جهت نیل به آن است. در این راستا، سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> در کنار سرمایه انسانی به عنوان متغیری تأثیرگذار در روند توسعه یافتگی و بالندگی شناخته می‌شود (۱).

در حال حاضر، روز به روز اهمیت و جایگاه سرمایه اجتماعی در علوم سازمانی رو به افزایش است و به عنوان مکانیزمی برای خلق و نگهداری سلامت سازمانی و کیفیت زندگی سازمانی محسوب می‌گردد (۲،۳،۴). مفهوم سرمایه اجتماعی امروزه به عنوان مبنای مزیت رقابتی سازمان شناخته شده است و عاملی مهم در رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها به حساب می‌آید. شاید در زمان‌های گذشته، سرمایه اجتماعی به عنوان یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد، اما امروزه امری ضروری تلقی می‌شود (۵). پاتنام<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی را عبارت از ارتباطات بین افراد، شبکه‌های اجتماعی و همچنین هنجارهای مرتبط با ارتباطات، اعتماد و تعاملاتی که بین افراد شکل می‌گیرد، دانسته است (۶). در همین راستا، پراساک و کوهن<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی را ارتباطات فعال بین افراد، اعتماد، ادراکات دوطرفه و ارزش‌های مشترک و رفتاری که اعضای یک گروه یا شبکه اجتماعی را به یکدیگر پیوند می‌زند و انجام امور گروهی و اشتراکی را میسر می‌سازد، تعریف نموده‌اند (۷). به دلیل عدم اجماع بین صاحب نظران در رابطه با ابعاد و شاخص‌های سرمایه اجتماعی، در نتیجه تعریف واحدی از آن وجود ندارد (گروتارت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). به‌طور کلی، تحقیقات مختلف بر سه بعد اعتماد (۸،۹)، شبکه (۱۰) و هنجارها (۱۱،۱۲) در سرمایه اجتماعی تأکید دارند.

ویلانوا<sup>۶</sup> و جوسا<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) سرمایه اجتماعی را به عنوان پدیده‌ای مدیریتی تلقی کرده و برای آن ویژگی‌های مختلفی مانند اعتماد، هنجارها، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه ذکر کرده‌اند (۱۳). آن‌ها اعتقاد دارند سرمایه اجتماعی نمی‌تواند بدون یکی از این ویژگی‌ها وجود داشته باشد و نمی‌توان تصور کرد که سازمان بتواند بدون بعضی از این ویژگی‌ها کار کند. نهایت و گوشل<sup>۷</sup> (۱۹۹۸) بیان می‌کنند که یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های دانش‌بنیان، در خلق و تسهیم دانش و در نهایت بالندگی و توسعه‌ی بیشتر، کمک بسیار کند و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند، سرمایه اجتماعی است (۱۴).

تحقیقات نشان داده است که سطح بالای سرمایه اجتماعی بر اثربخشی تیمی، نوآوری و کارآفرینی، ارتباطات برون سازمانی، موفقیت شغلی فرد و نگهداری و توسعه‌ی نیروی انسانی اثر مثبتی دارد (۱۵). اعتماد، اهداف مشترک و روح همکاری و هماهنگی منجر به شکل‌گیری سرمایه اجتماعی می‌گردد و سرمایه اجتماعی نیز به نوبه خود، موجب تسهیل در تسهیم دانش شده هزینه‌های تعاملات و تقابلات و همچنین ترک شغل را کاهش می‌دهد و انسجام بالایی را در فعالیت‌ها به وجود می‌آورد (۷).

در عصر حاضر، سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و سازمانی در جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی انسجام‌بخش میان انسان‌ها و سازمان‌هاست. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها

۱ Development

۲ Social Capital

۳ Putnam

۴ Prusak and Cohen

۵ Grotart

۶ Vilanova & Josa

۷ Nahabit & ghoshal

اثر بخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شوند (۱۶). نقش تعیین‌کننده‌ی سرمایه اجتماعی در توسعه‌ی اجتماعی و سازمانی نیازمند برنامه‌ریزی برای افزایش ذخیره‌ی این سرمایه است. تلاش در جهت سرمایه اجتماعی مطلوب در سازمان‌ها، هنجارها و ارزش‌های تخصصی و حرفه‌ای را در اعضا پدید می‌آورد و با راهبری مناسب می‌تواند هزینه‌های نظارت و سرپرستی رسمی را در سازمان کاهش دهد و از این گذشته، با تقویت احساس وابستگی اعضا به یک گروه اجتماعی، سطح انگیزش و بالندگی فردی را نیز افزایش می‌دهد (۱۷).

