

**تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلبستگی شغلی در بین استادان
دانشگاه محقق اردبیلی**

محمد رضاپور^۱
جعفر ابراهیمی^۲

تاریخ وصول: ۱۳۹۵/۰۴/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۷/۰۷

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و دلبستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی پیمایشی از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه استادان دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر ۳۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده و تعداد نمونه آماری برابر ۱۶۹ نفر به دست آمده است که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد سرمایه فرهنگی بوردیو و پرسشنامه استاندارد دلبستگی شغلی کانونگو استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری (spss)، برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق از ضریب رگرسیون تک‌متغیره، آزمون‌های معنی‌داری T و تحلیل واریانس استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی بر دلبستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تحصیلات بر دلبستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر معنی‌داری دارد و با افزایش تحصیلات، میزان دلبستگی شغلی نیز افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: سرمایه فرهنگی، دلبستگی شغلی، استادان دانشگاه، محقق اردبیلی.

۱- فارغ‌التحصیل رشته علوم اجتماعی گرایش پژوهش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال

Email: m.rezapor95@gmail.com

Email: ebrahimi_aukh@yahoo.com

۲- عضو هیأت علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال

مقدمه و بیان مسأله

دل‌بستگی شغلی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان‌ها بود. دل‌بستگی شغلی شدت همانندسازی روان‌شناختی یک فرد با شغل خود تعریف می‌گردد. اکثر نظریه‌پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به‌شدت دل‌بسته به شغل، تلاش اساسی و آشکاری را در جهت اهداف و وظایف شغلی انجام می‌دهند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند. دل‌بستگی شغلی عبارت است از تصویری که شخص نسبت به کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به‌عنوان مهم‌ترین بخش از زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (الان کوماران، ۲۰۱۰).

تا پیش از به میان آمدن مضامین سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی نگاه به مؤلفه‌های توسعه و عوامل دخیل در آن، محدودتر از امروز بود. بنیان‌گذاران نظریه‌های سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی، به‌واقع چشم‌اندازهای نوینی را گشوده‌اند که بر عملکرد مؤسسات و نهادهای حکومتی، تأثیرات شگرفی داشته است. اگر در گذشته، پس از عبور از دوران تأکید بر سرمایه‌های مادی و فیزیکی، بر سرمایه انسانی تأکید می‌شد، امروزه بر ارتقاء سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی تأکید می‌رود و تحقق توسعه انسانی - به‌ویژه از جنبه عدالت - عمیقاً در گرو توسعه اجتماعی و فرهنگی تلقی می‌گردد. در نوشتار حاضر تمرکز اصلی بر روی تأثیر سرمایه فرهنگی بر دل‌بستگی شغلی است و قصد آن است که با ارائه شرحی در این زمینه، تعریف آن تدقیق شود و تصویری از کارکردهای آن نیز ارائه گردد. در این فصل به بررسی کلیات تحقیق پرداخته شده است. بر این اساس ابتدا مسأله اصلی تحقیق بیان گردید و سپس اهمیت و ضرورت تحقیق موردبررسی قرار گرفت و در ادامه به اهداف اساسی تحقیق و سؤالات تحقیق، قلمرو تحقیق و در انتها نیز مراحل اجرای تحقیق تدوین و بیان شده است.

دل‌بستگی شغلی اشاره به‌شدت همانندسازی روان‌شناختی یک فرد با شغل خود دارد (کلی، ۱۹۹۷). دل‌بستگی در واقع جنبه مثبت فرسودگی شغلی است و این موضوع توجه به روان‌شناسی مثبت را نشان می‌دهد که بر عملکرد بهینه تأکید دارد. فرد دل‌بسته، شغلش را معرف خود می‌داند و اجزایی چون تعلق خاطر، وفاداری، شور و اشتیاق و تمایل به تلاش مضاعف جهت انجام تکالیف شغلی را به‌خوبی نشان می‌دهد. در واقع دل‌بستگی شغلی به‌خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است، به همین دلیل اسپچالی و باکر (۲۰۰۴) دل‌بستگی شغلی را داشتن حالت ذهنی مثبت و متعهدانه نسبت به شغل تعریف کرده‌اند. افراد دل‌بسته به شغل، در جستجوی فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد شخصی و شغلی می‌باشند و از انگیزش درونی برای انجام تکالیف شغلی برخوردار هستند (کیم و همکاران، ۲۰۰۹).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود دل‌بستگی شغلی به‌خصوصیات شخصی و ماهیت وظیفه کاری وابسته است و عوامل اجتماعی مانند کار گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، وسعتی که کارکنان از اهداف

سازمانی حمایت می‌کنند و احساس موفقیت و پیشرفت در شغل، سطح دل‌بستگی شغلی را افزایش می‌دهد. کارکنان با دل‌بستگی شغلی زیاد از کار خود خشنودتر و موفق‌ترند و میزان ترک کار و غیبت آنان در مقایسه با کارکنان با دل‌بستگی شغلی پایین، کمتر است (مهرداد، ۱۳۸۷).

سرمایه فرهنگی از متغیرهایی است که می‌تواند بر دل‌بستگی شغلی تأثیرگذار باشد. به نظر بورديو سرمایه فرهنگی برآیند ترکیبی از سرمایه اقتصادی و به‌کارگیری عادت‌واره‌هاست. ریتزر در توضیح نظریه سرمایه فرهنگی بورديو می‌نویسد: این سرمایه بیشتر از خاستگاه طبقه اجتماعی مردم و تجارب آموزشی‌شان سرچشمه می‌گیرد. در این بازار انسان‌ها سرمایه‌شان را جمع می‌کنند و آن را یا برای بهبود جایگاه اجتماعی‌شان هزینه می‌کنند و یا جایگاهشان را از دست می‌دهند و باعث می‌شود که جایگاهشان در چهارچوب اقتصاد فرهنگی وخیم شود. سرمایه فرهنگی مجموعه‌ای از روابط، معلومات و امتیازات است که فرد، برای حفظ کردن یا به دست آوردن یک موقعیت اجتماعی از آن استفاده می‌کند. به‌عبارت‌دیگر، سرمایه‌ای فرهنگی به‌طور دائمی در قلمرو امکانات یک طبقه، گروه، طایفه یا قبیله است (صالحی امیری، ۱۳۸۶).

اصطلاح سرمایه فرهنگی در قیاس با سرمایه اقتصادی و نظریات، قوانین و تحلیل‌های مباحث مربوط به سرمایه‌داری در اوایل دهه ۱۹۷۰ رواج یافت. این مفهوم برای بررسی این مسأله که موانع اقتصادی برای تبیین نابرابری‌های موجود در موفقیت‌های آموزشی دانش‌آموزان طبقات اجتماعی مختلف، کافی نیست، ابداع شد. سرمایه فرهنگی بدون کوشش شخصی کسب و به ارث برده نمی‌شود، کسب سرمایه فرهنگی کار طولانی، مداوم و پیگیر، یادگیری و فرهنگ‌پذیری را می‌طلبد. کسب سرمایه فرهنگی زمان می‌خواهد و به امکانات مالی و مادی نیاز دارد، سرمایه فرهنگی از این بابت به‌نحوی تنگاتنگ به سرمایه اقتصادی گره‌خورده و به‌شکل دیگر آن، درآمده است (ین شوپره و فونتن، ۱۳۸۵). با توجه به موارد ذکرشده هدف اصلی تحقیق حاضر پاسخگویی به این پرسش است که سرمایه فرهنگی چه تأثیری بر دل‌بستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی دارد؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی

- بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و دل‌بستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی.

اهداف فرعی

- بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته بر دل‌بستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی
- بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی عینی بر دل‌بستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی
- بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی نهادی بر دل‌بستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی

تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلبستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی

- بررسی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای (جنسیت، سن و تحصیلات) بر دلبستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی.

چهارچوب نظری

سرمایه فرهنگی

بورديو جامعه‌شناس فرانسوی در تحقیقی که بر اساس فرضیه عدم‌تساوی سرمایه فرهنگی انجام داده، سرمایه فرهنگی را به سه دسته تقسیم می‌کند:

۱- سرمایه بدنی و فردی؛ حافظه، مهارت‌های تجربی و رفتاری و معلومات کسب‌شده، از سرمایه‌های بدنی و فردی محسوب می‌شوند. از مشخصه‌های این سرمایه، می‌توان به پیوستگی و درون‌یافتگی آن اشاره کرد. این سرمایه، دارایی‌ای است که به شخص و خلق‌وخوی وی بدل شده است. به عبارت دیگر، تنها صاحب این خصایص، دارنده این سرمایه فرهنگی است. به همین جهت نمی‌توان این سرمایه درونی‌شده را از طریق بخشش، وراثت و خریدوفروش به دیگری انتقال داد. درنهایت این که این نوع از سرمایه فرهنگی فانی و میراست، زیرا به شکل خاصی با یکتایی بیولوژیکی شخص، گره خورده است.

۲- سرمایه عینی فرهنگی؛ مجموعه میراث‌های فرهنگی، آثار ادبی و شاهکارهای هنری و جز این‌ها را سرمایه عینی فرهنگی می‌نامند. سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته دارای یک رشته از ویژگی‌هاست که تنها می‌توان از طریق رابطه سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته با سرمایه فرهنگی بدنی و فردی آن را معین کرد. این سرمایه (مانند کتاب، تابلوهای نقاشی، آلات موسیقی و...) به لحاظ مادی از طریق صاحبانش قابل انتقال است (البته تنها از لحاظ مالکیت حقوقی قابلیت انتقال دارد).

۳- سرمایه نهادی و ضابطه‌ای؛ مدارک تحصیلی، مدارک حرفه‌ای و کارا از نمونه‌های سرمایه نهادی و ضابطه‌ای است. مدرک تحصیلی سند تخصص فرهنگی است که به دارنده‌اش ارزش قراردادی تضمین‌شده‌ای ارائه می‌دهد.

بورديو بر این اعتقاد است که سرمایه اقتصادی می‌تواند برای صاحبش سرمایه فرهنگی و اجتماعی به وجود بیاورد؛ متقابلاً سرمایه فرهنگی نیز با کارکرد خود می‌تواند سرمایه اقتصادی را به وجود آورد.

دلبستگی شغلی

شاوفلی و بکر دل‌بستگی شغلی را حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که توسط سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می‌رود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار متمایز می‌رود. فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معنی‌داری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب شدن، با تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار متمایز می‌رود که به موجب آن زمان به سرعت گذشته و منفک کردن خویش از کار برای فرد مشکل است (شاوفلی و باکر، ۲۰۰۴).

میسی و همکاران برای تعلق خاطر دو بعد انرژی روانی (در باطن) و انرژی رفتاری (در ظاهر) قائل هستند. در بعد انرژی روانی که از آن به عنوان احساس دل‌بستگی نیز نام می‌برند چهار مؤلفه اساسی احساس فوریت، احساس متمرکز بودن، احساس شدت و احساس اشتیاق مطرح هستند. بعد رفتاری نیز چهار مؤلفه پایداری، ابتکار عمل، گسترش نقش و سازگاری با تغییرات را شامل می‌رود. با ایجاد دل‌بستگی شغلی در کارکنان هم‌افزایی‌های مثبتی بین فرد و سازمان رخ می‌دهد که برای هر دو گروه پیامدهای مثبتی به همراه دارد. این پیامدهای می‌توانند شامل: نگرش‌های شغلی مثبت و شناخته شدن قوی با کار (رضایت شغلی و تعهد سازمانی)؛ سلامت ذهنی و روانی شامل احساسات مثبت و کاهش تحلیل رفتگی، عملکرد درون شغلی و برون شغلی بهتر، افزایش انگیزش درونی، ابتکار عمل فردی و رفتار پیش‌قدم، کسب منابع شغلی و شخصی (به‌خصوص خودبستگی) باشد (میسی و همکاران، ۲۰۰۹).

پیشینه تحقیق

تحقیقات داخلی

عیسی‌خانی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه فرهنگی و هوش معنوی با دل‌بستگی شغلی کارکنان علوم پزشکی زنجان پرداخته است. این تحقیق با روش پیمایشی انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رابطه مثبت معنی‌داری بین سرمایه فرهنگی با دل‌بستگی شغلی کارکنان وجود دارد. اما بین هوش معنوی با دل‌بستگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جلیل‌پور (۱۳۹۲) در تحقیق با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری و دل‌بستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اهواز به نتایجی دست یافت که عبارت بود از: بین کیفیت زندگی کاری و دو مؤلفه‌ی قانون‌گرایی و فرصت رشد مداوم با دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جلیل‌پور، ۱۳۹۲).

عیسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق با عنوان تبیین رابطه بین دل‌بستگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری به‌طور مثبت بر روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است و بخش زیادی از تغییرات در تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. این تأثیرگذاری بر دو بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مثبت و معنی‌دار است. تعلق خاطر کاری رابطه و تأثیرگذاری معنی‌داری بر تعهد مستمر ندارد (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۰).

ملایی‌پور (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه میزان سبک زندگی و سرمایه فرهنگی با میزان تخلفات رانندگی در شهر کرمان به این نتیجه رسید که با بالا رفتن سبک زندگی و افزایش سرمایه فرهنگی میزان تخلفات کاهش می‌یابد.

تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلبستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی

تحقیقات خارجی

یویگار و کلیک (۲۰۰۹) در تحقیقی که بین ۱۶۹ نفر از کارکنان بهداری کشور ترکیه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (یویگار و کلیک، ۲۰۰۹).

لامبرت و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی که بین ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در زندان کشور امریکا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی و رفتار شهروندی ارتباط مثبت و معناداری وجود و با استرس شغلی ارتباط منفی داشت (لامبرت و همکاران، ۲۰۰۹).

الین گاورلیوک و دنا گاورلیوک در سال ۲۰۱۴، پژوهشی با عنوان «سرمایه‌ی نمادین و ابعاد سرمایه‌ی فرهنگی برای سازمان‌های آموزشی رومانیایی» انجام داده‌اند. این تحقیق در بخش غربی کشور رومانیایی انجام شده است. در این تحقیق به سرمایه نمادین به‌عنوان موتور ژنراتور ایجادکننده الگوهای باز در محیط آموزشی اشاره دارد و به بررسی مشکلات و معضلات فکری و رفتاری نظام آموزشی غرب رومانیایی می‌پردازد و برای آن راه‌حل فکری و عملی ارائه می‌دهد و سرمایه‌ی نمادین را به‌عنوان تئوری‌نوسازی رابطه‌ای برای بهبود نظام آموزشی کشور، پیشنهاد می‌دهد که ریشه در نگرش‌های اجتماعی و تاریخ فرهنگی کشور دارد (گاورلیوک و گاورلیوک، ۲۰۱۴).

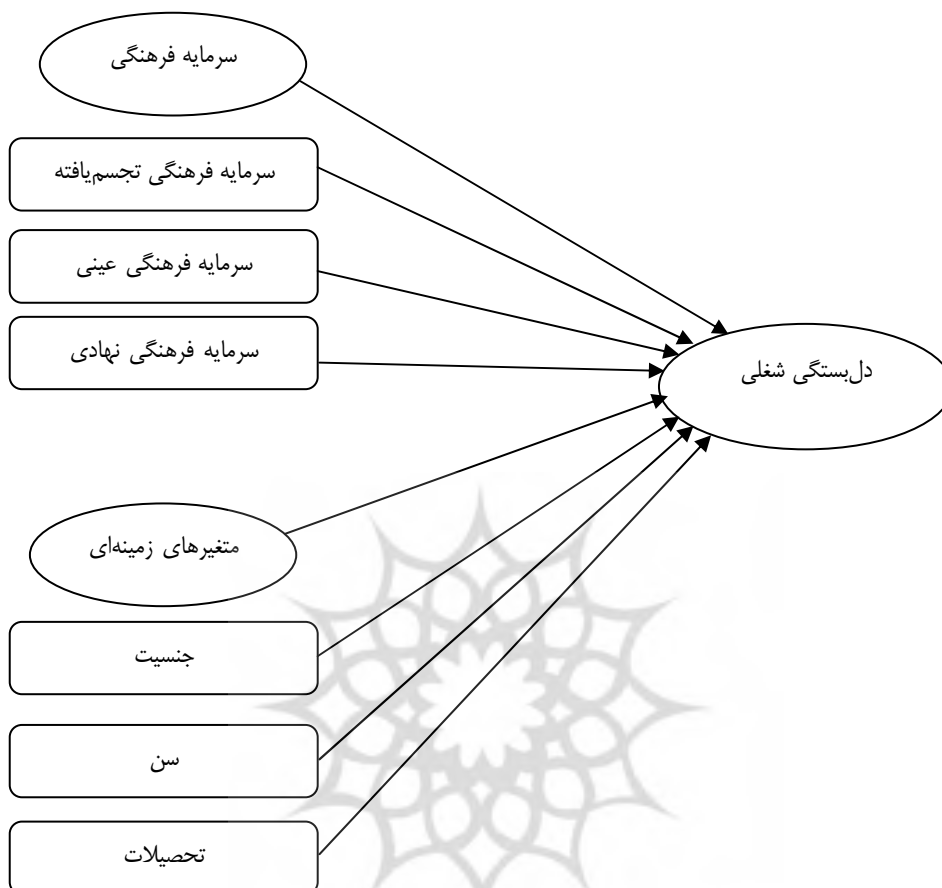
ابزار و روش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی پیمایشی از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد.

مدل مفهومی تحقیق

متغیر مستقل: سرمایه فرهنگی (مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای) و متغیرهای زمنیه‌ای (مقیاس اسمی و ترتیبی).

متغیر وابسته: دلبستگی شغلی (مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای).



فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

۱- سرمایه فرهنگی بر دل‌بستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- سرمایه فرهنگی تجسم یافته بر دل‌بستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.
- ۲- سرمایه فرهنگی عینی بر دل‌بستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.
- ۳- سرمایه فرهنگی نهادی بر دل‌بستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.
- ۴- متغیرهای زمینه‌ای (جنسیت، سن و تحصیلات) بر دل‌بستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.

تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلبستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه استادان دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر ۳۰۰ نفر می‌باشد.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

برای تعیین حجم نمونه از فرمول (۱) کوکران استفاده شده و تعداد نمونه آماری برابر ۱۶۹ نفر به‌دست آمده است که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. نمونه آماری طبق فرمول کوکران به شرح زیر می‌باشد:

$$n = \frac{Nt^2 p(1-p)}{Nd^2 + t^2 p(1-p)}$$
$$= \frac{300(1.96)^2 .5(.5)}{300(.05)^2 + 1.96^2 .5(.5)} = 169$$

نحوه انتخاب خوشه‌ها به این ترتیب است که با توجه به اینکه سه دانشکده در دانشگاه محقق اردبیلی وجود دارد و این سه دانشکده با فاصله در یک مجتمع قرار گرفته‌اند، تعداد استادان هر دانشکده مشخص شد و با توجه به حجم جامعه، نمونه آماری از هر دانشکده انتخاب شد. به این ترتیب از دانشکده علوم پایه ۵۵ استاد، دانشکده فنی و مهندسی ۷۰ استاد و از دانشکده علوم انسانی ۴۴ استاد انتخاب شد.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد سرمایه فرهنگی بوردیو (گرامی، ۱۳۹۱) و پرسشنامه استاندارد دلبستگی شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲؛ به نقل از جلیل‌پور، ۱۳۹۲) می‌باشد.

روایی و پایایی پرسشنامه

جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار محتوایی استفاده شده است، به این نحو که پرسشنامه‌ها در اختیار استادان قرار گرفته و نظرات آن‌ها در مورد این که آیا پرسشنامه‌ها ابزار خوبی برای سنجش متغیرها هستند خواسته شد که مورد تأیید ایشان بود.

برای سنجش ضریب پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ نتایج حاصل از ضریب آلفای کرونباخ در جدول (۱) بدست آمده است:

جدول (۱): جدول ضریب پایایی سؤالات مربوط به هر متغیر

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
سرمایه فرهنگی	۰/۷۹
دلبستگی شغلی	۰/۸۶

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری spss استفاده شده است و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش‌های توصیفی شامل جداول فراوانی، نمودار، میانگین، میانه، انحراف معیار و برای تحلیل فرضیه تحقیق از ضریب رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

تعریف مفاهیم و متغیرهای تحقیق

تعریف مفهومی سرمایه فرهنگی: به‌نظر بوردیو سرمایه فرهنگی برآیند ترکیبی از سرمایه اقتصادی و به‌کارگیری عادت‌واره‌ها است (صالحی امیری، ۱۳۸۶).

تعریف عملیاتی سرمایه فرهنگی: سرمایه فرهنگی با ابعاد سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته، عینی و نهادی مشخص شده است و توسط پرسشنامه استاندارد سرمایه فرهنگی بوردیو اندازه‌گیری می‌شود که شامل ۲۲ سؤال می‌باشد. کلیه سؤالات در قالب طیف لیکرت مطرح شده و بر همین اساس نمره‌دهی انجام خواهد شد. ضریب نهایی آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۳ در جدول (۲) به‌دست آمده است (گرامی، ۱۳۹۱).

جدول (۲): ابعاد و شاخص‌های سرمایه فرهنگی

مفهوم	ابعاد	شاخص‌ها
تجسم‌یافته		مهارت در انتقال مفاهیم
		توانایی پاسخ‌گویی به سؤالات دانش‌آموزان فی‌البداهه طراحی طرح درس متناسب با نیاز دانش‌آموزان ارائه سهل و آسان مطالب درسی. بیان مطالب جدید بدون مشکل فهماندن مطالب درسی به دانش‌آموزان مطالعه کتاب‌های غیردرسی. مطالعه مجلات و روزنامه‌ها
سرمایه فرهنگی	عینی	علاقه‌مندی و تماشای فیلم‌های هنری بازدید از موزه یا نمایشگاه‌های هنری تعداد کتاب‌های غیردرسی موجود در خانه در منزل چه تعداد آثار هنری از قبیل نقاشی و مجسمه دارید
نهادی		بالاتر بودن مدرک تحصیلی فرد بالاتر بودن مدرک تحصیلی پدر بالاتر بودن مدرک تحصیلی مادر مدرک تحصیلی زبان‌های خارجی
		نوع مدرک تحصیلی (دانش‌رایی یا تربیت‌معلم، دانشگاه‌های سراسری یا ملی پیام نور یا دانشگاه آزاد) رشته تدریس (علوم پایه، علوم فنی و مهندسی، علوم انسانی)

تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلبستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی

تعریف مفهومی دل‌بستگی شغلی: به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است، داشتن حالت ذهنی مثبت و متعهدانه نسبت به شغل افراد دل‌بسته به شغل، در جستجوی فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد شخصی و شغلی می‌باشند و از انگیزش درونی برای انجام تکالیف شغلی برخوردار هستند (کیم و همکاران، ۲۰۰۹).

تعریف عملیاتی دل‌بستگی شغلی: دل‌بستگی شغلی دارای ۴ بعد اساسی است که عبارت است از تعلق خاطر، وفاداری، شور و اشتیاق و تمایل به تلاش مضاعف. در این پژوهش برای سنجش دل‌بستگی شغلی از پرسشنامه دل‌بستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده خواهد گردید (نقل از جلیل‌پور، ۱۳۹۲).

جدول (۳): ابعاد و شاخص‌های دل‌بستگی شغلی

مفهوم	ابعاد	شاخص
دل‌بستگی شغلی	تعلق خاطر	ارتباط اتفاقات مهم زندگی به کار سهم زیاد شغل از زندگی فردی غرق شدن در کار وابسته بودن زندگی فرد به شغل
	وفاداری	وابسته بود بیشترین علایق به شغل دست کشیدن از کار در شرایط استرس آور شادابی در هنگام کار
دل‌بستگی شغلی	شور و اشتیاق	جدا شدن از کار در هر شرایط تعریف کردن از کار در مجالس و مهمانی‌ها
	تمایل به تلاش مضاعف	ارتباط خیلی از اهداف زندگی شخصی با شغل تلاش زیاد برای انجام کار تلاش برای پیشرفت در کار

یافته‌ها

طبق نتایج به‌دست آمده از تحقیق ۸۰/۵ درصد پاسخگویان مرد هستند و ۱۹/۵ درصد نیز زن هستند. همچنین ۵/۹ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۳۰ سال سن دارند و ۳۹/۶ درصد با بیشترین فراوانی ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند.

در مورد میزان تحصیلات نتایج نشان می‌دهد که ۲۲/۵ درصد پاسخگویان تحصیلات فوق‌لیسانس دارند و ۷۷/۵ درصد نیز تحصیلات دکتری دارند. همچنین ۱۲/۴ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۵ سال سابقه خدمت دارند و ۳۷/۹ درصد نیز با بیشترین فراوانی ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت دارند.

مدل رگرسیون تأثیر سرمایه فرهنگی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی

جدول (۴): خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دورین واتسون
۰/۸۳۴	۰/۶۹۵	۰/۶۸۷	۱/۶۵

طبق نتایج جدول (۴) ضریب همبستگی بین سرمایه فرهنگی و ابعاد آن با دل‌بستگی شغلی برابر $0/83$ و ضریب تعیین برابر $0/69$ است. چنان‌چه آماره دوربین - واتسون در بازه قابل قبول $1/5$ تا $2/5$ قرار گیرد همبستگی نداشتن بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر $1/65$ است، بنابراین می‌توان گفت که همبستگی نداشتن بین خطاها پذیرفته می‌شود.

جدول (۵): تحلیل واریانس برای رگرسیون چندمتغیره

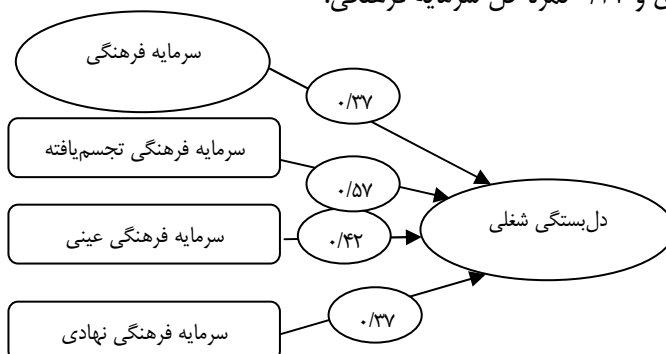
مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۹۳/۴۱	۴	۷۳/۳۳۵	۹۵/۳۷۵	۰/۰۰۰
اختلاف	۱۲۸/۸۰۳	۱۶۴	۰/۷۸۵		
کل	۴۲۲/۱۴۵	۱۶۸			

طبق نتایج جدول (۵) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان $0/95$ کمتر از $0/05$ است، بنابراین می‌توان گفت که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن توان پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی را دارند.

جدول (۶): نتایج ضریب رگرسیون چندمتغیره

P	T	ضرایب استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	
۰/۰۰۱	۳/۲۴۱	۰/۷۳۴	۰/۲۳۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۳/۳۸۷	۰/۵۷۷	۰/۱۱۲	سرمایه فرهنگی تجسم یافته
۰/۰۰۰	۷/۹۹۵	۰/۴۳۶	۰/۰۵۶	سرمایه فرهنگی عینی
۰/۰۰۰	۶/۲۳۵	۰/۳۷۹	۰/۱۰۶	سرمایه فرهنگی نهادی
۰/۰۰۱	۵/۰۸۶	۰/۴۳۳	۰/۱۳۸۶	سرمایه فرهنگی

طبق نتایج جدول (۶) می‌توان گفت که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن بر دل‌بستگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت معنی داری دارد. همچنین با توجه به ضرایب بتا می‌توان گفت که سرمایه فرهنگی تجسم یافته $0/73$ ، سرمایه فرهنگی عینی $0/57$ ، سرمایه فرهنگی نهادی $0/42$ و نمره کل سرمایه فرهنگی $0/37$ تغییرات دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. دل‌بستگی شغلی = $0/37$ سرمایه فرهنگی تجسم یافته، $0/57$ سرمایه فرهنگی عینی، $0/42$ سرمایه فرهنگی نهادی و $0/37$ نمره کل سرمایه فرهنگی.



بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج تحقیق، سرمایه فرهنگی بر دلبستگی شغلی استادان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد و ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۳۷ است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که هر چه میزان سرمایه فرهنگی در بین کارکنان افزایش یابد، میزان دلبستگی شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته ۰/۷۳، سرمایه فرهنگی عینی ۰/۵۷، سرمایه فرهنگی نهادی ۰/۴۲ تغییرات دلبستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق جلیل‌پور (۱۳۹۲) مشابهت دارد. وی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و دو مؤلفه‌ی قانون‌گرایی و فرصت رشد مداوم با دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق عیسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تعلق خاطر کاری به‌طور مثبت بر روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است و بخش زیادی از تغییرات در تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. این تأثیرگذاری بر دو بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مثبت و معنی‌دار است. تعلق خاطر کاری رابطه و تأثیرگذاری معنی‌داری بر تعهد مستمر ندارد. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق ملایی‌پور (۱۳۹۳) همخوانی دارد. وی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که با بالا رفتن سبک زندگی و افزایش سرمایه فرهنگی میزان تخلفات کاهش می‌یابد. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق یویگار و کلیک (۲۰۰۹) همخوانی دارد. آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق لامبرت و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی و رفتار شهروندی ارتباط مثبت و معناداری وجود و با استرس شغلی ارتباط منفی داشت.

پیشنهادهای تحقیق

- مدیران و مسؤولین دانشگاه محقق اردبیلی تدابیری بیندیشند تا کارکنان این دانشگاه فرصت بیشتری برای مطالعه داشته باشند.
- با برگزاری دوره‌های آموزش مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های کارکنان در انتقال مفاهیم افزایش یابد.
- از شیوه‌های نوین آموزش کارکنان برای بهبود عملکرد استفاده شود تا بر میزان دلبستگی آن‌ها از شغل افزوده شود.

مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال سیزدهم، شماره پنجاهم، پاییز ۱۳۹۵

- مدیران و مسؤولین دانشگاه محقق اردبیلی به نیازهای مادی و عاطفی کارکنان اهمیت بیشتری دهند.

- برگزاری مسابقات کتابخوانی می‌تواند در بهبود هوش فرهنگی و بالتبع آن دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت داشته باشد.

- مسؤولین دانشگاه محقق اردبیلی تلاش کنند تا محیط کاری کارکنان خسته‌کننده نباشد و نشاط کاری در آن حفظ شود.

- جلسات همفکری کارکنان و مدیران می‌تواند در بهبود دلبستگی کارکنان راهگشا باشد.

- مسؤولین دانشگاه محقق اردبیلی تلاش کنند تا در استخدام منابع انسانی به سرمایه فرهنگی آنان از جمله میزان مطالعات، قدرت یادگیری و آموزش و تلاش‌های هنری آن‌ها اهمیت دهند.

منابع و مأخذ

- ۱- اسمیت، ف. (۱۳۸۷). درآمدی بر نظریه فرهنگی معاصر. ترجمه: حسن پویان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. چاپ دوم. ص ۲۲۲-۲۲۰.
- ۲- جلیل‌پور، پ. (۱۳۹۲). رابطه کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اهواز. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. شماره ۳.
- ۳- صالحی امیری، س. ر. (۱۳۸۶). مفاهیم و نظریه‌های فرهنگی. تهران: ققنوس. چاپ اول. ص ۶۴.
- ۴- عیسی‌خانی، ا؛ فانی، ع. ا؛ دانایی‌فرد، ح. (۱۳۹۰). تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان. مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال پنجم. شماره ۱۶.
- ۵- گرامی، ف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی و منزلت اجتماعی دبیران متوسطه شهر خلخال. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم اجتماعی.
- ۶- ملایی‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه میزان سبک زندگی و سرمایه فرهنگی با میزان تخلفات رانندگی در شهر کرمان. همایش بین‌المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی.
- ۷- مهداد، ع. (۱۳۸۷). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. تهران: انتشارات جنگل.
- ۸- ین شویره، ک؛ فونتین، ا. (۱۳۸۵). واژگان بوردیو. ترجمه: مرتضی کتبی. تهران: نشر نی. چاپ اول. ص ۹۶.

9- Chan, w. K & amp; Wayatt A. T (2007), Quality of work life: A study of employees in shanghai, china, Asia pacific Business Review, Vol. 13, No. 4, 501 - 517.

10- Gavereliuc, Dana; Gavereliuc, Alin (2014): symbolic capital and cultural dimensions in Romanian educational organizations, Procidia, social and behavior sciences 395 - 392, 127.

11- Kelle. R. T. (1997). Job involvement and organization commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers Journal of applied psychology. 82. 803-811.

12- Kim. H. J. Shin. K. H, Swanger. N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. International journal of hospitality

13- Lambert, E., Hogan, N., Griffin, M., (2009). Being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. Available at: <http://cjb.sagepub.com>.

14- Macey, W. H., Schneider, B., Barbara, K. M., Young, S. A., (2009), Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantages. Willey - Blackwell, UK.

15- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B., (2004), Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multisample study, Journal of Organizational Behavior, Vol. 25, 293 - 315

16- Uygur, A., Klık, G., (2009), A Study into organizational commitment and job involvement health in Turkey Ozean. Journal of Applied Sciences 2 (1), 1943-2429.

