

Original Research

The Role of Cultural Capital in Work Engagement Mediated by Social Responsibility in Teachers: A Structural Analysis

Omid Safari 

Department of Physical Education, NoM.C., Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. (corresponding author)
omidsafari11@yahoo.com

Gholamreza Safari 

Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Education Bureau, Nourabad Mamasani, Iran.
safari.gholamreza@yahoo.com

Abstract

The main objective of this study was to investigate the role of cultural capital in work engagement mediated by social responsibility among high school teachers in Noorabad Mamasani city. The present research method was descriptive and correlational. The statistical population of this study was 613 high school teachers in Noorabad Mamasani city in the academic year 2023-2024. Morgan table was used to determine the sample size and 254 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was stratified random. To collect information, Carroll's Employee Responsibility Questionnaire (1991), Schoeffly and Salanova's Job Engagement Questionnaire (2001) and Bourdieu's Cultural Capital Questionnaire (1977) were used. Correlation, regression and structural equation methods based on SPSS27 and PLS3 software were used to analyze the data. The results showed that cultural capital has a positive and significant role in work engagement mediated by social responsibility in teachers. There is a positive and significant relationship between cultural capital and its components and teachers' work enthusiasm and social responsibility. There is a positive and significant relationship between social responsibility and its components and teachers' work enthusiasm. Cultural capital has the ability to predict teachers' work enthusiasm. Cultural capital also has the ability to predict teachers' social responsibility. Finally, it was found that social responsibility has the ability to predict teachers' work enthusiasm.

Keywords

Cultural capital
work enthusiasm
social responsibility

Article History

Received:
3 January, 2026
Revised:
19 February, 2026
Accepted:
24 February, 2026

Cite this article as (APA): Safari, O., & Safari, G. (2025) The role of cultural capital in work engagement mediated by social responsibility in teachers: A structural analysis. *Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 2(4), 103-114.
<https://10.22034/jitle.2026.570390.1057>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction: Teachers are the foundation of the education system and play a key role in shaping the future of students and social development. Their responsibility is not limited to the transfer of knowledge, but they have a profound impact on the individual and social development of future generations by motivating, inspiring, and developing various skills in students. One of the important characteristics of teachers that can contribute to their professional success and impact on the educational environment is their passion for their work. Teachers who are satisfied with their work and teach with motivation and interest are able to create a more dynamic educational environment and establish better interaction with students. This passion gradually transfers to student learning and improves the quality of education in schools. The country's education system faces several challenges in the field of teacher motivation and job satisfaction, which can have a direct impact on the quality of education and learning for students. One of the important issues is the decrease in teachers' motivation and professional commitment, especially in less privileged areas such as Noorabad Mamasani County, which can be caused by factors such as cultural, social, and economic constraints. In the meantime, teachers' cultural capital, which includes their knowledge, skills, and attitudes toward the teaching profession, can play a key role in increasing job satisfaction. On the other hand, teachers' social responsibility can also be an effective factor in increasing their commitment and motivation in the classroom. However, limited research has examined the impact of these factors on each other so far, and it is not clear how cultural capital and social responsibility can affect their job satisfaction when teachers face problems such as lack of educational facilities, work pressures, and lack of necessary support. Therefore, this research seeks to answer the question according to the following research model: "Does cultural capital play a significant role in work enthusiasm through the mediation of social responsibility among high school teachers in Mamasani County?"

Method: The present research method was descriptive and correlational. The statistical population of this study was 613 high school teachers in Mamsani city in the academic year 1403-1404. Morgan table was used to determine the sample size and 254 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was stratified random. To collect information, Carroll's Employee Responsibility Questionnaire (1991), Schoeffly and Salanova's Job Engagement Questionnaire (2001) and Bourdieu's Cultural Capital Questionnaire (1977) were used. Correlation, regression and structural equation methods based on SPSS27 and PLS3 software were used to analyze the data

Findings: The results showed that cultural capital has a positive and significant role in work engagement mediated by social responsibility in teachers. Therefore, it is appropriate to pay more attention to the variables of cultural capital and social responsibility in order to increase enthusiasm for work in the target community.

Discussion and Conclusion: The results also showed that the cultural capital variable has a significant relationship with the work enthusiasm of secondary school teachers in Mamasani city, indirectly and through the mediating variable of social responsibility, with a coefficient of 0.588 and a t-statistic of (7.133) and a significance level of 0.001. According to the results of this study, it is suggested that educational administrators and planners design cultural capital development programs in schools, such as communication skills training workshops, courses on cultural and social values, and participatory activities, to provide a platform for promoting teachers' social responsibility, thereby strengthening their enthusiasm for work.


