



## The Role of Cultural and Psychological Capital in the Job Performance of Faraja Sports Coaches

### Morteza Mohammadi

\*Assistant Professor of physical education, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran (Corresponding author).  
[mortezakaraj35@yahoo.com](mailto:mortezakaraj35@yahoo.com)

### Sirus Jafari-Zafarabadi

Assistant Professor of physical education, Payam Noor University, Tehran, Iran.  
[s.jafarizafar@pnu.ac.ir](mailto:s.jafarizafar@pnu.ac.ir)

Received: 2023/09/15

Accepted: 2024/01/24

DOI:

10.22034/jpcs.2024.1276327.1261



### ABSTRACT

The aim of this paper was to investigate the role of cultural and psychological capital in job performance among police sports coaches. The current research method is descriptive-correlation and in terms of purpose, it is applied. The sampling was done non-probability, voluntary, and available and it included 165 sports coaches in Tehran. They responded to the questionnaires of cultural capital, psychological capital, and job performance. In order to analyze the data, the structural equation model with the least squares technique was used. The evaluation of the external model was also confirmed based on the measured indicators, including the extracted average variance, composite reliability and Fornell and Larker criteria. The findings illustrated that cultural capital had an effect on job performance and psychological capital, and the effect of cultural capital on the job performance of police sports coaches was found to be significant. Furthermore, psychological capital partially mediated the relationship between cultural capital and job performance. In general, it can be asserted that the cultural capital and psychological capital of police sports coaches can have a significant effect on their job performance.

**Keywords:** Cultural capital, psychological capital, job performance, police employees

► **Citation (Vancouver):** Mohammadi M, Jafari-Zafarabadi S. The Role of Cultural and Psychological Capital in the Job Performance of Faraja Sports Coaches. *Police Cultural Studies*, 2023; 10(4): 13-23.

► **Citation (APA):** Mohammadi, M, Jafari-Zafarabadi, S. (2023) The Role of Cultural and Psychological Capital in the Job Performance of Faraja Sports Coaches. *Police Cultural Studies*, 10(4), 13-23.

## نقش سرمایه فرهنگی و روان‌شناختی در عمل‌کرد شغلی مربیان ورزشی فراجا

### چکیده

هدف این مقاله، بررسی نقش سرمایه فرهنگی و روان‌شناختی در عمل‌کرد شغلی در بین مربیان ورزشی فراجا بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی بوده و براساس هدف، از نوع کاربردی است. نمونه‌گیری به صورت غیر احتمالی، داوطلبانه و دردسترس و متشکل از ۱۶۵ مربی ورزشی در سطح تهران بود. آن‌ها به پرسشنامه‌های سرمایه فرهنگی، سرمایه روان‌شناختی و عمل‌کرد شغلی پاسخ دادند. به منظور تحلیل داده‌ها از الگوی معادله ساختاری با ترفند حداقل مربعات جزئی استفاده شد. ارزیابی الگوی بیرونی نیز براساس شاخص‌های اندازه‌گیری شده، از جمله میانگین واریانس استخراج شده، پایایی ترکیبی و معیار فورنل و لارکر مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که سرمایه فرهنگی بر عمل‌کرد شغلی و سرمایه روان‌شناختی اثرگذار است و اثر سرمایه فرهنگی نیز بر عمل‌کرد شغلی مربیان ورزشی فراجا معنی‌دار بود. همچنین، سرمایه روان‌شناختی رابطه بین سرمایه فرهنگی و عمل‌کرد شغلی را به صورت جزئی میانجی‌گری کرد. به طور کلی می‌توان اظهار داشت که سرمایه فرهنگی و سرمایه روان‌شناختی مربیان ورزشی فراجا می‌توانند بر عمل‌کرد شغلی آن‌ها تأثیر به‌سزایی داشته باشد.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه فرهنگی، سرمایه روان‌شناختی، عمل‌کرد شغلی، کارکنان فراجا.

مرتضی محمدی

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

[mortezakaraj35@yahoo.com](mailto:mortezakaraj35@yahoo.com)

سیروس جعفری ظفرآبادی

استادیار تربیت‌بدنی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

[s.jafarizafar@pnu.ac.ir](mailto:s.jafarizafar@pnu.ac.ir)

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۳-۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۴

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/jpcs.2024.1276327.1261

◀ **استناد (ونکوور):** محمدی، م، جعفری ظفرآبادی، س، نقش سرمایه فرهنگی و روان‌شناختی در عمل‌کرد شغلی مربیان ورزشی فراجا. **مطالعات فرهنگی پلیس**، ۱۴۰۲، ۱۰(۴): ۱۳-۲۳.

◀ **استناد (APA):** محمدی، م، جعفری ظفرآبادی، م. (۱۴۰۲). نقش سرمایه فرهنگی و روان‌شناختی در عمل‌کرد شغلی مربیان ورزشی فراجا. **مطالعات فرهنگی پلیس**، ۱۰(۴)، ۱۳-۲۳.

