

Developing Relationship Model of the Social Capital and the Job Satisfaction of Faculty Members of Iran's Physical Education Colleges

A. Farahani¹, L. Keshavarz², N. Azizian Kohan³

1. Professor in Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
2. Professor in Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
3. Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Education Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran (Corresponding Author)

Received: 2015/03/29

Accepted: 2015/04/29

Abstract

The purpose of this study was to design relationship model of the social capital and the job satisfaction of faculty members of Iran's physical education colleges. The statistical population of this study included all of the faculty members of Iran's physical education colleges (N=520). On the basis of Morgan table, 220 individuals were selected as research sample via stratified sampling. To achieve the research goals, the social capital researcher-made questionnaire with 33 items and Herzberg's job satisfaction questionnaire were used. For data analysis, the descriptive statistics and inferential statistics methods, including Kolmogorov-Smirnov, Single sample Student's T test, path analysis and the method of structural equations model by application of AMOS Graphics software and SPSS were used. The results showed that social capital has effect on the job satisfaction with coefficient of 0/73. At the relationship between social capital and job satisfaction of faculty members of Physical Education Colleges, the solidarity factor with coefficient of 0.85, the job security factor with coefficient of 0.82, the trust factor with coefficient of 0.78, the cooperation factor with coefficient of 0.77, the mutual respect and physical conditions of job satisfaction factors with coefficient of 0.73, satisfaction of career promotion opportunities factor with coefficient of 0.72, satisfaction of supervisory method factor with coefficient of 0.71, communication factor with coefficient of 0.65, social network factor with coefficient of 0.48, and satisfaction of the nature of the work factor with coefficient of 0.36 have the most effect. Further, the goodness of fit of relationship model is appropriate.

Keywords: Social Capital, Job Satisfaction, Faculty Members, Physical Education College

1. Email: afarahani@pnu.ac.ir

2. Email: keshavarzlog@yahoo.com

3. Email: nasrinazizian@yahoo.com



Extended Abstract

Background and Purpose

Social capital is considered as a resource that individuals, groups and societies may use to achieve desirable results. Indeed, it is a concept that is used in many cases by social analysts to describe a wide range of social processes and leads to the understanding of why some individuals, groups and classes of people achieve more positive political, economic or social results than others. In recent years, social capital has become a very popular concept and has become the motto of politicians and academic elites. Social capital is the set of existing norms in social systems that increase the level of cooperation of society members and also decrease the level of exchange and communication costs. Moreover, in recent decades, social capital has become one of the most famous concepts of social sciences. The university can transmit this capital in the form of values, norms and social trust to employees. The role of physical education colleges as one of the most important factors affecting the health of society is greater because many students, young people, employees and elderly are connected with these colleges. Hence, attention to the needs of physical education faculty members who cultivate general talents and sports heroes and creating job satisfaction in them will have a positive effect on students and scientific activities of physical education faculties. Social capital among faculty members facilitates mutual relationships between them and improves the quality of educational and research services at university. Faculty members, as the biggest assets of any society, play a very sensitive and decisive role in the training of experts. The result of their efforts is ultimately the growth and development of human societies. The experience of developed countries indicates that faculty satisfaction plays a significant role in the progress of the university. Job satisfaction of faculty members can play a very important role in their performance and it is very important to know the faculty members' views regarding the factors affecting job satisfaction. Studies on job satisfaction have shown that many variables are related to this issue the most important of which are environmental factors, nature of work, management and leadership issues, salaries and benefits, promotion opportunities and job security. Therefore, the purpose of this study was to design relationship model of the social capital and the job satisfaction of faculty members of Iran's physical education colleges.

Materials and Methods

The current study is descriptive-confirmatory research that was conducted in the field. The statistical population of the research included all academic staff members working in physical education faculties of public and private universities in Iran (N=520). Based on Morgan's table, 220 people were randomly selected for



the research sample (n=220). These people are working in 20 faculties of physical education and sports sciences. To achieve the goals of the research, a personal information questionnaire was used to identify demographic characteristics, and a researcher-made questionnaire was also used to determine social capital.

Further, Herzberg's job satisfaction questionnaire was used to determine the level of job satisfaction of professors. The validity of both questionnaires was approved by 15 experts and their reliability was investigated in a preliminary study with 30 subjects and their reliability was calculated as 0.92 and 0.93, respectively. Descriptive statistics and Kolmogorov-Smirnov inferential statistical methods, one-sample Student's t, path analysis were used to analyze the data. Meanwhile, regression analysis and structural equation models were used to determine causal relationships between variables using Amos Graphics and SPSS software.

Findings

The findings of the research showed that the social capital among the faculty members of physical education faculties of Iran was at the desired level. The detailed description of the findings and demographic characteristics were provided in the research. The most important findings of the research analysis are presented and interpreted in the diagram below



