

ارائه الگوی نظام مند داده بنیاد ارتقاء سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان

اصفهان

افسانه فدایی تهرانی<sup>۱</sup>، مهدی سلیمی<sup>۲</sup>، مینا مستحفظیان<sup>۳</sup>، شهرام عروف زاد<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۴

تاریخ تصویب: ۱۴۰۱/۳/۱۲

ص ص: ۱۸۵-۱۴۳

چکیده

هدف از تحقیق حاضر کشف و ارائه الگوی نظام مند داده بنیاد ارتقاء سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود. ماهیت تحقیق اکتشافی و در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه متخصصان و کارشناسان حوزه مدیریت ورزشی و مدیران اجرایی کلان مدیریت ورزش استان بودند. جهت نمونه‌گیری برای انجام مصاحبه‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک گلوله برفی استفاده شد که داده‌ها بعد از ۱۱ مصاحبه به اشباع نظری رسیدند. جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد، که جهت سنجش روایی داده‌ها، از معیارهای اسکینر و همکاران، و برای سنجش پایایی از روش پایایی بازآزمون استفاده گردید. به جهت جنبه نو بودن تحقیق و محدودیت احتمالی داده‌ها، جهت گردآوری اطلاعات به طور کلی از رویکرد مثلث‌سازی استفاده شد. فرایند تحلیل داده‌ها مبتنی بر سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت و به این منظور از نرم‌افزار Maxqda نسخه ۱۲ استفاده شد. نتایج نشان داد که زیرکدهای (مفاهیم) شرایط علی شامل عوامل بین‌فردی، عوامل فردی، نگرش و ارزش‌ها، همیاری اجتماعی و اعتماد نهادی؛

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران. [afsaneh\\_fadaei60@yahoo.com](mailto:afsaneh_fadaei60@yahoo.com)

۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

[mehdi.salimi@yahoo.com](mailto:mehdi.salimi@yahoo.com)

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

[dr.mostahfezian@gmail.com](mailto:dr.mostahfezian@gmail.com) (نویسنده مسئول)

۴. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه فرهنگیان، اصفهان، ایران.

[aroufzad@gmail.com](mailto:aroufzad@gmail.com)



زیرکده‌های پدیده محوری شامل عوامل شناختی و ساختاری؛ زیرکده‌های شرایط زمینه‌ای شامل مدیریت امور، رضایت فردی، شایسته‌سالاری، آموزش و خودباوری؛ زیرکده‌های شرایط مداخله‌گر شامل تکریم اقدامات، موانع ساختاری، موانع رفتاری و آنومی اجتماعی؛ زیرکده‌های راهبردها شامل توانمندسازی، مهندسی مجدد ساختار، پایش و نظارت، حمایت و پشتیبانی؛ و در نهایت زیرکده‌های پیامدها شامل مدیریت دانش، کارایی جمعی، کارایی فردی و تعلق اجتماعی بودند. نتایج تحقیق نشان داد که الگوی ارتقای سرمایه اجتماعی تابع شرایط مختلفی است و در صورتی که این شرایط در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان مهیا باشد می‌توان این انتظار را داشت که سرمایه اجتماعی ارتقاء پیدا کند. با اقتباس از نظریه داده بنیاد و رویکرد نظام‌مند اشتراوس و کوربین مشخص گردید این شرایط مشمول شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌ای است. علاوه بر این مشخص گردید که برای ارتقاء سرمایه اجتماعی لازم است راهبردهای مقتضی نیز اتخاذ گردد تا با بکارگیری آن‌ها پیامدهای مطلوب و مورد انتظار حاصل گردد.

**واژه های کلیدی:** الگوی نظام مند، داده بنیاد، سرمایه اجتماعی، ادارات ورزش و جوانان، استان اصفهان

## The Presentation a Systematic Data-Based Model for Enhancing Social Capital in the Sports and Youth Departments of Isfahan Province

Afsaneh Fadaie Tehrani<sup>1</sup>, Mehdi Salimi<sup>2</sup>, Mina Mostahfezian<sup>3\*</sup>, Shahram Aroofzad<sup>4</sup>

The purpose of the present study was to explore and present a systematic data-based model for enhancing social capital in the Sports and Youth Departments of Isfahan Province. The nature of exploratory research falls into the category of applied research. The statistical population of the study included all experts in the field of sports management and senior executives of the province's sports management; in fact, were considered as the statistical population of the study. For sampling, purposeful sampling and snowballing techniques were used for the interviews, and the data were theoretically saturated after 11 interviews. For data collection, a semi-structured interview was used. The criteria of Skinner et al. were used to measure the validity of the data, and re-test reliability method was used to measure reliability. Because of the novelty of the research and the possible limitations of the data, the triangulation approach was generally used for data collection. The data analysis process was based on three stages of open, axial, and selective coding, and software Maxqda version 12 was used for this purpose. The results showed that sub-codes (concepts) of causal

1. Ph.D Candidate on Sport Management, Department of Physical Education and Sports Science, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.  
afsaneh\_fadaei60@yahoo.com
2. Assistant Professor, Sport Management Department, Sport Sciences Faculty, University of Isfahan, Isfahan, Iran.  
mehdi.salimi@yahoo.com
3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Science, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.  
(Corresponding author)dr.mostahfezian@gmail.com
4. Assistant Professor, Physical Education and Sport Sciences Department, Farhangian University, Isfahan, Iran.  
aroufzad@gmail.com



conditions included interpersonal and individual factors, attitudes and values, social cooperation and institutional trust; phenomenon-based sub-codes included cognitive and structural factors; sub-codes of contextual conditions included case management, individual satisfaction, meritocracy, training, and self-esteem; sub-codes of intervening conditions included respect for actions, structural and behavioral barriers, and social anomie; sub-codes of strategies included empowerment, reengineering of structure, monitoring and supervision, support; and finally, sub-codes of the outcomes included knowledge management, group and individual efficiency, and social belonging. The results showed that the pattern of social capital promotion depends on different conditions and if these conditions are available in the sports and youth departments of Isfahan province, we can expect social capital to be promoted. Based on the data theory of the foundation and the systematic approach of Strauss and Corbin, it was determined that these conditions are subject to causal, contextual and interventional conditions. In addition, it was determined that in order to promote social capital, it is necessary to adopt appropriate strategies to use them to achieve the desired and expected results.

**Keywords:** Systematic Model, Data-Based, Social Capital, Sports and Youth Departments, Isfahan Province.

## مقدمه

مفهوم سرمایه برای اولین بار به طور رسمی به نوعی در کارهای مارکس و در مفاهیمی چون ارزش افزوده متجلی گردید. سالیان متمادی طول کشید تا تعبیر و تفسیرهای انسانی تری از این گونه مفاهیم پدید آمد؛ طوری که به مقتضای موضوع نقش سرمایه و انواع آن به تصویر کشیده شد (عباس زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸). ابزارهایی که فرد، گروه، نهاد یا جامعه ای برای رسیدن به هدف هایش از آنها استفاده می نماید، سرمایه نامیده می شود؛ به عبارتی دیگر سرمایه، منبع جامعی است که اجتماع افراد و گروه های اجتماعی و نهایتاً کل جامعه از آن استفاده نموده تا هدف های خود را تحقق بخشند (موسوی، ۱۳۸۶). تاریخ اقتصادی توسعه یافتگی کشورها نشان می دهد که میزان سرمایه در اختیار هر ملت، محدودیت اساسی برای شکوفایی و آبادانی آن ایجاد نمی کند. علی رغم بهره مندی بسیاری از کشورهای آسیایی، آفریقایی و آمریکای لاتین، از منابع طبیعی مانند نفت، گاز، معادن و ... همچنین نیروی انسانی سخت کوش و باهوش، این کشورها کمتر توسعه یافته اند و از برودادهای مثبت این منابع منتفع نشده اند؛ بنابراین، باید در میان انواع سرمایه های موجود که زمینه ساز توسعه پایدار هستند، به دنبال حلقه مفقوده ای گشت که استفاده بهینه سایر منابع را تسهیل کند و موجبات توسعه و تحقق عدالت را فراهم نماید. به نظر می رسد که این حلقه مفقوده، سرمایه اجتماعی است (عبدینی، میرسپاسی، حق شناس، ۱۳۹۷). بر اساس نظر بورديو سرمایه شکل های متنوعی دارد که شامل سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی، سرمایه نمادین و سرمایه اجتماعی می گردد؛ با این حال یکی از اصلی ترین و زیربنایی ترین مولفه هایی که اعتماد را در سازمان ها ارتقاء بخشیده و آن را سالم، آرام و مطلوب می سازد سرمایه اجتماعی است (نقشبندی، یوسفی، زردشتیان، ۱۳۹۷). طی سال های اخیر با گسترش مدل های رشد درونزا، سرمایه انسانی به عنوان عامل اصلی رشد و توسعه اقتصادی مورد توجه قرار گرفته و پس از آن قابلیت های اجتماعی و از جمله مفهوم سرمایه اجتماعی، جایگاه خاصی را در مطالعات این حوزه به خود اختصاص داده است (سوری، ۱۳۹۳). در جامعه ای که فاقد سرمایه اجتماعی است، از دیگر سرمایه ها به طور بهینه استفاده نخواهد شد و این سرمایه ها ابتر مانده و به هدر می روند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵)؛ لذا سرمایه اجتماعی، بستر بسیار مناسبی را برای بهره وری نیروی انسانی فراهم آورده و در عین حال بهره گیری از دیگر انواع سرمایه در جامعه و سازمان ها را تسهیل می نماید (نقشبندی، یوسفی، زردشتیان، ۱۳۹۷).

بورديو به عنوان اولین نظریه پرداز در حوزه سرمایه اجتماعی، این مولفه را مجموعه منافع بالفعل و بالقوه در دسترس فرد یا گروه تعریف می نماید که دارای شبکه نسبتاً بادوامی از ارتباطات نهادینه شده

یا آشنایی های متقابل و قابل احترام می باشند. بر اساس تعریف بوردیو، سرمایه اجتماعی مجموعه منابع واقعی یا مجازی است که به واسطه مزیت پایدار شبکه ها و روابط انسانی مستحکم و شناخت و آگاهی های متقابل، به افراد یا گروه ها تعلق می گیرد. به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی به نظر وی، آن بستر فرهنگی ناشی از ساخت اجتماعی است که در ارتباط مستقیم با عادات افراد و میدان فرهنگی ناشی از کنش های اجتماعی، سازمان یافته و صورت بندی می گردد (بوردیو و ریچاردسون<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶). همچنین پوتنام<sup>۲</sup> (۱۹۹۳)، به عنوان یکی دیگر از صاحب نظران در این حوزه، سرمایه اجتماعی را مجموعه منابعی می داند که از طریق روابط بین افراد، شبکه های اجتماعی، هنجارهای متقابل و اعتماد تولید می گردد. پوتنام سرمایه اجتماعی را اساس هویت، شناسایی و اعتبار جامعه می داند که از طریق اعتماد سازی، مردم را به تعاملات و تعلقات اجتماعی برای رسیدن به اهداف مشخص ترغیب می نماید. سرمایه اجتماعی، ویژگی و خاصیت ساختار شبکه اجتماعی است که برای سازمان های مالک آن، زمینه ای را ایجاد می نماید تا مشکلات فراروی خود را با کاهش هزینه تعاملات بر طرف نمایند (حبیب زاده و سلطانی، ۱۳۹۵). در جمع بندی تعاریف و مفاهیم سرمایه اجتماعی، استنباط می شود که سرمایه اجتماعی دارای زیربنایی مهم به نام شبکه اجتماعی است که اعتماد و مشارکت در قالب آن شکل می پذیرد. برای تشریح شبکه اجتماعی به عنوان زیربنای سرمایه اجتماعی، می توان بیان نمود که اولاً، شبکه اجتماعی، مرتبط با کنشگران و کنش های شان می باشد که به همدیگر وابسته اند؛ ثانیاً، پیوندها و ارتباط های بین کنشگران در شبکه اجتماعی در نقش مجراهای انتقال دهنده ظاهر می شوند؛ و ثالثاً، ساختار شبکه ها به نوعی فرصت های کنش برای افراد می آفرینند و آخرین نکته اینکه، مدل های ارتباطی در شبکه اجتماعی مطرح می گردند که به نوعی با عملکرد گروه در ارتباط می باشند. ساختار نیز شبکه ای است که به عنوان الگوهای پایای روابط بین کنشگران تلقی می گردد. بنابراین، شبکه های اجتماعی به عنوان ارتباط دهنده بسته اجتماعی است که از آن به عنوان مجموعه ای از افراد یاد می شود (عباس زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸).