Funding: The authors did not receive any funding.

Conflict of interest: The authors declare that there is no conflict of interest in this article.


Acknowledgement: The authors thank the participants for their time and assistance.

مقاله پژوهشی

نقش سرمایه فرهنگی در اشتیاق کاری با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان: یک تحلیل ساختاری

امید صفری 

گروه تربیت‌بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول) omid.safari11@iau.ac.ir

غلامرضا صفری 

گروه تربیت‌بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران safari.gholamreza@yahoo.com

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش سرمایه فرهنگی در اشتیاق کاری با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش معلمان متوسطه دوم شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۱۳ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و ۲۵۴ نفر بعنوان حجم نمونه آماری در نظر گرفته شد. شیوه نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کارکنان کارول (۱۹۹۱)، پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و سالانوا (۲۰۰۱) و پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو (۱۹۷۷) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری بر پایه نرم افزارهای SPSS27 و PLS3 استفاده شد. نتایج نشان داد که سرمایه فرهنگی در اشتیاق کاری با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان نقش مثبت و معناداری دارد. بنابراین شایسته است که به منظور اشتیاق کاری بیشتر در جامعه هدف توجه بیشتری به متغیرهای سرمایه فرهنگی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شود.

واژگان کلیدی

سرمایه فرهنگی
اشتیاق کاری
مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

تاریخچه مقاله

دریافت:
۱۳ دی ۱۴۰۴
بازنگری:
۳۰ بهمن ۱۴۰۴
پذیرش:
۵ اسفند ۱۴۰۴

استناد به این مقاله (APA): صفری، امید، صفری، غلامرضا. (۱۴۰۴). نقش سرمایه فرهنگی در اشتیاق کاری با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین معلمان: یک تحلیل ساختاری. نوآوری آموزشی، یادگیری و ارزشیابی، ۲(۴) ۱۱۴-۱۰۳. <https://10.22034/jitle.2026.570390.1057>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

مقدمه

معلمان از ارکان اساسی نظام آموزشی هستند و نقشی کلیدی در شکل‌گیری آینده دانش‌آموزان و توسعه اجتماعی دارند. مسئولیت این قشر تنها به انتقال دانش محدود نمی‌شود، بلکه آن‌ها با ایجاد انگیزه، الهام‌بخشی و پرورش مهارت‌های مختلف در دانش‌آموزان، تأثیر عمیقی بر رشد فردی و اجتماعی نسل‌های آینده می‌گذارند. یکی از ویژگی‌های مهم معلمان که می‌تواند در موفقیت حرفه‌ای و تأثیرگذاری آن‌ها بر محیط آموزشی نقش داشته باشد، اشتیاق شغلی است. معلمانی که از کار خود رضایت دارند و با انگیزه و علاقه به تدریس می‌پردازند، قادرند فضای آموزشی پویاتری ایجاد کرده و تعامل بهتری با دانش‌آموزان برقرار کنند. این اشتیاق به تدریج به یادگیری دانش‌آموزان نیز منتقل شده و باعث ارتقای کیفیت آموزشی در مدارس می‌شود (Fathi Chegni et al., 2024).

اشتیاق شغلی یکی از عناصر اساسی در موفقیت و رضایت شغلی معلمان است و به میزان تعهد، انرژی و انگیزه‌ای که فرد نسبت به حرفه خود احساس می‌کند، اشاره دارد. معلمانی که از سطح بالایی از اشتیاق شغلی برخوردارند، با انرژی بیشتری در کلاس حضور می‌یابند، روش‌های تدریس خلاقانه‌تری را به کار می‌گیرند و ارتباط مؤثرتری با دانش‌آموزان و همکاران خود برقرار می‌کنند (Birkeland et al., 2018). این اشتیاق همچنین موجب می‌شود معلمان چالش‌های حرفه‌ای خود را به فرصت‌هایی برای رشد و یادگیری تبدیل کنند. عواملی مانند شرایط محیط کاری، حمایت‌های سازمانی، فرصت‌های پیشرفت شغلی و ویژگی‌های فردی می‌توانند در میزان اشتیاق معلمان به کارشان تأثیرگذار باشند. در نتیجه، شناخت عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و بررسی راهکارهایی برای تقویت آن، می‌تواند به بهبود عملکرد معلمان و ارتقای کیفیت نظام آموزشی کمک کند (Moradi & Mohammadi, 2023).

