

## الگوی علی روابط ساختاری سرمایه اجتماعی و اشتیاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی تربیت بدنی

بهاره عزیزی نژاد<sup>۱\*</sup>، نجمه نیکفر<sup>۲</sup>

۱. استادیار گروه علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور.

۲. کارشناسی ارشد آموزش محیط زیست دانشگاه پیام نور.

تاریخ دریافت: (۹۷/۰۲/۲۱) تاریخ پذیرش: (۹۸/۰۲/۲۹)

### Causal modeling of the relationships between social capital and job engagement of physical science faculty members

B. Azizi Nejad<sup>1\*</sup>, N. Nikfar<sup>2</sup>

1. Assistant Professor in Educational Administration, Payame Noor University.

2. M.A. in Environmental Education, Payame Noor University.

Received: (2018 May11)

Accepted: (2019 May 19)

#### Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between social capital and job enthusiasm of faculty members of Payame Noor University. This research is applied and descriptive-correlational in terms of data collection. The statistical population consisted of all the faculty members of physical education in 8 centers and 18 units of Payame Noor University of West Azerbaijan Province, and sample was selected 200 among them by census method. Data were collected by using two standard questionnaire: social capital of Nahapit and Ghosal (1998) and Salwanova & Shufley (2001). The collected data were analyzed by using descriptive and inferential statistics. The structural model of variables was tested by lisrel and indicators of criterion (RMSEA=0.069) were favorable. The main results of the research showed that social capital at a 1% error rate has a direct impact on professional enthusiasm and the coefficient of the path is 0.61, so that as much as faculty members benefit from the capital, their occupation enthusiasm will be even greater at the level of professional energy, professional sacrifice and the professional fascination.

#### Keywords

Social Capital, Job Engagement, physical education Faculty Members.

#### چکیده

هدف تحقیق حاضر، تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و اشتیاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور بوده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری را کلیه اعضای هیات علمی رشته تربیت بدنی مستخدم و مدعو ۸ مرکز و ۱۸ واحد دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تشکیل می‌داد. حجم نمونه ۲۰۰ نفر و به شیوه کل شماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و اشتیاق حرفه‌ای سالوانوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند و در نهایت مدل ساختاری متغیرها با لیزرل ارائه شد که با توجه به شاخص‌های ملاک، (مجذور میانگین مربعات خطای تقریب=۰/۰۶۹) از برازش مطلوبی برخوردار بود. اهم نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی در سطح خطای ۱ درصد اثر مستقیم بر اشتیاق حرفه‌ای دارد و ضریب مسیر ۰/۶۱ است، بطوری که هر اندازه اعضای هیات علمی از سرمایه مذکور به مقدار بیشتر بهره‌مند باشند، اشتیاق حرفه‌ای آنها در سطح انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای نیز بیشتر خواهد بود.

#### کلید واژه‌ها

سرمایه اجتماعی، اشتیاق حرفه‌ای، اعضای هیات علمی تربیت بدنی.

## مقدمه

آموزش عالی، از گذشته تا حال در توسعه اجتماعی و تربیت افراد کاردان و متخصص نقش عمده ای داشته است و در این خصوص دانشگاه های کشور در فرایند توسعه ی نیروی انسانی، جایگاه حیاتی و اساسی دارند (تاتس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). مساله منابع انسانی و چگونگی نگهداری آنها؛ می تواند تعیین کننده موفقیت یا شکست یک سازمان باشد (اسچوفلی، سالانوا، گونزالزروما و بیکر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). در این میان مساله اشتیاق در جریان مدیریت نیروی انسانی از مهم ترین دغدغه های هر نظام آموزشی است (کلوفاز، رینگترکولی و ونگوانیچ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). اشتیاق در هر جامعه نشان دهنده موفقیت نظام آموزشی در زمینه هدف یابی و توجه به رفع نیازهای فردی است (بیکر و دمروتی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). بنابراین، نظام آموزشی را زمانی می توان کارآمد و موفق دانست که اشتیاق و انگیزش افراد آن در دوره های مختلف دارای بیشترین و بالاترین سطح باشد (اسچوفلی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). اشتیاق کارکنان در دراز مدت به عنوان شاخص های سلامت سازمانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی شناخته می شوند (اسچوفلی و سالانوا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). اما با این حال توجه به این امر مغفول مانده است و در محیط کار باعث بروز چالش های متعدد شده است. امروزه سازمان ها به کارکنانی با انرژی و مشتاق که نسبت به شغلشان علاقه مند هستند، نیاز دارند (کان<sup>۷</sup>، ۱۹۹۰). به طور کلی، کارکنان مشتاق مجذوب شغلشان می شوند و وظایف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند (بیکر و لیتز<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵). اشتیاق شغلی<sup>۹</sup> که از آن با عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می شود، یک حالت روانشناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است (ویلاویسنسیو و گورادو و والنسیا<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴). به زعم شوفلی، بیکر و سالانوا<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار دارد که با احساس قدرت، تعهد و جذب مشخص می شود (اوپادیا، وارتیانن و سالمالارو<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۶) و میزان و دلبستگی و درگیری مطلوب با شغل است، به تعبیر دیگر از نظر بیکر و لیتز (۲۰۰۹) حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده می

باشد و بر این اساس کارکنان مشتاق انرژی زیاد داشته، بیشتر درگیر شغل می شوند و شدیداً با حرفه خود هم ذات پنداری می کنند. یعنی اشتیاق شغلی سطح تعهد و مشارکتی است که افراد نسبت به سازمان و ارزش و هنجارهای آن دارند (رام و پرابهاکر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱). چشم انداز، ارزش ها، اهداف و راهبرد های سازمان را می شناسند و با آن ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای نیل به اهداف سازمانی انجام می دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود عجین هستند (اسچوفلی و سالانوا<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۷).

اشتیاق با مشارکت فعال و سرمایه گذاری کلیت فرد در عملکرد نقش مرتبط می شود (هان، کانگ و نانسی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۹). در بافت محیط کار، اشتیاق طیف ویژه تری هم دارد. اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می کند بلکه برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های بهداشت حرفه ای در سازمان ها نیز نقش مهم دارد (هالبرگ<sup>۱۴</sup> و اسچوفلی، ۲۰۰۶). هنگامیکه افراد به نقش خود مشتاق هستند، انرژی جسمی آنها به انجام تکالیف نقش، اختصاص می یابد (بورک و الکو<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۰).

