



The Effect of Cultural Capital and Professional Ethics of Faraja Sports Coaches on Job Enthusiasm with the Mediating Role of Social Capital

Gholamreza Moradi

*Assistant Professor of Physical Education, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran. (Corresponding Author) gms.moradi@gmail.com

Morteza Mohammadi

Assistant Professor of Physical Education, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran. mortezakaraj35@yahoo.com

Received: 2022/12/25

Accepted: 2023/02/22

DOI:

10.22034/jpcs.2023.1271975.1182



ABSTRACT

The aim of this paper was to investigate the effect of cultural capital and professional ethics of Faraja sports coaches on job enthusiasm by investigating the mediating role of social capital. The present research method is a correlational description. The statistical population of the research consisted of 250 Faraja sports coaches in Tehran, who were determined by the non-probability sampling method and available sample size using Sample Power software, and the goal was to use the questionnaire in this way in order to answer questions related to the dimensions of cultural capital, social capital, professional ethics and job enthusiasm. In order to analyze the data, the model of structural equations was used. The findings showed that professional ethics and cultural and social capital directly have a positive and meaningful effect on the job enthusiasm of Faraja sports coaches. In addition, professional ethics and cultural capital were effective on social capital and job enthusiasm.

Keywords: Professional Ethics, Cultural Capital, Social Capital, Faraja Sports Coaches.

► **Citation (Vancouver):** Moradi Gh, Mohammadi M. The Effect of Cultural Capital and Professional Ethics of Faraja Sports Coaches on Job Enthusiasm with the Mediating Role of Social Capital". *Police Cultural Studies*, 2023; 10(1): 47-56.

► **Citation (APA):** Moradi, Gh., Mohammadi, M. (2023). The Effect of Cultural Capital and Professional Ethics of Faraja Sports Coaches on Job Enthusiasm with the Mediating Role of Social Capital". *Police Cultural Studies*, 10(1), 47-56.

نقش سرمایه فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی فراجا بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی

چکیده

هدف این مقاله، بررسی نقش قابلیت‌های سرمایه فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی فراجا بر اشتیاق شغلی با بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را مربیان ورزشی فراجا در شهر تهران تشکیل دادند که به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی و دردسترس حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار سمپل‌پاور ۲۵۰ نفر تعیین شد تا به پرسشنامه‌های ابعاد سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی پاسخ دهند. به منظور تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری بهره برده شد. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، سرمایه فرهنگی و اجتماعی به‌طور مستقیم بر اشتیاق شغلی مربیان ورزشی فراجا تأثیر مثبت و معنادار دارند. به‌علاوه، اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فرهنگی بر سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی اثرگذار بودند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی، مربیان ورزشی فراجا.

غلامرضا مرادی

*استادیار تربیت‌بدنی، دانشگاه علوم
انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده
مسئول)

gms.moradi@gmail.com

مرتضی محمدی

استادیار تربیت‌بدنی دانشگاه علوم
انتظامی امین، تهران، ایران.

mortezakaraj35@yahoo.com

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۴۷-۵۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۳

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/jpcs.2023.1271975.1182

◀ **استناد (ونکوور):** مرادی، غ، محمدی، م. نقش سرمایه فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی فراجا بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۱۴۰۲؛ ۱۰(۱): ۴۷-۵۶.

◀ **استناد (APA):** مرادی، غ، محمدی، م. (۱۴۰۲). نقش سرمایه فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی فراجا بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۱۰(۱)، ۴۷-۵۶.

نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی است و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال بقا، موفقیت و ارتقای آن سازمان افزایش پیدا خواهد کرد (رضائیان، ۱۳۹۳: ۲۵). یکی از بااهمیت‌ترین معیارهای دستیابی به نیروی انسانی با کیفیت، توجه به اشتیاق شغلی آن‌هاست.

اشتیاق شغلی به یک حالت ذهنی رضایت‌بخش و مثبت نسبت به شغل اشاره دارد (استروم و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۴). این اصطلاح نشان‌دهنده نوعی پیوند بین شاغل و شغل است. در واقع، اگر کارکنان نسبت به شغل خود نگرش مثبت داشته باشند، از آن لذت ببرند و شغل خود را به‌عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی در نظر بگیرند، احتمال بیشتری دارد که بیش از پیش در فعالیت‌های مرتبط با شغل خود درگیر شوند (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۹). مؤلفه‌های اشتیاق شغلی هر چند جامع و قطعی نیستند، اما برای رسیدن به درکی از این اصطلاح می‌توانند کارساز باشند.