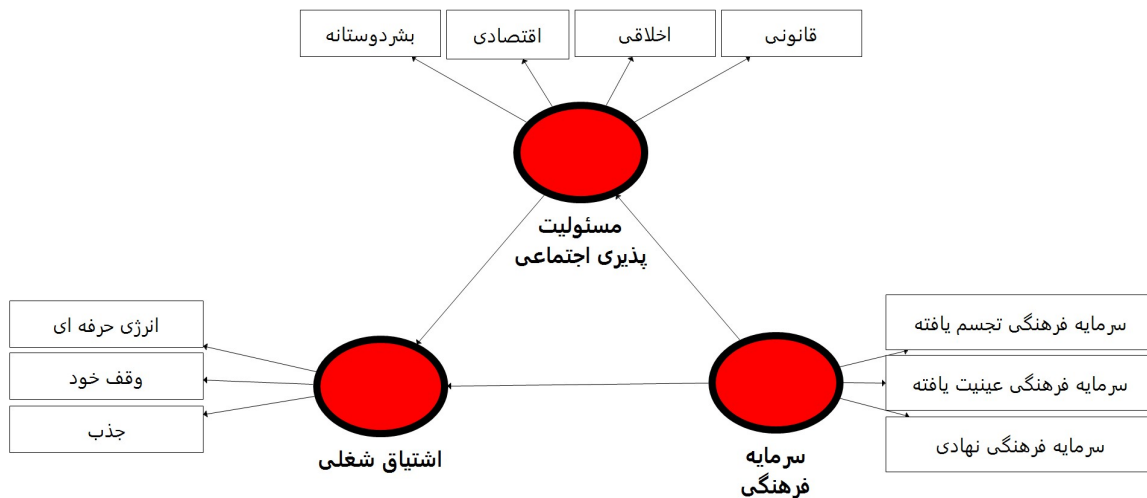
یکی از عواملی که ممکن است با اشتیاق شغلی معلمان در ارتباط باشد، سرمایه فرهنگی است. سرمایه فرهنگی به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، تجربیات و نگرش‌هایی اطلاق می‌شود که فرد از طریق آموزش، تعاملات اجتماعی و تجربیات شخصی کسب می‌کند. معلمانی که دارای سرمایه فرهنگی غنی‌تری هستند، احتمالاً دیدگاه گسترده‌تری نسبت به آموزش و یادگیری دارند و می‌توانند با بهره‌گیری از دانش و تجربیات متنوع، روش‌های نوآورانه‌ای را در تدریس به کار گیرند. این امر نه تنها بر کیفیت آموزش تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند انگیزه و اشتیاق شغلی معلمان را نیز تحت تأثیر قرار دهد. از این رو، بررسی ارتباط بین سرمایه فرهنگی و اشتیاق شغلی می‌تواند به شناخت بهتر عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان کمک کند (Azizinejad & Javadipour, 2018).

اهمیت سرمایه فرهنگی در نظام آموزشی غیرقابل‌انکار است، چراکه این سرمایه نه تنها بر شیوه‌های تدریس و تعاملات معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه به آن‌ها کمک می‌کند تا نگرش‌های بازتر و خلاقانه‌تری نسبت به فرایند یاددهی و یادگیری داشته باشند. سرمایه فرهنگی می‌تواند به معلمان درک عمیق‌تری از نیازهای دانش‌آموزان و روش‌های بهینه تدریس ارائه دهد و در نتیجه، موجب بهبود کیفیت آموزش شود (Hajilo et al., 2024). همچنین، معلمانی که از سرمایه فرهنگی بالاتری برخوردارند، احتمالاً بهتر می‌توانند با چالش‌های آموزشی مواجه شوند و رویکردهای انعطاف‌پذیرتری را در تدریس خود به کار گیرند (Santos et al., 2018).