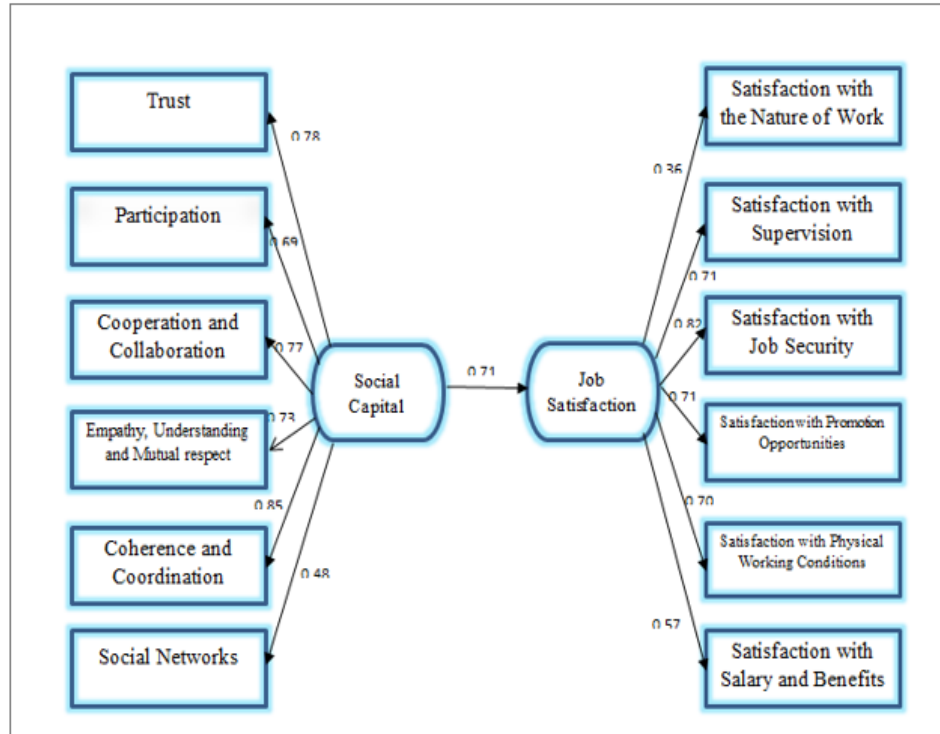


Figure 1- Communication model

Figure (1) shows the communication model and the influence of social capital and job satisfaction of faculty members of physical education faculties. According to the above Figure, social capital affects job satisfaction with a path coefficient of 0.71 ($p < 0.05$). In the relationship between social capital and job satisfaction of faculty members of physical education faculties, the sub-components of cohesion and solidarity with a coefficient of 0.85, satisfaction with job security with a coefficient of 0.82, trust with a coefficient of 0.78, cooperation and collaboration with a coefficient of 0.77, empathy, understanding and mutual respect and satisfaction with the physical working conditions of each with a coefficient of 0.73, satisfaction with promotion opportunities with a coefficient of 0.72, satisfaction with the way of supervision and communication with a factor of 0.71, participation with a factor of 0.69, satisfaction with rights and benefits with a coefficient of 0.57, social networks with a coefficient of 0.48, and satisfaction with the nature of work with a coefficient of 0.36 play the greatest role ($p < 0.05$). Furthermore, the relationship model's goodness of fit was approved.



Conclusion

When the social capital among the faculty members of physical education faculties has a favorable level, it shows that the faculty members have the spirit of cooperation, collaboration and participation, there is proper cohesion at different levels between faculty members, there is trust between faculty members and also between faculty management and faculty members. Also, the mutual respect is established at all organizational levels of physical education faculties.

Most likely, these cases will lead the faculty members of physical education faculties to form desirable social networks, such networks will create like-mindedness, empathy, affection and intimacy among them, and will also lead to satisfaction with colleagues and managers. Therefore, when the faculty members of the physical education colleges are placed in such a situation, it seems that they accept many problems and organizational shortcomings and adapt and harmonize with them, and instead of destroying and expressing negative points, they take action to eliminate the shortcomings and weaknesses, which in turn indicates high satisfaction.



تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران

ابوالفضل فراهانی^۱، لقمان کشاورز^۲، نسرین عزیزیان کهن^۳

۱. استاد تمام گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
(نویسنده مسئول)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۱/۰۹

چکیده

سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی که افراد، گروه‌ها و جوامع ممکن است آن را برای نیل به نتایج مطلوب به کار گیرند، قلمداد می‌گردد و آن مفهومی است که در بسیاری از موارد توسط تحلیل گران اجتماعی برای توصیف طیف وسیعی از فرایندهای اجتماعی به کار برده می‌شود. هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران بود. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی و آزاد کشور بود (N=۵۲۰) که بر مبنای جدول مورگان ۲۲۰ نفر به طور تصادفی - طبقه‌ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه رضایت شغلی هرزبرگ و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، t-استودنت تک گروهی، تحلیل مسیر و برای تعیین روابط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از دو نرم افزار AMOS و SPSS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۷۱ بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد. در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده-های تربیت بدنی، زیرمولفه‌های انسجام و همبستگی با بار عاملی ۰/۸۵، رضایت از امنیت شغلی با بارعاملی ۰/۸۲، اعتماد با بارعاملی ۰/۷۸، تعاون و همکاری با بار عاملی ۰/۷۷، همدلی، درک و احترام متقابل و رضایت از شرایط فیزیکی کار هر کدام با بارعاملی ۰/۷۳، رضایت از فرصت‌های ارتقاء با بارعاملی ۰/۷۲، رضایت از

1. Email: afarahani@pnu.ac.ir

2. Email: keshavarzlog@yahoo.com

3. Email: nasrinazizian@yahoo.com



حقوق و مزایا با بارعاملی ۰/۷۱، رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات با بارعاملی ۰/۶۵، شبکه‌های اجتماعی با بارعاملی ۰/۴۸ و رضایت از ماهیت کار با بارعاملی ۰/۳۶ بیشترین نقش را دارند ($p < ۰/۰۵$). همچنین مدل ارتباطی بین آنها از برازش مطلوب برخوردار است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، عضو هیات علمی، دانشکده تربیت بدن