در عصر حاضر، عمده دارایی‌های یک سازمان می‌تواند به‌وسیله رقبا یا سازمان‌های دیگر به سرقت برود، تکرار و خریداری شود. تنها چیزی که نمی‌تواند تکرار یا سرقت شود، سرمایه انسانی یک سازمان است (ینر و همکاران، ۲۰۱۲). درحقیقت، آنچه منجر به تفاوت سازمان‌ها از یک-دیگر می‌شود، نیروی انسانی مشتاق و متعهد است. بنابراین، تلاش‌های زیادی از طرف سازمان صورت می‌گیرد تا کارکنان را بیشتر به وظایف کاری خود مشتاق نماید. اشتیاق شغلی فراتر از مرزهای سازمانی، زندگی شخصی و خصوصی فرد را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث غنی‌سازی اوقات فرد می‌گردد (زاهدبابلان و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲۴). براین اساس، بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی کارکنان و به‌ویژه مربیان ورزشی فراجا که

به‌طور مستقیم در ارتباط با این سازمان و کارکنان آن هستند، از اهمیت وافری برخوردار است. در همین راستا، اخلاق حرفه‌ای کارکنان و توجه به کارکنان متعهد به وظایف شغلی و مسئولیت‌پذیر می‌تواند تسهیل‌کننده اشتیاق شغلی آن‌ها باشد (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲۴).

از طرفی توجه به اخلاقیات در سال‌های اخیر به‌عنوان یک الگو و پدیده جدید، توجه اندیشمندان و پژوهشگران تمام معارف بشری را به خود معطوف کرده است. این اهمیت از آن‌جا ناشی می‌شود که صاحبان مشاغل و حرفه‌ها به‌عنوان یک انسان نمی‌توانند از قضاوت در مورد درست و غلط بودن و باید و نباید الزامات شغلی خود بی‌تفاوت باشند (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲۴).

یکی از مسائل مربوط به سرمایه انسانی، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از بیان قواعد، اصول و قوانین اخلاقی که هر فردی به‌واسطه شغل خود باید آن‌ها را رعایت کند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۲). اخلاق، مسئولیت و پاسخ‌گویی را می‌توان باید‌ها و نیاید‌های ارزشی-فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد (تقی‌زاده و سلطانی‌فسقندیس، ۱۳۸۹: ۹۷). در دهه‌های گذشته، مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای مورد توجه بیشتری قرار گرفته است و مطالعه‌های نظامند در این زمینه، رو به گسترش بوده است (آرغده و همکاران، ۱۳۹۹: ۸۵). ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را می‌توان این چنین اظهار داشت که فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، حساس و اخلاق‌مند است، برای انجام مسئولیت‌های خود کوشاست و مسئولیتی که برعهده می‌گیرد با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

از دیگر مؤلفه‌های مهم و اثرگذار در کارکنان، سرمایه اجتماعی و فرهنگی است. زیرا، این دو مؤلفه، همچون

منبعی هستند که افراد و گروه‌ها برای نیل به نتایج مطلوب روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (فوکویاما، ۱۳۹۰: ۱۲۱).
 باین‌حال، تأثیر این دو متغیر بر اشتیاق شغلی کارمندان به ویژه در سازمان فراجا نامعلوم است. چراکه، باوجود اهمیت این دو مؤلفه، از نظر پژوهشگران این حوزه نادیده گرفته شده است. سرمایه اجتماعی، شیء واحد نیست؛ بلکه، انواع روابطی است که دو ویژگی مشترک دارد: ۱- همه آن‌ها جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند و ۲- کنش‌های افرادی را که در درون ساختار هستند، تسهیل می‌کنند (کمال‌زاده و سلیمی، ۱۳۹۷: ۸۰). سرمایه اجتماعی را به‌سادگی می‌توان به‌عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی تعریف کرد که کارکنان سازمان در آن سهم هستند. در همین راستا، پاتنام^۲ (۲۰۰۱: ۶۱)، سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از ویژگی‌های زندگی اجتماعی، نظیر شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد می‌داند که مشارکت-کنندگان را قادر می‌سازد تا به شیوه‌های مؤثرتر، اهداف مشترک خود را تعقیب کنند و در نهایت، با اتحاد مبتنی بر اعتماد و تعاون به اهداف خود نائل شوند. پاتنام ابعاد سرمایه اجتماعی را اعتماد، انسجام، مشارکت و رابطه می‌داند.