از این رو، توسعه سرمایه فرهنگی در بین معلمان می‌تواند به بهبود نظام آموزشی و افزایش بهره‌وری در مدارس منجر شود (Jæger & Møllegaard, 2017). مسئولیت‌پذیری اجتماعی¹ نیز ممکن است بر رابطه میان این دو متغیر تأثیر بگذارد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی به تعهد فرد نسبت به انجام وظایف حرفه‌ای خود در راستای بهبود وضعیت جامعه و محیط اطراف اشاره دارد در حوزه آموزش، معلمانی که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتری دارند، ممکن است رویکردهای تدریس خود را با دقت بیشتری تنظیم کنند و نقش خود را فراتر از انتقال دانش در نظر بگیرند. چنین معلمانی تلاش می‌کنند تا تأثیر مثبتی بر جامعه داشته باشند و دانش‌آموزانی را تربیت کنند که مسئولیت‌پذیر و آگاه نسبت به نیازهای جامعه باشند؛ بنابراین، بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر ارتباط بین سرمایه فرهنگی و اشتیاق شغلی می‌تواند به درک عمیق‌تری از عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان منجر شود (Lee et al., 2022). مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند تأثیرات گسترده‌ای بر نگرش و رفتار معلمان داشته

¹ Social responsibility

باشد. معلمانی که خود را در قبال دانش‌آموزان، همکاران و جامعه مسئول می‌دانند، معمولاً تعهد بیشتری به کار خود نشان داده و تلاش بیشتری برای ارتقای کیفیت آموزش انجام می‌دهند (Manzano-Sánchez et al., 2020). این معلمان معمولاً انگیزه بیشتری برای مشارکت در فعالیتهای آموزشی، ایجاد محیط یادگیری بهتر و ارائه بازخوردهای سازنده دارند. علاوه بر این، مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند موجب افزایش حس رضایت شغلی و تعامل مثبت معلمان با محیط آموزشی شود. از این رو، شناخت نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در عملکرد معلمان و ارتباط آن با سایر عوامل تأثیرگذار، می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در بهبود کیفیت آموزش کمک کند (Azizi, 2021). نظام آموزشی کشور با چالش‌های متعددی در زمینه انگیزش و اشتیاق شغلی معلمان مواجه است که می‌تواند تأثیر مستقیمی بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان داشته باشد. یکی از مسائل مهم، کاهش انگیزه و تعهد حرفه‌ای معلمان به‌ویژه در مناطق کمتر برخوردار مانند شهرستان نورآباد ممسنی است، که می‌تواند ناشی از عواملی همچون محدودیتهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی باشد. در این میان، سرمایه فرهنگی معلمان که شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های آنان نسبت به حرفه تدریس است، می‌تواند نقشی کلیدی در افزایش اشتیاق شغلی ایفا کند. از سوی دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان نیز می‌تواند عاملی مؤثر در افزایش تعهد و انگیزه آن‌ها در کلاس درس باشد. با این حال، تاکنون پژوهش‌های محدودی به بررسی تأثیر این عوامل بر یکدیگر پرداخته‌اند و مشخص نیست که در شرایطی که معلمان با مشکلاتی مانند کمبود امکانات آموزشی، فشارهای کاری و نبود حمایت‌های لازم مواجه هستند، چگونه سرمایه فرهنگی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌توانند بر اشتیاق کاری آن‌ها اثرگذار باشند. بنابراین، این پژوهش درصدد است تا مطابق مدل پژوهش زیر به این سوال پاسخ دهد که «آیا سرمایه فرهنگی در اشتیاق کاری با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نقش معناداری دارد یا خیر؟»



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرا، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان متوسطه دوم شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۱۳ نفر بود که از این تعداد ۲۵۴ نفر به عنوان نمونه و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (زن و مرد) تصادفی همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران و کارکنان، توسط کارول (Karol, 1991) است. این پرسش‌نامه در کنار پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و سالانوا (Shofli & Saltova, 2001) و سرمایه فرهنگی بوردیو (Bordyo, 1997) استفاده شد. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص حوزه مدیریت در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرنباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج جمعیت‌شناختی پژوهش نشان داد که ۵۴ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۶ درصد زن، سطح تحصیلات ۵۹ درصد کارشناسی، ۴۰ درصد کارشناسی‌ارشد و ۱ درصد دکتری بودند. بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر سرمایه فرهنگی و تمام مؤلفه‌های آن با اشتیاق کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن میزان اشتیاق کاری افزایش می‌یابد.