در این میان لینا و بورن<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) سازه ای را ایجاد نموده و آن را سرمایه اجتماعی سازمانی نامیده اند و در تعریف این سازه، آن را به منزله منبعی دانسته اند که منعکس کننده ویژگی های روابط اجتماعی درون سازمان است. از نظر این دو محقق، سرمایه اجتماعی سازمانی از طریق میزان گرایش اعضا به

---

1. Bourdieu, Richardson

2. Putnam

3. Lina, Buren

اهداف جمعی و همچنین اعتقاد مشترک میان آنها که با تسهیل اعمال جمعی، ایجاد ارزش می نماید مشخص می شود. سرمایه اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم برای سازمان و هم برای اعضای سازمان مفید و سودمند است. آنها در تحقیق خود بیان می دارند که بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف پذیری سازمان، اداره مناسب اعمال جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه انسانی، رابطه مثبت و معناداری برقرار است؛ بنابراین سرمایه اجتماعی می تواند عملکرد سازمانی را ارتقاء دهد. در مجموع می توان بیان نمود که سرمایه اجتماعی سازمانی یک سازه ارتباطی است که ذاتا منوط به تعاملات افرادی است که در یک زمینه خاص فعالیت می نمایند (لینا و پیل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). سازمان ها به عنوان واحدهای اجتماعی، مشتمل بر اجزای متضاد و مخالف هم هستند، لذا آنچه که مانع از هم گسیختگی سازمان می گردد و اقدامات سازمان را روان می نماید، سرمایه اجتماعی سازمانی است؛ به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی سازمانی موجب همکاری در راستای اهداف مشترک در میان کارکنان، شبکه های اجتماعی قوی، و جو مبتنی بر اعتماد به نفس و اشتیاق، می گردد (سندوگدو و اردیرنسلب<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴).

شاید در زمان های گذشته سرمایه اجتماعی به عنوان یک شایستگی ضروری برای سازمان ها محسوب نمی شد، اما امروز، تغییرات فراگیر نیازهای روبه رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به سوی طراحی سازمانی مسطح و منعطف و ارتباط تنگاتنگ بین سازمان و شبکه های مشتریان، تامین کنندگان و رقبا ایجاد می کند که رهبران سازمان ها سرمایه اجتماعی را به عنوان یک شایستگی مشخص سازمانی تلقی کنند. پژوهش های مختلف نیز به وضوح نشان داده اند که سرمایه اجتماعی به میزان زیادی بر روی بسیاری از متغیرهای مهم سازمانی اثرگذارند. به عنوان نمونه در پژوهش های اوسی و چترو<sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، مصطفی و بتوملی<sup>۴</sup> (۲۰۲۰)، لی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، اکینتیمهین<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۹) سوزبیلیر<sup>۷</sup> (۲۰۱۸)، و زیمرمن<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۸) نشان داده شده است که سرمایه اجتماعی در ارتقاء خلاقیت کارکنان، رهبری خدمت‌گذار،

1. Leana, Pil
2. Sendogdu, Erdirenceleb
3. Oussi, Chtourou
4. Mostafa, Bottomley
5. Lee
6. Akintimehin
7. Sozbilir
8. Zimmermann

رفتارهای کارکنان، دستیابی به منابع، عملکرد کارکنان، اثربخشی سازمانی، و اشتراک گذاری دانش نقشی مثبت و معنادار دارد.

در حوزه ورزش نیز سرمایه اجتماعی به عنوان یک پدیده اثرگذار مورد توجه بسیاری از محققان است. داریسی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در نتایج تحقیقات خود بیان می دارند که سازمان های داوطلب ورزشی از طریق احساس تعلق، حمایت متقابل اعضا، ایجاد زمینه های ارتباطی، درگیری افراد در فعالیت های اجتماعی و ایجاد تعاملات اجتماعی، منجر به ایجاد سرمایه اجتماعی می گردند. فعالیت اجتماعی در قالب عضویت در سازمان ها، باشگاه ها، تیم ها یا گروه های ورزشی یکی از شکل های کلیدی معاشرت در زندگی اجتماعی است که پوتنام آن را عنصری مهم در سرمایه اجتماعی شخص می داند؛ این مشارکت های ورزشی شبکه هایی ایجاد می کنند که باعث گسترش مشارکت اجتماعی افراد می شوند (دلانی و کینی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). سیپل<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در تحقیقی که در کشور نروژ به انجام رساند نشان داد که افراد فعال در حوزه ورزش، سرمایه اجتماعی بیشتری دارند و در نتیجه از اعتماد اجتماعی بالاتری برخوردارند و علاقه بیشتری به جهان خود از جمله جهان سیاست دارند. وی بیان می دارد که بخش عمده ای از اثرگذاری ورزش بر سرمایه اجتماعی از طریق سه ساز و کار افزایش اعتماد به نفس، گسترش ارتباطات اجتماعی و تقویت اخلاق گرایی، حاصل می شود؛ و افرادی که در سازمان های ورزشی به صورت داوطلبانه مشارکت دارند، از اعتماد اجتماعی بیشتری برخوردار بوده و بیشتر به پیگیری مسائل سیاسی و مدنی جامعه از خود علاقه نشان می دهند. یافته های جاروی<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) نیز تایید می نماید که مشارکت در قالب تیم ها یا سازمان های ورزشی به دلیل افزایش عزت نفس و برابری اجتماعی در تقویت جامعه مدنی می تواند اثرگذاری مثبتی داشته باشد. با این حال یافته های پژوهش های هنری (۱۳۹۰)، و خداداد کاشی و گودرزی (۱۳۹۳) نشان می دهد سازمان های ورزشی کشور دارای سطح مطلوبی از سرمایه اجتماعی نیستند، بنابراین به طور طبیعی این سازمان ها از مزایای این متغیر مهم سازمانی محروم هستند. یکی از برجسته ترین سازمان های ورزشی کشور، ادارات ورزش و جوانان می باشند که به طور کلی متولی امور ورزش نیز محسوب می گردند؛ بر این

1. Darcy

2. Delaney, Keaney

3. Seippel

4. Jarvie



اساس پژوهش حاضر سعی بر آن دارد تا با بکارگیری یک رهیافت نظام مند، به کشف و ارائه الگویی بپردازد که به واسطه آن سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان ارتقاء یابد.

### روش شناسی پژوهش

این تحقیق با ماهیت اکتشافی<sup>۱</sup> و با هدف بسط دانش و شناخت موجود در رابطه با ارائه الگوی ارتقاء سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان انجام شد، از این رو در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. به علاوه در این تحقیق از روش نظریه داده بنیاد رهیافت نظام‌مند که توسط اشتراوس و کوربین حمایت می‌شود استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه متخصصان و کارشناسان حوزه مدیریت ورزشی و مدیران اجرایی سطح کلان مدیریت ورزش بودند؛ در واقع هر دو طیف متخصصان و دست اندرکاران مدیریت ورزش به عنوان جامعه در نظر گرفته شده‌اند. در این تحقیق در انتخاب مشارکت کنندگان جهت مصاحبه‌ها سعی شد تا هم از افراد دارای تحصیلات آکادمیک (اعضای هیأت علمی) و هم از افراد دارای تجربیات مدیریتی در سازمان‌های ورزشی استفاده شود. نمونه تحقیق از بین افراد جامعه آماری انتخاب شد (جدول ۱).

جدول ۱- نمونه آماری پژوهش

سمت	تعداد	تحصیلات	نوع فعالیت
مدیر اداره کل ورزش و جوانان	۲	دکتری تخصصی	اجرایی
مسئول و معاون اداره کل ورزش و جوانان	۴	فوق لیسانس	اجرایی
معاون اداره کل ورزش و جوانان	۱	لیسانس	اجرایی
هیئت علمی دانشگاه	۲	دکتری تخصصی	پژوهشی
مدیر اداره کل ورزش و جوانان و هیات	۲	دکتری تخصصی	پژوهشی
معیارهای ورود به تحقیق دانشگاه اصفهان نمونه‌گیری از میان جامعه آماری عبارتند از:			اجرایی

افراد آشنا با مدیریت ورزش؛

افراد آشنا با جامعه‌شناسی ورزشی؛

افراد آشنا با سازمان‌های ورزشی؛

افراد دارای کتاب و مقاله علمی- پژوهشی تألیف شده در زمینه‌های فوق؛

افراد دارای سابقه تدریس در حوزه‌های فوق؛

افراد دارای تجربه کاری در حوزه‌های فوق.

جهت نمونه‌گیری برای انجام مصاحبه‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۱</sup> و تکنیک نمونه‌گیری گلوله برفی<sup>۲</sup> استفاده شد. در این تکنیک یک گروه اولیه جهت مصاحبه انتخاب شدند و سپس گروه‌های بعدی جهت مصاحبه توسط همین گروه معرفی شدند و نمونه‌گیری تا جایی تداوم یافت که پژوهش به اشباع نظری و کفایت رسید (پس از انجام ۱۱ مصاحبه اشباع نظری حاصل گردید). همچنین در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. علاوه بر این در پژوهش حاضر جهت سنجش روایی از معیارهای اسکینر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۴) که در جدول شماره (۲) به آن اشاره شده است استفاده شد.

#### جدول ۲- روش‌های اطمینان از روایی

روش‌های اطمینان از روایی	نحوه اجرا در این پژوهش
درگیری طولانی مدت	افزایش حساسیت نظری، مشارکت عملی و ارتباط با مشارکت‌کنندگان برای ارزیابی برداشت‌های محقق
مشاهده پایدار	مشارکت عملی محقق و حضور در محیط مشارکت و اکتشاف جزئیات تجارب مشارکت‌کنندگان

1. Purposive
2. Snow ball
3. Skinner

بازرسی مجدد مسیرکسب اطلاعات	انجام بازرسی ادواری اطلاعات و کدهای به دست آمده به جهت پیشگیری از سوگیری و اطمینان از صحت، توسط محقق و یک همکار (دانشجوی دکتری) آشنا به موضوع مورد پژوهش
چک کردن با مشارکت کنندگان	بررسی اطلاعات به دست آمده به کمک گروه تحقیق و نظرسنجی از مصاحبه شونده‌گان در خصوص نتایج
مثلت سازی	استفاده از منابع متعدد برای جمع‌آوری داده‌ها
مقایسه مستمر	مقایسه داده‌های به دست آمده از منابع مورد بررسی با سایر منابع به صورت مستمر در تمام طول تحقیق

برای سنجش پایایی نیز در این تحقیق از روش پایایی بازآزمون استفاده شده است (جدول ۳). شاخص ثبات یا پایایی بازآزمون به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را زمانی می‌توان محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شد و در دو فاصله زمانی هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند و از این طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری شاخص ثبات برای آن تحقیق محاسبه گردید (نوروزی سید حسینی، ۱۳۹۴).