از طرف دیگر، سرمایه فرهنگی نیز مفهومی است که در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. بوردیو (۱۹۹۷)، اولین بار مفهوم سرمایه فرهنگی را برای تحلیل این‌که چگونه تحصیلات و فرهنگ تعامل دارند و در بازتولید اجتماعی سهم هستند، به‌کار برد. از نگاه چلبی (۱۳۸۲)، در صورتی که دسترسی به سرمایه فرهنگی، به‌صورت برابر باشد، سرمایه فرهنگی می‌تواند کارکردهای بیشتری را داشته باشد، از جمله دسترسی بیشتر اعضای جامعه به منابع معرفتی، بسط خردگرایی در عرصه‌های مختلف زندگی، بالابودن سطح مشارکت همگانی در تولیدات و خلاقیت‌های علمی و فرهنگی، سریع‌شدن

تغییرات اجتماعی، گسترش دانش‌های نوین، گسترش گردش اطلاعات به‌صورت افقی و عمودی و رشد شخصیتی بیشتر افراد جامعه.

انجام این پژوهش می‌تواند نقاط پنهان این متغیرها را روشن کرده و در جهت اشتیاق شغلی این کارکنان در فراجا مؤثر واقع شود. زیرا، همان‌طور که قبلاً نیز ذکر شد، اشتیاق کاری یک حالت ذهنی مثبت در افراد ایجاد می‌کند که این موضوع می‌تواند منجر به افزایش انرژی در کارکنان شود و زمان بیشتری را وقف کار خود در فراجا کنند. براین‌اساس، پژوهش حاضر به دنبال آن است که «تأثیر اخلاق حرفه‌ای، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی بر اشتیاق شغلی مربیان ورزشی فراجا چگونه است؟»

روش پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و از نوع کاربردی است. به منظور تحلیل داده‌ها از الگوسازی معادله ساختاری بهره برده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را مربیان ورزشی فراجا در شهر تهران تشکیل دادند؛ حجم نمونه آماری تعداد ۲۵۰ نفر، به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و در دسترس تعیین گردید.

ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش، شامل پرسشنامه اشتیاق شغلی (اسکاوفلی و همکاران، ۲۰۰۲) با ۱۷ پرسش و سه مؤلفه (شوق داشتن به کار، وقف کارشدن و جذب شدن در کار)، پرسشنامه سرمایه اجتماعی (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸) شامل ۲۲ پرسش و سه سرمایه (سرمایه شناختی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری)، پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو (برگرفته از گرامی، ۱۳۹۱) با ۲۲ پرسش و سه مؤلفه (سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته، سرمایه فرهنگی عینی و سرمایه فرهنگی نهادی) و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) با ۱۶ پرسش و هشت مؤلفه (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری،

تا ۴۰ سال و ۱۱۳ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴۰ نفر نیز بین ۵۰ تا ۶۰ سال سن داشتند. از نظر سابقه مربیگری، ۹۵ نفر دارای سابقه کم‌تر از ۱۵ سال، ۱۳۷ نفر سابقه بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۸ نفر بالای ۲۰ سال سابقه مربیگری داشتند.

برای سنجش الگوی بیرونی، به بررسی پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج شده پرداخته شد. پایایی ترکیبی سنجش همبستگی درونی متغیرهای مشاهده‌پذیر هر متغیر پنهان است. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده، به میزان توانایی شاخص‌های یک بعد در تبیین آن بعد اشاره دارد. در قسمت روایی افتراقی یا واگرایی، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه دیگر در الگو مقایسه می‌شود، این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. در صورتی که، سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرایی یا افتراقی مناسب الگو تأیید می‌شود. به منظور این مهم، یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر AVE هر سازه است و مقادیر پایین قطر اصلی، ضرایب همبستگی بین سازه با سازه‌های دیگر است. جدول شماره (۱) در زیر، روایی سازه الگو را نشان می‌دهد.

برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، هم‌دردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از خیلی کم (گزینه ۱) و خیلی زیاد (گزینه ۵) بود. جهت ارزیابی روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه در اختیار پنج نفر از صاحب‌نظران حوزه مدیریت ورزشی قرار گرفت و پس از بررسی و اصلاحات مد نظر اساتید در بین جامعه آماری توزیع گردید.