این بُعد با تلاش در شغل مشخص می شود و این تلاش ممکن است شامل دامنه ای از اشتیاق پایین تا تلاش شدید جسمی و روانی باشد (اسچوفلی و بیکر<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۴). به بیان دیگر شور و شوق<sup>۱۷</sup> سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی آن است و برای دستیابی به موفقیت در رقابت ها و مبارزه ها، عنصر حیاتی به شمار می آید (کاراتپ و دمیر<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۴). چنانچه اشتیاق شدت بگیرد تبدیل به وقف شدن در کار<sup>۱۹</sup> می شود و آن اشاره به دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می باشد. کارکنان پرتکاپو و پویا مایل به انجام تلاش بیشتر و فوق العاده در انجام وظایف شان هستند (اسچوفلی، بیکر و سالانوا<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۶)، اما غرق شدن در کار<sup>۲۱</sup> نشان دهنده این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می رود و به طول کامل در شغل خود درگیر می شود. افرادی که در کار خود غرق شده اند، شدیداً بر انجام وظایفشان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می

1. Tonts
2. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker
3. Kulophas, Ruengtrakul & Wongwanich
4. Bakker & Demerouti
5. Kahn
6. Bakker & Leiter
7. Work engagment
8. Villavicencio, Jurado & Valencia
9. Schaufeli, Bakker & Salanova
10. Upadaya, Vartiainen & Salmela-Aro

11. Ram & Prabhakar
12. Hyun, Kang & Nancy
13. Hallberg
14. Burke & El-Kot
15. Vigor
16. Karatepe & Demir
17. Absorption
18. Dedication

هنجارهای است که کنش متقابل اجتماعی جامعه را به لحاظ کمی و کیفی شکل می‌دهند (بیکر، اسچوفلی، لیتر و تاريس<sup>۲۸</sup>، ۲۰۰۸).

این مفهوم به دلیل ماهیت و محتوایی که دارد از این پتانسیل برخوردار است تا در تحلیل‌های نظری در حوزه‌های مختلف به کار گرفته شود (لوتانز و یوسف<sup>۲۹</sup>، ۲۰۰۴).

سرمایه اجتماعی از مجموعه هنجارها و ارزش‌های موجود در سیستم‌های فکری، علمی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه منتج می‌شود و این هنجارها و ارزش‌ها حاصل نهاد‌های اجتماعی و اقتصادی است که دارای مواردی چون اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی، احساس هویت جمعی و گروهی و غیره است (اسچوفلی و بیکر، ۲۰۰۶). ناهاپیت و گوشال<sup>۳۰</sup> با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند:

**(الف) بعد ساختاری<sup>۳۱</sup> سرمایه اجتماعی:** شامل الگوهای پیوند‌های میان شبکه و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی می‌شود. بعد ساختاری از شکل ساختاری، تنوع، مرکزیت و نقش مرزبانی مشارکت‌کنندگان در شبکه منتج می‌شود. جنبه ساختاری باعث ایجاد روابط افقی و روابط عمودی در جامعه می‌گردد و از این طریق سرمایه اجتماعی کل جامعه را تقویت می‌کند (یاماوکا<sup>۳۲</sup>، ۲۰۰۸).

**(ب) بعد ارتباطی<sup>۳۳</sup> سرمایه اجتماعی:** توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان مثل احترام و دوستی برقرار می‌کنند (ووناستوما، هل و چامورا پرموزیک<sup>۳۴</sup>، ۲۰۱۱).

**(ج) بعد شناختی<sup>۳۵</sup> سرمایه اجتماعی:** در برگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان نظیر زبان و کدهای مشترک است (دریبلر، اومن، کوالسکی، ارتمان و فاف<sup>۳۶</sup>، ۲۰۱۱).

اهمیت پرداختن به مفهوم سرمایه اجتماعی مشتمل بر معرفی مفاهیم، موضوعات و نقش کاربردی آن در توسعه و انواع آن است و با این امر که وجود سرمایه اجتماعی میان سازمان‌ها، درون سازمان‌ها و بین سازمان‌ها می‌تواند

دهند (استوربرگ<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۲). کارکنان مشتاق به کار، با ویژگی‌های روان رنجوری پایین و انعطاف‌پذیری بالا مشخص می‌شوند (میرسفیان<sup>۲۰</sup>، ۲۰۱۵).

در همین راستا منابع انسانی فرسوده و بی تفاوت و بدون فداکاری، صرف وقت و انرژی نه تنها برای سازمان مفید نخواهد بود بلکه باعث پسرفت آن شده (پولسن<sup>۲۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶) و تبعات جبران‌ناپذیری را برای جو و فرهنگ سازمان به ارمغان خواهد آورد (کریستیان، گارزا و اسلاگتر<sup>۲۲</sup>، ۲۰۱۱). به عبارت دیگر اگر در هر یک از شرایط شغلی، شخصی و سازمانی مشکلی برای اشتیاق کارکنان ایجاد شود نتایج شغلی، فردی و سازمانی و به تناسب آن عملکرد کل سازمان با مشکل مواجه می‌شود (هالبلسبن<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۸) و این امر می‌تواند در تعهد و پاسخگویی سازمان، خدشه ایجاد نماید (بیکر، آلبرشت<sup>۲۴</sup> و لیتر، ۲۰۱۱). لذا اجرای این پژوهش به منظور بررسی این مهم از اهمیت بسیاری برخوردار است و عدم توجه به اشتیاق در سازمان‌ها پژوهشگران را بر آن داشت تا با بررسی‌های بیشتر راهکارهای مناسب را برای ایجاد آن ارائه کنند. در این راستا اکثر محققان در پی بررسی پیشایندهای تاثیرگذار بر اشتیاق شغلی هستند (کریستیان و همکاران، ۲۰۱۱). هرچند در گذشته سرمایه و امکانات مادی عامل مهم رشد و توسعه سازمان‌ها به شمار می‌رفت. اما امروزه اندیشمندان سخن از نوعی سرمایه با نام سرمایه اجتماعی<sup>۲۵</sup> به میان آورده‌اند که در صورت شکل‌گیری در سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد آن ایفا خواهد کرد (بورک و الکوت، ۲۰۱۰). این مفهوم به پیوند‌ها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه اجتماعی به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا و سازمان می‌شود (ادلر و نئون<sup>۲۶</sup>، ۲۰۰۲).