جدول ۳- محاسبه پایایی

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی
۱	P3	۱۰	۴	۴	۰/۸۰۰
۲	P8	۱۲	۵	۳	۰/۸۳۳
	جمع	۲۲	۹	۷	۰/۸۱۸

همانگونه که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۳۰ روزه برابر ۳۹، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۱۶ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر با ۹ است. پایایی بازآزمون مصاحبه‌های این تحقیق برابر با ۸۲٪ است. با توجه با اینکه میزان پایایی

بیشتر از ۶۰٪ است، بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است. لازم به ذکر است به جهت جنبه نو بودن تحقیق و محدودیت احتمالی داده‌ها، جهت گردآوری اطلاعات به طور کلی از رویکرد مثلث‌سازی<sup>۱</sup> استفاده شد. مثلث‌سازی به فرایند استفاده از رویکردها و منابع گوناگون جهت جمع‌آوری اطلاعات در تحقیق اطلاق می‌شود (اسکینر و همکاران، ۲۰۱۴). سرانجام فرایند تحلیل داده‌ها مبتنی به سه مرحله کدگذاری کدگذاری باز<sup>۲</sup>، کدگذاری محوری<sup>۳</sup> و کدگذاری انتخابی<sup>۴</sup> انجام گرفت و به این منظور از نرم‌افزار Maxqda نسخه ۱۲ استفاده شد.

### یافته‌ها

در جدول شماره (۴)، ویژگی‌های نمونه‌های تحقیق در قالب سمت، رشته تحصیلی، تحصیلات و حوزه فعالیت ارائه شده است.

جدول ۴- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد مشارکت کننده در تحقیق

نشانیگر	تحصیلات	رشته تحصیلی	حوزه فعالیت
P1	کارشناسی‌ارشد	مدیریت ورزشی	معاون توسعه ورزش قهرمانی اداره کل ورزش و جوانان اصفهان
P2	کارشناسی	تربیت‌بدنی	معاون اسبق اداره ورزش و جوانان اصفهان
P3	کارشناس‌ارشد	مدیریت ورزشی	مسئول امور ورزش قهرمانی اداره کل ورزش و جوانان اصفهان
P4	کارشناس‌ارشد	تربیت‌بدنی	معاون توسعه مالی و پشتیبانی اداره کل ورزش و جوانان اصفهان
P5	کارشناس‌ارشد	مدیریت ورزشی	مسئول کل آموزش اداره کل ورزش و جوانان اصفهان
P6	دکتری	مدیریت ورزشی	مدیر اسبق سازمان ورزش شهرداری استان اصفهان
P7	دکتری	تربیت‌بدنی	مدیر کل اداره ورزش و جوانان استان اصفهان، عضو هیات علمی

1. Triangulation
2. Open Coding
3. Axial Coding
4. Selective Coding

P8	دکتری	مدیریت ورزشی	کارمند اداره ورزش و جوانان استان اصفهان و عضو هیات علمی دانشگاه
P9	دکتری	مدیریت ورزشی	مدیر اسبق کل اداره ورزش و جوانان و مشاور اسبق وزیر ورزش
P10	دکتری	تربیت بدنی	عضو هیات علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه اصفهان
P11	دکتری	مدیریت ورزشی	عضو هیات علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه خوراسگان

در کدبندی باز محقق براساس واحد کدبندی، به هر واحد مورد نظر یک کد (مفهوم، نام، برچسب) الصاق می‌کند. مفاهیم یا کدهای بدست آمده در این مرحله، سنگ بنای مقوله‌های عمده بعدی و نیز اجزای اصلی نظریه زمینه‌ای در حال ظهور را شکل می‌کند (محمدپور، ۱۳۹۲). در این قسمت به جای ارائه تمامی صفحات نگارش شده از مصاحبه‌ها، فقط نکات کلیدی مصاحبه‌ها براساس حاشیه‌نویسی بر متون مصاحبه ارائه شده است.

#### جدول ۵- نمونه‌ای از نکات کلیدی مصاحبه‌ها به همراه کدگذاری اولیه

منبع	متن مصاحبه	کدگذاری باز
P1	سازمان‌ها سعی می‌کنند از ظرفیت‌های درونی و بیرونی خودشان استفاده کنند	استفاده از ظرفیت‌های درونی و بیرونی
P2	اول اینکه ساختار وزارت ورزش مشکل دارد مثلاً اداره ورزش و جوانان باید از هم جدا شود امور ورزش و جوانان باید جدا شود و وقت مدیران ورزش را خیلی از این کارها می‌گیرد و انرژی آنها را کاهش می‌دهد	ساختار سازمانی پیچیده
P3	من معتقدم با توجه به اینکه منابع انسانی یکی از مهمترین موارد هر سیستم هست اگر بشود از ظرفیت‌های مان در جای خودش استفاده کنیم و تغییراتی در سیستم وجود می‌آید آن تغییرات باعث آشوب نشود می‌تواند باعث توسعه شود و با تغییرات کوچک می‌توانیم به اهداف خودمان نزدیک شویم	اعمال تغییرات سازمانی

آموزش پرسنل	بحث آموزش اینجا خیلی مهم هست هر ساله آموزش و مهارت آموزی برای پرسنل باید باشد از خود پرسنل هم باید استفاده شود برای آموزش	P4
ایجاد محیط شاد، بدون تنش و با آرامش	ایجاد محیط شاد بدون تنش و با آرامش این ها می‌توانند باعث شود کار توسط افراد به خوبی انجام بگیرد افراد جدا از نفع مالی کار خود را به خوبی انجام دهند پس ایجاد انگیزه برای کارمند خیلی اهمیت دارد	P5
انتخاب افراد شایسته	اولین چیزی که مهم است افراد جذب شده را بهترین ها انتخاب کنیم لزوماً ورزشکار بودن بهترین کارمند بودن نیست لزوم تحصیل کرده بودن بهترین تصمیم برای حوزه سرپرستی نیست پس باید از مدلی تبعیت کنیم که آدم‌هایی جذب شوند که متخصص باشند و تحصیل کرده این کار هم باشد انتخاب می‌شوند بر اساس شایستگی باشد	P6
وحدت و یکدلی	الان وارد جامعه هستیم که سرمایه اجتماعی تنزل پیدا کرده است وحدت و یکدلی اتحاد که زمانی در کشور ما بود کم‌رنگ تر شده است	P7
توجه به نیروی انسانی متخصص	بعضی سازمان ها به خاطر نامشان در ذهن ها چیزهایی را تداعی می‌کند در سازمان سرمایه‌های اجتماعی همان نیروهای متخصصی هستند که در اختیار مدیران هستند که باید به این توجه بشود	P8
مطرح کردن مسائل ارزشی	چشم انداز اهل این بود که نمی‌گفتم می‌خوام ارزانتترین و بهترین و بالاترین تکنولوژی موبایل را بسازد می‌گفت من می‌خوام ارتباط بین مردم را تسهیل کنم یعنی یک چیز ارزشی را مطرح کرده که معمولاً در برنامه‌های استراتژی کرد وقتی از ماموریت حرف میشه یعنی از ارزشها حرف میزنیم.	P9
عدم درک صحیح مافوق نسبت به عملکرد زیردستش	گاهی عدم درک صحیح مافوق نسبت به موقعیت زیر دستش و اینکه اون رو درک نمیکنه و یک هدف واحد برای سازمان تعیین نکرده است مهم است	P9
قوانین و مقررات بروز و مرتبط با سازمان	قانون و قوانین به روز و مدرن و متناسب با آن سازمان در زمینه اجرایی شدن این موارد را فراهم می‌کند	P10
تقویت عزت نفس افراد	به نظرم باید دید که ما به چی اعتقاد داریم که خلاقیت و نوآوری به کار تیمی به کرامت افراد عزت نفس به چی اعتقاد داریم چقدر روی عزت نفس افراد کار کردیم دسته بگذاریم از افراد بخواهیم که هر ایده‌ای هر مشکلی	P11

	دارند به راحتی بگویند و اینکه ما جزو یک سازمان بزرگتر هستیم	
کسب موفقیت	این سرمایه شما را قادر می‌سازد تا ارزشی را بوجود آورید، کاری انجام دهید، به هدفی نایل شوید، مأموریتی را در زندگی انجام داده و نقشی در جهان ایفا نمایید. لذا هیچ فردی نمی‌تواند بدون سرمایه اجتماعی به موفقیت نایل شود.	TF
بهبود کارایی جامعه	از نظر پاتنام عبارتند از اعتماد، هنجارها، و شبکه‌های مشارکت اجتماعی که با تسهیل کنش‌ها، کارایی جامعه را بهبود می‌بخشند.	TF

با استناد به کدبندی مرحله اول که به کدبندی باز معروف است، از طریق بازبینی مصاحبه‌های انجام گرفته با صاحب‌نظران ۱۰۳ کدباز و از طریق بازبینی مبانی نظری و ادبیات تحقیق ۳۶ کدباز شناسایی گردید. لازم به ذکر برخی کدها منحصر به فرد و برخی نیز دو مرتبه یا بیش از دو مرتبه مطرح شده بود. حال که کلیه داده‌ها کدبندی شده و کدها یا مفاهیم اولیه متعددی ساخته شدند، مرحله دوم کدبندی داده‌ها با نام کدبندی محوری آغاز می‌شود.

### کدبندی محوری

مرحله دوم کدبندی داده‌ها به کدبندی محوری مرسوم است. در این مرحله، کدهای باز به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار می‌گیرند. همانگونه که ملاحظه می‌شود در ضمن انجام تجزیه و تحلیل، پژوهش‌گر به کدهای اولیه متعددی دست یافته است. نکته مهم در این میان این است که این کدها باید مبنایی باشند، یعنی باید پدیده‌های مشابه با همدیگر طبقه‌بندی شوند، در غیراین صورت بین تعدادی زیادی مفاهیم گرفتار می‌شویم که نمی‌دانیم با آن‌ها چه کنیم. وقتی در داده‌ها پدیده خاصی را مشخص کردیم آنگاه می‌توانیم مفاهیم را بر محور آن‌ها گروه‌بندی کنیم. در جدول شماره (۶)، کدگذاری‌های محوری به صورت ترکیبی و محتوای هر یک از آن‌ها قید شده است.