در بخش آمار توصیفی، وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفت. در آمار استنباطی نیز جهت بررسی و تحلیل داده‌ها، با توجه به استفاده از رویکرد الگوسازی معادلات ساختاری در هر دو بخش الگوی بیرونی (پایایی ترکیبی (CR)، آلفای کرونباخ (α))، روایی هم‌گرایی (AVE) و روایی افتراقی) و الگوی درونی از شاخص‌های ضریب تعیین R^2 ، شاخص استون گایسر Q^2 و اندازه اثر کوهن F^2 استفاده و برای تناسب الگو از شاخص SRMR استفاده گردید.

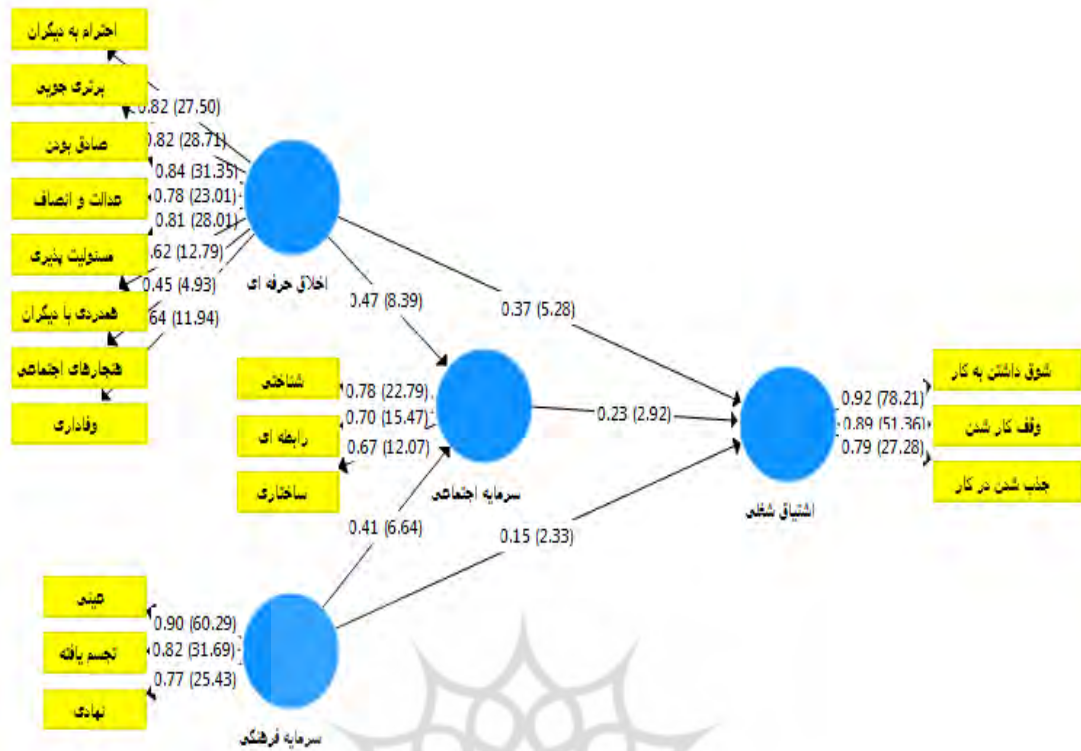
یافته‌ها

یافته‌های توصیفی در پژوهش حاضر به شرح زیر است. ۱۵ نفر از پاسخ‌گویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۸۲ نفر بین ۳۰

جدول ۱- روایی سازه‌ای

مؤلفه‌های پنهان	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	اخلاق حرفه‌ای	اشتقاق شغلی	سرمایه اجتماعی	سرمایه فرهنگی
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۴	۰/۹۰	۰/۸۷	۰/۷۳			
اشتقاق شغلی	۰/۷۵	۰/۹۱	۰/۸۳	۰/۵۸	۰/۸۷		
سرمایه اجتماعی	۰/۵۱	۰/۷۶	۰/۶۳	۰/۶۴	۰/۵۵	۰/۷۲	
سرمایه فرهنگی	۰/۶۹	۰/۸۷	۰/۷۷	۰/۴۱	۰/۴۴	۰/۶۰	۰/۸۳

در زیر، خروجی نرم افزار پی.ال.اس آمده است:



شکل ۱- خروجی نرم افزار پی.ال.اس در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری (t)

ضریب تعیین، معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. مطابق با جدول (۲)، مقدار R^2 برای سازه درونزای اشتیاق شغلی ۰/۴۱ و سرمایه اجتماعی ۰/۵۵ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش الگوی ساختاری را تأیید می کند.