کارکنان و افزایش سرمایه روان‌شناختی آن‌ها است (کیم و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹)؛ نه تنها برای افزایش دوام سرمایه انسانی سازمان، بلکه امکان تحقق پتانسیل کامل کارمند در محل کار را فراهم خواهد آورد.

عملکرد شغلی، همان بازده کارکنان براساس وظایف قانونی مقرر و نتیجه فعالیت نیروی انسانی در شغل خود است (ایوانسویچ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۰). عملکرد شغلی، ارزش مد نظر برای یک سازمان است که از فعالیت‌ها و اقدامات شغلی افراد یا کارکنان در یک بازه زمانی معین حاصل می‌شود (محمد و جیس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۶). مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهند که سرمایه فرهنگی و عملکرد شغلی آن‌ها رابطه مثبت دارد (کماسی، ۱۳۹۸). همچنین، فلات‌زدگی شغلی می‌تواند با کاهش رضایت شغلی کارکنان، بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر منفی داشته باشد (عبدلوند و ذاکری، ۱۳۹۷). برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان، سلامت سازمانی یا سرمایه روان‌شناختی نیز باید به‌عنوان یک عامل مهم در نظر گرفته شود (منتظری و فردوسی، ۲۰۱۸). در مجموع، پژوهش‌های انجام‌شده حاکی از این است که سرمایه فرهنگی می‌تواند باعث افزایش تعهد و عملکرد شغلی کارکنان شود.

علاوه‌براین، نقش سرمایه فرهنگی بر سرمایه روان‌شناختی در زمینه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعه‌ای که توسط سانتوس و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۸) انجام شد نشان داد که سرمایه فرهنگی، همراه با سرمایه اجتماعی و روانی، محرک مهمی در عملکرد شغلی فردی است. این مطالعه همچنین نشان داد که سرمایه فرهنگی حداقل به‌اندازه سرمایه اجتماعی در هدایت عملکرد شغلی افراد مهم است. به‌علاوه، کاتاناجارجان و روچی<sup>۱۴</sup> (۲۰۲۳) اثر سرایت رو به بالای سرمایه روان‌شناختی را مورد بررسی

سرمایه فرهنگی یک فرد بستگی به اصول اجتماعی شدن افراد دارد (بورديو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). سرمایه فرهنگی عبارت است از: شناخت و ادراک فرهنگ و هنرهای متعال، داشتن ذائقه خوب و شیوه‌های عمل متناسب (فاضلی، ۱۳۸۶). سرمایه فرهنگی به‌عنوان یک رابطه اجتماعی درون‌سازواره‌ای از تعاملات که مشتمل بر دانش فرهنگی انباشته عمل می‌کند، منتهی به قدرت و منزلت می‌گردد (هارکر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰). از دیدگاه لامونت و لارو<sup>۳</sup> (۱۹۸۸)، سرمایه فرهنگی را می‌توان نهادینه کرد. یعنی، سرمایه فرهنگی نشانه‌های فرهنگی با موقعیت بالا (مانند رفتارها، سلیقه‌ها و نگرش‌ها) است که برای طرد اجتماعی و فرهنگی استفاده می‌شود (فركاس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶؛ لاریو و هوروت<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹). علاوه‌براین، نقش کارکنان سازمان و ساختارهای مثبت روانی آنان به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است؛ به این دلیل که محرک بسیاری از پیامدهای مثبت و کلیدی برای سازمان‌هاست (لی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰).

ازجمله مباحث مورد مطالعه در روان‌شناسی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی است (کلرنس و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰). سرمایه روان‌شناختی، ساختاری است که به وضعیت مثبت رشد روان‌شناختی فرد، ازجمله خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری افراد اشاره دارد (جین<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷). افرادی که دارای سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی هستند، تلاش لازم را برای موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)، و رفتار مثبت (خوش‌بینی)، در انجام کار از خود نشان می‌دهند و مسیر خود را به سمت اهداف هدایت می‌کنند تا موفق شوند، به‌علاوه هنگام مواجهه با مشکلات و نامایمات مقاومت می‌کنند و پیش می‌روند (لوتانز و یوسف<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷). امروز، یکی از راه‌های اصلی سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار توجه به

8. Jin  
9. Luthans & Youssef  
10. Kim et al  
11. Ivancevich  
12. Mohamad and Jais  
13. Santos, Reis Neto & Verwaal  
14. Katanagarajan & Roche

1. Bourdieu  
2. Harker  
3. Lamont & Larou  
4. Farkas  
5. Lareau and Horvat  
6. Lee et al  
7. Clarence, Devassy, Jena & George