بالندگی سازمانی گونه‌ای از کوشش برنامه‌ریزی شده برای پدیدآوردن نوعی از دگرگونی است که هدف آن یاری‌دادن به اعضای سازمان‌هاست تا بتوانند کارهایی را که موظف به انجام آن هستند، به صورتی بهتر از پیش به انجام برسانند. بالندگی سازمانی وسیله‌ای برای پیشرفت سازمان است (۱۸). یکی از مهم‌ترین بخش‌هایی که بالندگی سازمانی در آن اهمیت و جایگاه راهبردی دارد، دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری قلمداد می‌شوند که بیشترین نخبگان، اندیشمندان و متخصصان در این بخش فعالیت دارند و مؤثرترین بخش در تأمین منابع انسانی متخصص در کشور به شمار می‌روند. علاوه بر این، بخش قابل توجهی از ارزش افزوده‌ی بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی، ناشی از بهره‌گیری از محصولات بخش علمی، پژوهشی و آموزش عالی از حیث دسترسی به سرمایه‌ی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل تولید و خودکفایی است. لذا اعضای هیأت علمی از جایگاه ویژه‌ای در رشد و توسعه‌ی کشور برخوردارند و بالندگی آن‌ها تضمین‌کننده‌ی رشد و توسعه‌ی کشور می‌باشد (۱۹).

عوامل گوناگونی در اهمیت یافتن موضوع بالندگی اعضای هیأت علمی تأثیر دارند. عواملی مانند توسعه‌ی علم و ظهور گرایش‌ها و رشته‌ها و موضوعات علمی مختلف، جمعیت‌های دانشجویی و تنوع رو به تزاید آن‌ها که موجب پیچیدگی بیش‌تر امور می‌گردد، تغییرات اوضاع اجتماعی و اقتصادی و افزایش شرایط رقابتی که بیش از پیش پاسخگویی دانشگاه را ایجاب می‌کند و این به سطح بالاتری از تغییر و بالندگی در اعضای هیأت علمی نیاز دارد (۵). بالندگی اعضای هیأت علمی به دامنه‌ی وسیعی از فعالیت‌ها اشاره دارد که مؤسسات آموزش عالی جهت بازآموزی و کمک به اعضای هیأت علمی در ایفای نقش‌هایشان به کار می‌گیرند. این فعالیت‌ها جهت بهبود و ارتقای اثربخشی مستمر در تمام سطوح آموزشی طراحی شده‌اند (۱۶). یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که آموزش عالی در حال حاضر در سطح جهانی با آن روبرو است، بالندگی و رشد کیفی و همه‌جانبه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌هاست. در نتیجه، اغلب دانشگاه‌ها در پی جستجوی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیأت علمی هستند (۲۰). در این راستا، سرمایه اجتماعی، چندی است که مورد توجه محققین قرار گرفته‌است. رزمی و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافته‌اند که سرمایه اجتماعی اثر مثبتی بر روی بالندگی نیروی انسانی دارد و بعد بالندگی ارتباطی را بیش از سایر ابعاد تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۱). هم‌چنین، امیراسماعیلی و همکاران (۱۳۹۱) بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و نگاه‌داشت اعضای هیأت علمی همبستگی مثبتی به دست آورده‌اند (۵). به علاوه، صفرزاده و همکاران (۱۳۸۹) به این نتیجه دست یافته‌اند که سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری بر ابعاد فعالیت شغلی اعضای هیأت علمی دارد و در نتیجه بین سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی و میزان فعالیت، کیفیت آموزش و هم‌چنین کیفیت پژوهش رابطه معنی‌داری وجود داشته‌است (۲۲). نتایج تحقیقات هافمن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)،

روکساس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) و ریجنسن و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) که از مهم‌ترین تحقیقات خارجی در رابطه با موضوع مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی است نیز مدنظر قرار گرفت (۲۳، ۲۴، ۲۵).  
 به طور کلی باید گفت که سرمایه اجتماعی در بسیاری از سازمان‌های اجتماعی از جمله دانشگاه‌ها حائز اهمیت است. با توجه به نقش مهم دانشگاه‌ها در امر تولید دانش و توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی افراد و در جامعه، ضروری است که اجزای اصلی موجود در دانشگاه‌ها، اعضای هیأت علمی که مهم‌ترین نقش را در نظام آموزش عالی ایفا می‌کنند، شناسایی شوند. این متخصصین توانمند می‌بایست مورد حمایت همه‌جانبه‌ی دانشگاه‌ها قرار گیرند تا بتوانند بالاترین بازدهی و بهره‌وری یا بالندگی را در انجام وظایف خود داشته باشند. اساساً به چهار دلیل نیاز به بالندگی اعضای هیأت علمی غیر قابل انکار است. مهم‌ترین دلیل آن، کمک به اعضای هیأت علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه‌ی خدمات است. دانشجویان، دلیل دوم لزوم توسعه و بالندگی اعضای هیأت علمی می‌باشند. دلیل سوم جامعه است؛ یعنی، بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن به حیات خود ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می‌نمایند. دلیل چهارم، پیشرفت‌های تکنولوژیکی هستند که بالندگی اعضای هیأت علمی را بیش از پیش الزامی می‌کنند (۱۶).

