



Journal of
Sport Management and Development

Vol 13, Iss 2, Serial No 38

DOI: [10.22124/jsmd.2022.22860.2719](https://doi.org/10.22124/jsmd.2022.22860.2719)

Research Paper

Modeling the factors affecting the cultural capital of the employees of the Ministry of Sports and Youth

Ahmad Reza Zohrabi¹, Abbas Khodayari^{2*}, Mahvash Nourbakhsh³,
Hossein Abdulmaleki⁴

Received: Aug 30, 2022

Accepted: Oct 26, 2022

Abstract

Objective: This research was conducted with the aim of modeling the factors affecting the cultural capital of the employees of the Ministry of Sports and Youth.

Methodology: The current research was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of nature; which was done in the field. The statistical population of the research included experts from the Ministry of Sports and Youth. 387 persons were selected as a sample and participated in the study. The research tool included a researcher-made questionnaire in two parts: descriptive characteristics and specialized questions. The final questionnaire was prepared using the Likert method and with five options. Its face and content validity was verified by 17 experts and the reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha method.

Findings: According to the findings, the values obtained for the Q2 index for the components of social capital, body management and identification are in the medium to strong range and for other components in the strong range. Also, except for the two components of identification and social capital, which are in the weak to medium range, the R2 index is in the strong range for the rest of the components. The fit of the model was acceptable.

Conclusion: In order to realize the cultural capital, one should first identify the motivations of the people, then implement the planning for the establishment of the cultural capital appropriate to sports organizations through the desired culturalization and emphasis on the identified components.

Keywords: Cultural Capital, Lifestyle, Identification, Body Management.

1. PhD Student, Faculty of Physical Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

2. Associate Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

3. Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

4. Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

* Corresponding Author's Email: khodayariabas@yahoo.com

Cite this article: Zohrabi, A.R, Khodayari, A., Nourbakhsh, M., & Abdulmaleki, H. (2024).

Modeling the factors affecting the cultural capital of the employees of the Ministry of Sports and Youth. *Journal of Sport Management and Development*, 13 (38), 212-231.

DOI: [http://doi.org/10.22124/jsmd.2022.22860.2719](https://doi.org/10.22124/jsmd.2022.22860.2719)

Extended Abstract

Introduction and State of Problem

As mentioned, cultural capital, like natural capital, is uniquely different from the structure of a society. However, it plays a vital role in the financial, social and physical well-being of any society. Cultural capital is a resource that a community shares and represents their values, traditions, and perspectives. In the researches carried out in relation to cultural capital, most of the researches have been conducted in the field of indicators and factors affecting it, including lifestyle, ethnic identity and sports, and also if we want to change culture, we must use the existing cultural capital towards the final goal. Let's change ourselves. In the field of domestic research, topics such as lifestyle, sports participation, body management, etc. have been investigated. On the other hand, the studies conducted abroad have also examined sports participation, individual performance, etc., and we are facing a lack of such research in the sports community. Therefore, in this research, the researcher tries to focus on the effective indicators of cultural capital in sports organizations in a new way, which actually identifies the factors that have an effect on the creation of cultural capital. Therefore, this research is to answer the question, how is the modeling of indicators affecting the cultural capital of the employees of the Ministry of Sports and Youth?

Methodology

The current research was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of nature; which has been done in the field. The statistical population of the research included experts from the Ministry of Sports and Youth. Based on Cochran's formula, 387 people were selected as a sample. The sampling method was available. The research tool included a researcher-made questionnaire in two parts: descriptive characteristics and specialized questions. Since there was no suitable questionnaire regarding cultural capital in sports organizations, the final questionnaire made by the researcher was used. This questionnaire was prepared with the Likert method and with five options. The total items of this questionnaire included 76 questions. To design this questionnaire, semi-structured interviews with professors and elites in the field of sports management were used. The face and content validity of the questionnaire was verified by 15 experts and the reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha method. In addition, the questionnaire was checked and verified using first and second order confirmatory factor analysis. In the part of data analysis, structural equation modeling method with partial least squares approach and using PLS software was used to comprehensively examine the conceptual model of the research.

Results

The results show that 37.73% of the respondents are women and 62.27% of them are men. According to the obtained results, the highest frequency is related to the age group of 31 to 40 years and with the frequency of 168 people, 43.41% of the sample people, and the age group of 50 years and above with the number of 39 people and 10.08% The statistical sample has the lowest frequency. According to the findings, the values obtained for the Q2 index for the components of social capital, body management and identification are in the medium to strong range and for other components in the strong range. Also, except for the two components of identification and social capital, which are in the weak to medium range, the R2 index is in the strong range for the rest of the components. The fit of the model was acceptable.

Discussion and Conclusion

According to research findings, one of the most important indicators affecting cultural capital in sports organizations is interaction with others. By others, we mean family, friends and acquaintances, and a person who has the right cultural capital has the right skills to deal with others. One of the most important community is the family. In fact, the opinion of the interviewees was that sports increased their interaction with family members.

Another important indicator affecting cultural capital is the value of life. People who experience a valuable life participate in work and professional programs and learn from elders. Among the issues related to public policies, risks related to human health and safety are followed more sensitively. In this regard, it is possible to emphasize their value by appreciating employees and encouraging them to participate in organizational programs. Spirituality is another important and effective indicator of cultural capital. In fact, spirituality creates an opportunity for social growth. This makes sports able to promote spirituality, create social growth, provide a suitable environment for exchanging opinions, and make people familiar with how to pursue personal demands. According to research findings, positive changes in life are an effective indicator of cultural capital. Therefore, sports can create different opportunities in life. Opportunities such as a better job and educational advancement are among these. In addition to the mentioned cases, acquiring self-improvement skills is another factor affecting cultural capital. Based on this, sports improve self-improvement skills, create order and neatness, a sense of responsibility, a sense of usefulness, a sense of participation, increasing self-confidence, better understanding of abilities, creating work capacities, improving decision-making power, improving strength.

Choosing and making positive changes in life and work. Based on this, it is suggested to familiarize people with the characteristics of positive changes in the organization. This can give a proper perspective to the employees and prepare them to have the cultural capital of the organization.

The research findings showed that social capital can be effective on cultural capital. From a sociological point of view, sport in the cultural dimension originates from the social class. Based on the above-mentioned materials, it is suggested that programs should be established to build the trust of the employees in the managers of the organization, which are based on participation and consensus and alignment of personal goals with organizational goals. Also, employees need to understand respect from their colleagues and managers, and this should be encouraged by the organization. According to the findings, another effective indicator of cultural capital is body management. Therefore, it is suggested that in order to strengthen and improve the health of employees through physical fitness and attention to health and avoiding diseases, extra sports programs should be designed and employees should be encouraged to participate in these programs. Identification is another indicator that affects cultural capital in sports organizations. In this regard, it is suggested that sports organizations protect the environment in a useful way so that in addition to health aspects for the society, they can gain a special place among other organizations and be able to successfully fulfill their social responsibilities. face more. Disseminating information about the environment and making others aware of the factors that harm the environment can cause others to reconsider their inappropriate behavior with the environment and try to control them.