جدول ۶- کدهای باز و کدبندی محوری

منبع	کدهای باز	کدمحوری
------	-----------	---------

	ارتباط متقابل میان اعضای جامعه	TF
شناختی	یکپارچگی اعضا	TF
	روحیه اعتماد	TF
ساختاری	انسجام در کمک و همیاری	TF
	انجام فعالیت‌های مشارکتی در زمینه‌های مشترک	TF
مدیریت دانش	تسهیم و تسهیل دانش	TF
	اشتراک گذاشتن بهتر دانش	TF
	پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات	TF
کارایی جمعی	ارتقای سطح همکاری اعضای جامعه	TF
	بهبود کارایی جامعه	TF
	ترویج همکاری بین دو یا چند نفر	TF

#### ادامه جدول ۶- کدهای باز و کدبندی محوری

کدمحوری	کدهای باز	منبع
کارایی فردی	بهبودی ذهنی افراد	P6
	برقراری ارتباط مدیر با کارکنان	TF
	افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس	P11
	خودشکوفایی کارمند	P11
	عدم نیاز به کنترل دائمی	P9
	رشد سلامت روانی افراد	P7
	ممانعت از ناهنجاری‌ها	P1



	افزایش خلاقیت و نوآوری	TF
	برنامه ریزی سیاست‌های مناسب و مفید	TF
کارایی سازمانی	رشد اعتماد سازمانی	TF
	کاهش نرخ جابجایی	TF
	کسب موفقیت	TF
	هدایت بهتر سیستم توسط مدیر	TF
	کاهش هزینه استخدام	TF
	راندمان و عملکرد کار بالا	P5
	بهبود عملکرد سازمانی	P2
	بهبود مدیریت عملکرد گروهی	TF
تعلق اجتماعی	ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد	TF
	شکل‌گیری روابط اجتماعی	TF
	رشد واقعی مشارکت در امور سازمان	TF
	ایجاد روح تعاون	TF
توانمندسازی	دادن آموزش به افرادی که در سیستم هستند	P2
	استفاده از افراد خوش فکر در این حوزه	P6
	شناسایی افراد حامل سرمایه اجتماعی	P8
	تربیت نسل از رده‌های سنی پایین	P8
	آموزش عمومی	TF
مهندسی مجدد	استفاده از افراد در جای خودشان	P3
	اعمال تغییرات سازمانی	P3

ساختار	تشکیل هسته مطالعات استراتژیک	P6
	ساختار سازمانی منعطف	P10
	بازسازی ساختار سازمانی	P11
پایش و نظارت	مشخص شدن شاخص‌های عملکردی برای مدیران	P7
	آسیب‌شناسی	P5
	نظام ارزیابی عملکرد	P4
	دادن امتیاز و پاداش براساس ارزیابی عملکرد	P1
	شکل‌گیری ضمانت اجرای برای برخی کارها	P5
	تأمین نیروی انسانی متخصص	P2
حمایت و پشتیبانی	احترانم گذاشتن	P1
	اهمیت دادن به نظرات دیگران	P1
	انتقال حس ارزشمند بودن به افراد	P1
	اهمیت دادن به افراد	P4
	تکریم استعدادهای برتر	P8

#### ادامه جدول ۶- کدهای باز و کدبندی محوری

کدمحوری	کدهای باز	منبع
	تشویق و تقویت نهادهای اجتماعی	TF
	اعتقاد مدیران بالایی به سرمایه اجتماعی	P4
تکریم اقدامات	توجه به ایده‌های برتر و نو	P8
	احترام به نظرات	P8

	پاداش و بزرگداشت	P8
	کافی نبودن حقوق و مزایا و درآمد	P9
	ساختار سازمانی پیچیده	P2
	انتخاب نکردن افراد براساس شایستگی	P6
	استفاده نکردن از افراد بنا به تخصص شان	P2
	سیاسی و جناحی عمل کردن مدیران	P7
موانع ساختاری	انتصاب افراد غیرمتخصص	P7
	به روز نبودن قوانین و مقررات	P7
	رابطه‌مداری	P6
	چندبعدی بودن مفهوم سرمایه اجتماعی	TF
	عدم درک صحیح مافوق نسبت به عملکرد زیردستش	P9
	سرمایه اجتماعی آنتروپی بالایی دارد	TF
	انتظارات بیجا و نامعقول	P3
	سلیقه ای عمل کردن	P6
	زیاده خواهی	P4
موانع رفتاری	متعهد نبودن افراد به شرح وظایف شان	P3
	عدم انتقال سرمایه اجتماعی به دیگران	TF
	قابلیت کنترل پایین سرمایه اجتماعی	TF
	افراد دارای سرمایه اجتماعی انعطاف پذیری پایینی دارند	TF
آنومی اجتماعی	هم سطح سازی نزولی هنجارها	TF
	عنوان کردن دعاوی افراطی از اعضای گروه	TF

	به حاشیه راندن غیر خودی ها	TF
	تحمیل محدودیت برای آزادی‌های فردی	TF
عوامل بین فردی	استفاده از ظرفیت‌های درونی و بیرونی	P1
	استفاده از افراد در پست ها برحسب تخصص	P5
	جذب نیرو براساس مأموریت ها	P6
	استفاده از نیروهای جدید و کارآمد	P11
	اختصاص حقوق و مزایا	P11
	توسعه قابلیت های انسانی	TF
	همسوی با اهداف سازمانی	P4
نگرش و ارزش‌ها	رضایت و شفافیت در سازمان	P10
	تعهد و تخصص	P3
	تعهد داشتن	P4
	مطرح کردن مسائل ارزشی	P9
عوامل فردی	داشتن انگیزه پیشرفت	P5
	میل به انجام کار بدون توجه به میزان دستمزد	P9
	استفاده از افراد باتجربه	P2
	نیروی خلاق، نوآور و جوان	P1

#### ادامه جدول ۶- کدهای باز و کدبندی محوری

منبع	کدهای باز	کدمحوری
P4	داشتن تخصص	

ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان

	توجه به نیروی انسانی متخصص	P8
همیاری اجتماعی	احترام متقابل	P3
	رفاقت و صمیمیت	P3
	وحدت و یکدلی	P7
اعتماد نهادی	عدالت سازمانی	TF
	عدالت توزیعی	P10
	وجود عدالت	P10
	اعتماد سازی مردم	P10
آموزش	آموزش پرسنل	P4
	برگزاری دوره‌های آموزشی برای متخصصان	P1
	برگزاری دوره‌های آموزشی برای متخصصان	P2
	کلاس‌های آموزشی باکیفیت	P5
	استفاده از کلاس‌های ضمن خدمت	P5
	آموزه‌های سرمایه اجتماعی	P9
	تربیت نسل	P9
	ایجاد فضای دوستانه در سازمان	P8
مدیریت امور	ایجاد محیط شاد و بدون تنش و با آرامش	P5
	استفاده از همه ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های نیروی انسانی	P5
	نیازسنجی سازمان‌ها	P2
	شناخت نیازمندی‌های منابع انسانی	P6
	داشتن منشور سازمانی	P6

	استفاده از سبک مدیریتی مشارکتی	P8
	جانشین پروری	P6
	ایجاد اعتماد بین مدیران و نیروی انسانی	P8
	داشتن سبک مدیریت مرتبط با سرمایه اجتماعی	P8
	توجه به جنبه‌های رفاهی، پاداش و انگیزش	P8
	قوانین و مقررات بروز و مرتبط با سازمان	P10
	برنامه ریزی	P1
رضایت فردی	رضایتمندی و اغنا افراد	P8
	داشتن علاقه	P2
	علاقه و رضایت داشتن	P3
شایسته- سالاری	استفاده نکردن از افراد غیرمتخصص	P7
	اعتماد به نیروی انسانی متخصص	P1
	کارآمدن بودن نیروی انسانی	P1
	انتخاب افراد براساس شایستگی	P5
	توجه به تخصص ها	P7
	بکارگیری افراد برحسب توانمندی‌هایش	P3
	استفاده از نیروی انسانی متخصص	P4
	انتخاب افراد شایسته	P6
	به کارگیری نیروی انسانی شایسته	P4
	تکیه بر نیروی انسانی متخصص	P1
خودباوری	ارتقاء خود باوری در اعضای سازمان	P4

انگیزه مند بودن	P2
انگیزه کاری	P5
تقویت عزت نفس افراد	P11

با استناد به نتایج کدبندی محوری و روابط بین مقوله‌های شناسایی شده ۲۵ کدمحوری با نام‌های شناختی، ساختاری، مدیریت دانش، کارایی جمعی، کارایی فردی، کارایی سازمانی، تعلق اجتماعی، توانمندسازی، مهندسی مجدد ساختار، پایش و نظارت، حمایت و پشتیبانی، تکریم اقدامات، موانع ساختاری، موانع رفتاری، آنومی اجتماعی، عوامل بین فردی، عوامل فردی، نگرش و ارزش‌ها، همیاری اجتماعی، اعتماد نهادی، مدیریت امور، رضایت فردی، شایسته سالاری، آموزش و خودباوری تشکیل گردید.

#### کدبندی گزینشی (نظری)

کدبندی نظری عبارت است از چینش کدهای محوری در کنار هم براساس منطق و ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پر کردن جاهای خالی با مقولاتی که نیاز به اصلاح و گسترش بیشتر دارند (چارمز، ۲۰۰۶). در واقع این مرحله انتزاعی‌ترین سطح کدگذاری است که از طریق آن روابط بین مقوله‌های ایجاد شده تشریح می‌شود. برای رسیدن به یکپارچگی مورد نظر در این مرحله لازم است محقق پدیده اصلی را تنظیم و خود را به آن متعهد کند. خروجی این مرحله چیزی نیست جزء تئوری پردازی که حاصل شده است. در این قسمت کدگذاری‌های محوری به صورت ترکیبی و محتوای هر یک از آن‌ها در قالب کدهای نظری قرار داده شدند. شیوه کدگذاری‌های نظری به شرح جدول شماره (۷) است.

#### جدول ۷- کدگذاری نظری (گزینشی)

منبع	کدهای محوری	کدنظری
------	-------------	--------

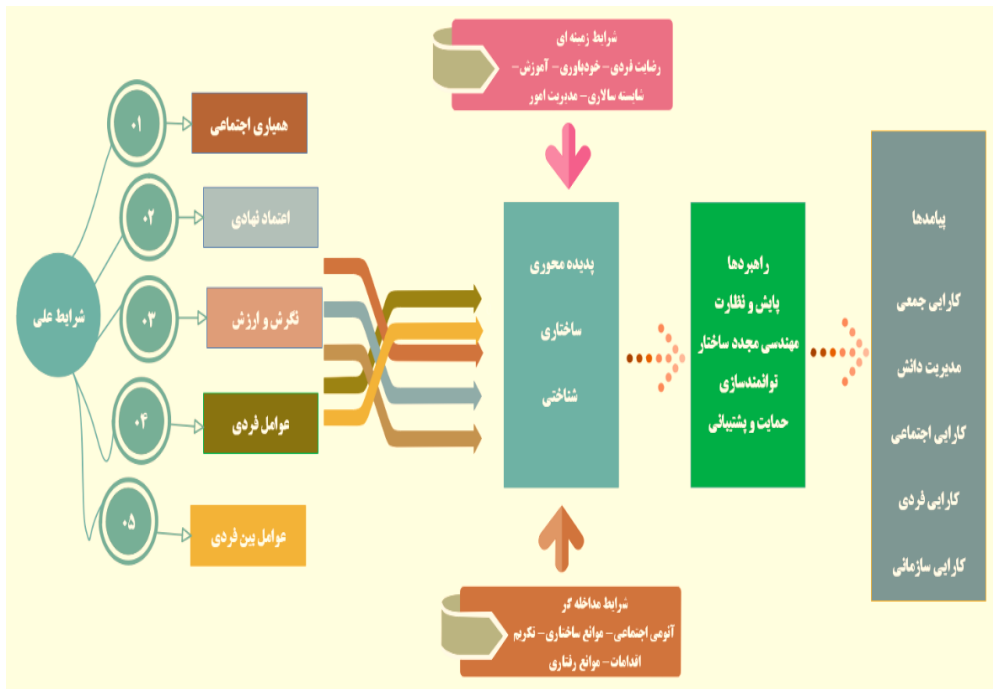
شرایط علی	عوامل بین فردی	P1-P5-P6-P11-TF
	عوامل فردی	P5-P9-P2-P1-P4-P8
	نگرش و ارزش‌ها	P4-P10-P3-P9
	همیاری اجتماعی	P3-P7
	اعتماد نهادی	TF-P10
پدیده محوری	شناختی	TF
	ساختاری	TF
شرایط زمینه‌ای	مدیریت امور	P8-P5-P3-P2-P6-P10-P1
	رضایت فردی	P8-P2-P3
	شایسته‌سالاری	P7-P1-P5-P3-P4-P6
	آموزش	P4-P1-P2-P5-P9
	خودباوری	P4-P2-P5-P11
شرایط مداخله-گر	تکریم اقدامات	P4-P8
	موانع ساختاری	P9-P2-P6-P2-P7-TF
	موانع رفتاری	P3-P6-P4-TF
	آنومی اجتماعی	TF
راهبردها	توانمندسازی	P2-P6-P8-P9-TF
	مهندسی مجدد ساختار	P3-P6-P10-P11
	پایش و نظارت	P7-P5-P4-P1
	حمایت و پشتیبانی	P5-P2-P1-P4-P8-TF
پیامدها	مدیریت دانش	TF



کارایی جمعی	TF
کارایی فردی	P6-TF-P11-P9-P7-P1
کارایی سازمانی	TF-P5-P2
تعلق اجتماعی	TF

### ارائه مدل

از آنجائی که رهیافت نظام‌مند نظریه داده بنیاد از ۶ لایه تشکیل شده است در ادامه مدل نهایی تحقیق براساس ترکیب لایه‌های مذکور طراحی می‌شود. لازم به ذکر است زیرکدهای (مفاهیم) شرایط علی شامل عوامل بین‌فردی، عوامل فردی، نگرش و ارزش‌ها، همیاری اجتماعی و اعتماد نهادی؛ زیرکدهای پدیده محوری شامل عوامل شناختی و ساختاری؛ زیرکدهای شرایط زمینه‌ای شامل مدیریت امور، رضایت فردی، شایسته‌سالاری، آموزش و خودباوری؛ زیرکدهای شرایط مداخله‌گر شامل تکریم اقدامات، موانع ساختاری، موانع رفتاری و آنومی اجتماعی؛ زیرکدهای راهبردها شامل توانمندسازی، مهندسی مجدد ساختار، پایش و نظارت، حمایت و پشتیبانی؛ و در نهایت زیرکدهای پیامدها شامل مدیریت دانش، کارایی جمعی، کارایی فردی و تعلق اجتماعی است.