جدول ۱. همبستگی بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق کاری

اشتیاق کاری		متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۴۱۳	سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته
۰/۰۰۱	۰/۳۸۸	سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته
۰/۰۰۱	۰/۳۷۰	سرمایه فرهنگی نهادی
۰/۰۰۱	۰/۴۰۱	سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر سرمایه فرهنگی و تمام مؤلفه‌های آن با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۲. همبستگی بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی		متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۳	۰/۵۱۲	سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته
۰/۰۰۱	۰/۶۰۹	سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته
۰/۰۰۱	۰/۵۴۵	سرمایه فرهنگی نهادی
۰/۰۰۱	۰/۶۱۷	سرمایه فرهنگی

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی، میزان اشتیاق کاری افزایش می‌یابد.

جدول ۳. همبستگی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق کاری

اشتیاق کاری		متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۲۹۱	بعد قانونی
۰/۰۰۱	۰/۲۵۶	بعد اخلاقی
۰/۰۰۱	۰/۲۸۴	بعد اقتصادی
۰/۰۰۱	۰/۲۲۶	بعد بشردوستانه
۰/۰۰۱	۰/۲۶۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی

بر اساس نتایج جدول (۴)، تمامی مقادیر که میانگین واریانس استخراج شده را بیان می‌کند برای سازه‌های این پژوهش از حداقل مقدار قابل قبول ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرای در حد قابل قبول است.

جدول ۴. میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده

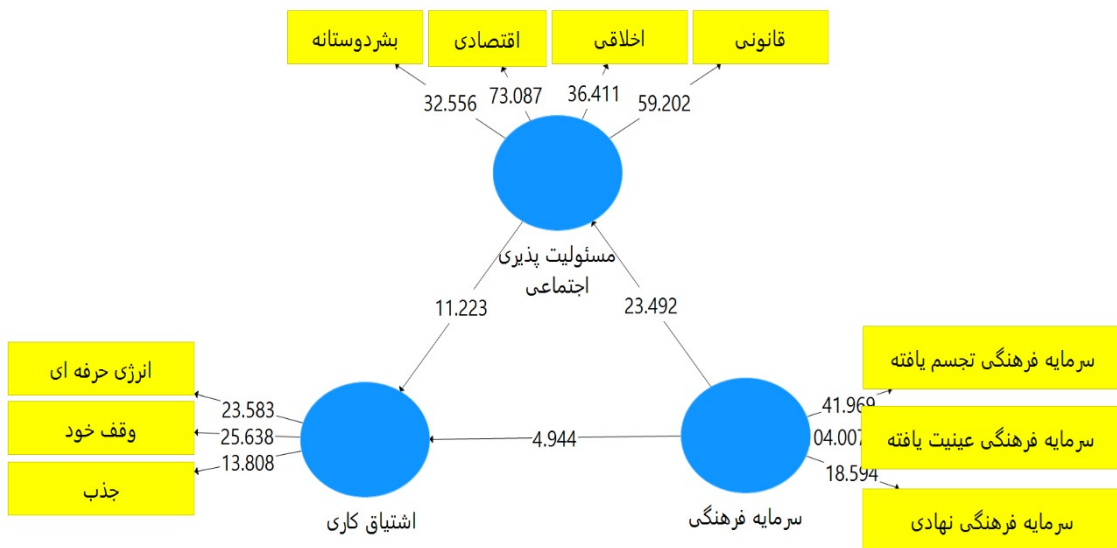
ردیف	متغیر	میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE)
۱	سرمایه فرهنگی	۰/۶۶۱
۲	اشتیاق کاری	۰/۶۶۲
۳	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۵۸۹

بر اساس نتایج جدول (۵)، جذر هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها می‌باشد.

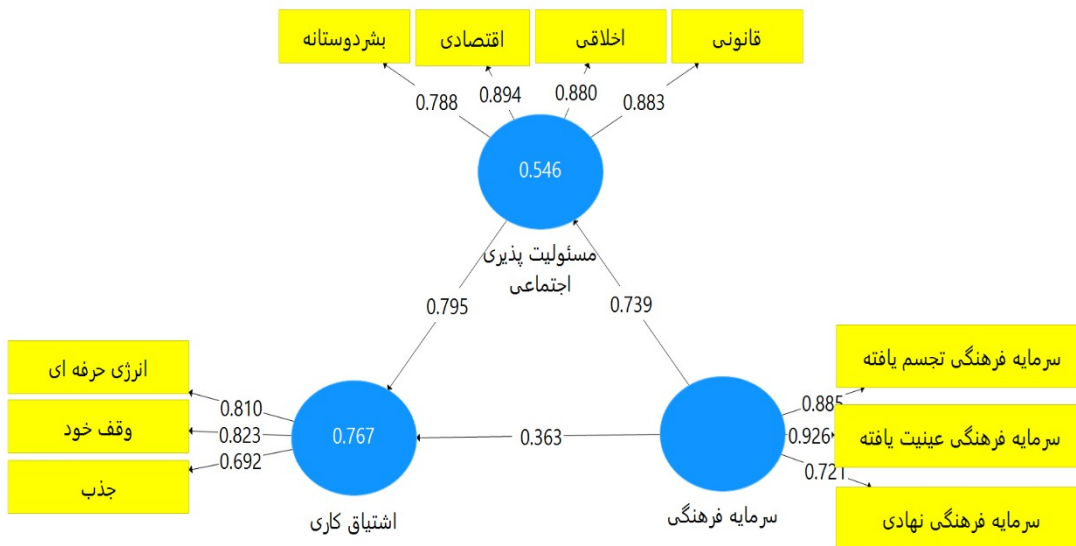
جدول ۵. جدول فورنل - لاکر برای بررسی روایی واگرا