معیار قدرت، پیش بینی الگوی Q^2 است. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برونزای مربوط به آن دارد. همان طور که مشاهده می شود، مقادیر Q^2 استون-گایسر بیشتر از صفر است و این نشان می دهد که متغیرهای مستقل آن ها دارای ارتباط پیش بین خوب هستند.

جدول ۲- ضریب تعیین و ارتباط پیش بین و تناسب الگو

متغیر درونزا	ضریب تعیین	ارتباط پیش بین
اشتیاق شغلی	۰/۴۱	۰/۲۸
سرمایه اجتماعی	۰/۵۵	۰/۲۵

برای هر مسیری می توان اندازه اثر را با استفاده از F^2 کوهن ارزیابی کرد. طبق نظر کوهن، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای F^2 به ترتیب بیانگر اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ است. همان طور که در جدول (۳) مشاهده می شود، تمامی مسیرها دارای اندازه اثر مثبت هستند.

جدول ۳- اندازه اثر کوهن F^2

اندازه اثر	مسیرهای رگرسیونی
۰/۱۳۷	اخلاق حرفه‌ای - < اشتیاق شغلی
۰/۳۹	اخلاق حرفه‌ای - < سرمایه اجتماعی
۰/۰۴۲	سرمایه اجتماعی - < اشتیاق شغلی
۰/۰۲۳	سرمایه فرهنگی - < اشتیاق شغلی
۰/۳۱	سرمایه فرهنگی - < سرمایه اجتماعی

مورد تأیید قرار گرفتند. سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶، این یافته‌ها را تأیید کردند. نتایج میانجی‌گری نشان می‌دهد که متغیر سرمایه اجتماعی با توجه به این‌که در حضور هر دو متغیر مستقل و وابسته معنادار بود، می‌توان اظهار داشت که نقش میانجی‌گری جزئی را بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فرهنگی با اشتیاق شغلی دارد. خلاصه نتایج الگو در زیر آمده است:

شاخص SRMR، مقداری بین ۰ تا ۱ است و هر چقدر به صفر نزدیک‌تر باشد، مناسب‌تر و برای کیفیت الگوی نهایی در حداقل مربعات جزئی است. هنسler و همکاران (۲۰۱۴) عنوان می‌کنند که ارزش کم‌تر از ۰/۱ برای شاخص SRMR به‌عنوان یک معیار مناسب برای حداقل مربعات جزئی می‌تواند تناسب و مطلوب بودن الگو را نشان دهد. مطابق با جدول (۳) و شکل (۱)، تمامی مسیرهای الگو

جدول ۴- خلاصه نتایج الگو

شاخص تناسب الگو	سطح معناداری	ضریب تی	ضریب مسیر	مسیرهای الگو
	۰/۰۰۱	۵/۲۸	۰/۳۷	اخلاق حرفه‌ای - < اشتیاق شغلی
	۰/۰۰۱	۸/۳۸	۰/۴۶	اخلاق حرفه‌ای - < سرمایه اجتماعی
	۰/۰۰۴	۲/۹۲	۰/۲۳	سرمایه اجتماعی - < اشتیاق شغلی
۰/۰۹	۰/۰۲۰	۲/۳۳	۰/۱۵	سرمایه فرهنگی - < اشتیاق شغلی
	۰/۰۰۱	۶/۶۴	۰/۴۱	سرمایه فرهنگی - < سرمایه اجتماعی
	۰/۰۰۸	۲/۶۶	۰/۱۱	اخلاق حرفه‌ای - < سرمایه اجتماعی - < اشتیاق شغلی
	۰/۰۰۸	۲/۶۴	۰/۰۹۷	سرمایه فرهنگی - < سرمایه اجتماعی - < اشتیاق شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

فراجا تأثیر مثبت و معناداری دارند. این نتایج، با پژوهش‌های زاهدبابلان و همکاران (۱۳۹۹) و کمالزاده و سلیمی (۱۳۹۷) هم‌سو است. سرمایه اجتماعی به افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی می‌انجامد، بنابراین می‌تواند از اهمیت زیادی در سازمان فراجا برخوردار باشد. در تبیین تأثیر