مقدمه

در سال‌های اخیر سرمایه اجتماعی به یک مفهوم بسیار مرسوم تبدیل شده و به صورت شعار روز سیاستمداران و نخبگان دانشگاهی درآمده است. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای جامعه و همچنین موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (کولمن^۱، ۲۰۱۱، ۹۴). شاید در گذشته سرمایه اجتماعی به عنوان یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد؛ اما امروزه امری ضروری تلقی می‌شود (علوی و همکاران، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی طبق نظر بسیاری از اندیشمندان به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و از طریق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌گردد. به طوری که بوردیو^۲ سرمایه اجتماعی را شبکه‌ای از روابط متقابل سازمان یافته و بادوام می‌داند (بوردیو، ۱۹۸۶، ۲۴۱). سرمایه اجتماعی به عنوان شبکه‌های اجتماعی، هنجارهای ارتباط متقابل، اعتماد و قابلیت اعتماد ناشی از آن تعریف شده است (پاتنام^۳، ۲۰۰۱). همچنین سرمایه اجتماعی از زیر مولفه‌های اعتماد، مشارکت، انسجام، تعاون، احترام متقابل و شبکه اجتماعی تشکیل شده است (ویلانووا^۴ و همکاران، ۲۰۰۳).

از سویی دیگر یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فرد، شغل اوست. شغل علاوه بر اینکه هزینه‌های زندگی فرد را تامین می‌کند؛ نیازهای روانی را نیز از قبیل تماس اجتماعی، احساس ارزشمندی، اطمینان و شایستگی ارضا می‌نماید. رضایت شغلی از جمله مهم‌ترین عوامل مرتبط با شغل به شمار می‌رود و به مجموعه تمایلات یا احساسات مثبتی که افراد نسبت به شغل خود دارند؛ اطلاق می‌شود. یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست خواهد داشت

1. Coleman
2. Bourdieu
3. Putnam
4. Vilanova



(مک^۱ و همکاران، ۲۰۰۳، ۲۹۳). عدم رضایت شغلی موجب کاهش روحیه کارکنان شده و این موضوع اثرات نامطلوبی در کار آن سازمان برجا خواهد گذاشت. مدیران هر سازمان وظیفه دارند علائم روحی پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مداوم بررسی کرده و سریعاً اقدامات لازم را در این خصوص انجام دهند (فروچی و همکاران، ۲۰۰۳، ۲۹۳). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم انگیزشی در تدریس اساتید و اعضای هیات علمی به شمار می رود و یکی از مشخصه هایی است که اساتید و اعضای هیات علمی با رفتار خود آن را به دانشجویان منتقل می کنند (تیموری و همکاران، ۲۰۱۶، ۲۲۷). حس رضایت شغلی نقش بسیار اساسی در عملکرد اعضای هیات علمی دارد و عدم توجه به رضایت آنان موجب توقف، رکود نسبی، تحلیل و زوال تدریجی آنان خواهد شد (گاماس^۲، ۲۰۰۷، ۳۳۶). امروزه بی اعتمادی، رسمیت بیش از حد و ارتباطات بسته از عمده ترین مشکلات موجود در بسیاری از سازمان ها می باشند. در این میان محیط های دانشگاه ها هم از این قاعده مستثنی نیستند؛ زیرا که با کمبود تعاملات، ارتباطات بسته، اعتماد پایین، کار تیمی و همچنین مشارکت ضعیف در میان هیات علمی روبرو هستند (نظری و همکاران، ۲۰۰۸، ۴۳). در این رابطه به نظر می رسد سرمایه اجتماعی می تواند سازمان ها را تحت تاثیر قرار داده و به بهبود همکاری تیمی، افزایش کیفیت خدمات و رضایت شغلی منجر شود (صبوری، ۲۰۰۳) و هر چه افراد در سازمان ها، رضایت اجتماعی بیشتری داشته باشند؛ سازمان کارآیی بیشتری خواهد داشت (آریایی نسب، ۲۰۱۴). لذا تردیدی نیست که یکی از بنیان های توسعه همه جانبه در هر جامعه دانشگاه است. در این میان نقش دانشکده های تربیت بدنی به عنوان یکی از مهمترین عوامل موثر بر سلامت جامعه دوچندان است. زیرا طبقاتی که مخاطب دانش آموختگان و متخصصین این دانشکده ها قرار می گیرند؛ اعم از دانش آموزان، دانشجویان، عامه ی جوانان، کارکنان و سالمندان کمیتهی بالا در جامعه دارند. از اینرو توجه به نیاز اساتید و اعضای هیات علمی تربیت بدنی که پرورش دهنده استعداد های عمومی و قهرمانان ورزشی هستند و ایجاد رضایت شغلی در آنان بر دانشجویان و تولیدات علمی دانشکده های تربیت بدنی تاثیری مثبت خواهد داشت. اما آنچه حائز اهمیت است نحوه ارتباط و تاثیر گذاری سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی بر یکدیگر است و به نظر می رسد در حوزه ورزش و تربیت بدنی و اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی این موضوع مهم کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به طوری که در این رابطه آریایی نسب (۲۰۱۴) در تحقیقی که در بین معلمان انجام داد دریافت که سرمایه اجتماعی با مولفه های (اعتماد، مشارکت،

