

مدیریت سرمایه اجتماعی
دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، صفحات ۷۵ - ۹۴
شاپا چاپی: ۶۰۷۱-۲۴۲۳
شاپا الکترونیکی: ۶۰۸ X-۲۴۲۳
<http://jscm.ut.ac.ir>

بررسی نقش انسجام گروهی در سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: بازیکنان حرفه‌ای فوتبال استان فارس)

علی صابری^{۱*}، قدرت‌الله باقری^۲، محمد بی‌غرض^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، ایران
 ۲. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، ایران
 ۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، ایران
- (تاریخ دریافت: ۹۳/۰۶/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۱۱)

چکیده

هدف کلی این تحقیق، بررسی نقش انسجام گروهی در سرمایه اجتماعی بین ورزشکاران حرفه‌ای فوتبال بود. روش تحقیق، توصیفی و از نوع هم‌بستگی بود. جامعه آماری، ورزشکاران حرفه‌ای فوتبال در استان فارس بودند که قرارداد داشتند. با توجه به اینکه جامعه آماری (N=۷۸) این تحقیق به فوتبالیست‌های حرفه‌ای شیراز محدود بود، حجم نمونه برابر با جامعه در نظر گرفته شده و از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده شد. ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه‌های انسجام گروهی (کارون) و سرمایه اجتماعی (ناهایبیت و گوشال) بود. برای پایایی پرسش‌نامه‌ها، در مطالعه‌های مقدماتی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی به‌دست‌آمده برای سرمایه اجتماعی ۰/۸۹ و برای انسجام گروهی ۰/۸۶ بود. برای تأیید روایی پرسش‌نامه نیز از نظر متخصصان مدیریت ورزشی استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب هم‌بستگی، رگرسیون و آنالیز واریانس) استفاده شد. نتایج با نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد و نشان داد بین سرمایه اجتماعی و انسجام گروهی و ابعاد آن، رابطه معناداری وجود دارد و انسجام گروهی، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای سرمایه اجتماعی است.

کلیدواژگان

انسجام گروهی، سرمایه اجتماعی، ورزشکاران حرفه‌ای.

* نویسنده مسئول، رایانامه: ali_saberi1364@yahoo.com

مقدمه

حرکت سازمان‌ها به سوی رقابت‌های فزاینده، سازمان‌ها را ملزم به دستیابی به مزیت‌های رقابتی پایدار کرده است؛ مزیتی که مقابله با تهدیدها و برخورداری از فرصت‌های ناشی از تغییرات محیطی گسترده را به همراه دارد و به سختی قابل تقلید است. این سازمان‌ها، بیش‌ازپیش در صدد بهبود وضعیت دارایی نامشهود خود به‌عنوان منبعی مهم در ارزش‌آفرینی‌اند (Kaplan & Norton, 2004). در این میان، سرمایه اجتماعی به‌عنوان مهم‌ترین دارایی نامشهود سازمانی، مفهومی است که توجه فراوانی را به خود معطوف کرده است. انسان‌ها به‌طور ذاتی، در تعامل با دیگران، نیازهای خود را برطرف می‌کنند. این کنش‌های متقابل در نقش آنها به حدی است که حذف آن، زندگی را غیرممکن می‌سازد؛ اما جامعه‌شناسان با نگرشی کنجکاوانه در جوامع، به شناسایی این کنش‌ها پرداخته و آن را سرمایه اجتماعی^۱ نامیده‌اند (Huvila & et al, 2010: 303).

مفهوم سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای گروه یا جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهد و آنها را در جهت دستیابی به اهداف ارزشمند هدایت می‌کند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۱۲۰). امروزه در سازمان‌های ورزشی و گروه‌های باشگاهی نیز نبود این سرمایه کاملاً مشهود است. در گروه‌های باشگاه‌های معروف که هزینه‌های بسیاری را برای عقد قرارداد با بازیکنان و مربیان و دیگر عوامل کادر اجرایی انجام می‌دهند، مشاهده می‌شود که گروه عملکرد متناسب با این هزینه‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها را ندارد؛ درحالی‌که در باشگاه‌ها و گروه‌هایی که شهرت کمتری دارند و سرمایه‌گذاری کمتری می‌کنند، عملکرد بسیار خوبی دیده می‌شود. حال باید به دنبال پاسخ به این مسئله بود که چرا بعضی از گروه‌ها با چنین برنامه‌ریزی‌ها و سرمایه‌گذاری‌هایی، به نسبت گروه‌هایی که از لحاظ برنامه‌ریزی و

1. Social Capital

امکانات، سطح پایین‌تری دارند، عملکرد ضعیف‌تری دارند. در پاسخ به سؤال یادشده باید این نکته را در نظر گرفت که سرمایه اجتماعی می‌تواند با تأثیرگذاری بر افراد، هم‌افزایی ایجاد کند و می‌توان در گروه‌های ورزشی به دنبال ایجاد زمینه‌های سرمایه اجتماعی بود تا به نتیجه مطلوب دست یافت.

سرمایه اجتماعی، در سال‌های اخیر وارد حوزه علوم اجتماعی و اقتصادی شد و از این منظر دریچه‌ای به روی تحلیل و علت‌یابی مسائل اجتماعی و اقتصادی گشود. گفتنی است از مطرح شدن سرمایه اجتماعی چند دهه می‌گذرد، این مفهوم، تسلط درخور ملاحظه خود را اوایل دهه ۱۹۹۰ در پژوهش‌های اجتماعی کسب کرده است (Huvila & et al., 2010: 305). بدین ترتیب، سرمایه اجتماعی در دهه ۱۹۹۰، به مفهومی اثرگذار تبدیل و در رشته‌های علوم اجتماعی بسیار به آن توجه شد (فقیهی و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۰).