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش قابلیت‌های سرمایه فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی فراجا بر اشتیاق شغلی با بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، سرمایه فرهنگی و اجتماعی به‌طور مستقیم بر اشتیاق شغلی مربیان ورزشی

سرمایه اجتماعی بر اشتیاق شغلی می‌توان چنین اظهار نمود که وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی، موجب تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌شود و در مواقع بحرانی می‌توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی، به‌عنوان اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرآیندهای موجود سود برد. وجود این سرمایه می‌تواند در اشتیاق شغلی نیز مؤثر واقع شود. به‌طور کلی، میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه‌ای نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یک‌دیگر است که می‌تواند با سطح بالایی از همکاری، اعتماد، معامله متقابل، مشارکت مدنی و رفاه جمعی همراه باشد. این موارد می‌توانند رضایت و اشتیاق شغلی را در مربیان فراجا افزایش دهد.

همچنین، با توجه به نقش مثبت اخلاق حرفه‌ای در اشتیاق شغلی می‌توان چنین تبیین کرد که اخلاق در هر نظام حرفه‌ای باید منعکس‌کننده هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ها و نهادهای تخصصی آن‌ها باشد، نه آن‌که در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آن‌ها تحمیل یا گوش‌زد شود. چراکه، در چنین حالتی می‌توان بهبود رضایت و اشتیاق شغلی را در کارمندان انتظار داشت. امروز، بسیاری از سازمان‌ها به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به‌ازبین‌رفتن سازمان می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین راه-کارهای اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز از این مهم جدا نیست و برای رساندن کارمندان خود و به‌طور ویژه‌تر با توجه به نتایج پژوهش حاضر، مربیان ورزشی خود، به سطح بالاتری از اشتیاق و رضایت شغلی بر اخلاق حرفه‌ای تأکید داشته باشد. بدیهی است که یک ذهن از خود بیگانه نمی‌تواند زمینه‌ای مناسب برای انگیزه و تعهدات اخلاق و فیزیکی از خود بروز دهد. یکی از ابعاد بسیار مهم اخلاق کار، بعد روان‌شناختی آن است. زیرا، اخلاق متغیری است که آگاهی و اراده فردی، نقش محوری در آن ایفا می‌کند.

بسیاری از اندیشمندان برای بهبود اخلاق کار، بر نظریه‌های رفتاری تأکید داشته‌اند. در مجموع، رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند.

از نتایج دیگر پژوهش حاضر، تأثیر مثبت سرمایه فرهنگی بر اشتیاق شغلی مربیان ورزش فراجا بود. مفهوم سرمایه فرهنگی بر قدرت و توانایی در اختیار گرفتن کالاهای فرهنگی و همچنین استعداد و ظرفیت فرد در شناخت و کاربرد این ابزارها دلالت دارد. در سطح کلان، سرمایه فرهنگی هر جامعه، هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد و همه پیشرفت‌های جامعه در راستای تعیین جایگاه واقعی این سرمایه معنوی در جوامع منعکس می‌شود. براساس یک الگوی کلی، سرمایه فرهنگی به سه بعد فردی، جمعی و ملی قابل تقسیم است. تقسیم هر یک از ابعاد به مؤلفه‌های مورد نظر و نهایتاً تعیین شاخص‌های هر یک از مؤلفه‌ها منجر به ایجاد الگویی کاربردی می‌شود. سازمان‌ها با به‌کارگیری چنین الگویی می‌توانند اهداف فرهنگ‌محور را میسر سازند. با تأکید بر شاخص‌های کلیدی می‌توان از شرایط موجود جهت حل مشکلات و معضلات آتی فرهنگی استفاده کرد. به این ترتیب می‌توان در راستای پیش‌بینی امور فرهنگی نیز با تمهیدات مدیرانه و مدیریتی به استقبال آینده شتافت. یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی مربیان ورزشی فراجا تلاش‌های فرماندهان، رؤسا و مدیران ورزش فراجا در راستای افزایش آن لازم است از طریق شناسایی عوامل مؤثر اقدام شود.

در راستای نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱- مدیران و مسئولان ورزش فراجا باید بدانند برای رسیدن به محیط ورزشی اخلاق‌مدار، لازم است که برنامه‌ای برای تعریف و پیاده‌سازی اخلاق در

اجتماعی بنگاه، نشریه در علوم و فناوری، ۵ (۳-۴)، ۹۴-۱۰۴

<https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/776230>

۴. چلبی، مسعود. (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی نظم، تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی. تهران: نی.