سرمایه فرهنگی	اشتیاق کاری	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۸۱۳		
۰/۵۲۸	۰/۸۱۴	
۰/۶۷۱	۰/۲۵۶	۰/۷۶۷

بر اساس جدول ۶ و شکل‌های ۲ و ۳، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر سرمایه فرهنگی به اشتیاق کاری برابر ۰/۳۶ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در سرمایه فرهنگی، اشتیاق کاری به میزان ۰/۳۶ تغییر می‌کند. ضریب مسیر سرمایه فرهنگی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۰/۷۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی به میزان ۰/۷۳ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شده به اشتیاق کاری برابر ۰/۷۹ می‌باشد و این نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی به میزان ۰/۷۹ بر اشتیاق کاری از زمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیرمستقیم سرمایه فرهنگی با اشتیاق کاری از طریق مسئولیت‌پذیری اجتماعی به میزان ۰/۵۸ می‌باشد.



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.



شکل ۳. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۶. نتایج آماری روابط بین متغیرها

سطح معناداری	آماره T	انحراف استاندارد (STDEV)	ضریب مسیر	روابط
۰/۰۰۱	۴/۹۴۴	۰/۰۵۴	۰/۳۶۳	سرمایه فرهنگی ← اشتیاق کاری
۰/۰۰۱	۲۳/۴۹۲	۰/۰۶۰	۰/۷۳۹	سرمایه فرهنگی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۰۰۱	۱۱/۲۲۳	۰/۰۳۲	۰/۷۹۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← اشتیاق کاری
۰/۰۰۱	۷/۱۲۳	۰/۰۴۶	۰/۵۸۸	سرمایه فرهنگی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← اشتیاق کاری

بر اساس جدول (۷)، ضریب تعیین الگو برابر با ۰/۳۸ است که این مقدار در محدوده متوسط مقدار ارزش ملاک قرار دارد، بنابراین می‌توان گفت که برازش الگوی ساختاری تحقیق در حد متوسط است.

جدول ۷. مقدار ضریب تعیین مدل (R^2)

نتیجه	وضعیت	ملاک	R^2
برازش مدل ساختاری در حد متوسط است	ضعیف	۰/۱۹	۰/۳۸۵
	متوسط	۰/۳۳	
	قوی	۰/۶۷	

بر اساس جدول (۸)، ضریب پیش‌بینی الگو برابر با ۰/۱۲۷ است که این مقدار در محدوده نزدیک به متوسط ارزش ملاک قرار دارد، بنابراین می‌توان گفت که قدرت پیش‌بینی الگوی ساختاری تحقیق در حد متوسط است. به عبارتی مقدار اعتبار افزونگی برابر با ۰/۱۲۷ است و چون یک عدد مثبت است، نشانگر کیفیت مناسب و در حد متوسط مدل است.