Keywords: cultural capital, lifestyle, identification, body management

References

- Karakaya, Y.E., Bingölbali, A., & Şahin, A. (2022). Cultural capital competencies of teachers in sports education: A mixed-method study. *Biomedical Human Kinetics*, 14, 191–203
- Krizaj, J., & Doupona, M. (2021). Acquiring embodied and institutionalized cultural capital: Career development and success among Slovenian football players. *Kinesiology*, 53(2): 226-235.
- Moghadam, Zh.K., Khalili, E.R., & Tanhaei, H.A. (2022). Network Connection of Lifestyle with the Concepts of Cultural Capital, Social Participation. *International Journal of Social Sciences (IJSS)*, 12(1), 84-71.
- Ren, H., & Liu, W. (2022). The Effect and Mechanism of Cultural Capital on Chinese Residents' Participation in Physical Activities. *Front Psychol*, 7-1.



فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش

سال سیزدهم، شماره دوم، پیاپی ۳۸

شناسه دیجیتال: 10.22124/jsmd.2022.22860.2719

مقاله پژوهشی

مدلسازی عوامل مؤثر بر سرمایه فرهنگی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

احمد رضا ظهراپی^۱، عباس خدایاری^{۲*}، مهوش نوربخش^۲، حسین عبدالملکی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۸

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف مدلسازی عوامل مؤثر بر سرمایه فرهنگی کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی بود که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بود. ۳۸۷ نفر به عنوان نمونه و بر اساس ۵ گویه به ازای هر سوال انتخاب شد. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس بود. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته در دو بخش مشخصات توصیفی و سؤالات تخصصی بود. پرسش‌نامه نهایی با روش لیکرت و با ارزش‌گذاری پنج گزینه‌ای تهیه شد. روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۷ نفر از متخصصین بررسی و پایایی پرسشنامه نیز با روش آلفای کرونباخ تأیید شد.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌ها، شاخص Q^2 برای مولفه‌های سرمایه اجتماعی، مدیریت بدن و هویت‌یابی در محدوده متوسط تا قوی و برای سایر مولفه‌ها در محدوده قوی قرار دارد. همچنین شاخص R^2 به جز دو مؤلفه هویت‌یابی و سرمایه اجتماعی که در محدوده ضعیف تا متوسط قرار دارد، برای مابقی مولفه‌ها در محدوده قوی می‌باشد. برازش مدل از مقدار قابل قبولی برخوردار بود.

نتیجه‌گیری: در راستای تحقق سرمایه فرهنگی، ابتدا باید انگیزه‌های افراد را شناسایی کرد سپس از طریق فرهنگ‌سازی مطلوب و تأکید بر مؤلفه‌های شناسایی شده، برنامه‌ریزی در جهت استقرار سرمایه فرهنگی متناسب با سازمان‌های ورزشی را پیاده‌سازی کرد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فرهنگی، سبک زندگی، هویت‌یابی، مدیریت بدن

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

۳. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

۴. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

نشانی پست الکترونیک نویسنده مسئول: khodayariabas@yahoo.com

۱ **استناد:** ظهراپی، احمد رضا؛ خدایاری، عباس؛ نوربخش، مهوش و عبدالملکی، حسین. (۱۴۰۳). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر سرمایه فرهنگی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مدیریت و توسعه ورزش، ۲ (۳۸)، ۲۱۲-۲۳۱.

DOI: <http://doi.org/10.22124/jsmd.2022.22860.2719>

مقدمه

سرمایه فرهنگی، هم می‌تواند توسط افراد به ارث برده شود یا به دست آید تا به موقعیت خاص خود کمک کند و هم به طور کلی در زمینه‌های اجتماعی پذیرفته شده باشد. سرمایه فرهنگی موروثی را نمی‌توان از شخصی که آن را در اختیار دارد جدا کرد، بلکه در تفکر و اعمال فرد نهفته است و از هنجارها، قوانین، ساختارهای اجتماعی و موقعیت‌های طبقاتی خاصی ناشی می‌شود (Winkle-Wagner, 2010). سرمایه فرهنگی یکی از اشکال سرمایه است که از طریق طبقه اجتماعی، شغل و ثروت از والدین به فرزندان منتقل می‌شود. سرمایه فرهنگی به عنوان «آشنایی با فرهنگ مشروع در یک جامعه» تعریف می‌شود که تحرک اجتماعی را امکان پذیر می‌کند (De Graaf et al, 2000). این مفهوم اشاره به سرمایه فرهنگی به شکل تمایلات دیرپای فکری و ذهنی دارد. در این نوع سرمایه فرهنگی فرد می‌تواند با تلقین و شبیه سازی به سلايق و حالت‌های خاصی دست یابد؛ در واقع می‌توان گفت مفهوم سرمایه فرهنگی رابطه نزدیکی با تربیت دارد، این فرایند طولانی تجسد مستلزم تلاش فرد است. بنابراین، سرمایه فرهنگی متجسد و تنیده شده، به میزان خیلی زیادی، با جسم فرد به انضمام مغز او رابطه دارد (Coleman, 2010). این سرمایه می‌تواند به صورت عینی هم باشد. سرمایه فرهنگی عینی هم به کالاهای فرهنگی و رسانه‌ای دلالت می‌کند که در واقع بخشی از مالکیت و دارایی و هم به توانایی عینیت یافته و نمود یافته فردی مانند آثار هنری، نوشتن و مانند آن‌ها اشاره دارد. سرمایه فرهنگی

نهادینه شده هم دلالت به مدارک آموزشی دارد. شایستگی‌های آکادمیک برای دارندگان شان سودهای اقتصادی و نمادینی مانند درآمد بالا، اعتبار شغلی بالا به همراه دارد؛ افراد سرمایه فرهنگی خودشان را به سرمایه اقتصادی و نمادین تبدیل می‌کنند (Mads, 2011). در نتیجه، سرمایه فرهنگی را می‌توان به عنوان انتقال بین نسلی سرمایه فرهنگی والدینی تفسیر کرد که تداوم در تحرک اجتماعی فرزندان را تسهیل می‌کند و انگیزه انتخاب مسیر والدین را به عنوان انتخاب شغلی آن‌ها تسریع می‌کند (Tubadji et al, 2021). Jozef et al, 2021 در تحقیقی به کسب سرمایه فرهنگی متجسم و نهادینه شده: توسعه شغلی و موفقیت در بین بازیکنان فوتبال اسلونی پرداختند. نتایج این مطالعه از مطالعات قبلی در مورد پیشرفت شغلی بازیکنان فوتبال حمایت می‌کند. این کار نقش مهم فرآیندهای اجتماعی شدن اولیه و ثانویه را نشان می‌دهد که تأثیر قابل توجهی بر پیشرفت شغلی در بین بازیکنان دارد (Jozef et al, 2021). Adailson et al, 2018 در تحقیقی به بررسی مقیاس بزرگ تأثیر سرمایه فرهنگی، اجتماعی و روانی بر عملکرد فردی در برزیل پرداختند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی، اجتماعی و روان شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی فردی دارد. سرمایه فرهنگی می‌تواند برای دستیابی به پادشاه و فرصت‌های نایاب استفاده شود و به انحصار و انباشت منجر می‌شود (Lareau, 2003). در نتیجه در سازمان، فرهنگ از طریق مشروعیت و تخصیص دانش فرهنگی به عنوان امری کلیدی در ساخت و تولید

دارایی و هم منبعی برای محرومیت از مشارکت ورزشی باشد.