صاحب‌نظران مختلفی نظیر بوردیو، کلمن و فوکویاما<sup>۲۷</sup> تعاریف متعددی را از سرمایه اجتماعی ارائه کرده‌اند و سرمایه‌های مختلف سازمانی را نظیر سرمایه فرهنگی و اقتصادی را با سرمایه اجتماعی مورد مطالعه قرار دادند. اما مفهوم سرمایه اجتماعی شامل سرمایه و منابع حاصل از نهادها، روابط و

28. Taris

29. Youssef &amp; Luthans

30. Nahapit &amp; Ghoshal

31. Structure aspect

32. Yamaoka

33. Relation aspect

34. Von Stumm, Hell &amp; Chamorro Premuzic

35. Cognitive aspect

36. Driller, Ommen, Kowalski, Ernstmann &amp; Pfaff

19. Storberg

20. Mirsefian

21. Poulsen

22. Christian, Garza &amp; Slaughter

23. Halbesleben

24. Albrecht

25. Social capital

26. Adler &amp; Kwon

27. Bourdieu, Coleman &amp; Fukuyama

امیدواری، خودکارامدی و تاب آوری به طور مستقیم، و خوش بینی به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری امیدواری، خودکارامدی و تاب آوری، بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌نهند. نتایج پژوهش ایمان و بنی فاطمه (۱۳۹۳) بیانگر آن بود که سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر میزان مشارکت ورزشی زنان دارد. میرسفیان (۱۳۹۵) نشان داد که مدیریت کواتومی، می‌تواند در تقویت و افزایش اشتیاق حرفه ای کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور راه‌گشا باشد و به ارتقای بیشتر سازمان به سمت اهداف سازمانی کمک نماید. خداداد کاشی و گودرزی (۱۳۹۳) نشان دادند که مدل نهادی سرمایه اجتماعی از شاخص‌های برازش مناسب تری نسبت به مدل شبکه ای و اجتماع گرا در وزارت ورزش و جوانان برخوردار بود و میزان سرمایه اجتماعی از حد متوسط به شکل معنی داری پایین تر بود. بوث<sup>۴۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰) نشان دادند که داشتن شبکه‌های اجتماعی غیررسمی برای افراد نقش حمایتی دارند یا اینکه شبکه‌ها به طور مستقیم به مشارکت بیشتر افراد در فعالیت ورزشی منجر می‌شود. هندرسون و آینسورث<sup>۴۲</sup> نیز در مطالعه کیفی که روی زنان آمریکایی - افریقایی انجام دادند، دریافتند که شبکه‌ها و روابط اجتماعی این زنان از هویت‌های شخصیشان مهمتر بوده است و این شبکه‌ها تأثیر بسزایی در ادراک، فرصتها و مشارکت آنان در فعالیت فیزیکی دارند. استون<sup>۴۳</sup> و همکاران (۲۰۰۳) پژوهشی نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و موفقیت کاری در استرالیا رابطه وجود دارد. ساراسینو<sup>۴۴</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و بهزیستی دریافت که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معنا دار دارد؛ یعنی افرادی که در زندگی خود شبکه‌های اجتماعی بیشتری دارند، از رضایت از زندگی و بهزیستی روانی بالاتری برخوردارند. با امان نظر به موارد فوق و اینکه دانشگاه پیام نور یک دانشگاه دولتی بزرگ است که آموزش در آن از راه دور می‌باشد، و به دلیل ساختار و نحوه آموزش، بررسی سرمایه اجتماعی و اشتیاق حرفه ای در آن ضروری بنظر می‌رسد. همچنین با توجه به اهمیت وظیفه اساتید تربیت بدنی در نظام ورزشی که تأثیر بسزایی بر پرورش نسل آینده دارند و سرنوشت تعداد زیادی از جمعیت کشور به عملکرد این گروه گره خورده است لزوم اجرای این پژوهش پررنگ تر می‌شود. از طرفی از آنجا که اساتید تربیت بدنی نه تنها مسئول

عملکرد موثری را بر توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی به همراه داشته باشد قرین است (دریلر و همکاران، ۲۰۱۱). توسعه دانشگاه‌ها و ساختارهای درونی آنها و توسعه رفتار و روابط انسانی سازمانی از جمله مباحثی‌هایی هستند که اهمیت تمرکز بر سرمایه اجتماعی را دو چندان می‌کند (بویاز، ویند و کانگ<sup>۳۷</sup>، ۲۰۱۲). هنجارهایی در سیستم‌های اجتماعی وجود دارند که توجه به این متغیرها موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و باعث پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود و به تبعیت از آن سبب بالا رفتن عزت نفس و سلامت سازمانی می‌شود (پرکس<sup>۳۸</sup>، ۲۰۰۷ و مارتین<sup>۳۹</sup>، ۲۰۰۹). چنانچه عبودی و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان دادند که سرمایه اجتماعی می‌تواند تعهد سازمانی را پیش بینی کند. چون 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 پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداری جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمانی می‌شود (وایتفورد<sup>۴۰</sup>، ۲۰۰۰). از این رو مطالعه آن ضروری به نظر می‌رسد. پژوهش اندام و اکبری (۱۳۹۴) نشان داد که سازمان‌های ورزشی در هنگام جذب و بکارگیری نیروهای داوطلب جهت فعالیت در عرصه ورزش کشور به شاخص سرمایه اجتماعی و عامل‌های مرتبط با آن (مشارکت و کار تیمی، تعهد، کمک و همیاری، اعتماد، هویت، اطلاعات و آگاهی، توانمند سازی و آموزش) توجه خاص نمایند. ارقند و همکاران (۱۳۹۳) با تحقیق در میان معلمان تربیت بدنی استان گیلان نشان دادند که سرمایه اجتماعی تأثیر کاهشی بر تحلیل رفتگی شغلی دارد (ارقند و همکاران، ۲۰۱۴). سمیعی و جوادی پور (۱۳۹۱) طی پژوهشی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی مدیران و عوامل اجرایی بکار گرفته شده در مسابقات ورزشی دانش آموزان کشور را تایید کردند. یافته‌های پژوهش پارسا مهر و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی در میان نوجوانان در یزد رابطه وجود دارد (پارسا مهر و ترکان، ۲۰۱۳). طبق نتایج تحقیق اسلامی مرزنکلاته و همکاران (۱۳۹۳) با افزایش سرمایه اجتماعی زنان مشارکت آنان نیز در فعالیت‌های ورزشی افزایش می‌یابد. محمودی و همکاران (۱۳۹۳) طی تحقیق در بین دبیران تربیت بدنی شهر قزوین نشان دادند که مؤلفه‌های