<https://www.gisoom.com/book/11212596>

۵. رضائیان، علی. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.

<https://samta.samt.ac.ir/product/10853/>

۶. زاهدبابلان، عادل؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ دیوبند، افشین و کاظمی، سلیم. (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۱)، ۱۲۳-۱۲۹

http://ethicsjournal.ir/browse.php?a_code=A-10-1182-23

۷. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۹۰). *پایان نظم: بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن*. ترجمه غلامعباس توسلی. تهران: انتشارات جامعه ایرانیان.

<https://www.gisoom.com/book/1169362/>

۸. قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا و بروکی میلان، شعبان. (۱۳۹۳). نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار. *اخلاق و تاریخ پزشکی ایران*، ۷ (۴): ۶۶-۷۹.

https://ijme.tums.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-61-328&slc_lang=fa&sid=1

۹. کمال‌زاده، نسرین و سلیمی، مهتاب (۱۳۹۷). نقش سرمایه اجتماعی و فرهنگی در کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان مقطع ابتدایی. *توسعه حرفه‌ای معلمی*، ۳ (۴)، ۷۵-۹۳

<https://www.sid.ir/paper/269613/fa>

۱۰. موسوی، فرانک؛ وشنی، امیر و سعیدی‌پور، زینب. (۱۳۹۵). بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و رابطه آن با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم در شهر سنقر. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۰ (۲)، ۹۷-۱۲۲

https://edu.garmsar.iau.ir/article_536509.html

مجموعه‌شان داشته باشند. به‌عبارتی، مدیریت اخلاق هم مانند هر عنصر مدیریتی دیگر نیاز به برنامه‌ریزی دارد.

۲- کارگاه‌هایی به‌منظور ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای در بین مربیان ورزشی در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران برگزار شود.

۳- مدیران و مسئولان در فرماندهی انتظامی برای بهبود سرمایه اجتماعی در بین مربیان ورزشی بر مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و روابط متقابل بین اعضای سازمان‌شان تکیه و این موضوعات را در محافل، همایش و گردهمایی‌ها مورد تأکید قرار دهند.

۴- مدیران و مسئولان فراجا سعی کنند بر سرمایه فرهنگی خود، ازجمله آثار ادبی و کارهای هنری، کتاب‌ها، آثار فرهنگی، همچنین سرمایه نهادی و ضابطه‌ای خود که جزئی از سرمایه فرهنگی است، تأکید و تکیه داشته باشند.

تقدیر و تشکر

از تمام مربیان و عزیزانی که به تیم پژوهش یاری رساندند، صمیمانه سپاسگزاریم.

منابع

۱. اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف پناهی، حامد و زندی، خلیل. (۱۳۹۳). *تبلیغ اخلاق کار اسلامی با اشتیاق شغلی*. *اخلاق زیستی*، ۴ (۱۳)، ۷۵-۹۵

<https://ojs3.sbm.ac.ir/index.php/be/article/view/13854>

۲. آرغده، فاروغه؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل و زوار، تقی (۱۳۹۹). نقش اخلاق حرفه‌ای و هویت سازمانی اعضای هیات علمی بر میزان پاسخگویی فردی آنان، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۳)، ۸۳-۹۰

<https://ojs3.sbm.ac.ir/index.php/be/article/view/13854>

۳. تقی‌زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندیس، غلامرضا (۱۳۸۹). تاثیر اخلاق کسب و کار بر مسئولیت

11. Bourdieu, P. (1997). Cultural Reproduction and Social Reproduction. In J. Karabel and A. H. Halsey, (Eds.), *Power and Ideology in Education*, New York: Oxford University Press.
<http://125.22.75.155:8080/handle/123456789/9127>
12. Putnam, R. D. (2001), Community-based Social Capital and Educational performance, in Ravitch, Dian & Viteritte, Joseph. (ed), *Making Good Citizens: Education and civil Society*, New Haven CT, Yale University
<https://scholar.harvard.edu/robertputnam/publications/community-based-social-capital-and-educational-performance>
13. Strom D L, Sears K L, Kelly K M. (2014). Work engagement: the roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; 21 (1): 71-82.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1548051813485437>
14. Yener M, Yaldiran M, Ergun S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 58: 724 – 733.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812045120>
15. Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
16. Cadozier, V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty*. Texas: university of Texas.
<https://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/10560>
17. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1998.533225>