سرمایه فرهنگی به دلیل نقش مهم آن در توسعه، عملکردهای مثبتی در جامعه دارد و همچنین می‌تواند در توانایی افراد مؤثر باشد. در زمینه سرمایه فرهنگی، تحقیقات زیادی انجام شده است و نتایج توسط محققان مختلف ارائه شده است. Lee and Chen, 2017 اظهار داشته‌اند که یک سرمایه فرهنگی غنی می‌تواند تأثیر مثبتی بر مهارت‌های افراد داشته باشد. سرمایه فرهنگی از آنجا اهمیت دارد که به عنوان یک منبع قدرت در نظر گرفته می‌شود و شامل دسترسی به تخصص فنی، علمی، اقتصادی و سیاسی است. این منبع قدرت اغلب دسترسی به افراد و موقعیت‌های سازمانی را تسهیل می‌کند و به طور همزمان می‌تواند شاخصی برای موقعیت‌های طبقاتی باشد (Coleman, 2010). در حوزه فرهنگی، بحث‌های متعددی وجود دارد که توسط جامعه شناسان و روانشناسان توضیح داده شده است. یکی از این محققین مشهور Jurkowski, 2010 بود که عوامل فرهنگی را تشریح کرد و ارتباط آنها را با ورزش نشان داد از منظر جامعه شناختی، ورزش در بعد فرهنگی از طبقه اجتماعی نشأت می‌گیرد. و افراد بر اساس سطح زندگی و فرهنگی خود ورزش مورد علاقه خود را انتخاب می‌کنند (Moeini and Sanatkah, 2013). در این خصوص Ghadami et al, 2021 در پژوهشی نشان دادند که تمایل به فعالیت بدنی نقش واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه فرهنگی و رفتار فعالیت بدنی نوجوانان ایفا کرد. فرهنگ می‌تواند در میان افراد، عادی، منتقل شود و در مواردی آداب و رسوم و

سلطه و سلسله مراتب مورد توجه قرار می‌دهد (Lareau, 2015). Askari et al, 2018 معتقدند که تعاملات اجتماعی، بیشترین تأثیر را در ایجاد تغییرات سرمایه فرهنگی دارد (Askari et al, 2018). در مطالعه Yunus et al, 2022، بین مقیاس سرمایه فرهنگی و خرده مقیاس انباشت فکری همبستگی مثبت و بالایی مشاهده شد. به طور کلی در نظام توزیعی سرمایه فرهنگی در سازمان و جوامع، نوعی نابرابری محسوس که بعضاً با وضعیت طبقاتی افراد نیز همپوشی دارد، نابرابری در جامعه‌ای رخ می‌دهد که منابع آن در دسترس همه ساکنان نباشد. قابل تشخیص است که در این موقعیت‌ها شایسته‌ها بدون پشتوانه اجتماعی، موفقیتی نخواهند داشت که این منجر به تأیید نابرابری موقعیت می‌شود و نتیجه آن قدرت گرفتن دارندگان سرمایه فرهنگی در ساختار جامعه است که با گذشت زمان باز تولید می‌شود و منجر به نابرابری اجتماعی و اقتصادی خواهد شد (Ebhot, 2019). سرمایه فرهنگی می‌تواند سبب افزایش مشارکت در اجتماع شود. در این راستا Moghadam et al, 2022، تأثیر پیوندهای شبکه بر مشارکت اجتماعی، سرمایه فرهنگی و سبک زندگی و همچنین تأثیر سرمایه فرهنگی و عوامل مشارکت اجتماعی بر سبک زندگی به اثبات رسیده است. Ren et al, 2022 به این نتیجه رسیدند که سرمایه فرهنگی می‌تواند مشارکت ساکنان شهری چین را در فعالیتهای بدنی ارتقا دهد و خود ارزیابی سلامت نقش واسطه‌ای در ارتقای مشارکت ساکنان در فعالیتهای بدنی ایفا می‌کند. Robyn, 2019 نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی مهاجران می‌تواند هم

قوانین را زیر پا می‌گذارد و در دید دیگری ظاهر می‌شود. بر این اساس یک هویت فرهنگی وجود دارد که افراد بر اساس این عامل خود را معرفی می‌کردند. هویت فرهنگی شامل موارد مختلفی از جمله زبان، مذهب، جغرافیای فرهنگی، تاریخ و حافظه فرهنگی و نظام اجتماعی بود. در ایران نیز مانند سایر جوامع، هویت فرهنگی خاصی وجود دارد و در زبان، آداب و رسوم، جشن‌ها، اعتقادات، مدرنیته و غیره دسته بندی می‌شود. بر اساس تحقیقات Yong et al, 2002 ارائه تسهیلات فرهنگی بیشتر در محیط زندگی نقش قابل توجهی در افزایش فعالیت بدنی دارد. به طور مشابه، Wilbur et al, 2002 بر نقش مهم عوامل فرهنگی در ورزش تأکید کردند. در واقع، عوامل فرهنگی در انگیزش و عملکرد فیزیکی بسیار مهم هستند (Johannes, Thompson, 2002).

در 2019 در پژوهشی به ارتباط سرمایه فرهنگی والدین برای ورزش و فعالیت ورزشی نوجوانان پرداختند. نتایج نشان داد رابطه مستقیم فرضی بین سطح تحصیلات والدین و فعالیت ورزشی جوانان وجود دارد.

همان‌گونه که بیان شد سرمایه فرهنگی، مشابه سرمایه طبیعی، به طور منحصر به فردی با ساختار یک جامعه متفاوت است. با این حال، نقش حیاتی در رفاه مالی، اجتماعی و فیزیکی هر جامعه ایفا می‌کند. سرمایه فرهنگی منبعی است که یک جامعه به اشتراک می‌گذارد و ارزش‌ها، سنت‌ها و دیدگاه‌های آنها را نشان می‌دهد. در پژوهش‌های انجام شده در رابطه با سرمایه فرهنگی، اغلب در حوزه شاخص‌ها و عوامل مؤثر بر آن، از جمله سبک زندگی و هویت قومی و ورزش انجام شده است و همچنین اگر بخواهیم فرهنگی را تغییر دهیم باید

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی بود؛ که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بودند. بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۸۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس بود. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته در دو بخش مشخصات توصیفی و سؤالات تخصصی بود. از آنجا که پرسشنامه مناسبی در خصوص سرمایه فرهنگی در سازمان‌های ورزشی وجود نداشت، از پرسش‌نامه نهایی محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه با روش لیکرت و با ارزش‌گذاری پنج گزینه‌ای تهیه گردید. مجموع گویه‌های این پرسشنامه شامل ۷۶ سوال بود. برای طراحی این پرسشنامه از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با اساتید و نخبگان حوزه مدیریت ورزشی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی

پرسشنامه توسط ۱۵ نفر از متخصصین بررسی و پایایی پرسشنامه نیز با روش آلفای کرونباخ تأیید شد. علاوه بر این، پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم بررسی و تأیید شد. در قسمت تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم افزار پی‌ال‌اس، برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی پژوهش بهره گرفته شد.