به‌طور کلی، می‌توان گفت که سنتی غنی در پژوهش‌های علوم اجتماعی وجود دارد که عملکرد افراد و گروه را به شبکه‌های روابط اجتماعی آنها وابسته می‌داند. بخشی از مبانی نظری این حوزه، بر چگونگی استفاده افراد از منابع شبکه و تماس‌های شخصی آنها برای دستیابی به هدف‌های شخصی متمرکز می‌شود و بخشی دیگر بر استفاده از شبکه‌ها برای تلاش جمعی، شامل مشارکت در گروه‌های مدنی و سیاسی (Gil & et al, 2012: 323).

از نظر پاتنام (۱۹۹۵)، سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی‌های زندگی اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد است که مشارکت‌کنندگان را قادر می‌سازد تا به شیوه‌ای مؤثرتر، اهداف مشترک خود را تعقیب کنند. به بیان دقیق‌تر، سرمایه اجتماعی از طریق افزایش و تقویت هنجارهای مستحکم و تسهیل جریان اطلاعات مانند اطلاعات مربوط به شرکت کنشگرانه و تجسم موفقیت‌های گذشته، سعی دارد به تحقق کنش‌های جمعی کمک کند. فوکامایا (۱۳۷۹) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از هنجارهای سیستم‌های اجتماعی می‌داند که سبب ارتقای همکاری اعضای آن جامعه و کاهش هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود.

در دو دهه اخیر، مفهوم سرمایه اجتماعی در زمینه‌ها و اشکال گوناگونش به‌عنوان یکی از مفاهیم کانونی ظهور یافته است. به‌طور کلی، میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه، نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است. همچنین سرمایه اجتماعی سبب تسهیل کنترل‌های اجتماعی می‌شود. به‌طور کلی، در مواقع بحران، می‌توان از سرمایه اجتماعی برای حل مشکلات و اصلاح فرایندها سود برد.

در مورد ابعاد سرمایه اجتماعی اتفاق نظر وجود ندارد. در اینجا سعی شده است یکی از نظرها و دیدگاه‌های صاحب‌نظران مختلف را در این زمینه بررسی کنیم. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سه بعد را برای سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد: بعد شناختی، بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای.

۱. بعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بعد دربرگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است و مانند بعد ارتباطی، به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد و موارد زیر را در بر می‌گیرد: زبان، کدهای مشترک و روایت‌های مشترک (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

۲. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی: این بعد به ارتباط میان بازیگرانی اشاره دارد که همواره در حال تسهیم اطلاعات‌اند. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استدلال کرده‌اند که برخورداری از چنین اطلاعاتی سبب ارتقای توانایی سازمان در جذب و تلفیق دانش می‌شود که مزیتی رقابتی برای سازمان به حساب می‌آید. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل الگوی پیوندهای میان شبکه، ترکیب سازمان‌دهی شبکه و تناسب سازمانی می‌شود. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی از شکل ساختاری، تنوع، مرکزیت و نقش میزبانی مشارکت‌کنندگان در شبکه منتج می‌شود (Krause, 2007: 532).

۳. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: این بعد، ماهیت روابط در سازمان را در بر دارد. به‌عبارت دیگر، بعد ساختاری در پی این است که مشخص کند آیا کارکنان در سازمان اصلاً به هم متصل هستند یا خیر و بر ماهیت و کیفیت این ارتباط متمرکز می‌شود (فیلد، ۱۳۷۷: ۵۵). این بعد شامل اعتماد، هنجار، تعهد و هویت می‌شود. بعد رابطه‌ای به روابط شخصی اطلاق می‌شود که از طریق

روند تعاملات توسعه می‌یابد؛ یعنی حدی که اعتماد، تعهد و روابط دوجانبه بین گروه‌ها وجود دارد (Krause, 2007: 532).

در پژوهش‌های مربوط به سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر افزایش عملکرد، کارهای زیادی انجام شده است که همگی حاکی از رابطه‌مندی سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی است؛ به شکلی که اگر بتوان سرمایه اجتماعی را بین افراد یا سازمان ایجاد کرد، می‌توان عملکرد بهتری از سازمان مشاهده کرد (احمدی، ۱۳۹۰؛ حسین‌پور، ۱۳۹۰).

بنابر آنچه گفته شد، پژوهش در زمینه وضعیت سرمایه اجتماعی و میزان آن و زمینه‌های ایجاد آن در گروه‌های ورزشی نیز ضروری به نظر می‌رسد. با افزایش سرمایه اجتماعی در باشگاه‌ها و گروه‌های ورزشی، می‌توان راندمان بیشتر افراد و در نتیجه، گروه را مشاهده کرد. این رویه، در نهایت سبب رسیدن به اهداف باشگاهی و گروهی می‌شود و با توجه به اینکه وضعیت فوتبال و بعد قهرمانی ورزش استان فارس رو به افول است، باید به دنبال بررسی وضعیت مسائل روان‌شناسی در گروه‌های ورزشی بود. به عبارتی، نباید فقط به مسائل زیرساختی و سخت‌افزاری توجه کرد.