جدول ۸. مقدار کیو دو (Q^2)

نتیجه	وضعیت	ملاک	Q^2
قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری در حد متوسط است	ضعیف	۰/۰۲	۰/۱۲۷
	متوسط	۰/۱۵	
	قوی	۰/۳۵	

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته، سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته، سرمایه فرهنگی نهادی و سرمایه فرهنگی با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با اشتیاق کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. این نتیجه با یافته‌های (Moradi & Mohammadi, 2023; Stefanidis et al., 2022) همسو است که همگی بر تأثیر مثبت سرمایه فرهنگی بر اشتیاق کاری و عملکرد شغلی تأکید داشتند. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که سرمایه فرهنگی شامل مهارت‌ها و شایستگی‌هایی است که به فرد توانایی تحلیل و ارزیابی موقعیت‌های کاری و اجتماعی را می‌دهد و او را برای مشارکت فعال‌تر در فعالیت‌های شغلی آماده می‌سازد. معلمانی که از سرمایه فرهنگی بالاتری برخوردارند، معمولاً درک عمیق‌تری از ارزش‌های آموزشی و اجتماعی دارند، در تعاملات خود کارآمدتر عمل می‌کنند و نسبت به مأموریت‌های شغلی خود احساس

مسئولیت بیشتری دارند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود که آن‌ها با انگیزه بیشتری در فعالیتهای آموزشی شرکت کنند و اشتیاق کاری بالاتری از خود نشان دهند. سرمایه فرهنگی همچنین از طریق ارتقای مهارت‌های ارتباطی و افزایش توانایی انتقال مفاهیم، حس رضایت و انگیزه در محیط کار را تقویت می‌کند.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته، سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته و سرمایه فرهنگی نهادی و سرمایه فرهنگی با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد. این یافته با نتایج تحقیق حاجیلو و همکاران (Hajilo et al., 2024) همسو است که همگی نشان دادند سرمایه فرهنگی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار دارد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که سرمایه فرهنگی با ارتقای سطح آگاهی اجتماعی و درک ارزش‌های انسانی، نقش مهمی در پرورش حس تعهد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ایفا می‌کند. افراد دارای سرمایه فرهنگی بالا، به طور معمول نسبت به پیامدهای رفتارهای خود بر جامعه و محیط حساس‌تر هستند و تمایل بیشتری به مشارکت در فعالیتهایی دارند که منافع جمعی را تأمین می‌کند. در محیط آموزشی، معلمانی که سرمایه فرهنگی بالایی دارند، در قبال دانش‌آموزان، همکاران و جامعه آموزشی احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند و به ایفای نقش مؤثر در بهبود شرایط اجتماعی و فرهنگی مدرسه می‌پردازند. این فرایند سبب می‌شود مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان یک ویژگی پایدار در رفتار کاری آنان نهادینه شود.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که بعد قانونی، بعد اخلاقی، بعد اقتصادی، بعد بشردوستانه و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با اشتیاق کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد. این نتیجه با پژوهش‌های دیگر (Moradi & Mohammadi, 2023; Stefanidis et al., 2022) همسو است که تأثیر مثبت مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اشتیاق کاری یا مشارکت شغلی را گزارش کرده‌اند. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ایجاد حس تعلق، وفاداری و اهمیت‌دادن به اهداف جمعی، زمینه‌ساز افزایش اشتیاق کاری می‌شود. معلمانی که در قبال جامعه و محیط کار خود احساس مسئولیت می‌کنند، معمولاً انگیزه بیشتری برای انجام کار باکیفیت و تلاش در جهت تحقق اهداف آموزشی دارند. این افراد فعالیتهای شغلی خود را تنها به یک وظیفه اداری محدود نمی‌کنند، بلکه آن را به‌عنوان رسالتی اجتماعی می‌بینند که تحقق آن نیازمند تعهد، پشتکار و مشارکت فعال است. چنین نگرشی باعث می‌شود که اشتیاق کاری آنان افزایش یابد و تمایل بیشتری برای مشارکت در برنامه‌های آموزشی و فوق‌برنامه نشان دهند.

نتایج نیز نشان داد که متغیر سرمایه فرهنگی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ضریب ۰/۵۸۸ و آماره تی (۷/۱۳۳) و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه معناداری با اشتیاق کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که ۵۸/۸ درصد تغییرات در اشتیاق کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی ناشی از تأثیرات سرمایه فرهنگی با توجه به نقش واسطه‌ای مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش (Moradi & Mohammadi, 2023; Stefanidis et al., 2022) همسو و سازگار می‌باشد که همگی نشان دادند سرمایه فرهنگی و اجتماعی می‌تواند از طریق متغیرهای میانجی، اشتیاق شغلی یا عملکرد فردی را ارتقا دهد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که سرمایه فرهنگی به‌عنوان مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های فرد، زمینه‌ساز شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهایی می‌شود که فرد را به پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و ایفای نقش مؤثر در محیط کار ترغیب می‌کند. هنگامی که سرمایه فرهنگی در سطح بالاتری قرار داشته باشد، معلمان از بینش اجتماعی و آگاهی لازم برای درک نیازهای جامعه برخوردار می‌شوند و این امر موجب می‌گردد تا مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان ارتقا یابد. ازسوی دیگر، افزایش

مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ایجاد حس هدفمندی، تعلق سازمانی و مشارکت فعال در امور آموزشی، انگیزه و اشتیاق کاری معلمان را تقویت می‌کند؛ بنابراین، سرمایه فرهنگی از طریق ایجاد بستر مناسب برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به شکل غیرمستقیم باعث افزایش اشتیاق کاری معلمان می‌شود.

باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی با طراحی برنامه‌های توسعه سرمایه فرهنگی در مدارس، همچون کارگاه‌های آموزش مهارت‌های ارتباطی، دوره‌های آشنایی با ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی و فعالیت‌های مشارکتی، بستر ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان را فراهم کنند تا از این طریق اشتیاق کاری آنان نیز تقویت شود.

محدودیت‌های خارج از اختیار محقق که ممکن است بر نتایج تحقیق تأثیرگذار بوده باشد عبارت است از عدم کنترل سلايق و عقاید پاسخگویان و عدم کنترل تمام متغیرهای مؤثر مانند عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و... بر متغیر اشتیاق کاری که ممکن است تأثیرگذار بر نتایج حاصل از تحقیق باشد.

پشتیبانی مالی

پژوهشگران هیچ گونه حمایت مالی دریافت نکرده اند.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ تعارض منافی ندارند.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از شرکت کنندگان برای همکاری و صرف زمان سپاسگزاری می‌نمایند.

References

- Azizi, M. (2021). Explaining teachers' educational responsibility based on the components of teaching emotion. *Journal of New Advances in Educational Management*, 1(4), 157-164. (In Persian).
- Azizinejad, B., & Javidpour, M. (2018). Studying the relationship between cultural capital and job satisfaction of employees of Payam Noor University of Urmia. 12th National Congress of Pioneers of Progress. Tehran. <https://civilica.com/doc/845266>. (In Persian).
- Birkeland, I. K., Richardsen, A. M., & Dysvik, A. (2018). The role of passion and support perceptions in changing burnout: A Johnson-Neyman approach. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 163.
- Bordyo, E. (1997). From the teachers' professional ethics to the career enthusiasm. *Acta Didactica Napocensia*, 7(4), 13-22.
- Fathi Chegini, F., Abbasi, M., & Ghadampour, E. (2023). The causal relationship between authentic leadership style, school culture and dynamic personality with teachers' job satisfaction: The mediating role of psychological contract. *Applied Educational Leadership*, 4(4), 51-68. (In Persian).
- Hajilo, F., Abbaszadeh, M., & Ranjgar Qale Kandi, B. (2024). Studying the role of social and cultural capital on environmental responsibility (case study: Khoy city). *Society and Environment*, 1(3), 1-20. (In Persian).
- Jæger, M. M., & Møllegaard, S. (2017). Cultural capital, teacher bias, and educational success: New evidence from monozygotic twins. *Social Science Research*, 65, 130-144.
- Karol, B. (1991). Teaching personal and social responsibility and transfer of learning: Opportunities and challenges for teachers and coaches. *Journal of teaching in physical education*, 34(1), 152-161.
- Lee, H., Ko, Y., & Hong, J. (2022). ENACT Project: Promoting Pre-Service Science Teachers' Views on the Social Responsibility of Scientists and Engineers. *Journal of the Korean Association for Science Education*, 42(1), 111-125.
- Manzano-Sánchez, D., Conte-Marín, L., Gómez-López, M., & Valero-Valenzuela, A. (2020). Applying the personal and social responsibility model as a school-wide project in all participants: Teachers' views. *Frontiers in Psychology*, 11, 579.
- Moradi, G., & Mohammadi, M. (2023). The role of cultural capital and professional ethics of Faraj sports coaches on job enthusiasm with the mediating role of social capital. *Quarterly Journal of Police Cultural Studies*, 10(1). (In Persian).
- Santos, A. S., Reis Neto, M. T., & Verwaal, E. (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.
- Shofli, P., & Saltova, L. (2001). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 85-100.
- Stefanidis, A., Banai, M., & Dagher, G. K. (2022). Socio-cultural capital in the Arab workplace: Wasta as a moderator of ethical idealism and work engagement. *Employee Relations: The International Journal*, 45(1), 21-44.