یافته‌ها

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که ۳۷/۷۳ درصد از پاسخ دهندگان زن و ۶۲/۲۷ درصد از آن‌ها مرد می‌باشند. با توجه به نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و با فراوانی ۱۶۸ نفر، ۴۳/۴۱ درصد افراد نمونه را تشکیل داده است و گروه سنی ۵۰ سال به بالا با

تعداد ۳۹ نفر و ۱۰/۰۸ درصد نمونه آماری، کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. نتایج نشان داد که بیشترین فراوانی با تعداد ۱۹۴ نفر که ۵۰/۱۳ درصد نمونه را تشکیل می‌دهد، گروه تحصیلی کارشناسی و پایین‌تر می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی با تعداد ۱۵۳ نفر که ۳۹/۵۳ درصد نمونه را تشکیل می‌دهد، دارای سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال می‌باشند و کمترین فراوانی با تعداد ۲۹ نفر که ۷/۴۹ درصد نمونه را تشکیل می‌دهد، افراد با سابقه کار بیش از ۲۰ سال می‌باشد.

در ادامه پیش از بررسی و پاسخ گویی به سؤالات و اهداف پژوهش به بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش پرداخته خواهد شد. در این راستا جهت آزمون طبیعی بودن داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده شده است.

جدول ۱. چولگی و کشیدگی داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	نتیجه
ارزشمندی زندگی	۳/۵۶۶	۱/۰۱۴	-۰/۶۷۵	-۰/۵۱۴	نرمال
تغییرات مثبت در زندگی	۳/۷۰۱	۱/۰۷۱	-۰/۸۴۱	-۰/۴۶۳	نرمال
تعامل با دیگران	۳/۹۳۷	۱/۰۹۲	-۰/۸۰۳	-۰/۴۵۰	نرمال
سرمایه اجتماعی	۴/۰۸۹	۰/۶۵۴	-۱/۰۸۵	۱/۳۹۳	نرمال
مدیریت بدن	۴/۰۵۲	۰/۷۸۲	-۱/۲۰۷	۱/۱۲۶	نرمال
معنویت	۳/۵۹۳	۱/۰۳۳	-۰/۶۴۲	-۰/۶۹۹	نرمال
هویت یابی	۳/۹۴۹	۰/۹۱۳	-۱/۳۴۱	۱/۷۰۳	نرمال

از آنجائی که میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی (جدول ۱) در بازه ± 2 قرار دارد، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه

نرمال بودن را دارا بوده و می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۲. روایی و پایایی مولفه‌های سرمایه فرهنگی

متغیر	تعداد سؤالات	میانگین واریانس	پایایی مرکب	Rho	آلفای کرونباخ
ارزشمندی زندگی	۱۳	۰/۶۹۰	۰/۹۶۶	۰/۹۶۳	۰/۹۶۲
تغییرات مثبت در زندگی	۱۲	۰/۷۴۵	۰/۹۷۲	۰/۹۶۹	۰/۹۶۹
تعامل با دیگران	۱۱	۰/۷۲۸	۰/۹۶۷	۰/۹۶۳	۰/۹۶۲
سرمایه اجتماعی	۶	۰/۶۳۲	۰/۹۱۱	۰/۸۸۴	۰/۸۸۳
مدیریت بدن	۶	۰/۶۶۵	۰/۹۲۲	۰/۹۰۵	۰/۸۹۶
معنویت	۱۹	۰/۶۷۱	۰/۹۷۵	۰/۹۷۳	۰/۹۷۳
هویت یابی	۸	۰/۷۳۵	۰/۹۵۷	۰/۹۴۹	۰/۹۴۸

بررسی جدول ۲ نشان می‌دهد که شاخص‌های مورد نظر در پژوهش حاضر از اعتبار بالایی برخوردار هستند بدین صورت که آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷؛ شاخص Rho بالاتر از ۰/۷، پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ و میانگین واریانس بیشتر از ۰/۵ می‌باشد. بنابراین در ادامه با اطمینان کامل می‌توان نسبت به گزارش نتایج مربوط به مدل نهایی پژوهش پرداخت.

بررسی جدول ۲ نشان می‌دهد که شاخص‌های مورد نظر در پژوهش حاضر از اعتبار بالایی برخوردار هستند بدین صورت که آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷؛ شاخص Rho بالاتر از ۰/۷، پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ و میانگین واریانس بیشتر از ۰/۵ می‌باشد. بنابراین در ادامه با اطمینان کامل می‌توان نسبت به گزارش نتایج مربوط به مدل نهایی پژوهش پرداخت.

جدول ۳. روایی و پایایی متغیر سرمایه فرهنگی

متغیر	تعداد سؤالات	میانگین واریانس	پایایی مرکب	Rho	آلفای کرونباخ
سرمایه فرهنگی در سازمان‌های ورزشی	۷۷	۰/۵۰۱	۰/۹۸۶	۰/۹۸۸	۰/۹۸۵

بررسی جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیر سرمایه فرهنگی در سازمان‌های ورزشی از اعتبار بالایی برخوردار هستند بدین صورت که آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷؛ شاخص Rho بالاتر از ۰/۷، پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ و میانگین واریانس بیشتر از ۰/۵ می‌باشد. بنابراین در ادامه با اطمینان کامل می‌توان نسبت به گزارش نتایج مربوط به مدل نهایی پژوهش پرداخت.

بررسی جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیر سرمایه فرهنگی در سازمان‌های ورزشی از اعتبار بالایی برخوردار هستند بدین صورت که آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷؛ شاخص Rho بالاتر از ۰/۷، پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ و میانگین واریانس بیشتر از ۰/۵ می‌باشد. بنابراین در ادامه با اطمینان کامل می‌توان نسبت به گزارش نتایج مربوط به مدل نهایی پژوهش پرداخت.