1. Mac
2. Gumas



حمایت، تعامل اجتماعی و عضویت شبکه ای) با رضایت شغلی ارتباط معنا داری دارد. نتایج پژوهش رحیمی (۲۰۱۳) نیز بیانگر این است که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی وجود دارد. یافته های غلامی (۲۰۱۲) نیز نشان می دهد که بین رضایت شغلی و مولفه های سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، حمایت و تعامل اجتماعی) کارکنان شرکت گاز ارتباط معنا داری وجود دارد. صفرزاده و همکاران (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی دریافتند میان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی مستقر در تهران رابطه معنا داری وجود دارد. اسدی (۲۰۱۰) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافت متغیر سرمایه اجتماعی از پیش بینی کننده های معنادار رضایت شغلی و تعهد سازمانی می باشد و بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. مشایخی (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان داد رابطه معنادار بین اعتماد متقابل، شبکه ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل و مشارکت داوطلبانه با رضایت شغلی در بین کارکنان وجود دارد. یاماگوچی^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که افراد با سرمایه اجتماعی بالا، رضایت بیشتری از کار خود دارند و سرمایه اجتماعی تاثیر عمیقی روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. بویاز و ویند^۲ (۲۰۱۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و رضایت از کار پرستاران کودکان ارتباط مثبت وجود دارد. پژوهش کومار و سادهی^۳ (۲۰۱۱) در یک سازمان هندی بیانگر این بود که اگر کارمندان در محیط کار با هم تداخل کاری داشته باشند؛ ارتباطات آنها بیشتر شده و در نهایت سرمایه اجتماعی ایجاد می شود که در نتیجه آن کارکنان سطح بالای رضایت شغلی و راحتی را تجربه خواهند کرد. کچر و همکاران^۴ (۲۰۱۱) دریافتند که افزایش در ابعاد سرمایه اجتماعی باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی در میان افسران پلیس می شود. اومن و همکاران^۵ (۲۰۰۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی باعث کنترل استرس های کاری پزشکان شده و رضایت شغلی آنها افزایش می یابد. چانگ^۶ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی که در تایوان انجام شد؛ دریافت که سرمایه اجتماعی به طور معنا داری با رضایت شغلی رابطه دارد. برونئی^۷ (۲۰۰۹) در بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس

1. Yamaguchi
2. Boyas & wind
3. Kumar & sandhya
4. Gachter et al
5. Ommen et al
6. Chang
7. Brune



متوسطه کالیفرنیا دریافت که روابط خوب همکاران در مدرسه منشا رضایت شغلی آنان است. یافته های هاسل و همکارانش^۱ (۲۰۰۷) مویید آن است که سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارمندان در کشور دانمارک تاثیر معناداری دارد و می تواند رضایت شغلی را افزایش دهد. فلپ و ولکر^۲ (۲۰۰۵) در تحقیق خود با بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در سازمان های دولتی کشور هلند به این نتیجه رسیدند که رضایت از کار با شبکه های ارتباطی درون سازمان ارتباط دارد. همان طوری که بررسی ادبیات پیشینه نشان داد در حوزه اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی تحقیقات محدودی در رابطه با ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی انجام شده است، از اینرو پژوهش حاضر در نظر دارد به این سوالات پاسخ دهد که میزان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اساتید در دانشکده های تربیت بدنی در چه سطحی قرار دارد و در ادامه تعیین کند که مدل ارتباطی آنها چگونه است؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی- تاییدی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیات علمی زن و مرد شاغل در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی و آزاد کشور بود ($N=520$). بر مبنای جدول مورگان ۲۲۰ نفر به طور تصادفی - طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند ($n=220$). که افراد مزبور در ۲۰ دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی مشغول به خدمت هستند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه اطلاعات فردی به منظور شناخت ویژگیهای جمعیت شناختی، همچنین برای تعیین سرمایه اجتماعی از پرسشنامه محقق ساخته که حاوی ۳۳ سوال بوده و پنج خرده مقیاس اعتماد (۵ سوال)، مشارکت (۶ سوال)، تعاون و همکاری (۴ سوال)، همدلی، درک و احترام متقابل (۴ سوال)، انسجام و همبستگی (۴ سوال) و شبکه های اجتماعی (۱۰ سوال) اساتید را اندازه گیری می کرد؛ استفاده شد. همچنین از پرسشنامه رضایت شغلی هرزبرگ که حاوی ۴۲ سوال و با شش خرده مقیاس رضایت از ماهیت کار (سوالات ۱-۶)، رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات (سوالات ۷-۲۰)، رضایت از امنیت شغلی (سوالات ۲۱-۲۷)، رضایت از فرصت های ارتقای شغل (سوالات ۲۸-۳۳)، رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار (سوالات ۳۴-۳۹) و رضایت از حقوق و مزایا (سوالات ۴۰-۴۲) بود؛ برای تعیین میزان رضایت شغلی اساتید استفاده گردید. روایی

1. Hasel et al
2. Flap & volker



هر دو پرسشنامه به تایید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ نفر آزمودنی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آنها به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۳ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری توصیفی و روش های آماری استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، t-استودنت تک نمونه ای، تحلیل مسیر و برای تعیین روابط علی بین متغیرها از تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آموس گرافیک و spss استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج توصیف ویژگی های جمعیت شناختی نشان داد میانگین سن جامعه در دامنه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال قرار دارد، ۷۸ درصد نمونه‌های تحقیق مرد، ۹۰ درصد متأهل و ۷۵ درصد دارای مدرک دکتری می باشند. وضعیت استخدامی ۶۷ درصد رسمی و سابقه تدریس ۶۷ درصد ۶ تا ۱۰ سال بود. ۷۵ درصد در دانشگاه های دولتی تدریس می کنند و ۴۶ درصد نمونه ها درجه استادیاری دارند. نتایج فوق در جدول ۱ ارائه شده اند.