41. Booth  
42. Henderson & Ainsworth  
43. Stone  
44. Sarracino

37. Boyas, Wind & Kang  
38. Perks  
39. Martin  
40. Whiteford

آزمون کفایت ( $KMO=0/790$ )<sup>۴۶</sup> و آزمون کرویت بارتلت استفاده گردید که آماره  $23334/544$  و سطح معنی داری  $0/0001$  حاکی از مناسب بودن حجم نمونه داشت. در این پژوهش، برای گردآوری داده‌های لازم از ابزار پرسشنامه به شرح زیر بهره برداری شده است.

**الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی:** پرسشنامه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، شامل سه خرده‌مقیاس (شناختی، ارتباطی و ساختاری) در ۲۸ گویه تنظیم شده و براساس مقیاس پنج‌گزینه ای لیکرت از خیلی موافقم تا خیلی مخالفم ساخته شده است. ضریب پایایی به صورت آزمایشی روی تعداد (۳۰ نفر) از افراد جامعه آماری اجرا و با توجه به داده‌های حاصل، با آلفای کرونباخ  $0/87$  بدست آمده است.

**ب) پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی، سالوانا و شوفلی (۲۰۰۱):** این پرسشنامه ۱۷ سوالی سالوانا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۳ مولفه شامل نیرومندی (۶ گویه)، وقف خود (۵ گویه) و جذب (۶ گویه) می‌باشد. پاسخ‌ها در تمام گویه‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه بندی شده است و سوالهای ۶-۱ جهت سنجش انرژی حرفه‌ای (نیرومندی)، سوالهای ۱۱-۷ جهت سنجش فداکاری حرفه‌ای (وقف خود) و سوالهای ۱۷-۱۲ جهت سنجش شیفتگی حرفه‌ای (جذب) در نظر گرفته شده‌اند. پایایی پرسشنامه اشتیاق حرفه‌ای به روش آلفای کرونباخ  $0/91$  حاصل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روشهای آمار توصیفی و استنباطی (کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی) و نرم افزار SPSS<sup>۳۳</sup> و لیزرل انجام شد.

### یافته‌های پژوهش

داده‌های جدول ۱ آماره‌های توصیفی در مورد اشتیاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی نمونه را نشان می‌دهد. مطابق داده‌های جدول ۱ برای میانگین نمرات اشتیاق حرفه‌ای عدد  $79/37$  و برای میانگین نمرات سرمایه اجتماعی، عدد  $83/50$  تعیین شده است که از میانگین آماری یا فرضی جامعه، اندکی بیشتر است؛ بر این اساس، می‌توان گفت که نمونه آماری از اشتیاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی بالاتر از حد متوسط برخوردار هستند.

پرورش جسم دانشجویان هستند و فعالیت‌های جسمانی و ورزشی را به آنها آموزش می‌دهند، پرورش روح و روان را نیز در دستور کار دارند و دانشجویان نیز در کلاس‌های تربیت بدنی تحت تأثیر فعالیت‌های بدنی، از لحاظ رفتاری و شخصیتی نیز شکل می‌گیرند، به همین سبب وظیفه‌آسائید تربیت بدنی بسی دشوارتر می‌شود و رفتارها و اعمال آنها می‌تواند شخصیت، رفتار و واکنش‌های متفاوتی را در دانشجویان ایجاد کند.

همچنین با توجه به ماهیت رشته تربیت بدنی که نیاز به صرف انرژی در فرایند یاددهی و یادگیری برای تحقق بخش عملی آن دارد، تمرکز عمیق فرد بر کار و نادیده انگاشتن امور اطراف حین کار و یا همان اشتیاق شغلی را می‌طلبد. این حس اشتیاق باید به صورت حس خوشحالی، لذت و وجد در فیزیک و عمل آسائید و مریبان تربیت بدنی متبلور شود تا سبب بهبود روحیه و عملکرد خود و دیگران شوند. این امر در یادگیری مهارت‌های ورزشی، دانش و رفتارهای حرکتی تربیت بدنی بصورت تیمی بیشتر خودنمایی می‌کند و نیاز به برقراری ارتباط با سایرین و یا به عبارت بهتر سرمایه اجتماعی دارد (اوتمن و نسوردین<sup>۴۵</sup>، ۲۰۱۳). وجود سرمایه اجتماعی، تعامل بین گروهی، پیوند شبکه‌ای و اشتراک میان افراد را تسهیل می‌کند، و فراگیری و رخداد تجارب زیسته فیزیکی و ورزشی را تقویت می‌کند (میرسفیان، ۲۰۱۵). انتظار بر این است که رخدادهای ورزشی بویژه در سطح تخصصی و در سطوح آموزش عالی با انگیزش و اشتیاق حرفه‌ای محقق شوند تا نسل علمی متخصص، توانمندتر از قبل ظاهر شوند، از این رو تحقیق حاضر به بررسی روابط ساختاری بین سرمایه اجتماعی و اشتیاق حرفه‌ای در بین اعضای هیات علمی دانشگاه می‌پردازد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت آن جزو تحقیقات کمی، از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه‌ی گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی و به دلیل بررسی روابط بین متغیرها یک طرح غیرآزمایشی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه اعضای هیات علمی مستخدم و مدعو دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی که بصورت تمام شماری تعداد جامعه و نمونه برابر و به تعداد ۲۰۰ نفر بودند انتخاب شدند. برای ارزیابی مناسب بودن اندازه حجم نمونه، از

برای ابعاد سه گانه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و اشتیاق حرفه‌ای نیز مقادیر عددی مثبت برآورد شده است که همه‌ی آنها در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار می‌باشند ( $P < 0/01$ ); و می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۹ درصد، بین متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن و اشتیاق حرفه‌ای رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یعنی هر اندازه اساتید از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار باشند، اشتیاق حرفه‌ای و شغلی آن‌ها بیشتر خواهد شد. ای نیز مقادیر عددی مثبت برآورد شده است که همه‌ی آنها در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار می‌باشند ( $P < 0/01$ ); و می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۹ درصد، بین متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن و اشتیاق حرفه‌ای رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یعنی هر اندازه اساتید از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار باشند، اشتیاق حرفه‌ای و شغلی آن‌ها بیشتر خواهد شد.