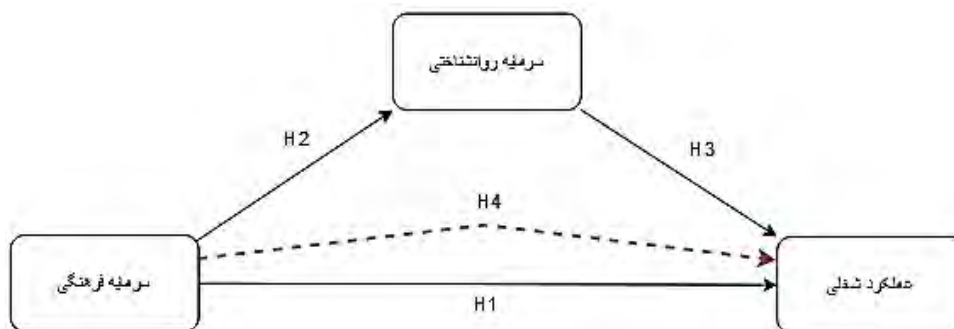
ورزشی فراجا تأثیر مثبت و معنادار دارند (مرادی و محمدی، ۱۴۰۲). فراگیری ارزش‌ها و دانش‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی، به‌کارگیری مهارت‌های فنی و عملی و داشتن تصمیم‌گیری‌های سازنده و خودپنداره مثبت، می‌تواند به بهبود عمل‌کرد کارکنان در بخش‌های مختلف سازمانی کمک کند. همچنین، سرمایه روان‌شناختی نقش مهمی در عمل‌کرد شغلی دارد. خودآگاهی و درک از قوانین و مسائل روانی، اعتماد به نفس در انجام وظایف، انگیزه و هدفمندی در کار و توانایی در مدیریت استرس و فشارهای شغلی، بهبود عمل‌کرد شغلی کارکنان را تسهیل می‌کنند. با توجه به اهمیت سرمایه فرهنگی و سرمایه روان‌شناختی، سازمان‌ها بهتر است راه‌کارهای برنامه‌ریزی و آموزش مناسب را در نظر بگیرند تا به کارکنان خود کمک کنند سرمایه فرهنگی و روان‌شناختی خود را تقویت نمایند. این موضوع می‌تواند در بهبود عمل‌کرد شغلی، رضایت شغلی و حتی حفظ کارکنان کمک کند و در نهایت افزایش بهره‌وری سازمانی را در پی خواهد داشت. براین‌اساس، پرسش پژوهش حاضر از این قرار است که «آیا سرمایه فرهنگی و سرمایه روان‌شناختی بر عمل‌کرد شغلی مربیان ورزشی فراجا تأثیرگذار است؟» طبق این پرسش فرضیات زیر تدوین شده‌اند:

۱. سرمایه فرهنگی اثر معنی‌داری در عمل‌کرد شغلی مربیان ورزشی فراجا دارد.
۲. سرمایه فرهنگی اثر معنی‌داری در سرمایه روان‌شناختی مربیان ورزشی فراجا دارد.
۳. سرمایه روان‌شناختی اثر معنی‌داری در عمل‌کرد شغلی مربیان ورزشی فراجا دارد.
۴. سرمایه روان‌شناختی رابطه بین سرمایه فرهنگی و عمل‌کرد شغلی مربیان ورزشی فراجا را میانجی‌گری می‌کند.

قرار دادند که به نحوه تأثیر پیروان بر روی رهبر سرمایه روان‌شناختی اشاره دارد. این مطالعه پیشنهاد کرد که الگوهای رابطه‌ای خاص رهبر، رفتارهای مثبت و تبادل رهبر-عضو سازوکارهای زیربنایی اثر سرایت رو به بالای سرمایه روان‌شناختی هستند. همچنین، چای و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) اظهار می‌دارند که سازگاری فرهنگی رابطه میانجی‌گری بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی را تعدیل می‌کند و سرمایه فرهنگی می‌تواند تأثیر مثبتی بر سرمایه روانی داشته باشد که به‌نوبه خود می‌تواند منجر به عمل‌کرد شغلی بهتر در سازمان شود. اوی<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) نیز نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رفتار کار و عمل‌کرد شغلی مطلوب اثر معنی‌داری دارد، به‌طوری‌که کارکنانی که دارای سرمایه روان‌شناختی هستند از این‌که وظیفه شغلی خود را با موفقیت به پایان برسانند، اطمینان دارند و از انرژی معطوف به هدف خود بهره‌برداری بهینه می‌کنند و در مواجهه با موانع یا مشکلات استقامت نشان می‌دهند و در نهایت پیامدهای مثبت را به خود و پیامدهای منفی را به موقعیت اسناد می‌دهند. ترکیب این معیارها منجر می‌شود کارکنانی که دارای سطوح بالایی از سرمایه روان‌شناختی هستند به احتمال زیاد عمل‌کرد شغلی مطلوب را نشان دهند (پترسون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). فریزیر و تاپیر<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) به این نکته اشاره کردند که انگیزه‌های اجتماع منجر به رشد روان‌شناختی در کار و در نتیجه ارتقاء عمل‌کرد شغلی کارکنان می‌گردد. نتایج کیم و همکاران (۲۰۲۰) نیز اثرگذاری سرمایه روان‌شناختی در عمل‌کرد شغلی کارکنان سازمان‌های ورزشی را تأیید کرد.

افزون بر این موارد، پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی و سرمایه روان‌شناختی به‌طور مستقیم بر عمل‌کرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارند (کیم و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰؛ حیاوی و همکاران، ۱۴۰۰ و ولیجانی و عقیقی، ۱۳۹۸) و حتی اخلاق حرفه‌ای، سرمایه فرهنگی و اجتماعی به‌طور مستقیم بر اشتیاق شغلی مربیان

در ادامه، الگوی مفهومی پژوهش قابل مشاهده است:



شکل ۱- الگوی مفهومی تحقیق

### روش پژوهش

و همچنین برای بررسی سنجش و اندازه‌گیری فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادله ساختاری براساس ترفند حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس به دلیل حجم نمونه کمتر از ۲۰۰، استفاده گردید. میانگین واریانس استخراج‌شده، پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ و معیار فورنل و لارکر و ماتریس همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی، روایی و پایایی تحقیق را تأیید کرد.

### یافته‌ها

در این بخش، به بررسی آمار توصیفی و استنباطی پرداخته شده است. در این پژوهش، ۱۶۵ نفر مشارکت‌کننده مرد حضور داشتند که از نظر سنی، بین ۲۰ تا ۲۹ سال بودند؛ ۲۹ نفر؛ ۳۰-۳۹ سال، ۷۴ نفر؛ ۴۰-۴۹ سال، ۴۸ نفر و ۵۰-۵۹ سال، ۱۴ نفر. از نظر تحصیلات، ۷ نفر دیپلم بودند؛ ۹۶ نفر کارشناسی؛ ۵۵ نفر ارشد و ۷ نفر دکتری. در بخش اول به ارزیابی بیرونی الگوی اندازه‌گیری شده پرداخته شده است. نتایج جدول (۱) روایی سازه‌ای را نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای بالای ۰/۷، نشان از همسانی درونی متغیرهای درونی داشت. علاوه‌براین، میانگین واریانس استخراج‌شده برای بررسی روایی همگرایی با

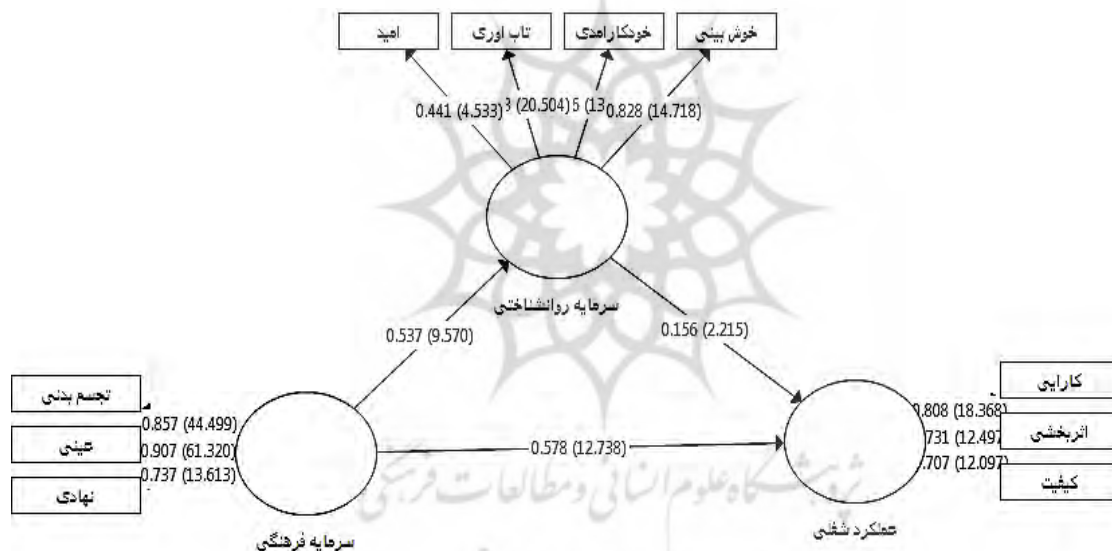
پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر منطقی گردآوری داده به صورت میدانی انجام گرفت و جزو پژوهش‌های توصیفی-همبستگی و اثبات‌گرا به حساب می‌آید. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مربیان ورزشی فراجا در سطح شهر تهران تشکیل دادند. نمونه آماری به صورت نمونه در دسترس و تصادفی به دست آمد که در مجموع ۱۶۵ نفر از مربیان ورزشی در این پژوهش مشارکت داشتند. ابزار گردآوری پژوهش پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) با ۱۲ پرسش در ۴ مؤلفه امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خود کارآمدی بود. پرسشنامه عمل‌کرد شغلی (بونتیس و سرنکو، ۲۰۰۷) شامل ۱۱ سؤال در سه مؤلفه کارایی، اثربخشی و کیفیت بود و در نهایت پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو (۱۹۹۸) با ۲۲ سؤال مورد استفاده قرار گرفت که سه شاخص عینی، تجسم‌یافته و نهادی را اندازه‌گیری می‌کند. تمامی پرسشنامه‌ها در طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم، گزینه ۱ تا کاملاً موافقم، گزینه ۵ طراحی شده است. جهت بررسی روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۲ تن از اساتید مدیریت منابع انسانی و ۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی قرار گرفت و پس از اصلاحات در بین نمونه مورد نظر پخش گردید. برای بررسی روایی و پایایی

آن متغیر با متغیرهای پایینی خود بالاتر بود و بر این اساس، روایی واگرایی الگو نیز تأیید شد. بنابراین، بعد از شرط برقراری الگوی بیرونی به ارزیابی الگوی درونی پرداخته شد.

توجه به بالاتر بودن این مقدار از ۰/۵، برقراری روایی همگرایی را تأیید کرد. جهت بررسی روایی واگرایی از معیار فورنل و لارکر استفاده شد، نتایج جدول (۱) در قسمت ماتریس ارائه شده حاکی از این است که جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر از میزان همبستگی

جدول ۱- بررسی روایی سازه‌ای (ارزیابی الگوی بیرونی)

روایی واگرایی (معیار فورنل و لارکر)		پایایی و روایی همگرایی				
عملکرد شغلی	سرمایه فرهنگی	سرمایه روان‌شناختی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	متغیرهای پنهان
		۰/۷۵۶	۰/۷۲	۰/۸۳	۰/۵۷	سرمایه روان‌شناختی
	۰/۸۳۷	۰/۵۳۷	۰/۷۹	۰/۸۷	۰/۷۰	سرمایه فرهنگی
۰/۷۵	۰/۶۶۲	۰/۴۶۷	۰/۶۲	۰/۷۹	۰/۵۶	عملکرد شغلی



شکل ۲- خروجی نرم‌افزار پی.ال.اس در حالت ضرایب استاندارد (بتا) و ضرایب معنی‌داری (تی)

سرمایه روان‌شناختی، برابر ۰/۲۹ و عملکرد شغلی برابر با ۰/۴۶ بود.

ارتباط یا توان پیش‌بینی‌کنندگی الگوی  $Q^2$  شاخص دیگری جهت ارزیابی الگوی درونی است. این معیار به پژوهشگران کمک می‌کند تا توان پیش‌بینی‌کنندگی الگو را مشاهده کنند. سه نقطه برش، یعنی ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای ارزیابی این شاخص بیان شده است. طبق جدول

مطابق با نظر هیر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در بررسی کیفیت برازش الگوی درونی، ضرایب تعیین یکی از فاکتورهای اصلی در ارزیابی الگوی معادلات ساختاری در ترفند واریانس‌محور است. به علاوه، ضریب تعیین هر متغیر ملاک، در سه بازه ۰/۲۵، ۰/۵ و ۰/۷۵ در نظر گرفته می‌شود که به عنوان ضرایب تعیین ضعیف، متوسط و قوی مد نظر هستند. مطابق با جدول (۲)، ضرایب تعیین متغیر

۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب اندازه اثر ضعیف، متوسط و قوی یک سازه بر سازه دیگر است. در همین راستا، نتایج جدول (۲) بیانگر این است که به ترتیب مسیر سرمایه فرهنگی به عمل‌کرد شغلی و سرمایه روان‌شناختی با اندازه اثر ۰/۴۳۷ و ۰/۴۰۵ دارای اندازه اثر قوی و سرمایه روان‌شناختی به عمل‌کرد شغلی دارای اندازه اثر کوچک است.

جدول ۲- ضریب تعیین، ارتباط پیش‌بین و اندازه اثر

متغیرهای پنهان	ضریب تعیین	ارتباط پیش‌بین	اندازه اثر کوهن	سرمایه روان‌شناختی	عمل‌کرد شغلی
سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۹	۰/۱۲	سرمایه روان‌شناختی	-	۰/۰۳۲
عمل‌کرد شغلی	۰/۴۶	۰/۲۲	سرمایه فرهنگی	۰/۴۰۵	۰/۴۳۷

در الگوی تجربی نشان داد که با توجه به معنی‌دار شدن مسیر a و b در حضور مسیر c یا همان متغیر میانجی می‌توان اظهار داشت که متغیر میانجی سرمایه روان‌شناختی یک میانجی معنی‌دار است و همچنین اثر جزئی در رابطه بین سرمایه فرهنگی و عمل‌کرد شغلی ایجاد می‌کند. در نهایت، مقدار برآورد شده برای SRMR یا تناسب الگو، ۰/۱ محاسبه گردید که نشان از تناسب مطلوب الگوی اندازه‌گیری دارد. جدول (۳) در زیر آمده است:

جدول ۳- بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیات تحقیق	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	ضریب تی	سطح معنی‌داری	نتیجه
فرضیه اول: سرمایه فرهنگی -> عمل‌کرد شغلی	۰/۵۷۸	۰/۰۴۵	۱۲/۷۸	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه دوم: سرمایه فرهنگی -> سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۳۷	۰/۰۵۶	۹/۵۷	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه سوم: سرمایه روان‌شناختی -> عمل‌کرد شغلی	۰/۱۵۶	۰/۰۷۱	۲/۲۱	۰/۰۲۸	تأیید
فرضیه چهارم: سرمایه فرهنگی -> سرمایه روان‌شناختی -> عمل‌کرد شغلی	۰/۰۸۴	۰/۰۳۹	۲/۱۶	۰/۰۳۱	میانجی‌گری جزئی

## بحث و نتیجه‌گیری

شبکه‌های اجتماعی فردی یا سازمانی به دست می‌آید. هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه فرهنگی و سرمایه روان‌شناختی در عمل‌کرد شغلی مریبان ورزشی فراجا بود.

(۲)، قدرت ارتباط پیش‌بین متغیرهای درون‌زا در حد قابل قبولی است.

شاخص دیگر در ارزیابی درونی الگو اندازه اثر  $F^2$  (اندازه اثر کوهن<sup>۱</sup>) است که تعیین می‌کند هر یک از متغیرهای مستقل در الگو تا چه اندازه در بزرگ‌شدن یک ضریب تعیین مؤثر هستند. مطابق نظر کوهن (۱۹۸۸)، مقادیر

بر اساس نتایج شکل (۱) و جدول (۳)، مسیر سرمایه روان‌شناختی به عمل‌کرد شغلی با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. مسیر سرمایه فرهنگی به سرمایه روان‌شناختی نیز با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶ تأیید شد. همچنین، مسیر سرمایه فرهنگی به عمل‌کرد شغلی با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶ مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این، بررسی مسیرهای a و b و c

فرضیه اول نشان داد که سرمایه فرهنگی بر عمل کرد شغلی اثر مثبت و معنی داری دارد (سطح معنی داری: ۰/۰۰۱ و ضریب تی: ۱۲/۷۸). این یافته با بخشی از نتایج (سانتوس و همکاران، ۲۰۱۸؛ کماسی، ۱۳۹۸؛ ولیجانی و عقیقی، ۱۳۹۸) همسویی دارد.

سرمایه فرهنگی نقش به‌سزایی در ارتقای عمل کرد فرد در محیط کار ایفا می‌کند. علاوه بر آموزش و تجربه، ارتباطات فرد با افراد دیگر نقش مهمی در تقویت سرمایه فرهنگی دارد. برقراری ارتباطات مؤثر با همکاران، مشتریان و افراد دیگر جامعه کاری، فرد را قادر به اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش مشترک می‌سازد و بهبود فرهنگ سازمانی و همچنین به حل مسائل و چالش‌های شغلی کمک می‌کند. بنابراین، می‌توان اظهار داشت که سرمایه فرهنگی تأثیر به‌سزایی در توانایی عمل کرد شغلی و موفقیت فرد در محیط کار دارد و توسعه و تقویت آن باعث بهبود عمل کرد و رشد شغلی فرد می‌شود.

فرضیه دوم نشان داد که سرمایه فرهنگی بر سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معنی داری دارد (سطح معنی داری: ۰/۰۰۱ و ضریب تی: ۹/۵۷)، این یافته‌ها با بخشی از نتایج چای و همکاران (۲۰۲۱) و ولیجانی و عقیقی (۱۳۹۸) همسویی دارد. یعنی، مربیان ورزشی با داشتن سرمایه فرهنگی قادر به یادگیری مفاهیم جدید و روش‌های نوین در حوزه ورزش هستند. سرمایه فرهنگی می‌تواند با انجام دوره‌های آموزشی به پیشرفت تخصصی مربیان ورزشی در زمینه فنی کمک کند. همچنین، تجربیات گوناگون در محیط‌های مختلف مربیان را برای مواجهه با چالش‌های متنوع و بهبود شناخت برنامه‌های تمرینی آموزشی آماده می‌کند. علاوه بر این، سرمایه فرهنگی می‌تواند تجربه‌های شخصی، به‌نوعی ارزش، ایدئولوژی و رهبری را به مربیان انتقال دهد. این اطلاعات می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای، ارتباطات مؤثر با کارکنان و تقویت روحیه و انگیزه آن‌ها تأثیرگذار باشند. در نتیجه، فرضیه تأثیر سرمایه فرهنگی بر سرمایه روان‌شناختی مربیان ورزشی فراجا نشان می‌دهد که افزایش سطح دانش، تجربه و ارزش‌های فرهنگی

می‌تواند به‌صورت مستقیم تأثیر مثبتی بر سرمایه روان‌شناختی مربیان ورزشی داشته باشد.

فرضیه سوم نشان داد که سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معنی داری در عمل کرد شغلی مربیان ورزش فراجا دارد (سطح معنی داری: ۰/۰۲۸ و ضریب تی: ۲/۲۱). این نتایج با بخشی از یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۲۰)، فریزیر و تاپیر (۲۰۱۸)، اوی (۲۰۱۱)، حیاوی و همکاران (۱۴۰۰) و منتظری و فردوسی پور (۱۴۰۰) همسویی دارد. سرمایه روان‌شناختی می‌تواند در افزایش قدرت تصمیم‌گیری و حل مسأله کمک کند. با داشتن روحیه و انگیزه کافی، فرد انگیزه‌ای برای دستیابی به اهداف و موفقیت در شغل خود پیدا می‌کند و مشکلات و چالش‌های کاری را به‌راحتی مدیریت می‌کند. سلامت روانی و استرس مدیریت‌شده، در معرض موقعیت‌های استرس‌زا در محیط کار فرد را قادر می‌سازد تا به بهترین عمل کرد خود برسد و تأثیر مثبتی روی عمل کرد و بهره‌وری شغلی خود داشته باشد. همچنین، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بهبود مهارت‌های ارتباطی و همکاری با دیگران را نیز تسهیل کند. با داشتن اعتمادبه‌نفس و رشد شخصی، فرد قادر خواهد بود بهترین خود را نشان دهد و به سازمان و همکارانش کمک کند. بنابراین، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر عمل کرد شغلی تأثیر مثبت و قابل ملاحظه‌ای داشته باشد و ارتقای آن می‌تواند به بهبود کارایی و توانایی فرد در محیط کار و رسیدن به اهداف حرفه‌ای کمک کند.

در نهایت، فرضیه چهارم نشان داد که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند نقش میانجی جزئی بین سرمایه فرهنگی و عمل کرد شغلی ایجاد کند (سطح معنی داری: ۰/۰۳۱ و ضریب تی: ۲/۱۶). دارابودن سرمایه روان‌شناختی قوی می‌تواند بر ارتباط مثبت بین سرمایه فرهنگی و عمل کرد شغلی تأثیرگذار باشد. یعنی، افرادی که سرمایه روان‌شناختی قوی دارند، بهترین راه‌حل‌ها را در مواجهه با چالش‌های شغلی پیدا می‌کنند، انگیزه‌شان برای بهبود و پیشرفت دائمی است و از استرس مدیریت‌شده برخوردارند (اوی، ۲۰۱۱؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷).



## منابع

۱. حیای، غزاله؛ مرادی، آسیه؛ مومنی، خدامراد و ارشدی، نسرين. (۱۴۰۰). اثر سرمایه روان‌شناختی بر عمل‌کرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی: نقش میانجی رشد روان‌شناختی در کار. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۸(۱)، ۲۷-۴۸.  
<https://doi.org/10.22055/jiops.2021.38468.123>
۲. عبدالوند، مهري و ذاکری، محمد. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر فلات زدگی شغلی بر عمل‌کرد شغلی کارکنان شرکت پاکشو با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *مهندسی مدیریت نوین*، ۷(۲)، ۸۹-۹۹.  
[https://journals.iau.ir/article\\_665905.html](https://journals.iau.ir/article_665905.html)
۳. کماسی، زهرا. (۱۳۹۸). ارزیابی نقش سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری تهران. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۵(۱)، ۱۵۸-۱۵۷.  
<https://dor.org/20.1001.1.24764833.1398.1>
۴. منتظری، محمد و فردوسی‌پور، لیلی. (۱۳۹۷). تاثیر سلامت سازمانی بر عمل‌کرد شغلی کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۷ (۹)، ۶۴-۴۵.  
<https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9395>
۵. مرادی، غلامرضا و محمدی، مرتضی. (۱۴۰۲). نقش سرمایه فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی فراجا بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۱۰(۱)، ۵۶-۴۷.  
[10.22034/jpcs.2023.1271975.1182](https://doi.org/10.22034/jpcs.2023.1271975.1182)
۶. ولیجانی، بهمن و عقیقی، علیرضا. (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه روانی و سرمایه اجتماعی بر عمل‌کرد شغلی فردی کارکنان مورد مطالعه: بانک حکمت ایرانیان. *کنفرانس ملی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار*، تهران، ایران.  
<https://civilica.com/doc/987574>

این خصوصیات روان‌شناختی می‌تواند باعث شود که ارتباط بین سرمایه فرهنگی و عمل‌کرد شغلی بهبود یابد. علاوه‌براین، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند ارتباط افراد با دیگران را تنظیم کند. افرادی که سرمایه روان‌شناختی قوی دارند، معمولاً در ارتباطات مؤثر و همکاری با دیگران مهارت دارند (اووی، ۲۰۱۱)، این ارتباطات مثبت و همکاری مؤثر با همکاران و استفاده از سرمایه فرهنگی مشترک می‌تواند به بهبود فرهنگ‌سازمانی و عمل‌کرد شغلی منجر شود. در نتیجه، مطابق با نتایج سانتوس و همکاران (۲۰۱۸)، توسعه و تقویت هر دو سرمایه روان‌شناختی و سرمایه فرهنگی می‌تواند بهبود عمل‌کرد شغلی فردی را تسهیل کند.

به‌طور کلی، سرمایه فرهنگی و سرمایه روان‌شناختی، تأثیر قابل توجهی بر عمل‌کرد شغلی دارند. سرمایه فرهنگی به مربیان ورزشی فراجا می‌تواند کمک کند تا در طولانی‌مدت برنامه‌های اثربخش‌تری اجرا کنند. در واقع، با بهره‌مندی از شرایط مطلوب، با برنامه‌ریزی منطقی و مبتنی بر آمار و اطلاعات برگرفته از سازمان می‌توان در جهت کارآمدی و افزایش عمل‌کرد مربیان ورزشی فراجا براساس سیاست‌گذاری‌های فرهنگی اقدام کرد. از سوی دیگر، اگر مدیران ورزش فراجا در عرصه‌های مدیریت فرهنگی بر اطلاعات علمی و شایسته‌سالاری تأکید نمایند، می‌توانند موفقیت ورزش فراجا را در عرصه سلامت کارکنان فراجا تضمین کنند. همچنین، سرمایه روان‌شناختی مربیان ورزشی فراجا به آن‌ها کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌ها، تصمیمات بهتری بگیرند و بهتر در کار خود عمل کنند.

## تقدیر و تشکر

به کلیه افرادی که پژوهشگران را در انجام پژوهش حاضر یاری رساندند، مراتب تقدیر و تشکر خود را اعلام می‌نمایم.

7. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on

18. Jin, C. (2017). The effect of psychological capital on start-up intention among young start-up entrepreneurs: A cross-cultural comparison. *Chinese Management Studies*, 11, 707-729. <https://DOI: 10.1108/CMS-06-2017-0162>
19. Katanagarajan, V., & Roche, M. (2023). The when and how of psychological Capital's upward contagion effect: Exploring through a cross-cultural lens. *International Journal of Cross Cultural Management*, 14705958231186253. <https://DOI: 10.1177/14705958231186253>
20. Kim, M., Do Kim, Y., & Lee, H. W. (2020). It is time to consider athletes' well-being and performance satisfaction: The roles of authentic leadership and psychological capital. *Sport Management Review*, 23(5), 964-977. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.12.008>
21. Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
22. Lamont, M, and Annette L. (1988). "Cultural Capital: Allusions, Caps and Glissandos in Recent Theoretical Developments." *Sociological Theory* 6:153-68. <https://DOI: 10.2307/202113>
23. Lareau, A, and Erin McNamara. H. (1999). "Moments of Social Inclusion and Exclusion: Race, Class, and Cultural Capital in Family-School Relationships." *Sociology of Education* 72:37-53. <https://doi.org/10.2307/2673185>
24. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
25. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
26. Mohamad, M. and Jais, J. (2016) Emotional intelligence and job performance: a study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 9(1), 674-682. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00083-6)
8. Employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
9. Bontis, N., & Serenko, A. (2007). The moderating role of human capital management practices on employee capabilities. *Journal of knowledge management*, 11(3), 31-51. <https://doi.org/10.1108/13673270710752090>
10. Bourdieu, P. (1998), *Escritos de educação, Seleção, organização, introdução e notas de Maria Alice Nogueira e Afrânio Catani*, Vozes, Petrópolis. <https://www.sudoc.fr/160937957>
11. Chai, D.S., Chae, C., & Lee, J. (2021). International Students' Psychological Capital in Japan: Moderated Mediation of Adjustment and Engagement. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 59, 101 - 115. <https://doi/full/10.1080/19496591.2021.1943417>
12. Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of management journal*, 45(4), 735-744. <https://doi.org/10.2307/3069307>
13. Farkas, G. (1996). *Human Capital or Cultural Capital? Ethnicity and Poverty Groups in an Urban School District*. New York: Aldine de Cruyter. <https://doi.org/10.4324/9780203789575>
14. Frazier, M. L., & Tupper, C. (2018). Supervisor prosocial motivation, employee thriving, and helping behavior: A trickle-down model of psychological safety. *Group & Organization Management*, 43(4), 561-593. <https://doi.org/10.1177/1059601116653911>
15. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
16. Harker, R. (1990). *Education and Cultural Capital*. In Harker, R., Mahar, C. Wilkes, C., (eds). *An Introduction to the Work of Pierre Bourdieu: The Practice of Theory*, Macmilan Press, London. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-21134-0>
17. Ivancevich, J. M. (2010) *Human Resource Management*. (9th edition), McGraw-Hill/Irwin Companies, New York, 255287. ISBN 978-0-07-338146-6

27. Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.  
<https://doi.org/10.1002/job.1907>
28. 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.  
<https://DOI: 10.1108/IJPPM-05-2017-0110>