جدول ۱- جدول اطلاعات جمعیت شناسی

جنسیت	سطح تحصیلات	وضعیت استخدام	رتبه علمی	سابقه تدریس	محل تدریس
مرد	فوق لیسانس	رسمی	استادیار	۱۰ تا ۶ سال	دولتی آزاد
۷۸٪	۲۵٪	۶۷٪	۴۶٪	۶۷٪	۷۵٪
۲۲٪	۷۵٪	۳۳٪	۱۳٪	۳۳٪	۲۵٪

با توجه به نتایج جدول ۲ از آزمون K-S چنین نتیجه گرفته می شود که چون مقادیر سطح معنی داری برای دو عامل سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی بزرگتر از سطح آزمون یعنی $\alpha = 0.05$ می باشند؛ بنابراین هر دو عامل دارای توزیع طبیعی هستند. به همین دلیل جهت انجام آزمون فرضیه ها از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

جدول ۲- آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن داده ها

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره k-s	سطح معنی داری
۲۲۰	۳/۳۸	۰/۴۹	۰/۵۹	۰/۸۸۲
۲۲۰	۳/۱۴	۰/۵۴	۰/۷۹۴	۰/۵۵۴



همان طوری که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد به دلیل این که $P \leq 0/05$ و مقدار t در هر دو عامل سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی مثبت می‌باشد؛ و میانگین هر دو متغیر از مقدار آزمون (۳) بیشتر می‌باشد، بین میانگین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی محاسبه شده اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به بیشتر بودن میانگین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی از مقدار آزمون و تفاوت معنادار بودن میانگین محاسبه شده و مقدار آزمون، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران در سطح مطلوب قرار دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی با وضعیت مطلوب

مقدار آزمون: ۳					
اختلاف میانگین	سطح معناداری	Df	T	میانگین	تعداد
۰/۳۸	۰/۰۰۱	۲۱۹	۱۱/۴۵	۳/۳۸	۲۲۰
۰/۱۴	۰/۰۰۱	۲۱۹	۴/۰۷۱	۳/۱۴	۲۲۰

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده، همه ارتباطات بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و همچنین مولفه های آنها را تایید می‌کند و همه متغیرها با هم ارتباط مثبت و معناداری دارند.

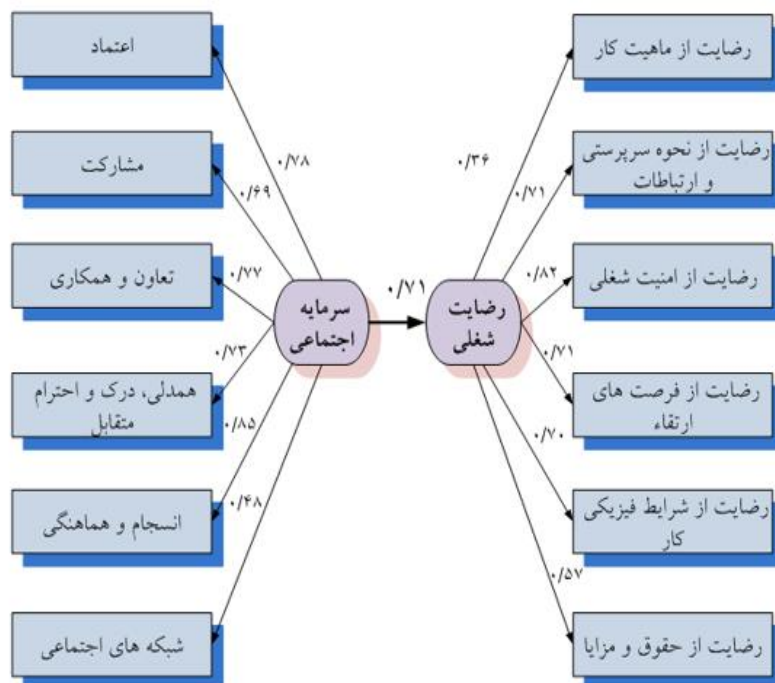
جدول ۴- برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۷۱	سرمایه اجتماعی - رضایت شغلی
۰/۷۸	سرمایه اجتماعی - اعتماد
۰/۶۹	سرمایه اجتماعی - مشارکت
۰/۷۷	سرمایه اجتماعی - تعاون و همکاری
۰/۷۳	سرمایه اجتماعی - همدلی، درک و احترام متقابل
۰/۸۵	سرمایه اجتماعی - انسجام و همبستگی
۰/۴۸	سرمایه اجتماعی - شبکه‌های اجتماعی
۰/۳۶	رضایت شغلی - رضایت از ماهیت کار



جدول ۴- برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۶۵	رضایت شغلی - رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات
۰/۸۲	رضایت شغلی - رضایت از امنیت شغلی
۰/۷۲	رضایت شغلی - رضایت از فرصت‌های شغلی
۰/۷۳	رضایت شغلی - رضایت از شرایط فیزیکی کار
۰/۷۱	رضایت شغلی - رضایت از حقوق و مزایا



شکل ۱- مدل استاندارد ارتباطی و تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی

شکل (۱) مدل ارتباطی و تاثیرگذاری استاندارد سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی را نشان می‌دهد. با توجه به شکل فوق سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۷۱ بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد ($p < ۰/۰۵$). در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی زیرمؤلفه‌های انسجام و همبستگی با بار عاملی ۰/۸۵، رضایت از امنیت شغلی با بار عاملی ۰/۸۲، اعتماد با بار عاملی ۰/۷۸، تعاون و همکاری با بار عاملی ۰/۷۷، همدلی، درک و احترام متقابل و رضایت از شرایط فیزیکی کار هر کدام با بار عاملی ۰/۷۳، رضایت از فرصت‌های ارتقاء با بار عاملی ۰/۷۲، رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات با بار عاملی ۰/۷۱، مشارکت با بار عاملی ۰/۶۹، رضایت از حقوق و مزایا با بار عاملی ۰/۵۷، شبکه‌های اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۸ و رضایت از ماهیت کار با بار عاملی ۰/۳۶ بیشترین نقش را دارند ($p < ۰/۰۵$).

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل ارتباطی و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
χ^2	با ۱۳۸/۴۳۳	$\chi^2/df=2.61$	برازش مطلوب
	درجه آزادی ۵۳	بین ۳ تا ۱	
p value	۰/۱۲	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش	۰/۹۲۴	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۰۵	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	۰/۹۱۷	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۱۵	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۰۱	کمتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۷۱۰	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار آماره χ^2 برابر با ۱۳۸/۴۳۳ با درجه آزادی ۵۳ است. با توجه به این که حاصل تقسیم χ^2 بر درجه آزادی ۵۳، ۲/۶۱ می‌باشد و این مقدار بین یک تا سه است؛ بیانگر این است که مدل دارای برازش مطلوب است. همچنین p-value متناظر با آن ۰/۱۲ است که



با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است؛ قابل قبول بوده و تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) ۰/۹۲۴ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)^۲ که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز ۰/۰۰۱ می‌باشد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است؛ قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می‌باشد. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر- لویس (TLI)^۳ ۰/۹۰۵؛ شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)^۴ ۰/۹۱۷؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۵ ۰/۹۱۵ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)^۶ ۰/۷۱۰ است که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران بود. یافته های پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران در سطح مطلوب قرار داد که نتایج تحقیق با یافته های آریایی نسب (۲۰۱۴) و مشایخی (۲۰۱۰) همخوانی دارد. از آنجا که بالا بودن سطح سرمایه اجتماعی می تواند مزایای بی شماری داشته باشد؛ اگر اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار باشند؛ اعتماد، مشارکت، تعاون، همدلی، انسجام و عضویت شبکه ای در بین آنها افزایش پیدا می کند و به احتمال زیاد سطح عملکرد بالاتری در شغل خود خواهند داشت. از این رو توصیه می شود مسئولین دانشکده های تربیت بدنی نسبت به شناسایی علل بالا بودن سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی اقدام کرده و بر استمرار آنان در بین اعضای هیات علمی تاکید داشته و با ایجاد فرصت های مناسب برای حمایت و تقویت این عوامل اقدام نمایند. همچنین در این رابطه مشارکت اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی در ایجاد تشکل های صنفی مانند انجمن های علمی، تیم های ورزشی و انجمن های خیریه و تخصصی می تواند کمک کننده باشد.

1. Goodness Fit Index
2. Root Mean Squared Error of Approximation
3. Tucker- Lewis Index
4. Bentler- Bonett Index
5. Comparative Fit Index
6. Parsimonious Normed Fit Index



یافته های تحقیق بیانگر این بود که رضایت شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران در حد مطلوب قرار دارد که نتایج پژوهش با یافته های رفیعی (۲۰۱۲) و هادوی (۲۰۱۱) مبنی بر رضایت شغلی نسبی اعضای هیات علمی همخوانی دارد. بر اساس تئوری هرزبرگ می توان گفت بالا بودن سطح رضایت شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی به دلیل رضایت از ماهیت کار، امنیت شغلی، ارتباطات و شرایط فیزیکی می باشد. رضایت شغلی در دانشگاه ها مانند سایر سازمان ها، از جایگاه مهمی برخوردار است. وجود رضایت شغلی بالا در اساتید دانشگاه می تواند باعث عملکرد بالا، کاهش غیبت، افزایش کارایی و کاهش تاخیر شود. افزایش رضایت شغلی موجب می شود که افراد بیشتر تلاش کرده و در نتیجه عملکرد بهتری داشته باشند. بر این اساس رضایت شغلی بالا می تواند بهره وری را افزایش داده؛ فرد را نسبت به سازمان خود متعهد کرده؛ سلامت جسمی و ذهنی را بهبود بخشیده؛ روحیه افراد را افزایش داده؛ زمینه رضایت از زندگی را فراهم کند. در مقابل عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه اعضای هیات علمی می شود که اثرات منفی آن در کیفیت کار، خود را نشان می دهد. بنابراین ضروری است که عوامل افزایش دهنده رضایت شغلی اساتید در دانشکده های تربیت بدنی از طریق تدوین برنامه های مشخص تقویت شوند و با از میان برداشتن یا کاهش تاثیر عواملی که موجب نارضایتی شغلی اساتید و اعضای هیات علمی می شوند؛ بازدهی آموزشی آنها را افزایش داد. با توجه به نتیجه تحقیق حاضر و ادبیات پیشینه می توان گفت که در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی زمینه مناسب جهت تقویت هر چه بیشتر عوامل رضایت شغلی وجود دارد و می توان با انجام اقدامات تکمیلی مقدار رضایت شغلی آنها را به سطح بالاتری رساند. در این راستا بهبود شرایط اقتصادی و فراهم کردن امکان ارتقا برای اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی جهت افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی توصیه می - گردد.

در بخش آخر یافته ها، نتایج پژوهش موید این بود که سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی اثر دارد. به بیان دیگر، بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوب برخوردار است و در مدل ارتباطی بین آنها به ترتیب انسجام و همبستگی، رضایت از امنیت شغلی، اعتماد، تعاون و همکاری، همدلی، درک و احترام متقابل، رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات، رضایت از فرصت های ارتقا، رضایت از شرایط فیزیکی، مشارکت، رضایت از حقوق و مزایا، شبکه های اجتماعی و رضایت از ماهیت کار بیشترین نقش را دارند که نتایج پژوهش



با یافته های آریایی نسب (۲۰۱۴)، رحیمی (۲۰۱۳)، غلامی (۲۰۱۲)، صفرزاده (۲۰۱۱)، اسدی (۲۰۱۰)، مشایخی (۲۰۱۰)، یاماگوچی (۲۰۱۳)، بویاز و ویند (۲۰۱۲)، کومار و سادهی (۲۰۱۱)، کچر (۲۰۱۱)، اومن (۲۰۰۹)، چانگ (۲۰۰۹)، برونئی (۲۰۰۹) و هاسل (۲۰۰۷) همخوانی دارد. از آنجا که سرمایه اجتماعی بیانگر پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش بوده و از طریق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می گردد و همچنین از آنجا که به روابط میان افراد و منابع اجتماعی که چنین ارتباطاتی را ایجاد می کنند؛ اشاره دارد؛ افزایش سرمایه اجتماعی در دانشکده های تربیت بدنی موجب تولید انرژی مثبت در بین اعضای هیات علمی خواهد شد. لذا چنانچه روابط مناسب در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی وجود داشته باشد؛ افراد مذکور برای مشارکت در تشکلهای و گروه های صنفی از جمله شوراهای تخصصی گروه های مختلف تربیت بدنی، جلسات تصمیم گیری برای توسعه و ترویج رشته های مختلف تربیت بدنی، شوراهای تصمیم گیری برای ارتقا، ترفیع و تمدید قرارداد اعضای هیات علمی، جلسات تصمیم گیری برای بهبود کیفیت کتب و منابع آموزشی و سایر جلسات مشابه با دیدی مثبت شرکت خواهند کرد و با ارائه راهکارهای مناسب و همفکری و همکاری موجب ایجاد هم افزایی در دانشکده های تربیت بدنی خواهند شد؛ همچنین از بروز تضاد و تنش های کاذب در بین اعضای هیات علمی رشته تربیت بدنی به طور محسوسی می کاهند. وجود چنین جو و بستر مناسبی در محیط دانشکده های تربیت بدنی که پرورش دهندگان متخصص منابع انسانی و مسئولین ترویج فعالیت بدنی در بین آحاد جامعه هستند؛ موجب خوش بینی و خوش خلقی و امید بیشتر به زندگی در شبکه اجتماعی بزرگتری به نام جامعه می شود. از سویی دیگر از آنجا که نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ارتباط معناداری داشته و سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی آنها تاثیر گذار می باشد؛ به نظر می رسد بالا بودن سرمایه اجتماعی در میان اعضای هیات علمی دانشگاهها بتواند اثربخشی آنها را در حوزه های عملکرد سازمانی، پیشرفت شغلی، موفقیت حرفه ای، کار گروهی و رضایت شغلی تحت تاثیر قرار دهد. وقتی سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی از سطح مطلوب برخوردار است؛ بیانگر این است که اعضای هیات علمی دارای روحیه تعاون، همکاری و مشارکت مناسب بوده، انسجام مناسبی در سطوح مختلف بین اعضای هیات علمی دانشکده ها وجود داشته، اعتماد بین اعضای هیات علمی و همچنین بین مدیریت دانشکده ها و اعضای هیات علمی وجود دارد و احترام متقابل در همه سطوح سازمانی دانشکده های تربیت بدنی برقرار است. این موارد به احتمال زیاد اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی را به



سمت تشکیل شبکه‌های اجتماعی مطلوب سوق می‌دهد که چنین شبکه‌هایی موجب ایجاد هم‌فکری، همدلی، محبت و صمیمیت در بین آنها شده و همچنین موجب رضایت مندی از همکار و مدیر می‌گردد. لذا وقتی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در چنین وضعیت و محیطی قرار گیرند به نظر می‌رسد بسیاری از مشکلات و کاستی‌های سازمانی را پذیرفته و خود را با آنها تطبیق داده و هماهنگ می‌نمایند و به جای تخریب و بیان نکات منفی، برای رفع کاستی‌ها و ضعف‌ها اقدام می‌کنند که این نیز به جای خود بیانگر رضایت‌مندی بالا است. از اینرو توصیه می‌شود در دانشگاه‌ها، به منظور افزایش سرمایه اجتماعی، به متغیرهای تاثیر گذار بر آن با در نظر گرفتن اولویت متغیرها توجه شود و با توجه به اینکه در میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی، انسجام و همبستگی تاثیر بیشتری نسبت به سایر مولفه‌ها دارد؛ روسای دانشکده‌های تربیت بدنی با کنار هم قرار دادن اعضای هیات علمی با طرز فکر مشترک در ایجاد ارتباط منسجم‌تر بین همکاران و ایجاد محیطی توأم با آرامش، تلاش کنند تا با یکدست شدن چارچوب‌های کلی فکری در حین تنوع عقاید، فضایی عاری از تنش به وجود آید. همچنین فراهم کردن زیرساخت‌های لازم جهت تقویت حضور اعضای هیات علمی در شبکه‌های اجتماعی مختلف در درون و برون دانشکده‌های تربیت بدنی ضروری می‌نماید. به نظر می‌رسد روسای دانشکده‌های تربیت بدنی باید از طریق تفویض اختیار به اعضای هیات علمی به ویژه امور مربوط به حوزه‌های مختلف علمی در شکل‌گیری چنین فضایی بیشتر تلاش کنند.

در نهایت با توجه به مدل ارتباطی و تاثیر گذاری سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و برازش مطلوب مدل ارتباطی بین آنها، پیشنهاد می‌شود مسئولین دانشکده‌های تربیت بدنی در خصوص افزایش فعالیت شغلی و عملکرد بهتر اعضای هیات علمی که تربیت‌کننده نسل ورزشی آینده کشور هستند؛ به مدل ارتباطی بین آنها توجه کرده و در برنامه ریزی و سازماندهی برای اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی از مدل به دست آمده استفاده نمایند.

References

1. Alwani, M., & Shirwani, A. (2010). Social capital (concepts, theories and applications). First Edition. Shahr Isfahan: Mani Publications(persian)
2. Ariya Nesab, Z. (2018). Investigating the effect of social capital on the job satisfaction of teachers in the 3rd district of Qom. Master's thesis., Payam Noor University, Tehran(persian)
3. Asadi, M. (2010). The relationship between social capital and job satisfaction and organizational commitment of teachers in Maragheh city. Master's thesis, Payam Noor University, Tehran (persian)



4. Asle Soleimani, H., Sai, F., Sadaqat, M., & Meshkani, Z. (2008). Job satisfaction and related factors among faculty members of Tehran University of Medicine. *Tehran University of Fashion J.* 65 (13), 59-63(persian)
5. Bourdieu, P. (1985). *The forms of capital in Richardson JG ed Handbook of theory and research for the sociology of education* Greenwood. New York.
6. Boyas, J., Wind, L. H., & Kang, S. Y. (2012). Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model. *Children and Youth Services Review*, 34(1), 50-62.
7. Brune, N. E., & Bossert, T. (2009). Building social capital in post-conflict communities: Evidence from Nicaragua. *Social science & medicine*, 68(5), 885-893.
8. Chuang, Y. C., & Chuang, K. Y. (2008). Gender differences in relationships between social capital and individual smoking and drinking behavior in Taiwan. *Social science & medicine*, 67(8), 1321-1330.
9. Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120.
10. Eklund, N. (2008). *How was your day at school. Improving Dialogue about Teacher Job Satisfaction*. USA: Search Institute
11. Flap, H., & Völker, B. (2001). Goal specific social capital and job satisfaction: Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Social networks*, 23(4), 297-320.
12. Foroughi Faiz, E., Kharazi, H., Iran Far, Sh., & Rezaei, M. (2016). Job satisfaction and factors affecting it from the perspective of academic staff members of Kermanshah University of Medical Sciences. *Journal of Education in Medical Sciences*, 7(7), 342-335(persian)
13. Gächter, M., Savage, D. A., & Torgler, B. (2011). The relationship between stress, strain and social capital. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(3), 515-540.
14. Gholami, K. (2011). *Investigating the relationship between social capital and job satisfaction among the employees of National Gas Company of Iran*. Doctoral dissertation, Isfahan University(persian)
15. Gumus, M. (2007). The effect of communication on knowledge sharing in organizations. *Journal of Knowledge Management Practice*, 8(2), 15-26.
16. Hadavi, S. F., Bagheri, H., Nazari, M., & Alam, Z. (2011). The relationship between the job satisfaction of academic staff members and the satisfaction of postgraduate students in the faculties of physical education and sports sciences of Tehran state universities. *Research in sports science*, 3 (11), 87-73 (persian)
17. Hasle, P., Kristensen, T. S., Møller, N., & Olesen, K. G. (2007). Organisational social capital and the relations with quality of work and health—a new issue for research. In *International congress on social capital and networks of trust*, 18-20
18. Ma, C. C., Samuels, M. E., & Alexander, J. W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(5), 293-299.



19. Nazari, Gh., & Nikche Farahani, H. (2008). The role of social capital in labor productivity. *Tadbir monthly*, 19 (202), 48-43(persian)
20. Ommen, O., Driller, E., Köhler, T., Kowalski, C., Ernstmann, N., Neumann, M., ... & Pfaff, H. (2009). The relationship between social capital in hospitals and physician job satisfaction. *BMC health services research*, 9, 1-9.
21. Putnam, R. D. (2001). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, 544 pp.
22. Rafiei, M., Jahani, F., & Mousavipour, S.(2011). Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. *J Arak Uni Med Sci* , 14 (1) ,35-45(persian)
23. Rahimi, S .(2011). Investigating the relationship between social capital and job satisfaction of teachers in Yazd. Master's thesis, Payam Noor University, Tehran (persian)
24. Sabouri, M. (2003). *Sociology of organizations*. second edition. Tehran: Shabtop Publishing(persian)
25. Safarzadeh, H., Ahmadi Sharif, M., & Zakari, A.(2011). The effect of teaching the components of social capital on the professional activity of academic staff members. *Education Technology Journal*, 5 (2), 152-145(persian)
26. Sandhya, K., & Kumar, D. P. (2011). Employee retention by motivation. *Indian Journal of science and technology*, 4(12), 1778-1782.
27. Timouri, M., Totunchi, M., Salehi, M., & Hassanzadeh, A. (2016). Job satisfaction of faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Education in Medical Sciences*, 7(2), 237-227(persian)
28. Vilanova, E. P., & Josa, R. T. (2003). Social capital as a managerial phenomenon. Tampere: Tampere University of Technology.
29. Yamaguchi, I. (2013). A Japan–US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(1), 58-71.

استناد به مقاله

فراهانی، ابوالفضل؛ کشاورز، لقمان؛ و عزیزبان کهن، نسرين. (۱۴۰۲). تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۵(۷۷)، ۳۶-۱۷. شناسه دیجیتال: 10.22089/SMRJ.2023.3757

Farahani, A., Keshavarz, L., & Azizian Kohan, N. (2023). Developing Relationship Model of the Social Capital and the Job Satisfaction of Faculty Members of Iran's Physical Education Colleges. *Sport Management Studies*, 15 (77), 17-36. (in Persian). DOI: 10.22089/SMRJ.2023.3757