### آزمون مدل پژوهش

در این قسمت، الگوی مفهومی پیشنهاد شده از طریق مدل یابی معادلات ساختاری به روش بیشینه احتمال آزمون شد. به منظور بررسی هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر متغیر پژوهش، تحلیل مسیر با کاربرد مدل معادلات ساختاری صورت گرفت.

با توجه به مطالب مطرح شده مطابق داده‌های اشکال فوق اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر اشتیاق تحصیلی در سطح ( $0/01$ ) مثبت و معنی‌دار و ضریب مسیر  $0/61$  است. در اشکال ۱ و ۲ الگوهای آزمون شده پژوهش در دو حالت استاندارد و معناداری آورده شده است. ضریب مسیر با استفاده از مقدار  $T$  (T- Value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار  $T$  بین  $1/96$  الی  $2/57$  باشد ارتباط دو سازه در سطح ( $P < 0/05$ ) معنی‌دار می‌باشد. اگر مقدار  $T$  بیشتر از  $2/57$  باشد ارتباط دو سازه در سطح ( $P < 0/01$ ) معنی‌دار است که با توجه به مقادیر حاصل شده معناداری مدل احراز شده است. به منظور بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. کلیه شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که طبق جدول ۴ مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد و نیز اعداد معناداری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه پژوهش مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

**جدول ۱.** آماره‌های توصیفی مربوط به اشتیاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی پاسخگویان

متغیر	تعداد	میانگین برآوردی	میانگین آماری	انحراف معیار
اشتیاق حرفه‌ای	۲۰۰	۷۹/۳۷	۶۶	۱۱/۷۷
سرمایه اجتماعی	۲۰۰	۸۴/۵۰	۸۳	۱۸/۶۴

### آزمون الگوی نظری و فرضیه پژوهش

پیش از آزمون فرضیه تحقیق؛ حصول اطمینان به نرمال بودن توزیع مورد نظر است؛ هر چند که با زیاد بودن حجم نمونه‌ی آماری ( $n \geq 30$ )، شرط نرمال بودن توزیع فراهم می‌شود، با این حال جهت اطمینان کامل، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج حاصل مطابق جدول ۲ می‌باشد.

**جدول ۲.** نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

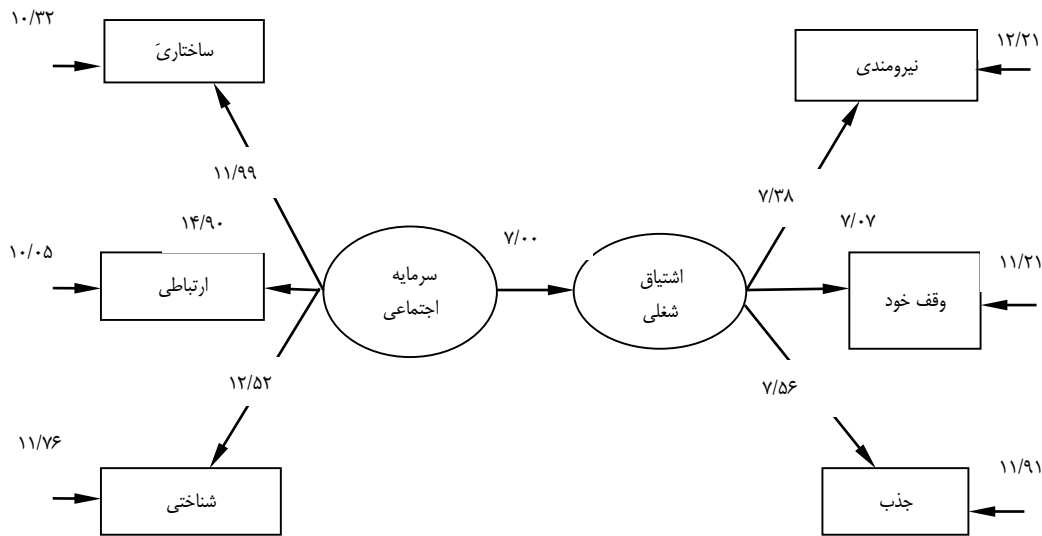
شاخص متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	k-sz	سطح معنی‌داری
سرمایه اجتماعی	۲۰۰	۲۸/۱۲	۳/۹۱	۱/۱۳۲	۰/۱۵۴
اشتیاق حرفه‌ای	۲۰۰	۴۵/۶۲	۶/۲۸	۰/۹۸۱	۰/۲۹۱

**جدول ۳.** نتایج بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اشتیاق حرفه‌ای

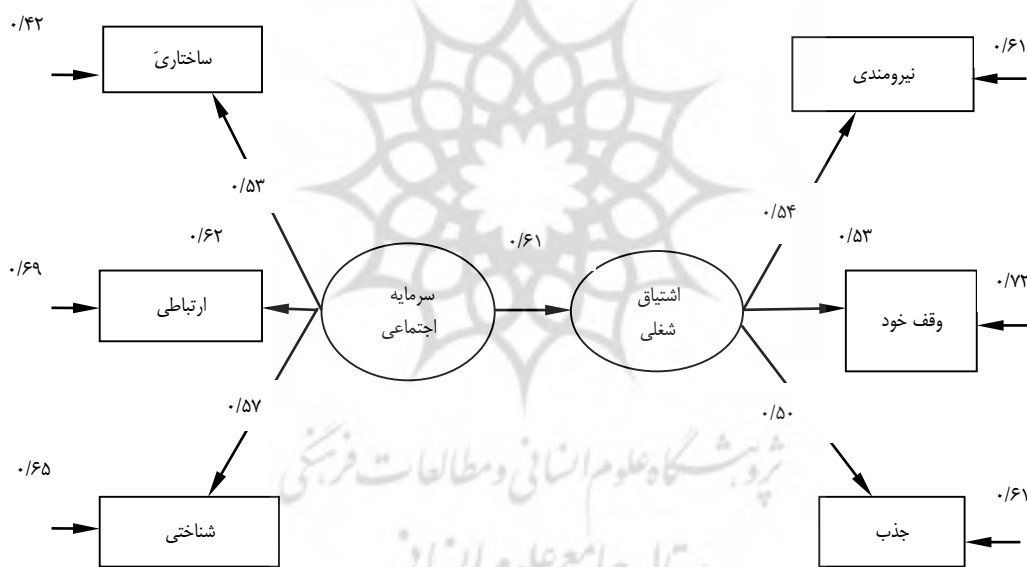
عامل	تعداد	اشتیاق حرفه‌ای	
		ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
ساختاری	۲۰۰	۰/۶۸۹**	۰/۰۰۱
ارتباطی	۲۰۰	۰/۷۸۱**	۰/۰۰۲
شناختی	۲۰۰	۰/۷۳۳**	۰/۰۰۱
سرمایه اجتماعی	۲۰۰	۰/۷۷۲**	۰/۰۰۳