شکل ۱- الگوی نهایی ارتقاء سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان

### بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق ارائه الگوی ارتقای سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود. تحلیل داده‌ها که مبتنی بر نظریه داده بنیاد و رهیافت اشتراوس و کوربین بود نشان داد که الگوی ارتقای سرمایه اجتماعی تابع شرایط مختلفی است و در صورتی که این شرایط در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان مهیا باشد می‌توان این انتظار را داشت که سرمایه اجتماعی ارتقاء پیدا کند. با اقتباس از نظریه داده بنیاد و رویکرد نظام‌مند اشتراوس و کوربین مشخص گردید این شرایط مشمول شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌ای است. علاوه بر این مشخص گردید که برای ارتقاء سرمایه اجتماعی لازم است راهبردهای مقتضی نیز اتخاذ گردد تا با بکارگیری آن‌ها پیامدهای مطلوب و مورد انتظار حاصل گردد. به موجب اینکه ماهیت جنبه‌های مذکور به حیث کارکرد با هم متفاوت است در ادامه به صورت جداگانه بحث‌های پیرامون زیرکدهای مربوط به هر عامل مطرح و ارائه می‌شود.

منظور از شرایط علی، مقوله‌هایی مربوط به شرایطی است که بر مقوله محوری که در این تحقیق همانا سرمایه اجتماعی است تأثیر می‌گذارد (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۸۶). براساس کدبندی که مبتنی بر

چینش کدهای محوری در کنار هم براساس منطق و ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها بود مشخص گردید که در این تحقیق نشانگرهای شامل مقوله‌های عوامل بین‌فردی، عوامل فردی، نگرش و ارزش-ها، همیاری اجتماعی و اعتماد نهادی است. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات اصلانی و همکاران (۱۳۹۷) که به این نتیجه رسیدند ارزش‌ها و هنجارهای جمعی، حس اعتماد، فعالیت‌گروهی و هدف مشترک بر روی سرمایه اجتماعی تأثیرگذار هستند، بازیار و مانیان (۱۳۹۸) که به این نتیجه رسیدند رابطه اعتماد و سرمایه اجتماعی در محیط دیجیتال دوطرفه بوده و همدیگر را به صورت فزاینده‌ای تقویت یا تضعیف می‌کنند، جیان‌پاول و مارتین<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) مبنی بر اینکه نشان دادند اعتماد نهادی و اعتماد بین‌فردی یک عامل تعیین‌کننده در رشد سرمایه اجتماعی و انسجام اجتماعی است همخوان و همسو است.

عوامل فردی: نان لین سرمایه اجتماعی را به عنوان منبعی فردی می‌بیند. از نظر لین دو عنصر مفهومی و مهم سرمایه اجتماعی «منابع نهفته» و «موقعیت‌های شبکه‌ای» است. نظریه نان لین بیانگر این است که چگونه کیفیت منابع اجتماعی که درون شبکه اجتماعی یک فرد وجود دارد، بر موفقیت او در دستیابی به اهداف و نتایج مطلوب تأثیر می‌گذارد. نظریه نان لین بیان می‌کند که چگونه کیفیت منابع اجتماعی که درون شبکه اجتماعی یک فرد وجود دارد، بر موفقیت او در دست یافتن به اهداف و نتایج مطلوب تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این لین<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) منابع ارزشمند در اکثر جوامع را ثروت، قدرت و پایگاه اجتماعی معرفی می‌کند و سرمایه اجتماعی افراد را برحسب میزان یا تنوع ویژگی‌های افرادی که فرد با آن‌ها پیوندهای مستقیم و غیرمستقیم دارد، قابل سنجش می‌داند.

نگرش و ارزش‌ها: فرانسیس فوکویاما معتقد است سرمایه اجتماعی را به‌سادگی می‌توان به‌عنوان وجود معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون در میان‌شان مجاز است، در آن سهیم هستند، البته در مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به خودی‌خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌شود، زیرا این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌ها و نگرش‌های منفی باشد (شهپرتانی و همکاران، ۱۳۹۸).

عوامل بین‌فردی: سرمایه اجتماعی در درون یک فرد یا سازمان اجتماعی وجود ندارد بلکه در فضای ارتباطی بین افراد وجود دارد (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۵). همچنین بورديو، جامعه‌شناس فرانسوی به

1. Jean-Paul, Martine

2. Lin

عنوان یکی از اولین محققانی که به شیوه‌ای نظام‌مند، مشخصات سرمایه اجتماعی را تحلیل کرده است اعتقاد دارد «سرمایه اجتماعی نتیجه‌ی انباشت منابع بالفعل یا بالقوه‌ای است که مربوط به مالکیت یک شبکه‌ی پایدار از روابط کم و بیش نهادینه‌شده در بین افراد که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود» است (بورديو و ریچاردسون<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶). پانتم نیز به عنوان یکی از چهره‌های شاخص در این نظریه معتقد است، سرمایه اجتماعی رشته روابط متقابل همکارانه بین شهروندانی است که حل مشکل عمل جمعی و رسیدن به سود متقابل را تسهیل می‌کند، فرایندی که کنشگران اجتماعی طی آن فرآیند شبکه‌ای ارتباطات درون و بین سازمان‌ها را برای دستیابی به منابع سایر کنشگران اجتماعی خلق و بسج می‌نمایند. علاوه بر این فیلد<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) بر این باور است که اصول نظری سرمایه اجتماعی کاملاً واضح و روشن است. از طریق روابط بین فردی و حفظ این روابط طی مدت زمان طولانی، مردم می‌توانند با یکدیگر همکاری کرده و به چیزهایی دست یابند که یا قادر نبودند به آن‌ها نائل آیند یا فقط، با سختی و صرف هزینه‌های زیاد می‌توانستند به آن‌ها دسترسی داشته باشند تا حدی که شبکه‌ها و تعاملات اجتماعی منبعی را تشکیل می‌دهند و نوعی از سرمایه را می‌سازند.

اعتماد: در تئوری سرمایه اجتماعی، اعتماد به عنوان خاصیتی از روابط و شبکه‌ها دیده می‌شود که به شکل‌دهی الگوهای تعاملات کمک می‌کند. در این عصر، اعتماد به عنوان عاملی حیاتی شناخته شده و ساختن آن در کسب منافع بلندمدت بسیار تعیین‌کننده است (کوان، ۲۰۱۸). به نظر می‌رسد اصلی‌ترین پیشران در توجه به سرمایه اجتماعی پتانسیلی باشد که در استفاده از آن دیده می‌شود و اعتماد به عنوان بخشی از محتوای تئوری سرمایه اجتماعی یکی از پیش‌نیازها برای ادامه حیات سازمان‌های ورزشی به شمار می‌آید. میتینن<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) معتقد است که سرمایه اجتماعی را نباید بدون توجه به محرک‌ها و محتوای همکاری شبکه‌ای دید. به زعم او اعتمادی که در پروژه‌ها، فعالیت‌ها و فضاهای مختلف شکل می‌گیرد، اعتماد فعالیت-محور نامیده می‌شود. در حقیقت تئوری سرمایه اجتماعی نمی‌تواند از فرهنگ حوزه و چارچوبی که در آن شکل گرفته مستثنی باشد. به همین خاطر کاناهلدی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۵) گزارش کردند که سرمایه اجتماعی به عنوان برجسی برای شاره به تولید و حفظ اعتماد، پذیرش و هم‌راستایی برای همکاری موفق دیده می‌شود و به طبع اعتماد به

- 
1. Bourdieu, Richardson
  2. Field
  3. Miettinen
  4. Kankanhalli

عنوان بخشی از محتوای دورن سرمایه اجتماعی نیز خارج از چارچوب و حوزه شکل‌دهنده آن، نمی‌تواند دیده شود. بدین صورت که هر چه میزان اعتماد نهادی میان افراد و گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی به جامعه بیشتر باشند، به همان میزان روابط اجتماعی از شدت، تنوع، ثبات و پایداری بیشتری برخوردار است. با این حال کوان<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) معتقد است توسعه و گسترش اعتماد به شکل سرمایه اجتماعی به صورت ناگهانی و یک‌باره شکل نمی‌گیرد.

همیاری اجتماعی: همیاری اجتماعی یعنی همکاری گروهی از کارکنان با رویکرد نزدیک به هم در فرآیند تصمیم‌گیری و رفع نیازهای سرمایه اجتماعی. مسئله همیاری اجتماعی در حوزه توانمندسازی پدیده‌های مختلف جامعه بخصوص در حوزه ارتقاء سرمایه اجتماعی از مهم‌ترین بسترها است. چرا که صیدایی و همکاران (۱۳۸۸) معتقد هستند سرمایه اجتماعی، برخلاف دیگر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد بلکه حاصل تعاملات، همیاری‌های جمعی، هنجارهای گروهی و اجتماعی است.

پدیده محوری یک صورت ذهنی از پدیده‌ای که اساس فرآیند است (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶). نشانگرهای پدیده محوری در این تحقیق شامل مقوله‌های شناختی و ساختاری است. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات بازیار و مانیان (۱۳۹۸) مبنی بر اینکه گزارش کردند که سرمایه اجتماعی مفهومی است متشکل از سه بعد ساختار، محتوا و کارکرد است، علمی و همکاران (۱۳۸۴) که ابعاد سرمایه اجتماعی را مشتمل بر دو بعد شناختی و ساختاری می‌دانستند، اوسی و چترو<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) به موجب اینکه کشف کردند که سرمایه اجتماعی تابع سه بعد ساختاری، رفتاری و شناختی است و لی و همکاران (۲۰۱۹) که برای سرمایه اجتماعی ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی متصور بودند همخوان و همسو است.