امروزه با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بیش از پیش به بهبود عملکرد ورزشی توجه می‌شود. به اعتقاد روان‌شناسان ورزشی، متغیرهای روان‌شناختی ورزشکاران نقشی کلیدی در ارتقای عملکرد فردی و گروهی ایفا می‌کنند. باین وجود، نمی‌توان نقش متغیرهای گروهی را در عملکرد و موفقیت گروهی نادیده گرفت؛ چراکه سطح عملکرد گروهی از وضعیت تعاملات و روابط بازیکنان متأثر است (طالبی، ۱۳۹۱: ۲۵).

نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که انسجام گروهی^۱ از عوامل مهم در موفقیت گروه‌های ورزشی است (Krause, 2007: 530). مریان نیز اساس موفقیت را در انسجام گروهی می‌دانند و

برای ایجاد صمیمیت و یگانگی میان بازیکنان تلاش می‌کنند. در واقع، انسجام قسمتی از موفقیت گروه است؛ زیرا هرچه انسجام بیشتر باشد، اعضای گروه قادرند توانایی‌های خود را بهتر نشان دهند. همکاری، دوستی و رابطه مطمئن میان اعضای گروه و رفتارهایی مانند تمایل به افزایش اتحاد و مشارکت در انجام وظایف گروه، نشان‌دهنده انسجام است. انسجام به مثابه فرایند گروهی، ممکن است عامل مهمی برای نیل به هدف باشد؛ زیرا می‌تواند اعضای متفاوت هر مجموعه را به گروه تبدیل کند و نقش بسیار مهمی در تقویت عملکرد گروهی و احساس رضایت بین اعضا داشته باشد (Tajfel, Turner, 1986: 10).

کارون (۱۹۸۲) انسجام را فرایند پویایی می‌داند که اعضا در آن تمایل دارند صمیمیت، وفاداری به یکدیگر و یکپارچگی در تعقیب اهداف گروه را تداوم بخشند. مدل مفهومی کارون و همکاران، ترکیبی از چهار بعد است: یکپارچگی تکلیفی گروه، یکپارچگی اجتماعی گروه، جذب افراد به تکلیف گروهی، جذب افراد به مسائل اجتماعی گروه که طبق ساختار، انسجام، دو گونه متفاوت دارد: ۱. انسجام اجتماعی: میزان جذابیت بین فردی بین اعضای گروه یا میزانی که گروه اجازه می‌دهد شخص به هدف دلخواه خود برسد؛ ۲. انسجام تکلیفی: ارزیابی عینی ورزشکاران از تلاش هماهنگ یا کار گروهی یا میزانی که نشان می‌دهد اعضا به هدف‌های خود می‌رسند (Carron, 2000).

نتایج تحقیق مرادی (۱۳۹۰) نشان داده است که انسجام گروهی، بر موفقیت، عملکرد و حالات روانی ورزشکاران تأثیر فراوانی دارد. بیشتر پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین انسجام و عملکرد است، اما برخی پژوهش‌ها نتیجه عکس را نشان می‌دهد. تحقیق فیدلر (۱۳۹۰) نشان داد که انسجام گروهی ضعیف، در موفقیت گروه نقش دارد. درحقیقت، اعضای گروه بسکتبال که دوستان نزدیکی بودند، تصمیم گرفتند توپ را به یکدیگر پاس بدهند، نه به بازیکنانی که در موقعیت پرتاب بهتری قرار داشتند. در این مورد، موفقیت گروهی در اولویت نبود.

خطیبی و همکاران (۱۳۹۰) در کار تحقیقی با عنوان «ارتباط بین عدالت ادراک‌شده با انسجام و موفقیت گروهی» به این نتیجه رسیدند که دو بعد عدالت رویه‌ای و تعاملی با دو بعد انسجام

اجتماعی و تکلیفی، رابطه مثبت و معنی داری دارد. بختی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی میان حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی» به این نتیجه دست یافتند که حمایت سازمانی از طریق ایجاد رفتار شهروندی سازمانی، سبب بهبود سرمایه اجتماعی می‌شود.

امیرخانی و عارف‌نژاد (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی»، دریافتند میان سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد و این دو بعد می‌توانند بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت بگذارند.

احمدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی» دریافتند بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد، رابطه معناداری وجود دارد و با بهبود سرمایه اجتماعی می‌توان مدیریت استعدادها را ارتقا داد.

هاروی و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «داوطلب‌گرایی ورزشی و سرمایه اجتماعی در جامعه کانادایی»، به این نتیجه رسیدند که ارتباط معنی داری بین داوطلب‌گرایی در ورزش و سرمایه اجتماعی وجود دارد. این ارتباط از طریق کنترل جنسیت، زبان و سن بیشتر می‌شود.

اندرو (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «سرمایه اجتماعی سازمانی، ساختار و عملکرد» به رابطه مندی سرمایه اجتماعی و ساختار با عملکرد پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

کولین و همکارش (۲۰۱۰) در تحقیق در زمینه انسجام و عملکرد با خودنظمی، به این نتیجه رسید که هم مربیان و هم ورزشکاران می‌توانند انسجام و عملکرد خود را با فاکتور خودنظمی افزایش دهند.