\* \* همه ضرایب در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار هستند.

طبق جدول ۳ مقدار ضریب همبستگی، برای دو متغیر اصلی پژوهش عدد مثبت و نسبتاً بالای  $0/772$  حاصل شده است که در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار نیز می‌باشد ( $P < 0/01$ ); از طرف دیگر، مقدار ضریب همبستگی



شکل ۱. الگوی آزمون شده پژوهش درحالت استاندارد



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش درحالت معنی داری

جدول ۴. شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده

AGFI	NNFI	PNFI	GFI	شاخصها
شاخص تعدیل شده نیکویی برازش	شاخص برازش هنجار نشده	شاخص برازش تعدیل یافته هنجار شده	شاخص نیکویی برازش	
۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۶۵	۰/۹۱	مقدار حاصله
بیش از ۰/۸	بیش از ۰/۹	بیش از ۰/۹	بیش از ۰/۹	مقدار مجاز
RMSEA		IFI	CFI	شاخصها
مجذور میانگین مربعات خطای تقریب		شاخص برازندگی فزاینده	شاخص برازش تطبیقی	
۰/۰۶۹		۰/۹۳	۰/۹۶	مقدار حاصله
کمتر از ۰/۰۸		بیش از ۰/۹	بیش از ۰/۹	مقدار مجاز

## بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوین است که ارتباط بسیار نزدیکی با سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع سازمان‌ها دارد. سرمایه اجتماعی، بستری مناسبی را برای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، بهره‌گیری از نیروی انسانی نیز در پرتو این سرمایه با رفتارها و حالات مثبتی نظیر اشتیاق در محیط کار در ارتباط است و همین نکته بر اهمیت این سرمایه در سازمان اشاره دارد. این امر بویژه در بین اساتید و مربیان تربیت بدنی که همزمان با آمادگی جسمانی باید آمادگی روانی داشته باشند حائز اهمیت است. روحیه مناسب در ورزش می‌تواند اعضا و حرکات فیزیکی متناسب تری را منجر شود و لذا چنانچه اشتیاق و انگیزش در این قشر از مربیان و متریبان موج بزند آثار شهودی را به ارمغان می‌آورد. تقویت شبکه‌های ارتباطی در ورزش‌های دسته جمعی و نیز بین مربی ورزشی و متعلم، اعتماد به آنها در یادگیری و انجام حرکات ورزشی، استقرار جو همکاری و تقید به ارزش‌ها همگی نمودهای سرمایه اجتماعی هستند که تاثیر مستقیمی بر احساس مثبت و اشتیاق شغلی مربیان و اساتید دارد.

مشارکت و کار تیمی، تعهد، کمک و همیاری، اعتماد، هویت، اطلاعات و آگاهی، توانمندسازی و آموزش از ابعاد سرمایه اجتماعی هستند. هر چه این عوامل در دانشگاه که محل اصلی برای آموزش و تبادل اطلاعات است رونق داشته باشد و هم در رشته تربیت بدنی که اغلب بصورت تیمی بروز می‌یابد تقویت شود در واقع زمینه مناسبی برای غنای سرمایه اجتماعی در دانشگاه فراهم می‌شود. در چنین محیطی، افراد تمایل دارند که بجای خودبینی، دگربینی را تجربه کرده و با هم به فعالیتهای حرفه‌ای بپردازند، در کنار هم تشریک مساعی و توان افزایی داشته باشند و به تبادل، تعامل و ارتباط مقید باشند. همین رویکرد منجر به اقبال، تمایل و شور و اشتیاق در انجام امورات محوله حرفه‌ای می‌شود. با توجه به فرضیه پژوهش و رابطه بین سرمایه اجتماعی با اشتیاق حرفه‌ای می‌توان اشاره کرد که این یافته با نتایج برخی تحقیقات مشابه از جمله، ارقند و همکاران (۱۳۹۳)، پارسا مهر و همکاران (۱۳۹۲)، محمودی و همکاران (۱۳۹۳)، ایمان و بنی فاطمه (۱۳۹۳)، میرسفیان (۱۳۹۵)، بوث و همکاران (۲۰۰۰)، استون و همکاران (۲۰۰۳) و ساراسینو (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که عوامل مختلفی با اشتیاق حرفه‌ای رابطه دارند که یکی از این عوامل، متغیر سرمایه اجتماعی است. در واقع شبکه‌ای از روابط بین فردی و بین