در یک دسته‌بندی لولو<sup>۳</sup> (۲۰۱۲)، سرمایه اجتماعی را به سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی تقسیم‌بندی کرده است. در این دسته‌بندی بعد ساختاری تابع پیوندهای موجود در شبکه، شکل و ترکیب شبکه و تناسب سازمانی است. در مقابل بعد شناختی که با محوریت شناخت (فعالیت‌های ذهنی، عقلی و اندیشه‌ای) بنا نهاده شده است درصد است بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه فراهم کند و مقدمه فعالیت بهینه آنان در نظام اجتماعی فراهم نماید و تابع علائم

1. Kwon  
2. Oussi, Chtourou  
3. Lollo

مشترک و روایت‌های مشترک است. این نظریه که سرمایه اجتماعی شامل دو بعد است ریشه در نظریه ناهاپیت و گوشال دارد با این تفاوت که در نظریه آن‌ها علاوه بر دو بعد مذکور به بعد ارتباطی نیز اشاره شده است. در این تحقیق بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل الگوی روابط بین طرفین همکاری است و می‌تواند از دو طریق انسجام در کمک و همیاری و انجام فعالیت‌های مشارکتی در زمینه‌های مشارکتی ایجاد شود. این در حالی است که بعد شناختی در این تحقیق نشان‌دهنده منابعی است که باعث می‌شود طرفین همکاری بتوانند به فهم مشترک دست پیدا کنند. جنبه‌های این بعد شامل روحیه اعتماد، یکپارچگی اعضا و ارتباط متقابل میان اعضای جامعه می‌باشد. در این راستا علمی و همکاران (۱۳۸۷) معتقد هستند سرمایه اجتماعی موجود در هر جامعه دارای دو بعد است. نخستین بعد سرمایه اجتماعی شناختی یا ذهنی است که عبارتست از ارزش‌ها، اعتماد، گرایش‌ها و عقاید که امری ذهنی و مفهومی نامحسوس است؛ مانند حس اعتماد به سایرین. دومین بعد نیز سرمایه اجتماعی ساختاری نام دارد که حاکی از ارتباطات عینی و قابل مشاهده بین افراد است. به عبارت روشن‌تر، مصداق‌های عینی سرمایه اجتماعی مانند شبکه‌های اجتماعی، تشکل‌ها، نهادها و مشارکت در فعالیت‌های گروهی. سیدنورانی و همکاران (۱۳۹۳) اشاره به این داشتند که به منظور ایجاد سرمایه اجتماعی باید هم بعد ذهنی و هم ساختاری در جامعه ایجاد شود. تنها با شکل‌گیری یک بعد نمی‌توان از سرمایه اجتماعی کارآمد در جامعه برخوردار بود. اما می‌توان گفت که بعد ذهنی نسبت به بعد ساختاری ارجح است. چراکه اگر بعد ذهنی سرمایه اجتماعی شکل گیرد و هنجارها و ارزش‌های مثبت در افراد نهادینه شوند، خود به خود زمینه شکل‌گیری بعد ساختاری را فراهم می‌سازد. اما اگر ابتدا بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ایجاد شود اما ارزش‌های ذهنی فراهم نشده باشد، نمی‌توان انتظار تشکیل سرمایه اجتماعی کارآمد را داشت.

شرایط زمینه‌ای، نشانگر سلسه خصوصیات ویژه‌ای است که به پدیده‌ای دلالت می‌کند. به عبارت دیگر، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده در طول یک بعد است که در آن راهبردهای کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). نشانگرهای شرایط زمینه‌ای در این تحقیق مشمول مدیریت امور، رضایت فردی، شایسته‌سالاری، آموزش و خودباوری است. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات سیدنورانی و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر اینکه گزارش کردند که آموزش با افزایش توانمندی‌ها و دانش افراد، زمینه مشارکت و تعاملات اجتماعی و حضور افراد در شبکه‌های اجتماعی را فراهم می‌سازد. همچنین، با ایجاد و درونی کردن هنجارها، رفتار افراد را

قانونمند می‌کند و این امر منجر به افزایش اعتماد اجتماعی و در نتیجه شکل‌گیری سرمایه اجتماعی می‌گردد، شیدائی حبشی (۱۳۹۶) مبنی بر اینکه نشان داد سرمایه اجتماعی با رضایت کارکنان ارتباط دارد، خیراندیش و جعفری‌نیا (۱۳۹۷) که به این نتیجه رسیدند شایسته‌سالاری بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد و لی و همکاران (۲۰۱۳) که کشف کردند شایستگی‌های رهبری بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد، همخوان و همسو است.

مدیریت امور: اگر تعریف سرمایه اجتماعی را به صورت روابط دوجانبه، تعاملات و شبکه‌های که در میان گروه‌های انسانی پدیدار می‌گردند و پدیدار شدن سطح اعتمادی که در میان گروه و جماعت خاصی، به عنوان پیامد تعهدات و هنجارهای پیوسته با ساختار اجتماعی، بپذیریم با نگاهی به حرکت فوق در می‌یابیم که این امر تنها از طریق مطالعه، برنامه‌ریزی و به طور کلی مدیریت امور تحقق پیدا می‌کند (رجبعلی‌نژاد، ۱۳۸۸). براین اساس مدیریت امور در ادارات ورزش و جوانان جهت افزایش سرمایه اجتماعی بایستی صورت گرفته و بایستی به شکل مناسب هدایت و پشتیبانی شود. مدیریت امور در فرایند ارتقاء سرمایه اجتماعی نقش محوری دارد، با این حال نه به عنوان فراهم‌کننده مستقیم ارتقاء بلکه به عنوان یک شریک، عامل تسریع و تسهیل‌کننده در روند توسعه است.

آموزش: عوامل مختلفی در ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی نقش دارند. یکی از این عوامل، آموزش است. در واقع می‌توان گفت نهاد آموزش به دلیل ایجاد هنجارها و ارزش‌ها و درونی کردن آنها در افراد مهم‌ترین نقش را در ایجاد هنجارها در جامعه ایفا می‌کند. به علاوه آموزش قادر است هر دو بعد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی را در جوامع به‌وجود آورد. در این راستا فوکویاما معتقد است مهم‌ترین راه افزایش و تقویت سرمایه اجتماعی برای دولت‌ها، آموزش است (دنی، ۲۰۰۳). چرا که انتظار بر این است که ارتقای تحصیلات و سرمایه انسانی بر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و فزاینده‌ای داشته باشد. همچنین از طریق آموزش می‌توان بسیاری از اهداف اجتماعی را به دست آورد که منجر به ارتقاء سرمایه اجتماعی می‌گردد؛ نظیر دانستن وظایف کارکنان در قبال شغل خود، احترام به مدیران، رعایت حقوق دیگران، کمک به همکاران، دوست‌داشتن همکاران، شرکت در فعالیت‌های گروهی، دانستن و عمل کردن به مقررات اداره و پایبندی به انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله از سوی اداره. این موارد در سایه آموزش ایجاد می‌شود منجر به شکل‌گیری رفتارها و هنجارها شده و

اعتماد و مشارکت اجتماعی را افزایش می‌دهد که نتیجه آن تقویت سرمایه اجتماعی است. لذا گفته می‌شود که بازدهی اجتماعی آموزش بسی بیشتر از بازدهی شخصی آن است.

رضایت فردی: از جمله مفاهیمی است که نقش اساسی در افزایش سرمایه اجتماعی افراد دارد. این رضایت تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی از جمله رضایت شغلی، تعهد و افزایش عملکرد شغلی است. محمدی رئیسی و فتاحی (۱۳۹۶) معتقد هستند در صورتیکه افراد شاغل از شغل خود رضایت داشته باشند احساس خشنودی و تصویری مثبت از خود در حین انجام کار و فعالیت خواهند داشت که بر روابط اجتماعی آنان در محیط کار نیز تأثیرات مهم و مثبتی می‌گذارد و این احساس مثبت و خویشتاوندی انگیزه‌های قوی برای بازدهی شغلی بیشتر، مشارکت بالاتر و قبول مسئولیت‌های شغلی خواهد شد که نهایتاً به پایداری و حفظ حرفه و شغل منجر می‌گردد.

شایسته‌سالاری: شایسته‌سالاری از جمله سازوکارهایی است که در راستای انتخاب افراد بر مبنای شایستگی استفاده می‌شود. شایسته‌سالاری از روش‌های تعدیل و حذف بی‌عدالتی و ایجاد فرصت‌های برابر برای همگان است. یکی از اصول زیربنایی شایسته‌سالاری اصل برابری در فرصت‌ها است. بر مبنای این اصل در یک سازمان افراد مختلف باید از شانس برابر در دستیابی به فرصت‌ها برخوردار باشند و به کار گرفتن یا به کار نگرفتن فرصت‌ها باید به موفقیت یا شکست آن‌ها منجر شود (خیراندیش و جعفری‌نیا، ۱۳۹۷). شایسته‌سالاری جایگاه و اهمیت مثبتی در ارتقاء سرمایه اجتماعی دارد، چرا که نهادینه شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها موجب کاهش فساد اداری و گسرتش عدالت اجتماعی می‌شود و در نتیجه عدالت اجتماعی این احتمال وجود دارد که سرمایه اجتماعی افزایش پیدا کند.

خودباوری: منظور از خودباوری این است که نسبت به آنچه که در زمینه ارتقاء سرمایه اجتماعی طرح-ریزی، اجرا و پیاده سازی می‌شود اعتقاد و ایمان وجود داشته و زمینه‌های آن را فراهم سازیم. تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با صاحب‌نظران در این تحقیق مبین این است که این مهم از طریق انگیزه‌مند کردن کارکنان، تقویت عزت نفس، ارتقاء خودباوری در اعضای کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان رخ می‌دهد.



شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای عمومی هستند که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند، یا شرایط کلی و وسیع‌تری هستند که بر چگونگی کنش/کنش‌های متقابل اثر می‌گذارند (کراسول، ۲۰۰۵). نشانگرهای شرایط مداخله‌ای در این تحقیق مشمول مقوله‌های تکریم اقدامات، موانع ساختاری، موانع رفتاری و آنومی اجتماعی می‌باشد. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و آنومی اجتماعی همبستگی وجود دارد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر آنومی اجتماعی تأثیرگذار است، نجائیان و یعقوبی (۱۳۹۰) که گزارش کردند ضعف آموزش ارکان تعاون و عدم آگاهی اعضا نسبت به وظایف‌شان، کمبود سرمایه و اعتبارات، تمرکز اختیارات و بروکراسی اداری، عدم نظارت کافی و نبود مرجع حل اختلاف مهمترین عوامل عدم شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در تعاونی‌های کشاورزی است، استینموو راسمیوسن (۲۰۱۸) که اشاره به این داشتند در سر راه ابعاد شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی موانعی نهفته است، همخوان و همسو است.

تکریم اقدامات: یکی از مقوله‌های اثرگذار در بحث ارتقاء سرمایه اجتماعی، احترام و تکریم به اقداماتی است که از جانب کارکنان انجام می‌شود. به‌زعم مشارکت‌کنندگان در تحقیق به منظور ایجاد ساز و کارهای لازم در ارتقاء سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان و برخورد مناسب مدیران با کارکنان و نهادینه شدن موضوع سرمایه اجتماعی کارکنان در ادارات مذکور لازم است برنامه ارتقاء و حفظ سرمایه اجتماعی کارکنان در قالب طرح تکریم اقدامات در نظام اداری به عنوان برنامه تحول اداری در زمینه ارتقاء سرمایه اجتماعی اجرایی شود.

آنومی اجتماعی: در شرایط آنومیک، به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعرض میان آنها و حتی پدید آمدن عرصه‌هایی فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و اجتماعی پدید می‌آید و الگوها بخوبی راهنمای رفتارهای اجتماعی نیستند؛ به عبارت دیگر، در این شرایط، اختلال، تعارض، ناپایداری هنجارها و در برخی زمینه‌ها، بی‌هنجاری به‌وضوح قابل مشاهده است. در ضمن، گرایش به رفتارهای نابهنجار از مسائلی است که توسعه اجتماعی و اقتصادی و شکل‌گیری جامعه باثبات و دور از تنش و انحرافات را غیرممکن می‌سازد و هرگونه برنامه‌ریزی و پیشرفت اجتماعی و اقتصادی را با خطر مواجه می‌سازد. در نظر دورکیم، آنومی به وضعیتی در یک جامعه اطلاق می‌شود که در آن، هنجارهای اجتماعی نفوذ خود را بر فرد از دست بدهد. در چنین شرایطی، افراد دیگر برای اقتدار اخلاقی جامعه

احترام قائل نیستند. بنابراین، افراد دچار احساس تشویش، سردرگمی و فقدان راهنمای اخلاقی می‌شود. تقاضاها و خواهش‌های مادی آن‌ها بی‌حساب و کتاب افزایش می‌یابد و خودخواهی‌ها بر آن‌ها غلبه می‌یابد. شرایط نابسامانی که مستعد بی‌نظمی، جرم و انحراف است، همه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به اعتقاد دورکیم، وقتی فقدان التزام اجتماعی به قوانین، هنجارها و قواعد آشکار گردد، افراد احساس می‌کنند هیچگونه مالکی در انتخاب‌های خود ندارند؛ در نتیجه، حالتی از گسستگی و بی‌سازمانی در نظام اجتماعی آشکار می‌شود (اسلامی‌ناب، ۱۳۸۸). در نظر دورکیم، پیامدهای آنومی در شکل نوعی نابسامانی فردی و در قالب تعارض شخصیت فردی و خودخواه انسان با شخصیت اجتماعی و دیگر خواه او متجلی می‌شود؛ نتیجه این تعارض این است که خواسته‌های وجدان جمعی، کارآیی خود را از دست می‌دهد. تضعیف فشارهای جمعی نیز موجب می‌شود که افراد به حال خود رها شوند (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین نظریه، به نظر می‌رسد که آنومی موجب تخلیه سرمایه اجتماعی می‌شود؛ زیرا اولاً، اعتماد زمانی شکل می‌گیرد که هنجارها محکم باشد و افراد بتوانند رفتارهای یکدیگر را پیش‌بینی کنند؛ از سوی دیگر، در محیط عاری از اعتماد، اگر سطوح مشارکت و شبکه‌های روابط کاهش پیدا کنند امری قابل انتظار است. آنومی اجتماعی باعث کاهش سرمایه اجتماعی و افزایش خشونت از طریق تضعیف هنجارهای مسلط بر رفتارها می‌شود. تعهد قوی به نظم هنجاری باعث افزایش اعتماد متقابل شده و در نتیجه کنش‌های متقابل شکل گرفته و از هنجارها تبعیت خواهد شد. بر عکس، وقتی مردم به همدیگر شک و تردید داشته باشند، نسبت به قدرت هنجارها بطور معکوس نمی‌توان اعتماد کرد. لذا به نظر می‌رسد که سطوح سرمایه اجتماعی باید با آنومی رابطه معکوس داشته باشد و آنومی نیز با کج‌روی و خشونت رابطه مثبتی دارد.

موانع ساختاری و رفتاری: عوامل ساختاری مجموعه عواملی هستند که ریشه در ساختارهای کلان از قبیل اقتصادی، حقوقی- قانونی، فرهنگی- اجتماعی دارند. این عوامل از فاکتورهای بسیار اثرگذار بر ارتقاء سرمایه اجتماعی هستند. مبینی دهکردی و کشتکار هرانکی (۱۳۹۳) معتقد هستند عوامل ساختاری دربرگیرنده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به‌هم‌پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد. در مقابل عوامل رفتاری شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای ویژه به‌هم‌پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. این عوامل محتوایی در واقع پویایی بخش و زنده سازمانی تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهایی که به طور

مستقیم مربوط به نیروی انسانی باشند در این شاخه قرار می‌گیرند. به طور کلی می‌توان اشاره به این داشت که عوامل ساختاری و رفتاری، درون‌سازمانی و محصور در مرزهای سیستم سازمان هستند.

راهبردها، به ارائه راه‌حلی برای موجه با پدیده مورد مطالعه اشاره دارد که هدف آن اداره کردن، برخورد، به انجام رساندن و حساسیت نشان دادن به پدیده مورد مطالعه می‌باشد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). نشانگرهای راهبردها در این تحقیق مشمول توانمندسازی، مهندسی مجدد ساختار، پایش و نظارت، حمایت و پشتیبانی می‌باشد. با توجه به مسائلی که در باب تعریف و تئوری‌پردازی مفهوم سرمایه اجتماعی گفته شد، روشن است که استفاده مؤثر از آن به‌عنوان موضوع سیاست‌گذاری منوط به آن است که پیش‌تر ملاحظات مترتب بر اثربخشی سرمایه اجتماعی در تأمین انتظارات توسعه‌ای شناسایی شده باشد و سپس به یک مفهوم در متن ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تبدیل شود. این ملاحظات در کوشش‌های نظری محققان سرمایه اجتماعی و مطالعات تجربی پیرامون این موضوع برای تحلیل پویایی‌های سرمایه اجتماعی در متن شرایط اقتصادی و اجتماعی متفاوت ریشه دارند. در واقع این ملاحظات، به شرایط و ضرورت‌هایی در امر مداخله در سرمایه اجتماعی ارتباط دارند، که بر پایه بینش‌های نظری و مطالعات تجربی متعدد، در اثربخشی برنامه‌های ارتقای سرمایه اجتماعی مؤثر هستند. توجه به این ملاحظات موجب تنظیم رویه‌هایی در بهبود سرمایه اجتماعی می‌شود که همزمان بر بینش‌های نظری حاکم بر توسعه سرمایه اجتماعی از یک سو و شرایط محیطی و متن اجتماعی اعمال سیاست‌ها از سوی دیگر منطبق هستند. در ادامه به چهار گروه از ملاحظات در هدف‌گذاری و تعیین استراتژی برای ارتقای سرمایه اجتماعی اشاره می‌شود.

حمایت و پشتیبانی: اولین گزاره در ارتباط با هدف‌گذاری در سیاست‌های ارتقای سرمایه اجتماعی توجه به این موضوع است که تولید سرمایه اجتماعی یا دستیابی به میزان خاصی از آن هرگز نمی‌تواند به‌عنوان هدف سیاست‌گذاری انتخاب شود. سیاست‌های ارتقای سرمایه اجتماعی با توجه به ماهیت این پدیده، باید معطوف به حمایت و پشتیبانی باشد که شکل‌گیری سرمایه اجتماعی را تسهیل می‌کنند. بدین منظور لازم است توصیف و تبیین دقیقی از میزان‌های انواع حمایت‌ها و پشتیبانی‌ها در اختیار باشد چرا که یکی از راه‌های که سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تجلی پیدا می‌کند، همانا حمایت و پشتیبانی از اقدامات و کارهای است که در حوزه سرمایه اجتماعی انجام می‌شود.

مهندسی مجدد ساختار: توجه به ساختار ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان پیرامون سرمایه اجتماعی نیز تبعات مفیدی برای هدف‌گذاری سیاست‌های سرمایه اجتماعی دارد. از این منظر که سرمایه اجتماعی پدیده‌ای فرایندی است، سرمایه اجتماعی بر خلاف سرمایه‌های فیزیکی و انسانی، از منابعی که افراد با گروه‌ها در دست دارند تشکیل نمی‌شود. بلکه فرایندی از تعاملات اجتماعی است که به نتایج سازنده‌ای منتهی می‌شود. بنابراین به‌جای اینکه در سطح خاصی از تحلیل (فرد، گروه، جامعه) قرار گیرد، در بین این سطوح ایجاد شده و عمل می‌کند. تغییرپذیری، مشروط بودن و زمینه‌مندی این فرایند تغییر سرمایه اجتماعی را پیچیده‌تر می‌کند. هر چند فرایندهای مؤثر و مرتبط سرمایه اجتماعی در هر زمینه‌ای قابل شناسایی است اما مراحل تقویت روابط اجتماعی که طی آن سرمایه اجتماعی به نتایج سودمندی برای یک گروه منتهی می‌شود الزاماً برای تولید سرمایه اجتماعی برای گروه دیگری مؤثر نیست. در واقع برای تحلیل امکان مداخله در سرمایه اجتماعی باید به این سؤال جواب داد که ارتباطات اجتماعی در سطوح (فرد، گروه، جامعه) و اشکال مختلف (درون‌گروهی، برون‌گروهی و عمودی)، چگونه و طی کدام مراحل به یکدیگر مرتبط شده و چگونه می‌توان بر موانع شکل‌گیری و تبدیل آن‌ها به روابط اجتماعی در سطوح و انواع دیگر تأثیر گذاشت. شناخت و توصیف سرمایه اجتماعی با توجه به ویژگی فرایندی بودن آن نیز به هدف‌گذاری مؤثر سیاست‌ها کمک می‌کند. لذا تعیین اینکه در مراحل مختلف تبدیل انواع سرمایه‌های درون‌گروهی، برون‌گروهی و عمودی، مدام موانع از حیث ساختاری و یا هنجاری عمل می‌کنند که فرایند تولید سرمایه اجتماعی را با مشکل مواجه می‌کنند، بخشی از شناخت مورد نیاز برای هدف‌گذاری سیاست‌های ارتقای سرمایه اجتماعی است.

پایش و نظارت: یکی دیگر از بینش‌های مفید در هدف‌گذاری سیاست‌های ارتقای سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان، موضوع پایش و نظارت است. همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شده سرمایه اجتماعی دارای دو بخش شناختی و ساختی است. ابعاد یادشده در تعامل با یکدیگر می‌توانند فواید مورد انتظار از سرمایه اجتماعی را تولید کنند. لذا ارزیابی میزان انطباق بین این دو بخش از سرمایه اجتماعی از طریق پایش و نظارت که در آن نظامی برای ارزیابی عملکرد طرح‌ریزی می‌شود، آسیب‌شناسی انجام می‌شود، شاخص‌های عملکرد برای کارکنان و مدیران مشخص می‌شود و در نهایت براساس این ارزیابی پاداش و امتیاز در نظر گرفته می‌شود، می‌تواند انطباق‌پذیری و تعامل این بخش‌ها را پیوسته ارتقاء دهد.

توانمندسازی: یکی دیگر از شناخت‌های لازم برای هدف‌گذاری مؤثر سیاست‌ها در این زمینه، توانمندسازی است. ملاحظات مترتب به سرمایه اجتماعی و تحلیل نظر کارشناسان نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم مهم و پرکاربرد در طیف وسیعی از حوزه‌های علوم ورزشی است. با وجود اینکه طی دهه‌های گذشته این مفهوم از اقبال خوبی در بین سازمان‌های ورزشی برخوردار شده است و حتی وارد گفتگوهای روزمره و ادبیات سازمان‌های ورزشی شده است، اما در راهبردهای ارتقای این نوع سرمایه برای بهره‌مندی از منافع آن چندان توسعه‌یافته نیست. توانمندسازی یکی از این راهبردهاست که از طریق آموزش عمومی، آموزش به افرادی که در سیستم هستند، تربیت نسل از رده‌های سنی پایین، استفاده از افراد خوش فکر در این حوزه و شناسایی افراد حامل سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تحقق پیدا می‌کند.

پیامدها، به عنوان خروجی حاصل از استخدام راهبردها (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)؛ و یا نتیجه کنش (اعمال) و واکنش (عکس‌العمل‌ها) شرایطی که در خصوص پدیده انجام می‌شود، تعریف می‌شود (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). نشانگرهای پیامدها در این تحقیق مشمول مقوله‌های مدیریت دانش، کارایی جمعی، کارایی فردی و تعلق اجتماعی می‌باشد. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات اکینتیمهن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر اینکه گزارش کردند که سرمایه اجتماعی داخلی بر عملکرد مالی و غیرمالی تأثیر دارد، مصطفی و بتوملی (۲۰۲۰) که نشان دادند سرمایه اجتماعی به صورت غیرمستقیم بر رفتارهای کارکنان تأثیر مثبت دارد، همخوان و همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان اشاره به این داشت که اهمیت و نوآورانه بودن سرمایه اجتماعی در این است که چندین مفهوم جامعه‌شناختی مانند تعلق اجتماعی، کارایی جمعی و انسجام و حمایت اجتماعی را همگرا می‌کند. قدرت اصلی تئوری سرمایه اجتماعی در ترکیب ساختارهای جامعه‌شناختی کلان با مکانیسم معمول سطح پایین است که در علوم اجتماعی ویژگی بسیار نادری است (ریکوپنا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). یکی دیگر از مهم‌ترین ویژگی‌های این تئوری آن است که به شکل‌گیری مدیریت دانش کمک می‌کند. همچنین خوش‌بینی، رضایت از زندگی، ادراک از نهادهای حکومتی، مشارکت سیاسی و سرانجام کارایی فردی همگی از ابعاد پایه‌ای سرمایه اجتماعی ریشه می‌گیرند (نایران و کاسیدی<sup>۳</sup>،

1. Akintimehin
2. Requena
3. Narayan & Cassidy

۲۰۰۱). شاید به همین دلیل است که مشارکت‌کنندگان در این تحقیق مطالعه سرمایه اجتماعی را برای کارکردهای مؤثر جامعه‌شناختی و فردی آن در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان مهم می‌دانند. علاوه بر این انتظار می‌رود با ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان مشارکت، همکاری، یکپارچگی و اتحاد افزایش پیدا کرده و همچنین منجر به بهبود عملکرد افراد و افزایش کارایی آنان، افزایش تعهدات و مسئولیت‌پذیری، تسهیل دسترسی اعضا به منابع و امکانات و تقویت اعتمادپذیری افراد نسبت به یکدیگر و نسبت به مدیران اداره می‌گردد. همچنین چنین فضایی برنامه‌ها و سیاست‌های ادارات از اعتبار بیشتری برخوردار است و کارکنان برای به ثمر رسیدن سیاست‌های اداره خود یاری می‌دهند. در نتیجه به دلیل اتحاد و همبستگی که میان کارکنان ادارات به وجود می‌آید، احساس تعلق و در نهایت هویت فرهنگی و هماهنگی در طول زمان ایجاد شده و این خود منجر به کارایی جمعی، کارایی فردی و تعلق اجتماعی می‌شود.

### منابع

- اسلامی‌بناب، ر. (۱۳۸۸). بررسی امنیت اجتماعی و برخی عوامل مرتبط با آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد تبریز.
- اصلانی، ا؛ دهقان‌پور ف، محمد حسین؛ و هدایت، ه (۱۳۹۷). سنجش شاخص‌های سرمایه اجتماعی در محلات بافت تاریخی شهر یزد (نمونه موردی: محله پشت‌باغ). مطالعات محیطی هفت حصار، ۲۵، ۹۳-۱۰۵.
- الوانی، م؛ شیروانی، ع. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. اصفهان: انتشارات مانی.
- بازیار، م؛ و امانیان، ا. (۱۳۹۸). سیری بر تئوری سرمایه اجتماعی و رابطه آن با اعتماد در عصر دیجیتال. کنفرانس بین‌المللی، مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۸، تهران.
- حبیب زاده، ا؛ سلطانی، ع. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی پلیس، انتظام اجتماعی، ۸ (۴)، ۱۹۱-۲۱۰.

- خداداد کاشی، شعله؛ گودرزی، محمود (۱۳۹۳). بررسی ابعاد و مدل سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی، مطالعات رفتار سازمانی در ورزش، ۱ (۴)، ۱۱-۲۳.
- خیراندیش، م؛ و جعفری‌نیا، س. (۱۳۹۷). تأثیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری شایسته‌سالاری در سازمان. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۵ (۲)، ۳۱۴-۲۹۱.
- دانایی‌فرد، ح.، امامی، م. (۱۳۸۶). تأملی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد. اندیشه مدیریت، ۱ (۲)، ۶۹-۹۷.
- رجبعلی‌نژاد، ع. (۱۳۸۸). هلندی‌ها چگونه سرمایه اجتماعی را افزایش می‌دهند؟. سایت خبری تحلیل اندیشه‌ها، ۱۳ اسفند ۱۳۸۸.
- سیدنورانی، م.؛ سجادی، م؛ فروزان، ف؛ و جهانگرد، ف. (۱۳۹۳). بررسی نقش آموزش در ایجاد سرمایه اجتماعی در ایران (۱۳۹۰-۱۳۶۰). پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی، ۵ (۲۰)، ۴۴-۳۱.
- شهپرثانی، د؛ موسوری، ع. (۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی و رشد در ایران. فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۲۲ (۶۹)، ۶۴-۴۹.
- وی شهیدی، م؛ و اندرز، ا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تقویت تاب‌آوری محلی در برابر مخاطرات طبیعی (مورد مطالعه: شهر ایذه). دومین همایش ملی سرمایه اجتماعی و توسعه پایدار، آذر ۱۳۹۸، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
- عابدینی، م؛ میرسیاسی، ن؛ حق‌شناس، ف. (۱۳۹۷). ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷ (۱)، ۳۱-۵۳.
- عباس‌زاده، م؛ مقتدایی، ل. (۱۳۸۸). بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش‌آفرینی، جامعه‌شناسی ایران، ۱۰ (۱)، ۳-۲۸.
- عباس‌زاده، م؛ علیزاده اقدم، م؛ و اسلامی‌ناب، ر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و آنومی اجتماعی. مطالعات و تحقیقات اجتماعی، ۱ (۱)، ۱۷۲-۱۴۵.
- علمی، ز؛ شارع‌پور، م. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۷۱.

قاسمی، و؛ اسماعیلی، ر؛ ربیعی، ک. (۱۳۸۵). سطح‌بندی سرمایه اجتماعی در شهرستان‌های استان اصفهان. رفاه اجتماعی، ۶ (۲۳)، ۲۲۵-۲۲۵.

مبینی دهکردی، ع؛ و کشتکار هرانکی، م. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدل سه‌شاخگی بر نوآوری اجتماعی (مطالعه موردی یک شرکت وابسته به صنایع خودروسازی). مدیریت نوآوری، ۳ (۴)، ۷۵-۵۷.

محمدپور، ا. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش ۱ و ۲ مراحل و رویه‌های علمی در روش‌شناسی کیفی. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

محمدی رئیسی، محمدزمان؛ و فتحی، س. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه. پژوهش اجتماعی، ۹ (۳۴)، ۳۹-۲۲.

موسوی، م. (۱۳۸۶). مشارکت اجتماعی یکی از مولفه‌های سرمایه اجتماعی، رفاه اجتماعی. ۶ (۲۳)، ۷۲.

نجاتیان، ش؛ و یعقوبی، ج. (۱۳۹۰). شناسایی موانع شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در تعاونی‌های کشاورزی و راهکارهای ارتقاء آن با استفاده از روش بحث گروهی متمرکز، اولین کنگره ملی علوم و فناوری‌های نوین کشاورزی، زنجان، دانشگاه زنجان.

نقشبندی، ص؛ یوسفی، ب؛ زردشتیان، ش. (۱۳۹۶)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر روی سکوت سازمانی کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور، پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۹ (۲)، ۱۷۰-۱۸۱.

نوروزی سید حسینی، ر. (۱۳۹۴). طراحی مدل توسعه سرمایه انسانی در ورزش با تأکید بر رویکرد قابلیت. رساله دکتری تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، گرایش مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.

هنری، ح. (۱۳۹۰). طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۱ (۱)، ۸۴-۱۰۵.



Akintimehin, O. O., Eniola, A. A., Alabi, O. J., Eluyela, D. F., Okere, W., & Ozordi, E. (2019). Social capital and its effect on business performance in the Nigeria informal sector. *Heliyon*, 5(7), e02024.

Bourdieu, P., & Richardson, J. G. (1986). Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. The forms of capital, 241-258.

Creswell, J. W. (2005). Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research: Educational research.

Darcy, S., Maxwell, H. M., Edwards, J., Onyx, J., Sherker, S. (2014). More than a sport and volunteer organization: Investigating social capital development in a sporting organization, *Sport Management Review*, 17(4), 395-406.

Delaney, L., Keaney, E. (2005). Sport and Social Capital in the United Kingdom: Statistical Evidence from National and International Survey Data, Dublin institute for publicity research (ippr), London- commissioned by the Department of cultural Media and Sport.

Denny, K. J. (2003). The effects of human capital on social capital: a cross-country analysis (No. 03/16). IFS Working Papers.

Field, J., (2003). *Social Capital*. London: Routledge.

Jarvie, G. (2003). Communitarianism. Sport and social capital, *International Review for the sociology of sport*, 38 (2), 139-153.

Jean-Paul, F., & Martine, D. (Eds.). (2018). For Good Measure Advancing Research on Well-being Metrics Beyond GDP: Advancing Research on Well-being Metrics Beyond GDP. OECD Publishing.

Kankanhalli, A., Tan, B. C., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: an empirical investigation. *MIS quarterly*, 113-143.

Kwon, K. H. (2018). The Analysis of Social Capital in Digital Environments: A Social Investment Approach. *The Oxford Handbook of Networked Communication*.

Leana, C R., & Buren, H J V. (1999). Organizational social capital and employment practices, *Academy of Management Review*, 24(3).

Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools, *Organization Science*, 17(3), 353-366.

Lee, H., Park, J., & Lee, J. (2013). Role of leadership competencies and team social capital in IT services. *Journal of Computer Information Systems*, 53(4), 1-11.

Lee, R., Tuselmann, H., Jayawarna, D., & Rouse, J. (2019). Effects of structural, relational and cognitive social capital on resource acquisition: a study of entrepreneurs residing in multiply deprived areas. *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(5-6), 534-554.

Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), 28-51.

Lollo, E. (2012, June). Toward a theory of social capital definition: its dimensions and resulting social capital types. In 14th World Congress of Social Economics (pp. 1-30). United Kingdom Glasgow.

Miettinen, R. (2001). Social capital and innovations. In *Activity theory and social capital* (pp. 17-36). University of Helsinki, Department of Education.

Mostafa, A. M. S., & Bottomley, P. A. (2020). Self-sacrificial leadership and employee behaviours: An examination of the role of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 641-652.

Narayan, D., & Cassidy, M. F. (2001). A dimensional approach to measuring social capital: development and validation of a social capital inventory. *Current sociology*, 49(2), 59-102.

Oussi, R., & Chtourou, W. (2020). Social capital dimensions and employee creativity: Does cognitive style matter? *Competitiveness Review: An International Business Journal*.

Putnam R. (1993). The prosperous community social capital and public life. *American Prospect* 13, 36.

Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social indicators research*, 61(3), 331-360.

Seippel, O. (2006). Sport and social capital, *Acta Sociological*, 49 (2), 169-183.

Şendoğdu, A., Erdirençelebi, M. (2014). Organizational Social Capital & Its Importance in Human Resources Management. The Clute Institute International Academic Conference, Munich, Germany, 362-365

Skinner, J., Edwards, A., & Corbett, B. (2014). *Research methods for sport management*. Routledge.

Steinmo, M., & Rasmussen, E. (2018). The interplay of cognitive and relational social capital dimensions in university-industry collaboration: Overcoming the experience barrier. *Research Policy*, 47(10), 1964-1974.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Sozibilir, F (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.

[Zimmermann](#), A, Oshri, A, Lioliou, E, Gerbasi, A (2018). Sourcing in or out: Implications for social capital and knowledge sharing. [The Journal of Strategic Information Systems](#), 27 (1), 82-100.