تابیاس (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی بر موفقیت تحصیلی»، به این نتیجه رسید که تمام ابعاد سرمایه اجتماعی بر عملکرد و موفقیت گروهی تأثیر دارد. همچنین، در تحقیقی با عنوان «تجزیه و تحلیل انسجام و نمایه کارایی گروهی بر عملکرد بازیکنان فوتبال» که فرانسیسکو

و همکاران (۲۰۱۳) انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین انسجام و کارایی گروهی با عملکرد بازیکنان وجود دارد. نتیجه‌گیری نهایی این بررسی نشان داد که بازیکنان با انسجام و کارایی گروهی مناسب در گروه، عملکرد بهتری نشان می‌دهند و برعکس، فوتبالیست‌ها با انسجام و کارایی گروهی نامناسب، عملکرد کمتری دارند. آنها نیز پیشنهاد می‌دهند که مربیان و روان‌شناسان ورزشی، انسجام وظیفه‌ای و تکلیفی را افزایش دهند که این خود سبب عملکرد مناسب می‌شود.

اهمیت پرداختن به موضوع سرمایه اجتماعی، معرفی مفاهیم و موضوعات و نقش کاربردی آن در توسعه انواع آن است. این امر نشان می‌دهد که وجود سرمایه اجتماعی میان سازمان‌ها، درون سازمان‌ها و بین سازمان‌ها، سبب عملکرد مؤثرتر توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌شود (فرانسیس، ۲۰۰۷). علت این امر این است که سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است و از طرف دیگر، توجه به آن می‌تواند موجب کاهش جدی هزینه‌های اداری جامعه و هزینه‌های عملیاتی سازمانی شود که در نهایت، به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شود (بیکر، ۱۳۸۲: ۲۵) گفتنی است سرمایه اجتماعی مدنی، انباشت سرمایه انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و انسجام اجتماعی برای ایجاد اعتماد در جهت انجام اصلاحات اجرایی بسیار مهم است (کلمن، ۱۳۸۰: ۳۶).

به رغم تأثیرات مطلوب و چشمگیر سرمایه اجتماعی، تلاش کافی برای شناخت و بررسی عوامل تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی در محیط‌های کاری انجام نپذیرفته است. در زمینه این موضوع تحقیقاتی وجود ندارد و با توجه به تحقیقات مربوط به اثرگذاری انسجام گروهی بر موفقیت و عملکرد گروه‌ها و بازیکنان، محقق به دنبال بررسی رابطه‌مندی سرمایه اجتماعی و انسجام گروهی در فوتبالیست‌های حرفه‌ای به منظور تقویت سرمایه اجتماعی و در نهایت، بهبود عملکرد گروهی است.

بر همین اساس، فرضیات تحقیق به شکل زیر است:
بین انسجام گروهی و سرمایه اجتماعی فوتبالیست‌های حرفه‌ای استان فارس رابطه وجود دارد.
بین انسجام تکلیف و ابعاد سرمایه اجتماعی فوتبالیست‌های حرفه‌ای استان فارس رابطه وجود دارد.

بین انسجام گروهی و ابعاد سرمایه اجتماعی فوتبالیست‌های حرفه‌ای استان فارس رابطه وجود دارد.

انسجام تکلیف و گروهی، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای سرمایه اجتماعی است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع هم‌بستگی از شاخه میدانی است. جامعه آماری تحقیق شامل همه ورزشکاران حرفه‌ای فوتبال دارای قرارداد استان فارس در سال ۱۳۹۳ بودند که تعداد آنها (N=۷۸) نفر بود.

با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، نمونه برابر با جامعه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری، سرشماری بود. در نهایت، ۷۸ پرسش‌نامه توزیع و از این تعداد، ۷۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری و عودت داده شد. داده‌ها به وسیله سه پرسش‌نامه جمعیت‌شناختی، سرمایه اجتماعی و انسجام گروهی جمع شد. با توجه به نبود پرسش‌نامه‌های معتبر در زمینه ورزشی، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی بر اساس نظریه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم و برای پایایی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. با انجام مطالعه مقدماتی، ضریب پایایی به دست آمده برای سرمایه اجتماعی ۰/۸۹ بود.

برای سنجش انسجام گروهی، از پرسش‌نامه محیط گروهی (کارون و همکاران، ۱۹۹۸) در قالب هجده سؤال استفاده شد که در دو بعد انسجام تکلیف و انسجام گروهی بود. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس نهارزشی لیکرت، از کاملاً موافقم (۹) تا کاملاً مخالفم (۱) ارزش‌گذاری شد. مرادی (۱۳۹۰)، ثبات درونی این پرسش‌نامه را در هریک از خورده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۷۱

ارزش‌گذاری کرد. در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده و ضریب پایایی انسجام گروهی، ۰/۸۶ تعیین شد.

گفتنی است برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌های سرمایه اجتماعی و انسجام گروهی، ابتدا پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده در تحقیقات مشابه سرمایه اجتماعی و انسجام گروهی جمع گردید. سپس شاخص‌های آنها را با توجه به موضوع این تحقیق متناسب کردیم. پس از آن، پرسش‌نامه مربوطه را همراه با مدل تحقیق و شاخص‌های مربوطه در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان ورزشی، استادان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی قرار دادیم تا با استفاده از نظر آنها، پرسش‌نامه‌ای قابل قبول و دارای اعتبار مهیا کنیم. در نهایت، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی با پانزده سؤال طراحی شد که چهار سؤال آن بعد رابطه‌ای، چهار سؤال آن بعد شناختی و هفت سؤال نیز بعد ساختاری سرمایه اجتماعی را می‌سنجید. در نهایت، انسجام گروهی در قالب هجده سؤال و دو خرده‌مقیاس (انسجام تکلیف و انسجام گروهی) طراحی شد.

تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب هم‌بستگی پیرسون، ضریب رگرسیون و تحلیل واریانس یک‌راهه) و نرم‌افزار Spss انجام شد.

یافته‌ها

با توجه به نتایج توصیفی، اکثر نمونه آماری تحقیق بین رده سنی ۲۰-۳۰ سال (۸۷ درصد) بودند. همچنین تحصیلات این نمونه آماری دیپلم بود. سابقه ورزش حرفه‌ای این بازیکنان نیز بین ۱۵-۱۱ سال (۳۶ درصد) بود.

یافته‌های استنباطی پژوهش

جدول ۱. نتایج آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف، فرض نرمال بودن توزیع جامعه		
پرسش‌نامه	k-S	سطح معناداری
انسجام گروهی	۰/۸۵	۰/۶۶
سرمایه اجتماعی	۰/۹۲	۰/۵۴

بر اساس نتایج و با توجه به اینکه مقدار آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف در پرسش‌نامه انسجام گروهی و سرمایه اجتماعی معلمان بین $+1/96$ و $-1/96$ قرار دارد، آماره کلوموگروف-اسمیرنوف معنادار نبود. بنابراین، با ضریب $0/95$ اطمینان می‌توان فرض نرمال بودن توزیع جامعه را پذیرفت. با توجه به نرمال بودن توزیع نمونه آماری، برای بررسی رابطه بین متغیرها، از آمار پارامتریک (ضریب هم‌بستگی پیرسون) استفاده شد.

جدول ۲. نتایج ضریب هم‌بستگی پیرسون برای رابطه انسجام و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی

انسجام و ابعاد آن	N	R	Sig.
انسجام کلی	۷۰	۰/۸۳۱	۰/۰۰۰
انسجام تکلیف	۷۰	۰/۸۳۴	۰/۰۰۰
انسجام گروهی	۷۰	۰/۸۲۱	۰/۰۰۰

در سطح $p \leq 0/05$ ، رابطه معنادار است.

نتایج ضریب هم‌بستگی پیرسون نشان می‌دهد که هم‌بستگی مثبت و معناداری بین انسجام گروهی کلی و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی کلی وجود دارد. درحقیقت، می‌توان با ایجاد انسجام به‌عنوان متغیر مهم، در ایجاد سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر رفتاری در گروه استفاده کرد.

جدول ۳. نتایج ضریب هم‌بستگی بین انسجام تکلیف و گروهی با ابعاد سرمایه اجتماعی

ابعاد انسجام	ابعاد سرمایه اجتماعی	سرمایه شناختی	سرمایه ساختاری	سرمایه رابطه‌ای
	N	۷۰	۷۰	۷۰
انسجام تکلیف	R	۰/۹	۰/۶۶	۰/۵۲
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	N	۷۰	۷۰	۷۰
انسجام گروهی	R	۰/۸۰۲	۰/۶۴۸	۰/۵۱۷
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

در سطح $p \leq 0/05$ ، رابطه معنادار است.

نتایج جدول ۳ نشان داد هم‌بستگی مثبت و معناداری بین ابعاد انسجام تکلیف و گروهی با ابعاد سرمایه اجتماعی وجود دارد. درحقیقت، می‌توان گفت که با افزایش یا کاهش در انسجام تکلیف و گروهی، سرمایه اجتماعی نیز کم یا زیاد می‌شود.

جدول ۴. آزمون هم‌خطی مبنی بر استفاده از رگرسیون

Variance Proportions			شاخص وضعیت	ارزش ویژه	ابعاد
انسجام گروهی	انسجام تکلیف	مقدار ثابت			
۰/۰۱	۰/۵۱	۰/۱۸	۶/۱۳۴	۰/۱۰۲	انسجام تکلیف
۰/۳۰	۰/۵۲	۰/۱۶	۷/۹۴۴	۰/۰۶۱	انسجام گروهی

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد شاخص وضعیت دو مؤلفه (۶/۱۳۴ و ۷/۹۴۴) کمتر از ۱۵ و حاکی از نبود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است؛ اما مواقعی که مقدار آن بیشتر از ۱۵ باشد، احتمال هم‌خطی بین متغیرهای مستقل وجود دارد. همچنین، زمانی که مقدار این شاخص بیشتر از ۳۰ باشد، نشان می‌دهد که در وضعیت هم‌خطی متغیرها، مشکل جدی وجود ندارد و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.

جدول ۵. نتایج آزمون دوربین-واتسون و ضریب رگرسیون (برآورد سرمایه اجتماعی بر اساس مؤلفه‌های انسجام)

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	R ²	سطح معنی‌داری	تلرانس	VIF	آزمون دوربین و واتسون
انسجام تکلیف	۰/۰۱	۰/۸۳۴	۱۲/۴۴	۰/۶۹۵	۰/۰۰۰	۰/۳۳۳	۳/۰۵۵	۱/۸۹۱
انسجام گروهی	۰/۰۱۶	۰/۸۲۱	۱۱/۸۶	۰/۶۷۴	۰/۰۰۰	۰/۲۵۹	۳/۸۵۵	

بنابر آزمون دوربین واتسون (۱/۸۹)، می‌توان از آزمون رگرسیون استفاده کرد. در نتیجه، می‌توان گفت انسجام تکلیف و گروهی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بروز سرمایه اجتماعی باشد.

ضریب تعیین نشان می‌دهد ۶۹ درصد از نمرات انسجام تکلیف و ۶۷ درصد از نمرات انسجام گروهی، بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد.

نتیجه‌گیری

در دو دهه اخیر، مفهوم سرمایه اجتماعی در زمینه‌ها و اشکال گوناگونش، به‌عنوان یکی از مفاهیم کنونی مطرح شد و شور و شوق زیادی بین صاحب‌نظران و پژوهشگران مشابه چارچوب مفهومی و ابزار تحلیلی ایجاد کرد؛ لیکن به نگرش‌ها و انتظارات گوناگونی نیز دامن زد. افزایش چشمگیر پژوهش‌ها در این حوزه، بیان‌کننده اهمیت و جایگاه این مقوله در شکل‌های متفاوت اجتماعی است. به‌طور کلی، میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه‌ای، نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است. همچنین وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی سبب تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌شود، به‌طوری که در مواقع بحرانی، می‌توان از سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبع اصلی حل مشکلات و اصلاح فرایندها سود برد. از این‌رو، شناسایی عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی اهمیت بسزایی دارد.

در ورزش حرفه‌ای امروزی، باشگاه‌های ورزشی در گام اول تأسیس، به زیرساخت‌های ورزشی خود توجه می‌کنند. به‌عبارتی، منابع مادی و مالی موردنیاز را ایجاد می‌کنند تا با توجه به اهداف بتوانند به روند کاری خود ادامه دهند. اما استفاده از این امکانات سخت‌افزاری، منوط به وجود نیروی انسانی ماهر، باتجربه و با دانش کافی است. درحقیقت، اگر در باشگاه ورزشی امکانات سخت‌افزاری مناسب وجود داشته باشد، ولی ورزشکار یا کادر مجرب وجود نداشته باشد، این باشگاه به موفقیت موردنظر دست پیدا نمی‌کند. در سطوح حرفه‌ای ورزش، غالباً باشگاه‌ها نیروی انسانی ماهر یا به‌عبارتی ورزشکار و کادر فنی مجرب دارند، ولی آیا صرف داشتن نیروی انسانی مجرب با امکانات سخت‌افزاری، موفقیت گروهی را در سطوح حرفه‌ای تضمین می‌کند؟

امروزه برای به دست آوردن موفقیت‌های گروهی یا سازمانی، به چیزی بیش از منابع انسانی و مادی نیاز است تا بتوان با تغییرات سریع پیش رفت. سرمایه اجتماعی مفهومی است که به این مهم می‌پردازد. درحقیقت، در سرمایه اجتماعی به دنبال ایجاد ارتباط عمیق بین افراد هستیم؛ ارتباطی که سبب ایجاد هم‌افزایی در باشگاه، گروه یا سازمان و موفقیت آن می‌شود. این نوع ارتباط در بازی‌های جهانی ۲۰۱۴ فوتبال در گروه ملی ایران نیز دیده شد. بدین صورت که همه اعضای گروه، اهمیت گروه را به خوبی درک کرده و انسجام گروهی را حفظ کردند که البته این رویه، راهکار کادر فنی گروه ملی بود. بر همین اساس، پژوهش حاضر به بررسی نقش انسجام گروهی و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی پرداخت.

یافته‌های پژوهش درخصوص رابطه انسجام کلی و سرمایه اجتماعی کلی، ارتباط معنی‌داری نشان داد. درحقیقت، باشگاه‌های ورزشی ما و مربیان می‌توانند با ایجاد انسجام گروهی، زمینه‌ای مناسب برای بروز سرمایه اجتماعی ایجاد کنند و سبب موفقیت گروهی خود در ابعاد مختلف شوند. احمدی (۱۳۹۱) در تحقیق خود به رابطه‌مندی سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در سازمان‌های ورزشی دست پیدا کرد و دریافت که سرمایه اجتماعی سبب ارتقای مدیریت استعدادها می‌شود.

فرانسیسکو (۲۰۱۳) در تحقیق خود به رابطه انسجام با کارایی گروهی پی برد و نتیجه گرفت ارتباط انسجام گروهی و سرمایه اجتماعی، کارایی گروهی را به دنبال دارد. درزمینه متغیرهای تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی، امیرخوانی (۱۳۹۱) رفتار شهروندی و سرمایه روان‌شناختی را زمینه‌ساز سرمایه اجتماعی بیان کرد. بختی (۱۳۹۰) در بررسی خود به این نتیجه رسید که یکی دیگر از متغیرهای اثرگذار بر بروز سرمایه اجتماعی، حمایت سازمانی ادراک‌شده است.

در یافته‌های مربوط به ارتباط بعد انسجام تکلیف و ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، رابطه معنی‌داری مشاهده شد. در یک گروه ورزشی، تلاش و هماهنگی بازیکنان و انجام

وظایف گروه، سبب ایجاد سرمایه اجتماعی در ابعاد مختلف می‌شود. اصولاً در ورزش‌های گروهی، این بعد انسجام با تأثیرگذاری بر عملکرد افراد و انجام‌دادن وظایف مربوط، سبب تقویت ارتباطات اعضای گروه و ارتقا و موفقیت باشگاه می‌شود.

در این پژوهش، بین بعد انسجام گروهی و ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی نیز رابطه معنی‌داری مشاهده شد. در انسجام اجتماعی یا گروهی، میزان جذابیت بین‌فردی بین اعضای گروه یا میزانی مدنظر است که گروه اجازه می‌دهد شخص به هدف دلخواه خود برسد. در واقع، انسجام اجتماعی، زمینه‌ساز فداکاری و گذشت افراد می‌شود. هدف اصلی در گروه، موفقیت گروه است، نه اینکه هر فرد خود را مطرح کند و به اهداف شخصی خود برسد. با توجه به نتایج می‌توان گفت انسجام گروهی، از متغیرهای مهم برای ایجاد سرمایه اجتماعی است که سبب عملکرد بهتر گروه‌های ورزشی می‌شود.

فرانسیسکو (۲۰۱۳) در تحقیقی به رابطه انسجام و کارایی گروهی پرداخت و به این نتیجه رسید که ارتباط معناداری بین این دو متغیر وجود دارد. تاییاس (۲۰۱۳) نیز تحقیقی با عنوان «سرمایه اجتماعی بر موفقیت و عملکرد» انجام داد و به نتیجه مشابه دست یافت. پس می‌توان نتیجه گرفت که انسجام و ابعاد آن، بر بروز سرمایه اجتماعی نیز تأثیر دارند.

امیرخانی نیز یکی از متغیرهای مهم تأثیرگذار بر بروز سرمایه اجتماعی را رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی می‌داند. همچنین اندرو (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «سرمایه اجتماعی سازمانی، ساختار و عملکرد» به رابطه‌مندی سرمایه اجتماعی و ساختار با عملکرد پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، با عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کولین و همکارش (۲۰۱۰) در تحقیقی در زمینه انسجام و عملکرد با خودنظمی، به این نتیجه رسیدند که هم مربیان و هم ورزشکاران می‌توانند انسجام و عملکرد خود را با فاکتور خودنظمی افزایش دهند. درحقیقت، زمانی که انسجام و سرمایه اجتماعی سبب عملکرد بهتر می‌شود، می‌توان

نتیجه گرفت که انسجام گروهی و سرمایه اجتماعی نیز با هم ارتباط دارند. در این تحقیق نیز، رابطه قوی و مثبت بین انسجام گروهی و سرمایه اجتماعی دیده شد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، باشگاه و سازمان‌های ورزشی باید بدانند در دنیای امروزی ورزش و رقابت‌های ورزشی، عامل موفقیت چیزی فراتر از داشتن امکانات سخت‌افزاری و منابع انسانی است. درحقیقت، این ارتباطات بین ورزشکاران و مربیان است که سبب هم‌افزایی در گروه‌های خودشان می‌شود؛ چیزی که نه تنها در گروه‌ها، بلکه در سازمان‌های خدماتی و تولیدی نیز عامل اصلی و تعیین‌کننده موفقیت است. در این تحقیق نیز ما به این نتیجه رسیدیم که انسجام، مشخص بودن وظایف و رابطه افراد با هم، سبب سرمایه اجتماعی و تقویت ارتباطات افراد می‌شود. این رویه نیز در نهایت به تعهد به هدف‌های سازمان و گروه می‌انجامد؛ نه اینکه افراد صرفاً به دنبال اهداف شخصی و انجام وظایف خود باشند. در مسابقات لیگ جهانی والیبال نیز که در سال ۲۰۱۴ انجام گرفت، می‌توان این ارتباطات و هم‌بستگی را مشاهده کرد که موفقیت گروه در رأس تمام اهداف قرار داشت. پس اعضای باشگاه ورزشی و به‌ویژه مربیان ما، باید به دنبال متغیرهایی فراتر از منابع انسانی و مالی باشند تا بتوانند در رقابت‌های نزدیک امروزی موفق باشند.

پیشنهادها

با توجه به پژوهش‌های مختلف و نتایج آنها، در اینجا پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده مطرح می‌شود:

۱. قراردادن روان‌شناس خبره و آگاه به امور رفتار سازمانی در کنار گروه‌های حرفه‌ای؛
۲. گذاشتن کلاس‌های آموزشی ویژه مربیان؛
۳. برقراری رابطه عمیق بین باشگاه‌ها و استادان مجرب در زمینه مباحث روان‌شناسی و رفتار سازمانی؛
۴. جست‌وجوی زمینه‌های ایجاد سرمایه اجتماعی یا متغیرهایی که با این متغیر رابطه داشته و بر افزایش سرمایه اجتماعی تأثیر دارد؛

۵. به مربیان گروه‌های ورزشی حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود که در گروه‌های خود، به دنبال متغیرهای کلیدی رفتار سازمانی باشند تا از طریق این متغیرها و زمینه‌های ایجاد آنها بتوانند عملکرد گروه را افزایش دهند؛

۶. سعی شود روابط اجتماعی در گروه‌ها تقویت و روابط افراد توسعه داده شود تا میزان مشارکت و اعتماد اجتماعی افراد و در نتیجه، سرمایه اجتماعی آنها افزایش یابد؛ زیرا به طور مسلم، افزایش سرمایه اجتماعی افراد در در گروه‌ها باعث هم‌افزایی می‌شود و بدین ترتیب، نتیجه مورد نظر به دست خواهد آمد.

منابع و مأخذ

۱. احمدی، سید علی اکبر؛ فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان. (نمونه ی موردی: سازمان های ستادی شهرداری تهران). مجله مدیریت دولتی، ۳(۶)، صفحات ۵۳-۵۴.
۲. احمدی، علی اکبر؛ فراهانی، ابوالفضل؛ بهمنی چوبستی، اکبر؛ شهبازی؛ مهدی (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادهای در سازمان تربیت بدنی. مجله مطالعات مدیریت ورزشی (۱۳)، صفحات ۲۳۷-۲۶۰.
۳. امیر خانی، طیبه؛ عارف نژاد محسن (۱۳۹۱). تحلیل تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی. فصلنامه علوم مدیریت ایران؛ ۷(۲۶)، صفحات ۸۹-۱۱۲.
۴. الوانی، مهدی؛ شیروانی، علیرضا (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، اصفهان، انتشارات مانی صفحه ۱.
۵. بختی، میلاد؛ ترابی، محسن؛ قلی پور، آرین (۱۳۹۰). رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی میان حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات بهبود مدیریت و تحول ۲۱(۶۶). صفحات ۲۵-۴۶.
۶. جاریوس، مت (۱۳۹۰). روانشناسی ورزش. ترجمه نور علی وند خواجوی. انتشارات دستان.
۷. حسین پور، داوود؛ آذر، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. صفحات ۱۹-۲۹.
۸. خطیبی، امین؛ غرباوی، ایوب؛ بختیاری، محمد. ۱۳۹۰. بررسی ارتباط بین عدالت ادراک شده با انسجام گروهی و موفقیت گروهی در گروه های لیگ برتری والیبال کشور. مجله پژوهش در علوم ورزشی (۱۱)، صفحات ۵۷-۷۲.
۹. طالبی ناهید، عبداللهی فاطمه (۱۳۹۱). ارتباط بین رفتار رهبری مربی، انسجام گروهی و عملکرد گروه های والیبال لیگ برتر زنان ایران. مطالعات مدیریت ورزشی. (۱۶)، صفحات ۷۸-۶۳.

۱۰. فقیهی، ابوالحسن؛ فیضی، طاهره (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان، فصلنامه دانش مدیریت سال، ۱۹، شماره ۷۲، صفحات ۲۳-۴۶.
۱۱. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹). پایان نظم، سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلامعباس توسلی، چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه ایرانیان.
۱۲. فیلد، جان (۱۳۷۷). سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری، حسین رضائی، چاپ اول. تهران، انتشارات کویر، صفحه ۵۵.
۱۳. مرادی، محمدرضا؛ جعفری، اکرم؛ مرادی چالشری، جواد (۱۳۹۰). رابطه سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی و عملکرد گروهی در گروه‌های لیگ برتر بسکتبال کشور، همایش ملی علم و بسکتبال، دانشگاه گیلان، رشت.
14. Andrew, R (2010). *Organizational social capital structure and performance*. Human relations. 63(5), pp. 583–608.
15. Carron AV, Brawley LR, Widmeyer WN (1998). *The measurement of cohesiveness in sport groups*. In: Duda JL (Ed.) *Advances in sport and exercise psychology measurement*, Fitness Information Technology: Morgantown, WV: 213-26.
16. Carron, A.V (1982). *Cohesiveness in sport groups: interpretations and considerations*. J SPORT EXERCISE PSY. Vol. 4: pp. 123-138.
17. Carron, A.V., Colman M.M., Wheelar, J. & Stevens. D (2002). *Cohesion and performance in sport*, J SPORT EXERCISE PSY, 24: pp.68-188.
18. Collins.j and Durand-Bush. N (2010). *Enhancing the Cohesion and Performance of an Elite Curling Team through a Self-Regulation Intervention*. International Journal of Sports Science & Coaching, Volume 5, Number 3: pp. 343-362.
19. Francisco M. Leo, Pedro A. Sánchez-Migue2, David Sánchez-Oliva, Diana Amad1, Tomás García-Calvo (2013). *Analysis of Cohesion and Collective Efficacy Profiles for the Performance of Soccer Players*. j of Hum Kinet. Volume 39: pp. 221-229.
20. Gil de Zuniga, H., Jung, N., Valenzuela, S (2012). *Social Medial use for News and individuals social capital, civic engagement and Political participation*. Journal of computer-mediated communication. vol 17: 319- 336.
21. Harvey, j., Lévesque, m., Donnelly, p (2007). *Sport Volunteerism and Social Capital*. SOCIOL SPORT J, vol, 24: pp. 206-223.

22. Huvila, I., Holmberg, K. E. S., and Widen-Wolff, G. (2010). *Social capital in second life*. *online information review*, vol, 34 (2): pp. 295- 316.
23. Kaplan, R. S., and David. P. Norton (2007). *Strategy maps: converting intangible assets into tangible outcomes* Boston: Harvard Business Press.
24. Krause D.R, & R.B. Hand field, & B.B, Tyler (2007). *The relationships between supplier development, commitment, and social capital accumulation and performance improvement*, J OPER MANAG, Vol. 25: pp. 528-545.
25. Nahapiet, J., & Ghoshal, S (1998). *Social Capital, Intellectual Capital & the organizational advantage*, ACAD MANAGE REV, Vol.23, NO. 2: 242-260.
26. Putnam, R (1995). *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*. *Jouranal of Demicracy*. 6: pp. 65-78.
27. Tajfel, H., Turner, J. C (1986). *The social identity of intergroup behavior*. In S-Worchel & W. G. Austin (Eds.). *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago: Nelson Hall.: pp. 7-24.
28. Tobias, R (2013). *The Role of Social Capital in the Explanation of Educational Success and Educational Inequalities*. *Irish Educational Studie*. 32 (3), pp. 335-354.