گروهی که باعث تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی است و به عنوان ذخیره‌ای از حس اعتماد، همکاری و مشارکت در بین افراد یک گروه یا جامعه که همانند یک نیروی ارتباطی مؤثر اجتماعی، اعضای یک گروه یا اجتماع را به هم متصل می‌کند و در عین حال، نظیر یک مایع اجتماعی، مبادلات میان آنها را سریع، راحت و کم‌هزینه می‌نماید می‌تواند انگیزش، رضایت و اشتیاق را در محیط کار ایجاد کند. برخی نتایج مطالعات نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی باعث افزایش و بهبود عملکرد می‌شود. سرمایه‌ی اجتماعی به دلیل دارا بودن مفاهیمی نظیر صداقت، حسن تفاهم، همدردی و منبعی برای تحرک اجتماعی باعث می‌شود که افراد به برقراری ارتباط و دریافت و انتقال دانش تشویق شوند، در حالی که افراد دارای سرمایه اجتماعی بین گروهی پایین حاضر به برقراری ارتباط، انتقال و دریافت دانش با سایرین نمی‌باشند؛ زیرا این افراد با شرایط و افراد اندکی که با آنها انس گرفته‌اند، راحت‌ترند و از تجربه موقعیت‌های تازه با افراد جدید استقبال نمی‌کنند. به عبارت دیگر، پیوندها و شبکه‌های اجتماعی افراد به عنوان سرمایه اجتماعی بالقوه آنها می‌تواند در ارائه و انتقال اطلاعات، آگاهی و همچنین انتقال هنجارها و ارزش‌ها سهم بسزایی داشته باشد. بر این اساس، آموزش عالی برای برخورداری از کیفیت بهتر، ساختارهای کارآمدتر و قابلیت‌های بیشتر برای گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه‌ی پژوهش، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه برای بهسازی فرایند آموزش دانشگاهی، توانمندسازی نیروی انسانی و خودنوسازی، نیازمند استفاده از قابلیت‌های سرمایه اجتماعی می‌باشد. همچنین یافته‌ها نشان داد که اعضای هیات علمی از سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردار هستند، روابط و تعاملات بیشتری با محیط کار خود دارند، محیط کار خود را قابل اعتمادتر، مطمئن‌تر و راحت‌تر ارزیابی می‌کنند؛ به گونه‌ای که در آن امکان کنش‌های بیشتری را برای خود متصور هستند. بنابراین، افرادی که روابط و تعاملات اجتماعی‌شان در محیط آموزشی به اندازه کافی بوده و از کیفیت مناسبی برخوردار باشند، بسیاری از نیازهای روانی و اجتماعی‌شان ارضا می‌گردد و سبب افزایش رضایت و در نتیجه موفقیت در عملکرد و اشتیاق می‌گردد. سرمایه اجتماعی به آن‌ها کمک می‌کند تا محیط آموزشی خود را قابل اعتماد و اتکا بدانند، از روابط با همکاران خود احساس خرسندی نموده و فهم متقابلی از آنها و سایر عوامل داشته باشند. همچنین، بنا بر نظریه بورديو می‌توان ادعان داشت که افرادی که از سرمایه اجتماعی بهره می‌گیرند، وجود تعامل و رابطه با خیل عظیمی



روابط در محیط تحصیل قرار دهد. از جمله محدودیت‌های تحقیق می‌توان به محدود بودن جامعه و نمونه‌ی آماری تحقیق فقط به اساتید دانشگاه پیام نور، اشاره کرد که قدرت تعمیم‌پذیری نتایج را کاهش می‌دهد. با توجه به نتیجه حاصل برای فرضیه تحقیق، پیشنهاد می‌شود که مسئولان و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه برای ترویج اشتیاق حرفه‌ای، اقدامات عملی را برای افزایش سرمایه اجتماعی اساتید از طریق آموزش و برگزاری کارگاه‌های آموزشی انجام دهند. لذا بهتر است که مدیران و مسئولان دانشگاه، برای دستیابی به اشتیاق حرفه‌ای از طریق تقویت سرمایه اجتماعی آن‌ها عمل کنند و ساز و کارهای ارتباطی و مشارکت را از طریق تشکیل شوراهای و دخالت اعضای هیات علمی در خصوص حل مسائل حرفه‌ای فراهم نمایند.

مدیران دانشگاه‌ها باید یکی از مسائل اساسی و مورد توجه خود را بالا بردن اشتیاق حرفه‌ای اساتید از طریق افزایش سرمایه اجتماعی در نظر بگیرند و برای این منظور می‌توانند از طریق تفویض کار و اعطای مسئولیت، مشارکت آن‌ها را جلب نمایند.

پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه‌ها، در راستای افزایش اشتیاق حرفه‌ای، سبک مدیریت مشارکتی را به عنوان سبک مدیریتی غالب در کنار سایر سبک‌ها در دانشگاه برگزینند.

برگزاری نشستهای مشترک به جهت تبادل اطلاعات در بین اعضای هیات علمی، فراهم کردن ساز و کارهای الکترونیکی و اینترنتی به منظور اشتراک‌گذاری اطلاعات از جمله راه‌های بالا بردن سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی است. برای محققان آتی پیشنهاد می‌شود که در یک تحقیق دیگر، نقش نابرابری‌ها در اشتیاق شغلی را مورد ارزیابی و مقایسه قرار دهند.

از افراد به آنان اجازه می‌دهد تا از شبکه روابط عمده و گسترده‌ای برخوردار شوند و روابط خود را گسترش دهند. این روابط گسترده می‌تواند آنان را در سلسله مراتب اجتماعی یاری رساند و هم راستا با نظریه کلمن، هزینه‌های دستیابی افراد به اهداف تقلیل و دستیابی به هدف‌ها امکان‌پذیرتر می‌گردد. ساختار اجتماعی دانشگاه و کلاس درس می‌تواند به عنوان منبعی برای اعضای هیات علمی عمل نماید و وجود سرمایه اجتماعی را در اعتماد، اطلاع‌رسانی، روابط و میزان تکالیف اساتید در محیط آموزشی بخصوص در ارتباط با سایر همکاران و دانشجویان متبلور نماید. بنابراین، همسو با فوکویاما، از آنجایی که سرمایه اجتماعی متعلق به دانشگاه و کلاس درس می‌باشد و اساتید با عناصر و عوامل سازنده آنها سر و کار دارند، امکان پیشرفت برایشان بیشتر فراهم می‌شود. این عوامل زمینه‌ساز افزایش موفقیت و اشتیاق نیز می‌شود. اشتیاق در زمینه کاری به عنوان یک امر رو به پیشرفت، یکی از ابعاد اصلی بهبود عملکرد هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. میزان برخورداری افراد از این سرمایه، جایگاه آن‌ها را در فضای اجتماعی مشخص می‌کند. سرمایه اجتماعی به افراد اجازه می‌دهد تا بتوانند روایت‌های اجتماعی خود را ارائه نمایند و آن را به روایت اجتماعی مسلط تبدیل کنند. این امر بخصوص در محیط‌های آموزشی و کلاس درس از اهمیت اساسی برخوردار است. سرمایه اجتماعی به اساتید کمک می‌کند تا در محیط کار خود و تعاملات‌شان با اساتید و سایر دانشجویان از قدرت‌کنش بیشتری برخوردار باشند و دیدگاه‌های خود را به آن‌ها ارائه کنند. لذا، اساتید با این سرمایه قادر هستند تا توانایی‌های خود را در کلاس درس و دانشگاه به صورت بالفعل در آورند و نیازهای اجتماعی و روانی خود را ارضا نمایند. چنین امری می‌تواند رضایت و موفقیت آن‌ها را افزایش دهد و آنان را در مرکز تعاملات و