مرور مطالعات انجام‌شده نیز نشان داد که پیرامون سرمایه اجتماعی و بالندگی اعضای هیأت علمی به صورت مجزا مطالعاتی صورت گرفته اما تاکنون در خصوص رابطه‌ی سرمایه اجتماعی و بالندگی اعضای هیأت علمی پژوهش مستقل و روشنی انجام نشده‌است. بنابراین، تحقیق حاضر بر آن است که با توجه به نقش و جایگاه اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در رشد و توسعه‌ی علمی ورزش کشور، به بررسی رابطه‌ی سرمایه اجتماعی بر بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی بپردازد.  
 اهداف و سوالات یا فرضیه‌های تحقیق

### روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی به اجرا درآمده‌است و در آن به بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی پرداخته شده‌است.  
 جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی کشور ایران بود که تعداد کل آن‌ها بعد از بررسی پورتال اینترنتی دانشگاه‌ها برابر با ۴۶۰ نفر شامل مربی، استادیار، دانشیار و استاد تخمین زده‌شد. برای تعیین تعداد نمونه‌های تحقیق در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری روش مشخصی وجود ندارد. دینگ و همکاران<sup>۳</sup> ۱۹۹۵ حداقل نمونه مورد نیاز را بین ۱۰۰ تا ۱۵۰ مورد و برخی دیگر از محققان حداقل نمونه مورد نیاز را ۲۰۰ مورد دانسته‌اند (۲۶). هم‌چنین برخی دیگر از منابع تعداد نمونه مورد نیاز در مدل‌یابی معادلات ساختاری را ۱۰ تا ۲۰ برابر تعداد متغیرهای تحقیق می‌دانند (۲۷). در تحقیق حاضر، به دلیل محدودیت‌هایی که در همکاری جامعه‌ی آماری تحقیق وجود داشت، روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس در نظر گرفته‌شد که برای این منظور پرسش‌نامه بین کلیه‌ی اعضای جامعه‌ی آماری توزیع گردید و با پیگیری‌های مستمر محققین و پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها، ۲۰۲ پرسش‌نامه تکمیل شد و مورد استفاده قرار گرفت.  
 برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه معتبر استفاده گردید. برای بالندگی اعضای هیأت علمی از پرسش‌نامه شفیع‌زاده (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۷۳ سوال بود که عواملی چون: قوانین و مقررات، تأمین منابع،

داشتن برنامه، فرهنگ سازمانی، ساختار و فرایند، مشارکت اعضا و نگرش مدیران را در بر می‌گرفت. این پرسش‌نامه را شفیع‌زاده (۱۳۸۹) استفاده نمود که آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۸ اعلام کرده‌است. همچنین برای سرمایه اجتماعی، از پرسش‌نامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد که در تحقیق گل دهان و همکاران پایایی آن ۰/۹۱، محاسبه شده‌است. این پرسش‌نامه، سرمایه اجتماعی را در قالب ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌سنجد و شامل ۱۳ سوال است. سوال‌های ۱ تا ۳ برای سنجش بعد ساختاری و سوال‌های ۴ تا ۶ برای بعد شناختی و سوال‌های ۷ تا ۱۳ برای بعد رابطه‌ای می‌باشد. برای پاسخ به سوالات هر دو پرسش‌نامه از طیف پنج امتیازی لیکرت استفاده گردید.

از آن‌جا که استفاده از هر پرسش‌نامه در یک محیط جدید، مستلزم بررسی و تأیید پایایی و روایی آن است، در نتیجه برای هر دو پرسش‌نامه‌ی مذکور، بررسی پایایی و روایی صورت گرفته‌است. در این راستا، جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها طی یک مطالعه‌ی مقدماتی که بر روی ۳۰ نفر از جامعه‌ی پژوهش انجام گرفت، پایایی پرسش‌نامه بالندگی اعضای هیات علمی ۰/۹۶ و سرمایه اجتماعی ۰/۹۵ به‌دست آمد. جهت بررسی روایی از نوع روایی محتوایی و روایی سازه (همگرا) استفاده شده‌است. جهت بررسی روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها، از نظرات هشت نفر از متخصصین مدیریت ورزشی استفاده شد و تغییراتی در نحوه‌ی نگارش سوالات اعمال گردید و جهت بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده‌است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و همچنین از آزمون‌های مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی CFA و تحلیل مسیر) بهره گرفته شد و در انجام آزمون‌های فوق از نرم افزارهای آماری SPSS, EXCEL, AMOS استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

با توجه به یافته‌های تحقیق در جدول (۱) تفسیر هر یک از شاخص‌های برازش بیان می‌شود. در این جدول شاخص‌ها و معیارهای برازش بر اساس منابع ذکر شده مشاهده می‌شود.

### جدول (۱): تفسیر هر یک از شاخص‌های برازش (سگارز و گروور، ۱۹۹۳؛ هارتویک و بارکی ۱۹۹۴)

معیار برازش قابل قبول	معیار برازش عالی	شاخص‌های برازش
$p < 0.05$	$p < 0.05$	مربع خی تقسیم بر درجه آزادی ( $X^2/df$ )
$0.10 >$	$0.05 >$	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)
$0.90 <$	$0.95 <$	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
$0.90 <$	$0.95 <$	شاخص نکویی برازش (GFI)
$0.85 <$	$0.90 <$	شاخص نکویی برازش تطبیقی (AGFI)

در جدول (۲)، میانگین و انحراف معیار ابعاد بالندگی سازمانی و سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد آن در اعضای هیات علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی نمایش داده شده‌است. همان‌گونه که در این جدول قابل مشاهده‌است، بالاترین میانگین در بین مؤلفه‌های بالندگی سازمانی مربوط به مؤلفه‌ی اخلاق حرفه‌ای (۴/۱۶) و کمترین مربوط به زبان انگلیسی (۲/۷۱) است. علاوه براین، میانگین سرمایه اجتماعی برابر با ۲/۵۸ است و بالاترین میانگین در بین

ابعاد سرمایه اجتماعی مربوط به سرمایه ساختاری (۲/۷۶) و کمترین میانگین مربوط به سرمایه رابطه‌ای (۲/۳۷) است.

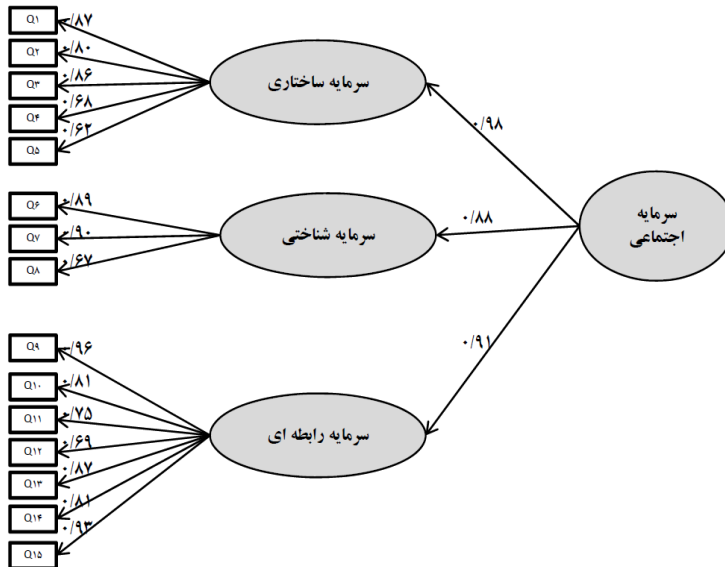
### جدول (۲): میانگین و انحراف ابعاد بالندگی سازمانی و سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد آن در اعضای هیأت علمی

انحراف معیار	میانگین از ۵	مؤلفه ها	ابعاد
۰/۹۴	۴/۰۱	پژوهشی و انتشارات علمی	بالندگی حرفه ای (میانگین: ۳/۵۶)
۱/۰۳	۳/۲۰	خدمات تخصصی (عملی ورزش)	
۰/۹۶	۳/۵۰	نگارش و انتشار مقالات	
۰/۸۲	۴/۰۸	فناوری اطلاعات	
۱	۲/۷۱	زبان انگلیسی	
۰/۹۹	۳/۸۴	تدریس	بالندگی سازمانی (میانگین: ۳/۷۱)
۰/۸۷	۳/۶۷	ارتباطات	
۱/۰۱	۳/۵۲	مستندسازی	
۱/۱۱	۳/۸۰	رهبری	
۰/۹۶	۳/۸۱	مدیریت زمان	
۱/۲۰	۳/۷۳	تیم‌سازی	بالندگی فردی (میانگین: ۳/۷۰)
۰/۸۴	۳/۹۳	خودکارآمدی	
۰/۷۷	۴/۱۶	اخلاق حرفه‌ای	
۰/۹۰	۲/۹۹	نوآوری	
۰/۷۱	۲/۷۶	ساختاری	سرمایه اجتماعی (میانگین: ۲/۵۸)
۰/۷۳	۲/۶۰	شناختی	
۰/۷۹	۲/۳۷	رابطه‌ای	

### بررسی برازش مدل‌های سرمایه اجتماعی و بالندگی در بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی

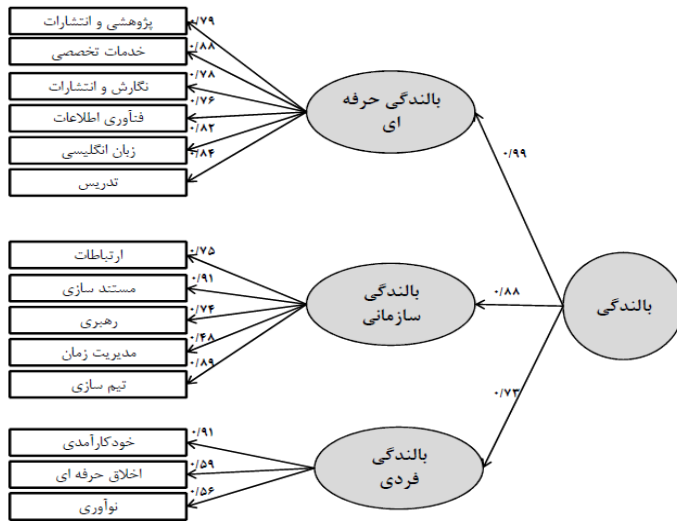
در جدول (۲) شاخص‌های برازش مدل مرتبه‌ی اول سرمایه اجتماعی نمایش داده شده‌است. همان‌گونه که در این جدول می‌توان مشاهده نمود، میزان سطح معنی‌داری حاصل از آزمون برابر با ۰/۰۰۱، شاخص خی دو تقسیم بر درجه آزادی (X2/df) برابر با ۲/۶۰، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۷۳، شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۰، شاخص نکویی برازش (GFI) ۰/۹۳ و شاخص نکویی برازش تطبیقی (AGFI) ۰/۸۷ می‌باشد. با توجه به معیارهای برازش مدل‌های تأییدی که در جدول (۲) ذکر شده‌است، تمامی شاخص‌های مدل

سرمایه اجتماعی در این پژوهش در سطح عالی و قابل قبول قرار دارند و می توان نتیجه گیری نمود که مدل سرمایه اجتماعی در پژوهش حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول می باشد.



شکل (۱): مدل سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی

یافته های حاصل از بررسی مدل بالندگی سازمانی شفیع زاده در اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی نشان داد که در بین ابعاد بالندگی حرفه ای تمامی مؤلفه ها و سوالات از برازش لازم برخوردار بوده است اما در مورد بالندگی سازمانی، مؤلفه ی مدیریت هزینه به دلیل عدم معنی داری از مدل حذف شده است. علاوه بر این در بین مؤلفه های مربوط به بعد بالندگی فردی، ارتباط بین مؤلفه ی ارتباطات بین فردی و بالندگی فردی به دلیل برخوردار بودن از ضریب استاندارد شده مسیر کمتر از ۰/۴ معنادار نبوده و در نتیجه این بعد نیز از مدل حذف شده است. پس از حذف مؤلفه ها و سوالات غیر معنی دار از مدل، مجدداً مدل مورد آزمون قرار گرفت و نتایج نشان داد که سطح معنی داری حاصل از آزمون برابر با ۰/۰۰۱، شاخص خی دو تقسیم بر درجه آزادی برابر با ۳/۵۸، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۶۳، شاخص برازش تطبیقی ۰/۹۲، شاخص نکویی برازش ۰/۹۱ و شاخص نکویی برازش تطبیقی ۰/۸۶ می باشد. این یافته ها بیانگر آن است که شاخص های مدل در سطح قابل قبول قرار دارند و می توان نتیجه گیری نمود که مدل بالندگی در پژوهش حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است. در شکل (۲)، مدل نهایی بالندگی اعضای هیأت علمی نمایش داده شده است:



شکل (۲): مدل نهایی بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی

جدول (۳) شاخص‌های برازش هر دو مدل را به تفکیکی نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که جهت تصمیم‌گیری در مورد نتایج مربوط به برازش مدل از منبع سگارز و گروور، ۱۹۹۳؛ هارتویک و بارکی ۱۹۹۴ استفاده شده‌است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل سرمایه اجتماعی و بالندگی اعضای هیأت علمی

شاخص‌های برازش	درجه آزادی	مربع‌خی دو تقسیم بر درجه آزادی (X <sup>2</sup> /df)	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	شاخص نکویی برازش تطبیقی (AGFI)	شاخص‌های برازش
معیار برازش قابل قبول	-	5 >	0.10 >	0.90 <	0.85 <	
مدل سرمایه اجتماعی	87	2/60	0.073	0.90	0.87	
مدل بالندگی	74	3/58	0.063	0.92	0.86	

تعیین اثر سرمایه اجتماعی بر بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی در جدول (۴)، یافته‌های حاصل از بررسی اثر ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ارتباطی و ساختاری) بر بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی نمایش داده شده‌است. همان‌گونه که در این جدول قابل مشاهده می‌شود، میزان ارزش T به دست آمده از آزمون اثر هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی بر بالندگی اعضای هیأت علمی کمتر از

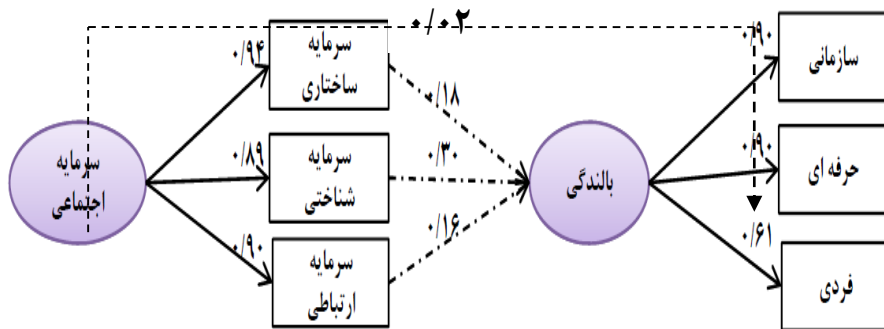


معیار قابل قبول است (۱/۹۶) است، در نتیجه می‌توان گفت که هیچ یک از ابعاد سرمایه اجتماعی بر بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی اثر مثبت و معنی‌داری ندارد.

#### جدول (۴): یافته‌های مربوط به آزمون اثر ابعاد سرمایه اجتماعی بر بالندگی

نتیجه گیری	ارزش تی (t)	ضریب استاندارد شده مسیر (λ)	متغیر وابسته	متغیر مستقل
قبول فرضیه صفر	۰/۸۵ (p>۰/۰۱)	۰/۱۸	بالندگی	سرمایه ساختاری
قبول فرضیه صفر	۱/۵۴ (p>۰/۰۱)	-۰/۳۰	بالندگی	سرمایه شناختی
قبول فرضیه صفر	۰/۸۵ (p>۰/۰۱)	۰/۱۶	بالندگی	سرمایه ارتباطی
قبول فرضیه صفر	۰/۱۹۷ (p>۰/۰۱)	۰/۰۲۰	بالندگی	سرمایه اجتماعی

در شکل (۳)، اثر ابعاد سرمایه اجتماعی بر بالندگی اعضای هیأت علمی نمایش داده شده است.



شکل (۳): اثر ابعاد سرمایه اجتماعی بر بالندگی اعضای هیأت علمی

#### بحث و نتیجه‌گیری

بررسی میانگین سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد نشان داده‌است که سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی در وضعیت متوسطی قرار دارد. این یافته پژوهش نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی تربیت بدنی، در ابعاد سرمایه-های ساختار، ارتباطی و شناختی از وضعیت مطلوب فاصله قابل توجهی دارند. در این راستا، وضعیت توجه به اهداف مشترک، فرهنگ سازمانی، تجربیات کاری، روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل، کار تیمی، انتقادپذیری، رجحان منافع سازمان و عضو یک خانواده بودن، داشتن روابط صمیمانه، اعتماد، ارتباطات، و داشتن ساختارهای ارتباطی تسهیل‌کننده همانند تیم‌ها و کمیته‌های کاری، از جمله مواردی است که در بین اعضای هیأت علمی به بهبود برنامه‌ریزی نیاز دارد تا وضعیت سرمایه اجتماعی در این بخش مهم و اثرگذار جامعه ارتقا یابد.

صفرزاده و همکاران (۱۳۸۹) سطح سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد آن را در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، بالاتر از متوسط به دست آورده‌اند و هم‌چنین اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در تحقیق خود سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان را بالاتر از متوسط به دست آورده‌اند. این نتایج نشان می‌دهد که سطح سرمایه اجتماعی در اعضای هیأت علمی تربیت بدنی به نسبت

اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در دو تحقیق فوق‌الذکر کمتر می‌باشد و لزوم توجه به توسعه‌ی سرمایه اجتماعی را نمایان می‌سازد.

یافته‌های مربوط به بررسی برآزش مدل سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) در اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی نشان داده که پس از انجام جرح و تعدیلات لازم در سوالات مربوط به این مدل، شاخص‌های برآزش مدل در سطح قابل قبولی قرار گرفته و در نتیجه این مدل در جامعه‌ی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی قابل برآزش و کاربرد می‌باشد. بنابراین، دانشکده‌های تربیت بدنی و سایر محققین جهت سنجش سرمایه‌های اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی می‌توانند از این پرسش‌نامه و مدل استفاده نمایند. نتایج مربوط به آزمون مدل بالندگی سازمانی شفیع‌زاده (۱۳۸۹) از اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی بیانگر این بود که در بین ابعاد بالندگی حرفه‌ای تمامی مؤلفه‌ها و سوالات از برآزش لازم برخوردار بوده‌است اما در مورد بالندگی سازمانی، مؤلفه‌ی مدیریت هزینه و در مورد بالندگی فردی مؤلفه‌ی ارتباطات بین فردی از برآزش لازم برخوردار نبوده و این مؤلفه‌ها از مدل حذف شده‌است و مدل نهایی بالندگی سازمانی دارای برآزش مطلوبی بوده و می‌توان نتیجه‌گیری نمود که ساختار عاملی در نظر گرفته‌شده برای آن مورد تأیید می‌باشد (۲۸). با توجه به میزان رابطه بین هر یک از ابعاد بالندگی و بالندگی کل، نتیجه می‌گیریم که بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بیش از دو بعد دیگر توان پیش‌بینی بالندگی اعضای هیأت علمی را دارد. از سویی دیگر، نتایج نشان داده‌است که بالندگی اعضای هیأت علمی در سطحی بالاتر از متوسط قرار دارد و در این میان ابعاد بالندگی سازمانی و فردی کمی بالاتر می‌باشد.

این یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بالندگی اعضای هیأت علمی تا وضع مطلوب فاصله قابل توجهی دارد و توسعه‌ی بالندگی حرفه‌ای می‌بایست در اولویت قرار گیرد. در همین راستا، جمشیدی (۱۳۸۶) طی بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی وضعیت بالندگی سازمانی، حرفه‌ای و آموزشی و فردی اعضای هیأت علمی را در حد زیر متوسط ارزیابی نموده‌است.

در این توسعه بالندگی اعضای هیأت علمی، هر چه اعضای هیأت علمی خود را در حوزه‌های تخصصی مانند پژوهش، تدریس، فناوری اطلاعات و انتشار مقالات توانمند نمایند، بالندگی آن‌ها با سرعت بیشتری محقق خواهد شد. همان‌گونه که در مدل تأیید شده بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در این پژوهش مشخص گردید، مؤلفه‌های بالندگی شامل حرفه‌ای، سازمانی و فردی می‌باشد. در همین راستا، یونسکو در تعریفی (۱۹۸۴) بالندگی اعضای هیأت علمی را شامل پنج بعد دانش و فهم علمی، مهارت در طراحی، روش‌ها و کاربرد پژوهش، تدریس، مدیریت و خدمات به اجتماع می‌داند (۲۹). علاوه بر این، باقریان (۱۳۸۳)، نیز معتقد است که برنامه‌های توسعه و بالندگی اعضای هیأت علمی می‌بایست شامل پژوهش، تدریس، راهنمایی و مشاوره، تألیف و ترجمه، شرکت در سمینارها و ارائه‌ی سخنرانی باشد (۳۰). تمامی ابعاد و مؤلفه‌های ذکر شده در این دو تحقیق، در ابعاد سه گانه‌ی بالندگی در پژوهش حاضر جای می‌گیرد و از همسویی لازم برخوردار است.

یافته‌های مربوط به بررسی اثر سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد آن (ساختاری، شناختی و ارتباطی) بر بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی نشان داده که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر بالندگی اعضای هیأت علمی اثر مثبت و معنی داری ندارد. در این راستا، نتایج تحقیق صفرزاده و همکاران (۱۳۸۹) نشان داده‌است که سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری بر ابعاد فعالیت شغلی اعضای هیأت علمی دارد، در نتیجه بین سرمایه

اجتماعی اعضای هیأت علمی و میزان فعالیت، کیفیت آموزش و همچنین کیفیت پژوهش رابطه معنی‌داری وجود دارد و رزمی و همکاران (۲۰۱۳) نیز بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین سرمایه اجتماعی و بالندگی تأکید دارند. یافته‌های این دو تحقیق متناقض با یافته‌های تحقیق حاضر است.

برخی از محققان بر این باورند که هنوز جوهره‌ی بالندگی سازمانی از نظر مبانی فلسفی و شاخص‌ها و ابزارهای اندازه‌گیری و اجرایی آن به صورت نوعی معما باقی مانده است (محمد زاده، ۱۳۸۳) و در حوزه‌ی بالندگی نیروی انسانی هنوز در ابتدای راهیم و تحقیقات در این زمینه باید گسترش بیشتری پیدا کند (رازقی و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین، تفاوت‌های فرهنگی در جوامع آماری و استفاده از ابزارها و روش‌های آماری متفاوت و تنوع رویکردها و تکنیک مورد استفاده توسط محققان، یکی دیگر از دلایلی است که می‌تواند در وجود یافته‌های ناهمسو در بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر بالندگی نقش داشته باشد.

در مجموع، در تحقیق حاضر، مدل‌های سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال و همچنین بالندگی اعضای هیأت علمی شفیع‌زاده در بین اعضای هیأت علمی مورد آزمون و بررسی قرار گرفت و پس از انجام پاره‌ای اصلاحات در سوالات و مؤلفه‌ها، این مدل‌ها از لحاظ روایی و پایایی و برازش در جامعه‌ی پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. در نتیجه مدل و ابزارهای سرمایه اجتماعی و بالندگی منتج از پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان ابزاری جهت بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی و بالندگی در بین اعضای هیأت علمی مورد استفاده برنامه‌ریزان و محققان قرارگیرد. در زمینه‌ی اثر سرمایه اجتماعی بر بالندگی با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، به نظر می‌رسد فراهم سازی نتایج استنباط روشن‌تر از اثرات بین این دو متغیر، نیازمند تحقیق و بررسی بیشتری است.

## References

1. Alvani, M; Shirvani, A. (2005). Social capital is the major principle of development. *Tadbir journal*. 15(1).
2. Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
3. Timberlake, S. (2005). Social capital and gender in the workplace. *Journal of Management Development*, 24(1), 11.
4. Cynthia R (2013). Building Social Capital through Leadership Development, *Journal of Leadership Education*, Volume 12, Issue 1 – Winter.
5. Amiresmaeili, M et al. (2013). The relationship between organization social capital with maintenance of medical university faculty members of Kerman. *Iranian journal of education in medical science*. 4(12). [Persian]
6. Putnam, R. (2001). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster
7. Prusak, L., & Cohen, D. (2001). How to invest in social capital. *Harvard Business Review*, 79(6), 86-93.
8. Grootaert, Christiaan (2008). *The Role of Social Capital in Development: An Empirical Assessment*, Cambridge university press.
9. Cox, Eva, and Peter Caldwell. (2000). "Making policy social." Pp. 43 - 73 in *Social capital and public policy in Australia*, edited by Ian Winter. Melbourne: National Library of Australia.
10. Zhao, Yandong. (2002). "Measuring the social capital of laid-off Chinese workers." *Current, Sociology* 50: 555-571.

11. Skrabski, A., Kopp, M.S., & Kawachi, I. (2003). Social capital in a changing society: Cross sectional associations with middle-aged female and male mortality rates. *J Epidemiol Commun Health*; 57, 114–119.
12. Jonathan, and Satu Kahkonen. (2002). "How do participation and social capital affect community-based water projects? Evidence from Central Java, Indonesia." Pp. 155, 175 - 187 in *The Role of Social Capital in Development*, edited by Thierry Van Bastelaer. Melbourne: Cambridge University Press.
13. Vilanova P. T. Josa T. (2003). Social capital as a managerial phenomenon; Department of Industrial Engineering & Management, Tampere university of Technology.
14. Nahapiet, J. & S. Ghoshal (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage, *Academy of Management Review*, vol.23, No.2, p.242-266.
15. Oh Labianca, G., & Myung-Ho, C. (2006). A multilevel model of group social capital. *Academy of Management Review*, 31(3), 569-582.
16. Jamshidi, L. (2007). Study of the status of development of Beheshti University faculty and making a model for its continuous improvement. MS Thesis, Education and Psychology Faculty of Beheshti University. .[Persian]
17. Vandaie, R (2007). Developing A Framework To Describe The Interaction Of Social And Intellectual Capital In Organizations, *Journal of Knowledge Management Practice*, Vol. 8, No. 1.
18. Toosi, M, A. (2001). Organization development. First publication. Tehran. Education center of Public Administration.
19. Poorkarimi, J. (2010). Model of professional development of research organizations faculty. *Journal of Human Resource Management*. 2(6). .[Persian]
20. Ejtehadi, M et al. (2011). identification of the components of the faculty development to provide a conceptual model. *Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education*. No 62. .[Persian]
21. Razmi. M J, Salimifar. M, Bazzazan S S (2013). A Study of the Effect of Social Capital on Human Development in Islamic Countries, *Atlantic Review of Economics – 1st Volume*.
22. Safarrzadeh , H et al. (2001). Impact of education of social capital components on occupational activities of faculty members. *Education technology journal*. 5(2). .[Persian]
23. Reijssen. Jurriaan van, Helms. Remko, Batenburg, Ronald and Foorthuis, Ralph (2014). The impact of knowledge management and social capital on dynamic capability in organizations, *Knowledge Management Research & Practice* advance online publication
24. Roxas, Banjo G. (2008). Social capital for knowledge Management the case of small and medium size enterprises in the Asian pacific region. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 13, No. 2, 57–77.
25. Hoffman, James J., Hoelscher, Mark L, and Sherif K. (2005). Social capital, knowledge management, and sustained superior performance. *Journal of knowledge management*. VOL. 9 NO. 3 2005, pp. 93-100
26. Ghasemi, V. (2010). Introduction to structural equation modeling. Tehran. Jameshenasan publication.
27. Barbara, H. M. & William, F. (2005). "Statistical methods for health care research". Lippincott Williams & Wilkins, A welters kluwer company. PP: 325-330.

28. Shafiezade. (2011). Development of Improving model for faculty at the Islamic Azad University. Phd dissertation. Economic and Management department. Tehran Azad University, Science and Research Branch. .[Persian]
29. Hoseininasab, D. (1995). Development of faculty member's performance in universities. Tehran. Institute of Research and Planning in Higher Education. .[Persian]
30. Bagheriyan, F. (2004). The role of faculty in higher education development. Higher Education and Sustainable Development congress. Tehran. Institute of Research and Planning in Higher Education. [Persian]