جدول ۴. مقادیر ضریب مسیر و آماره t فرضیه‌های مرتبط با مسیرهای مدل تحقیق

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	معناداری	نتیجه
ارزشمندی زندگی ←	۰/۹۵۶	۱۸۹/۴۴۰	۰/۰۰۱	تأیید
تغییرات مثبت در زندگی ←	۰/۹۳۳	۱۴۱/۶۶۷	۰/۰۰۱	تأیید
تعامل با دیگران ←	۰/۹۰۹	۸۱/۹۳۱	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه اجتماعی ←	۰/۴۸۳	۸/۷۷۹	۰/۰۰۱	تأیید
مدیریت بدن ←	۰/۵۷۳	۱۱/۰۸۹	۰/۰۰۱	تأیید
معنویت ←	۰/۹۳۰	۸۴/۰۰۰	۰/۰۰۱	تأیید
هویت یابی ←	۰/۵۴۶	۱۰/۱۷۲	۰/۰۰۱	تأیید

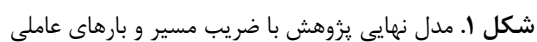
سرمایه
فرهنگی در
سازمان‌های
ورزشی

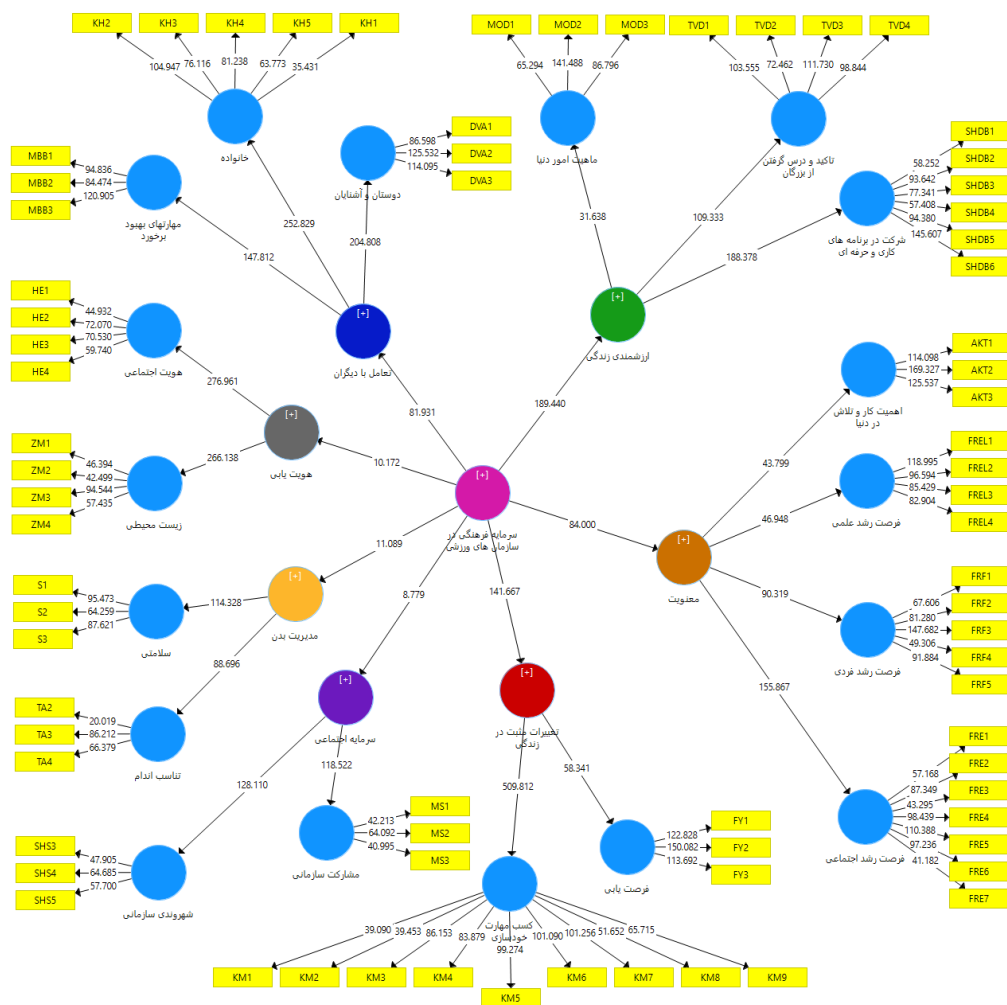
رابطه‌ها (رابطه‌های موجود در مدل) از ضریب استاندارد شده می‌توان استفاده کرد. با توجه به اطلاعات جدول ۵، مقادیر به دست آمده برای شاخص Q^2 برای مولفه‌های سرمایه اجتماعی، مدیریت بدن و هویت یابی در محدوده متوسط تا قوی و برای سایر مولفه‌ها در محدوده قوی قرار دارد. همچنین شاخص R^2 به جز دو مولفه هویت یابی و سرمایه اجتماعی که در محدوده ضعیف تا متوسط قرار دارد برای مابقی مولفه‌ها در محدوده قوی می‌باشد. مقدار SRMR نیز کمتر از ۰/۱ می‌باشد که نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل‌های آزمون شده است. در ادامه تصاویر مدل‌های آزمون شده تحقیق به همراه ضریب مسیر بدست آمده برای تمامی مسیرهای مدل در قالب شکل ۱ مشخص گردیده است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، آماره t می‌باشد. ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین متغیر در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معنی‌داری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. همچنین مقدار معناداری نیز به همان موضوع اشاره می‌کند و اگر کمتر از ۰/۰۵ باشد رابطه بین متغیرها را در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌پذیرد. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی‌توان با آن سنجید. برای فهمیدن شدت رابطه و مقایسه آن با دیگر

جدول ۵. مقادیر شاخص‌های برازش برای متغیرهای مدل تحقیق

متغیر	Q^2	R^2	SRMR
ارزشمندی زندگی	۰/۵۹۷	۰/۹۱۴	۰/۰۹۷
تغییرات مثبت در زندگی	۰/۶۱۳	۰/۸۷۱	
تعامل با دیگران	۰/۵۷۲	۰/۸۲۶	
سرمایه اجتماعی	۰/۱۲۴	۰/۲۳۳	
مدیریت بدن	۰/۱۹۲	۰/۳۲۹	
معنویت	۰/۵۳۹	۰/۸۶۵	
هویت یابی	۰/۱۹۴	۰/۲۹۸	





شکل ۲. مدل نهایی پژوهش با مقادیر معناداری (T Value)

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش مدل سازی شاخص های مؤثر بر سرمایه فرهنگی در وزارت ورزش و جوانان بود. یافته ها نشان داد ۷ عامل بر سرمایه فرهنگی در سازمان های ورزشی مؤثر است. بر اساس یافته های پژوهش یکی از مهم ترین شاخص های مؤثر بر سرمایه فرهنگی در سازمان های ورزشی، تعامل با دیگران است. Askari et al, 2018 نیز معتقدند که تعاملات اجتماعی، بیشترین تأثیر را در ایجاد تغییرات سرمایه فرهنگی دارد. تعاملات اجتماعی چیزی بیش از رفتارهای اجتماعی است که مردم از آن لذت می برند. آن ها می توانند پیاپی مد های مهم زندگی مانند سرعت بهبودی افراد و مدت زمان عمر آنها را شکل دهند (Anderson et al, 2011; Gomillion et al, 2016; Holt-Lunstad et al, 2015). تعاملات اجتماعی همچنین حس «وابستگی متقابل» را ایجاد می کنند و امکان تبادل خاطرات، منابع و ویژگی ها را فراهم می کنند، در نهایت هویت افراد را گسترش می دهد و ادغام می کند و انسجام ایجاد می کند (Aron & Aron, 1986). Shteynberg, 2015). منظور از دیگران خانواده، دوستان و آشنایان هستند و فردی که دارای سرمایه فرهنگی مناسب است مهارت های برخورد مناسب را با دیگران دارد. یکی از مهم ترین جامعه مورد نظر خانواده است. در واقع عقیده مصاحبه شونده ها این بود که ورزش باعث افزایش تعامل آن ها با اعضای خانواده شده است. افراد دارای سرمایه فرهنگی مناسب دارای حسن معاشرت هستند و صله رحم را به جای می آورند و ساعاتی از روز و هفته را با ورزش به سر می برند. این افراد بر اهمیت انرژی بخش بودن ورزش معتقد

هستند و با افراد مختلفی که در نزدیکی خود دارند به طور ویژه ای در ارتباط هستند. مهارت های بهبود برخورد حاصل از سرمایه فرهنگی نیز یکی از وجهه های مؤثر بر سرمایه فرهنگی است. لذا اشخاصی که برخورد مناسب و دوستانه ای با اطرافیان دارند و برای ارتقاء مهارت برخورد با دیگران، تمرین می کنند و در برخوردهای تند، واکنش ملایم نشان دهند نیز می توانند از سرمایه فرهنگی مناسبی برخوردار باشند. یکی دیگر از شاخص های مهم مؤثر بر سرمایه فرهنگی، ارزشمندی زندگی است. افرادی که زندگی ارزشمندی را تجربه می کنند در برنامه های کاری و حرفه ای شرکت می کنند و از بزرگان درس می گیرند. در میان موضوعات مرتبط با سیاست های عمومی، خطرات مرتبط با سلامت و ایمنی انسان با حساسیت بیشتری دنبال می شود. ارزش گذاری پولی سال های مختلف زندگی انسان یکی از مهم ترین عوامل مورد نیاز در ارزیابی اقتصادی سیاست ها و مداخلات سلامت است. پذیرش این دیدگاه غالب که ارزش زندگی انسان ها را نمی توان با پول محاسبه کرد، تحلیل دقیق سیاست های مؤثر بر زندگی افراد را غیرممکن می کند. این ارزش زندگی انسان توسط محققان در زمینه های مختلف از جمله بیمه عمر، آموزش، حقوق و سلامت استفاده شده است (Viscusi, 2017). در واقع ورزش باعث ارتقاء برنامه های کاری و حرفه ای، افزایش تلاش و کوشش، افزایش توانایی تحلیل کاری، افزایش پشتکار شغلی می شود. همچنین افرادی که ارزشمندی زندگی را درک می کنند برای ارتقاء توانمندی کاری در کارگاه آموزشی شرکت می کنند. همچنین افرادی که دارای سرمایه فرهنگی هستند و به ارزشمندی زندگی اعتقاد دارند بر درس گرفتن از بزرگان تاکید دارند. در واقع

این افراد برای بهبود نگاه به زندگی با بزرگان مشورت می‌کنند. یکی دیگر از عوامل مؤثر، ماهیت امور دنیا است. به این شکل که ورزش برای درک زیبایی دنیا مهم است و باعث ارتقاء حس ارزشمندی در زندگی می‌شود. بر اساس موارد ذکر شده افراد باید از میزان مناسبی اعتماد به نفس برای داشتن ارزشمندی در سازمان برخوردار باشند. در این راستا می‌توان با قدرانی از کارکنان و تشویق و ترغیب آن‌ها به مشارکت در برنامه‌های سازمانی، ارزشمندی آن‌ها را گوشزد کرد.

معنویت، یکی دیگر از شاخص‌های مهم و مؤثر بر سرمایه فرهنگی است. در واقع معنویت باعث ایجاد فرصت رشد اجتماعی می‌شود. همین امر باعث می‌شود که ورزش بتواند معنویت را ارتقا دهد، رشد اجتماعی را ایجاد نماید، محیط مناسبی برای تبادل نظر فراهم آورد و باعث آشنایی با نحوه پیگیری مطالبات شخصی شود. همچنین معنویت می‌تواند زمینه و فرصت مناسبی برای رشد فردی باشد. معنویت با استفاده از ورزش فرصت مناسبی برای رشد ویژگی‌های فردی است و می‌تواند تمرین مناسبی برای پذیرفتن شغل، تمرینی برای پذیرش سختی‌ها و فرصتی برای رشد مهارت‌های ذهنی است. همچنین معنویت به عنوان عاملی مؤثر بر سرمایه فرهنگی باعث ایجاد فرصت رشد علمی می‌شود. به این شکل که ورزش کردن باعث ایجاد زمینه رشد علمی، توجه بیشتر به امور تحصیلی و مشارکت در زندگی می‌شود. اهمیت کار و تلاش در دنیا، یکی دیگر از شاخص‌های معنوی مؤثر بر سرمایه فرهنگی است. افرادی که به کار و تلاش در دنیا معتقد هستند، کار و تلاش را در دنیا امری ضروری می‌دانند و ورزش را پلی برای اهمیت دادن کار و تلاش برای درک بیشتر زندگی

می‌دانند. معنویت نوعی آگاهی درونی است که از درون هر فرد بر می‌خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه ریزی شده است. لذا در راستای بهبود معنویت کارکنان از طریق ورزش پیشنهاد می‌شود آن‌ها به تفکر در اعماق وجودی خودشان و پی بردن به ویژگی‌های فردی شان ترغیب کرد. بر اساس یافته‌های تحقیق، تغییرات مثبت در زندگی، شاخص مؤثری بر سرمایه فرهنگی است. بنابراین ورزش می‌تواند سبب ایجاد فرصت‌های مختلف در زندگی شود. فرصت‌هایی مانند شغل بهتر و پیشرفت تحصیلی از این موارد هستند. علاوه بر موارد ذکر شده، کسب مهارت خودسازی یکی دیگر از عوامل مؤثر بر سرمایه فرهنگی است. بر این اساس، ورزش باعث ارتقاء مهارت‌های خودسازی، ایجاد نظم و آراستگی، حس مسئولیت پذیری، حس مفید بودن، حس مشارکت، افزایش اعتماد به نفس، شناخت بهتر توانایی‌ها، ایجاد ظرفیت‌های کاری، بهبود قدرت تصمیم‌گیری، بهبود قدرت انتخاب و ایجاد تغییرات مثبت در زندگی و کار می‌شود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود افراد را با ویژگی‌های تغییرات مثبت در سازمان آشنا کنیم. این امر می‌تواند دیدگاه مناسبی به کارکنان دهد و آن‌ها را برای برای داشتن سرمایه فرهنگی سازمان آماده کرد.

یافته‌های پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی می‌تواند بر سرمایه فرهنگی مؤثر باشد. از منظر جامعه شناختی، ورزش در بعد فرهنگی از طبقه اجتماعی نشأت می‌گیرد. و افراد بر اساس سطح زندگی و فرهنگی خود ورزش مورد علاقه خود را انتخاب می‌کنند (Moeini and Sanatkah, 2013). یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، شهروندی سازمانی است. Alqatawenah, 2018 به اهمیت رفتار شهروندی

می‌باشد. سرمایه اجتماعی را می‌توان تأثیر اقتصادی مؤلفه‌های فرهنگی یک سیستم اجتماعی دانست که در آن مؤلفه‌هایی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، پاسخگویی و مواردی از این دست باعث هزینه‌های مدیریتی مانند نظارت و کنترل رسمی، مشاوره‌های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم دیوان سالاری و سایر موارد کاهش می‌یابد و می‌توان از زمان و سرمایه برای انجام فعالیت‌های سودمند استفاده کرد (Frits, 2009). بر اساس مطالب ذکر شده پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی برای اعتمادسازی کارکنان به مدیران سازمان اراده شوند که مبتنی بر مشارکت و همفکری و همسویی اهداف شخصی با اهداف سازمانی باشد. همچنین کارکنان نیاز به درک احترام از همکاران و مدیران خود هستند و این امر باید توسط سازمان تشویق گردد.

بر اساس یافته‌ها، از دیگر شاخص‌های مؤثر بر سرمایه فرهنگی مدیریت بدن است. Sedghi et al, 2016 نیز معتقدند که سرمایه فرهنگی نقش متوسطی را در تبیین واریانس مدیریت بدن ایفا می‌کند. این شاخص به مواردی نظیر تناسب اندام و سلامتی اشاره دارد. در واقع کسی که مدیریت بدن را در سر لوحه زندگی خود قرار می‌دهد علاوه بر ویژگی‌های ظاهری بدنی خود مانند تغذیه مناسب، کنترل وزن، تناسب اندام به شاخص‌های سلامت محور مانند تلاش در جهت پیشگیری از بیماری، اجتناب از مصرف خودسرانه داروها و مراقبت‌های بهداشتی و آرایشی اهمیت می‌دهد. لذا پیشنهاد می‌شود در راستای تقویت و بهبود سلامتی کارکنان از طریق تناسب اندام و توجه به سلامتی و دوری از بیماری‌ها برنامه‌های فوق برنامه ورزشی طراحی و کارکنان را به حضور در این برنامه‌ها تشویق کرد.

سازمانی برای افراد از طریق ارائه خلاقیت و نوآوری، توسعه ایده‌ها و پیشنهادات ارائه شده توسط افراد، افزایش انگیزه برای موفقیت و بهبود عملکرد و احساس مسئولیت در قبال سازمان و ایجاد فرصت برای افراد اشاره کرد. شهروندی سازمانی یعنی اینکه در سازمان اعتقاد به توانمند بودن همکاران، اطمینان از توانایی‌های مدیر، اعتقاد به اهداف سازمانی و احترام به همکاران و ارباب الرجوع وجود داشته باشد. بعد دیگر سرمایه اجتماعی، مشارکت سازمانی است. ابعاد مشارکت سازمانی می‌تواند در ترکیبات مختلف بکار گرفته شود. در عمل، این پیچیدگی بالقوه با این احتمال کاهش می‌یابد که برخی از ابعاد مشارکت معمولاً با یکدیگر مرتبط باشند. به عنوان مثال، دامنه بالقوه موضوعاتی که در مورد آنها مشارکت وجود دارد احتمالاً با سطح سازمانی درگیر افزایش می‌یابد. شکل مشارکت نیز احتمالاً با سطح سازمانی متفاوت است. در سازمان‌های بالاتر از اندازه معین، مشارکت در تصمیم‌گیری «بالا» مربوط به کل سازمان، لزوماً شامل نمایندگانی است که توسط اعضا در سطوح پایین‌تر انتخاب می‌شوند؛ یعنی شکل آن ماهیت غیرمستقیم خواهد داشت. ثالثاً، درجه بالاتری از کنترل احتمالاً منجر به ورود طیف وسیع‌تری از مسائل می‌شود. به عبارت دیگر، هر چه کارکنان یا نمایندگان آنها بتوانند بر دستور کار تصمیم‌گیری تأثیر بگذارند، احتمال بحث در مورد موضوعات کم اهمیت (هرچه دامنه وسیع‌تری باشد) وجود دارد (John, 2021). منظور از مشارکت سازمانی، احساس مسئولیت نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، تبادل نظر با مراجعین در سازمان و مشارکت در کارهای گروهی است. سرمایه اجتماعی ابعاد و مؤلفه‌های بسیاری دارد که از مهم‌ترین مؤلفه‌های آن، اعتماد و احترام متقابل

هویت‌یابی شاخص دیگری است که بر سرمایه فرهنگی در سازمان‌های ورزشی مؤثر است. هویت اجتماعی با توسعه و تجویز هنجارهای مشترک مرتبط است. هنجارهای گروهی به عنوان «نظم‌های مشترک در نگرش‌ها و رفتارهایی که یک گروه اجتماعی مشخص می‌شود. در این بخش می‌توان به مؤلفه هویت اجتماعی اشاره کرد که شامل مواردی نظیر مقبولیت اجتماعی در سازمان، ارتباطات مؤثر در اجتماع، تلاش در جهت کسب شأن و منزلت سازمانی، همراهی با ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی و اجتماعی است. علاوه بر این موارد باید به مؤلفه زیست محیطی اشاره کرد. در این بخش باید به دغدغه‌های زیست محیطی، هزینه برای حفظ طبیعت، نگهداری محیط زیست، مسئولیت‌پذیری در قبال محافظت از محیط زیست اشاره کرد. مسئولیت زیست محیطی حالتی است که در آن شخص تمایل خود را برای انجام اقدامی برای اصلاح مشکلات زیست محیطی ابراز می‌کند، نه به عنوان یک مصرف کننده منفرد با منافع اقتصادی خود، بلکه از طریق مفهوم مصرف کننده شهروندی از رفاه اجتماعی - محیطی است (Stone, 2013). در واقع، رفتاری است که در آن یک انسان مسئول رفتار روزانه خود است تا بتوان محیط خود را حفظ کرد

(Choderi et al, 2017). بهبود رفتار زیست محیطی را می‌توان به روش‌های مختلفی انجام داد. در آموزش، می‌توان با ارائه نوآوری در زمینه رسانه‌های یادگیری، راهبردهای یادگیری، کاربرگ‌ها و مواد آموزشی، این کار را انجام داد. همه این موارد را می‌توان با مواد مختلفی اصلاح کرد که در نهایت هدف آن بهبود مسئولیت‌های زیست محیطی است (Ekantinti, 2018). در این راستا پیشنهاد می‌شود سازمان‌های ورزشی از محیط زیست به شکل مفیدی محافظت کنند تا بتوانند علاوه بر جنبه‌های سلامت برای جامعه، جایگاه ویژه‌ای در میان دیگر سازمان‌ها کسب کنند و بتوانند از لحاظ مسئولیت‌های اجتماعی نیز با موفقیت‌های بیشتر روبرو باشند. انتشار اطلاعات در مورد محیط زیست و آگاهی دیگران از عواملی که به محیط زیست آسیب می‌رساند می‌تواند سبب گردد که دیگران نیز در مورد رفتارهای ناشایست خود با محیط زیست تجدید نظر کنند و سعی در کنترل آن‌ها داشته باشند. همچنین سازمان‌های ورزشی باید در زمینه فعالیت‌های زیست‌محیطی، دارای ابتکار باشند و از ایده‌های مرتبط با سلامت محیط زیست و محصولات سبز استقبال کنند و آن‌ها را مورد حمایت قرار دهند.

References

- Adailson, S.S., Mário, T.R.N., & Ernst, V. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352-1370.
- Alqatawenah, A.S. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Business: Theory and Practice*, 19, 17. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.03>
- Anderson, N. B., Belar, C. D., Breckler, S. J., Nordal, K. C., Ballard, D., Bufka, L. F., & Bourdeau, T. L. (2011). Stress in America: Our health at risk. *American Psychological Association*. www.stressinamerica.org
- Aron, A., & Aron, E.N. (1986). Love and the expansion of self: Understanding attraction and satisfaction. *Hemisphere Publishing; Harper & Row Publishers*.
- Askari, P., Farahani, F., & Salehi Amiri, S. (2017). Designing the model of cultural capital development in the Iranian family. *Iran Social Development Studies*, 10, 2 (38), 27-40.
- Choudri, B. S., Baawain, M., Al-Zeidi, K., Al-Nofli, H., Al-Busaidi, R., & Al-Fazari, K. (2017). Citizen perception on environmental responsibility of the corporate sector in rural areas. *Environment, Development and Sustainability*, 19(6), 2565–2576. doi: <https://doi.org/10.1007/s10668-016-9855-y>
- Coleman, J.S. (2010). Social capital and the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- De Graaf, Nan Dirk, Paul M. De Graaf, and Gerbert Kraaykamp. (2000). Parental cultural capital and educational attainment in the Netherlands: A refinement of the cultural capital perspective. *Sociology of Education*, 73: 92–111.
- Ebhota, W.S. (2019). Power accessibility, fossil fuel and the exploitation of small hydropower technology in sub-saharan Africa. *International Journal of Sustainable Energy Planning and Management*, 19, 13–28. <https://doi.org/10.5278/ijsepm.2019.19.3>
- Frits, K.P & Leana, C. (2009). The effects of teacher human and social capital on student performance. *Academy of Management Journal*, 52(6): 1101-1124.
- Gomillion, S., Gabriel, S., Kawakami, K., & Young, A. F. (2016). Let's stay home and watch TV: The benefits of

- shared media use for close relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 34(6), 855–874. <https://doi.org/10.1177/0265407516660388>
- Hadami, A., Bahlakeh, T., Askari, A., Fallah, Z. (2021). The Impact of Teachers' Cultural Capital on Participation of Adolescents' Students in Physical Activity and Sport. *International Journal of Pediatrics*, 9(8), 14117-14124. doi: 10.22038/ijp.2020.52883.4185
 - Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: A meta-analytic review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227–237. <https://doi.org/10.1177/1745691614568352>
 - Vollmer, J., Lohmann, J., & Giess-Stüber, P. (2019). Relevance of parental cultural capital for adolescents' physical exercise and sport activity. *European Journal for Sport and Society*, 16(4).
 - Child, J. (2021). Organizational participation in post-covid society – its contributions and enabling conditions. *International Review of Applied Economics*, 35:2, 117-146, DOI: 10.1080/02692171.2020.1774976
 - Jurkowski, J., Mosquera, M. & Ramos, B. (2010). Selected cultural factors associated with physical activity among Latino women. *Women's Health Issues*, 20(3), 219-226.
 - Karakaya, Y.E., Bingölbali, A., & Şahin, A. (2022). Cultural capital competencies of teachers in sports education: A mixed-method study. *Biomedical Human Kinetics*, 14, 191–203
 - Krizaj, J., & Doupona, M. (2021). Acquiring embodied and institutionalized cultural capital: Career development and success among Slovenian football players. *Kinesiology*, 53(2): 226-235.
 - Lareau, A. (2015). Cultural knowledge and social inequality. *American Sociological Review*, 80(1), 1-27.
 - Lareau, A., & Weininger, E.B. (2003). Cultural capital in educational research: A critical assessment. *Theory and Society*, 32(5-6), 567-606.
 - Lee, K.S. & Chen, W. (2017). A Long Shadow: Cultural Capital, Techno-Capital and Networking Skills of College Students. *Computers in Human Behavior*, 70, 67-73.
 - Mads, M.J. (2011). Does Cultural Capital Really Affect Academic Achievement? New Evidence from Combined Sibling and Panel Data. *Sociology of Education*, 84(4), 281–298.
 - Moghadam, Zh.K., Khalili, E.R., & Tanhaei, H.A. (2022). Network Connection of Lifestyle

- with the Concepts of Cultural Capital, Social Participation. *International Journal of Social Sciences (IJSS)*, 12(1), 84-71.
- Moienoldini, J., & Sanatkhah, A. R. (2013). Socio-cultural factors influencing citizens to the sport (case study: Kerman). *Urban Studies*, 3, 178-149.
 - Ren, H., & Liu, W. (2022). The Effect and Mechanism of Cultural Capital on Chinese Residents' Participation in Physical Activities. *Front Psychol*, 7-1.
 - Robyn, S., Ramón, S., & Brent, Mc. (2019). Migrant Integration and Cultural Capital in the Context of Sport and Physical Activity: a Systematic Review. *Journal of International Migration and Integration*, 20, 851-868.
 - Shteynberg, G. (2015). Shared attention. Perspectives on Psychological Science. 10(5), 579-590. <https://doi.org/10.1177/1745691615589104>
 - Stone, G., Barnes, J.H., & Montgomery, C. (1995). ECOSCALE: a scale for the measurement of environmentally responsible consumers. *Psychology & Marketing*, 12(7), 595-612.
 - Sullivan, A. (2001). Cultural Capital and Educational Attainment. *Sociology*, 35:893-912.
 - Thompson, J., Allen, P., Cunningham-Sabo, L., Yazzie, D., Curtis, M., & Davis, S. (2002). Environmental, policy, and cultural factors related to physical activity in sedentary American Indian women. *Women & Health*, 36(2), 57-72.
 - Tubadji, A., Gheasi, M., Crociata, A., & Odoardi, I. (2021). Cultural capital and income inequality across Italian regions. *Regional Studies*, 1-17.
 - Viscusi, W.K., & Masterman, C.J. (2017). Income elasticities and global values of a statistical life. *J Benefit Cost Anal*, 8(2): 226-50.
 - Wilbur, J., Chandler, P., Dancy, B., Choi, J. & Plonczynski, D. (2002). Environmental, policy, and cultural factors related to physical activity in urban, African American women. *Women & Health*, 36(2), 17-28.
 - Winkle-Wagner, R. (2010). Foundations of Educational Inequality: Cultural Capital and Social Reproduction. *ASHE Higher Education Report*, 36(1): 1-21.
 - Young, D. H.X., Harris, J., & Mabry, I. (2002). Environmental, policy, and cultural factors related to physical activity in well-educated urban African American women. *Women & Health*, 36(2), 29-41.