## REFERENCES

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1): 17-40.
- Andam, R. & Akbari, A. (2016). Identification of social capital components of volunteers at universities sports associations. *Physiology and Management studies in Sports*, 7(3):35-48 [Persian].
- Aqand, M. R.; Esmaili, M. & Khodadeh Kashi, S. (2014). The Study of the Relationship between Social Capital and Job Burnout of Physical Education Teachers in Guilan Province, *Sport Management*, 6(3):443-458 [Persian].
- 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.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2015). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.

- Burke, J. R., & El-Kot, G. (2010). Work engagement Among Managers and Professionals in Egypt. *African Journal of Economics and Management Studies*, 1: 42-60.
- Burke, R. J. & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt: Potential antecedents and consequences. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(1): 42-60.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3): 187-200.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1): 74-88.
- Booth M.L. Owen N., Bauman A. Clavisi O. & Leslie E. (2000). Social – cognitive and perceived environment influences associated with physical activity in older Australians. *Prev Med: 31 (1):15-22*.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E.(2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*,13(3):209-223.
- Coetzer, C. F., & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(3): 17-32.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1): 89-136.
- Driller, E., Ommen, O., Kowalski, C., Ernstmann, N., Pfaff, H., (2011). The relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion in clinicians: A study in four German hospitals. *International Journal of Social Psychiatry*, 57(6):604-609.
- Eslami Marzankalateh, M.M., Mosavi,S.J. & Khosh far, Gh.(2016). The Relationship between Social Capital and Women's Participation in Sport Activities (Case study: women in Gorgan). *Social CapitalManagement*,1(2):139-159[Persian].
- Halbesleben, J. R. B.(2008).A meta- analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences In A. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). *Work engagement: Recent developments in theory and research*. London: Routledge.
- Hyun, J. K., Kang, H. Sh., & Nancy, S. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions, *International Journal of Hospitality Management*, 28 (1): 96-104.
- Hallberg, U. E. & Schaufeli, W. B. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11(2):119-127.
- Iman, M. T., & Banifatemeh, Z. (2015). Study of relationship between young women's social capital and their participation in physical activities in Yazd. *Social science Journal*, 8(2):25-50 [Persian].
- Karatepe, O. & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: a study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2):307-323.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A. & Wongwanich, S. (2014). The Relationships among authentic leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191: 2554-2558.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4):692-724.
- Khodad Kashi,Sh. & Godarzi,M.(2016). Examining dimensions and model of social capital in sports organizations, *Research on Organizational Behavioral Management in Sport*, 4(1): 11-24[Persian].
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational dynamics*, 33(2):143-160.
- Martin, N.D. (2009). Social Capital, academic achievement, and postgraduation plans at an elite, private. *Sociological Perspectives*, 52(2): 185-210.
- Mirsefian, H. R. (2015). Investigating the relative Share of Quantum Management on components of job excitement among physical education Institutes of Medical Universities of Iran, *Health Information Management*, 13 (1): 42-47[Persian].
- Mahmoudi, A., Younesi, J. & Rahimizadeh, M. (2014). The relationship between social capital and psychological capital with the role of self-efficacy mediator in physical education teachers,

- New Approaches in Sports Management*, 2 (7): 39-23[Persian].
- Obudi, A.; Sajadi, S.N. & Zare, F. (2019). The role of social capital dimensions on organizational commitment of the general directorate of sports and youth of Fars Province. *Research on Sports Management and Motor Behavior*, 14(28):0-0[Persian].
  - Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: a study of Malaysian nurses. *Journal of nursing management*, 21(8):1083-1090.
  - Poulsen, M. G., Khan, A., Poulsen, E. E., Khan, S. R., & Poulsen, A. A. (2016). Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *European Journal of Oncology Nursing*, 21: 134-138.
  - Perks, T. (2007). Does sport foster social capital? The contribution of sport to a life style of community participation. *Sociology of Sport Journal*. 24: 378-401.
  - Parsamehr, M., & Torkan, R. (2013). The relationship between social capital and participation of physical activities. *Nurses Researches*, 26: 69-79[Persian].
  - Ram, P., & Prabhakar, G. (2011). The role of employee engagement in work – related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3): 4761.
  - Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire A cross-national study. *Educational and Psychology Measurement*, 66: 701-71.
  - Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations*. 135–177. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
  - Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66: 701–716.
  - Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
  - Storberg, J. (2002). The Evolution of Capital Theory: A Critique of a Theory of Social Capital and Implications for HRD, *Human Resource Development Review*, 1:468.
  - Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1):71-92.
  - Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3): 293-315.
  - Sarracino, F. (2010). Social capital and subjective well-being trends: Comparing 11 western European countries. *The Journal of Socio-Economics*, 39(4): 482-517.
  - Stone, W., Gray, M., & Hugs, J. (2003). *Social capital at work*. Australian Institute of Family Studies.
  - Samiei, F. & Javadi Por, M. (2013). Study of the relationship between social capital and job engagement of managers and executive factors applied to sports students in the country, Tehran: International Conference on Physical Education and Sports[Persian].
  - Tonts, M. (2005). Competitive sport and social capital in rural Australia. *Journal of Rural Studies*, 21: 137-149.
  - Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4): 101-108.
  - Villavicencio, E., Jurado, S. & Valencia, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior Health & Social Issues*, 6(2):45-55.
  - Von Stumm, S., Hell, B., & Chamorro - Premuzic, T. (2011). The Hungry Mind: Intellectual Curiosity Is the Third Pillar of Academic Performance. *Perspective on Psychological Science*, 6: 574–588.

- Whiteford, H. (2000). Human capital, social capital and mental health. *Social Science & Medicine*, 8(4): 33-67.
- Yamaoka, K. (2008). Social capital and health and well-being in East Asia: a populationbased study. *Social Science & Medicine*, 66(4): 885-899.





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی