

Determining the Relationship Between Cultural Capital with Educational Productivity and Job Innovation

Omid Safari¹✉ , Gholamreza Safari² , Sima JahanTab³ 

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran. (Corresponding Author), Email: omid.safari11@iau.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Ministry of Education, Noorabad Mamasani, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

Article Info	Abstract
Article Type: Research Article	Objective: The purpose of this study was to determine the relationship between cultural capital and educational productivity and job innovation of physical education teachers in Mamasani city.
Article History: • Received 05/18/2026 • Accepted 06/19/2026 • Published online 06/21/2026	Methods: This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of the study included 303 teachers of the first high school of Mamasani town, 303 patients, of which 170 were selected as the sample and by stratified random sampling method. Data gathering tools were the standard questionnaire of educational productivity of Hersi and Goldsmith (1980), job innovation of Moghimi and Ramazan (2011), cultural capital of Sharbatyan and Eskandari (2017). To describe the data, descriptive were used statistics methods and for inferential analysis of data, pearson correlation and regression methods.
Keywords: cultural capital, educational productivity, job innovation.	Results: The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between cultural capital with educational productivity and job innovation of teachers.
	Conclusions: Also, the results of the study showed that cultural capital had the potential for educational productivity and job innovation of teachers.

Cite this article: Safari, O., Safari, Gh. R., JahanTab, S. (2026), Determining the Relationship Between Cultural Capital with Educational Productivity and Job Innovation. *Journal of Sport, Education, and Mental Health*, 1 (1), 80-91. DOI: <https://doi.org/>



تعیین ارتباط بین سرمایه فرهنگی با بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی معلمان تربیت‌بدنی

امید صفری^۱ , غلامرضا صفری^۲ , سیما جهان‌تاب^۳ 

۱. استادیار گروه تربیت‌بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول)، ایمیل: omid.safari11@iaau.ac.ir
۲. استادیار گروه تربیت‌بدنی، واحد نورآباد ممسنی، آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.
۳. استادیار گروه تربیت‌بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین سرمایه فرهنگی با بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی بود.

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

روش پژوهش: این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۳ نفر بود، که از این تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری آموزشی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، نوآوری شغلی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) و سرمایه فرهنگی شربتیان و اسکندری (۱۳۹۶) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۳۱

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین سرمایه فرهنگی با بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

کلیدواژگان:

سرمایه فرهنگی،
بهره‌وری آموزشی،
نوآوری شغلی.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که سرمایه فرهنگی قابلیت پیش‌بین بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی معلمان را داشت ($P \leq 0/01$).

استناد: صفری، امید. صفری، غلامرضا. جهان‌تاب، سیما. (۱۴۰۵)، تعیین ارتباط بین سرمایه فرهنگی با بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی معلمان تربیت‌بدنی. نشریه ورزش، آموزش و سلامت روان، ۱ (۱)، ۸۰-۹۱. <https://doi.org/>



مقدمه

در رأس اهدافی که صاحب نظران برای تحول در نظام‌های تعلیم و تربیت مطرح می‌کنند، معلم را نقطه اتکای هر تغییر و تحولی می‌دانند. نقش معلم به عنوان هدایت‌کننده و اسوهای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی است (هاشمیان و همکاران، ۱۴۰۲). از سوی دیگر، هدف اصلی آموزش و پرورش بهبود کیفیت یادگیری^۱ دانش‌آموزان است. بهره‌وری معلمان^۲ یکی از مهمترین مؤلفه‌های مؤثر مدرسه بر یادگیری دانش‌آموزان است. نقش برجسته معلمان سبب شده است که خط مشی‌گذاران بر سیاست‌های کارکنان در انتخاب، نگهداری و جبران خدمت معلمان به مثابه سازوکاری برای ارتقای بهره‌وری آموزشی تمرکز کنند (هریس و سس^۳، ۲۰۱۴). معلمان اثربخش و بهره‌ور، افرادی هستند که دستیابی به اهداف خاص را در نظر می‌گیرند، خواه این اهداف توسط خود آنها، خواه دیگران (مدیران مدارس، وزارت آموزش و پرورش) تهیه و تدوین شده باشد. اثربخشی معلم تأثیری است که عوامل کلاس درس مانند روش‌های تدریس، انتظارات معلم، سازماندهی کلاس درس و استفاده از منابع کلاس درس بر عملکرد دانش‌آموزان دارد. این تعریف آنچه را در کلاس درس رخ می‌دهد مدنظر قرار می‌دهد ولی معیار اثربخشی عملکرد دانش‌آموزان است. اثربخشی معلم به منزله موفقیت در جامعه پذیری دانش‌آموزان و ارتقای رشد عاطفی و بهبود شخصی آنها در کنار تدریس موفق در برنامه آموزشی مدنظر قرار می‌گیرد (رجبیان و همکاران، ۱۴۰۰). بهره‌وری آموزشی^۴ نه تنها به معنای افزایش کمی فعالیت‌های آموزشی است، بلکه بر ابعاد کیفی چون بهبود روش‌های تدریس، مدیریت کلاس، توانایی ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان و پرورش خلاقیت آنان نیز دلالت دارد. معلمانی که از بهره‌وری آموزشی بالاتری برخوردارند، قادر خواهند بود محیطی پویا و سازنده برای یادگیری فراهم آورند و نقش مؤثرتری در توسعه سرمایه انسانی جامعه ایفا کنند (شاعلی و همکاران، ۱۴۰۰).

امروزه سازمان‌ها برای موفق شدن و تداوم رشد و حیات شان همواره به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند و نوآوری یکی از مهمترین روش‌های کسب مزیت رقابتی است (اردلان و بهشتی، ۱۳۹۴). نوآوری شغلی عبارتند از خلق و ابداع روشی نو در امور شغلی به منظور جایگزینی روش‌های مدرن و آسان به جای روش‌های قدیمی می‌باشد. امروزه در مورد اهمیت رو به گسترش نوآوری در سازمان‌های آموزشی و پویاتر شدن آنها، موافقت عمومی وجود دارد. نوآوری به طور فزاینده‌ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلند مدت سازمان‌ها در محیط‌های آموزشی تبدیل شده است. نوآوری نقش مهمی را در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی دارد. نوآوری چیزی بیش از خلاقیت مردمی در معنای عامیانه است. نوآوری فرایندی است که از طریق آفرینش و به کارگیری ایده‌های جدید می‌تواند رضایت معلمان و دانش‌آموزان را تأمین کند. نوآوری باید به عنوان بخش اساسی از راهبردهای کسب و کار محسوب گردد و نوآوری دارای سه بعد فرد، گروه و سازمان است. نوآوری سازمانی کلید موفقیت یا شکست سازمان است. عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، تغییر و تحول در سازمان‌ها را ضروری می‌سازد. نوآوری و طراحی، اجزای اساسی هر راهبرد آموزشی است (باوندی ثانی و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه برای بهره‌وری و نوآوری بیشتر محیط‌های آموزشی، مدیران و مسئولان امر باید به عوامل متعددی توجه داشته باشند که در این جا یکی از عوالت تأثیر گذار بنام سرمایه فرهنگی پرداخته می‌شود.

یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان، سرمایه فرهنگی است. امروزه و در شبکه جهانی کنونی سرمایه فرهنگی نه در قالب فردی بلکه در بعد اجتماعی و به عنوان شاخصی مؤثر در توسعه ملی مدنظر می‌باشد، لذا ارتقاء و توسعه در سرمایه فرهنگی به عنوان توسعه پایدار فرهنگی در جوامع مورد نظر می‌باشد (بهمنی و محمدی، ۱۳۹۸). ارتقاء سرمایه فرهنگی به عنوان نیروهای

¹ Learning quality

² Teacher productivity

³ Harris & Sass

⁴ Educational productivity



محرك تجديد حيات فرهنگي هر کشور در تمامی حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی مهم بوده و جوامع، سازمان‌ها و افراد با تکیه بر آنها به منفعت طلبی مادی و معنوی دست می‌یابند (سانتوس و همکاران، ۲۰۱۸).

سرمایه فرهنگی عبارت است از کل دارایی‌های فرد، اعم از مالی، مالی مبتنی بر کالاها، ارزش‌های شخصی و حتی متعلقات که می‌تواند به عملکرد فرد کمک کند. سرمایه وضعیت را برای فرد فراهم می‌کند و می‌تواند اشکال مختلفی به خود بگیرد. سرمایه فرهنگی^۱ مؤلفه‌های مختلفی دارد و دانش مربوط به آن فرهنگ خاص را شامل می‌شود، فردی که در آن متولد می‌شود یا فردی که در آن فرد آموزش دیده و متشکل از جنبه‌های مختلف از جمله معانی، ارزش‌ها، کارکردها، مهارت‌ها، دانش و تجربیات را تشکیل می‌دهد شامل می‌شود. به عبارت دیگر سرمایه فرهنگی یعنی قدرت شناخت و قابلیت استفاده از کالاهای فرهنگی در هر فرد و آن دربرگیرنده تمایلات پایدار فرد است که در خلال اجتماعی شدن در فرد انباشته می‌شوند (کماسی، ۱۳۹۸).

سازمان‌های آموزشی مانند دیگر سازمان‌های انسان محور، به نیروی انسانی شایسته و نوآور نیازمند می‌باشد. سرمایه‌های فرهنگی به عنوان یک قدرت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست کشورها دارد و می‌تواند باعث نوآوری و بهره‌وری سازمان‌های شود. از آنجا که در سال‌های اخیر ما متأسفانه شاهد کاهش بهره‌وری و نوآوری نیروی انسانی در سازمان‌ها و بویژه سازمان‌های آموزشی شده ایم و این می‌تواند زنگ خطری باشد برای کشور و بویژه برای نظام‌های آموزشی کشور زیرا که اگر محیط‌های آموزشی دچار ضعف و کاستی شود تبعات منفی برای جامعه به همراه خواهد داشت. نظر به مطالب پیش گفته شده و با توجه به اینکه متأسفانه ممکن است در سازمان‌های آموزشی ما و از جمله آموزش و پرورش شهرستان ممسنی، مساله بهره‌وری و نوآوری نیروی انسانی به شکل مطلوبی مورد توجه قرار نگرفته باشد و این خود می‌تواند باعث کاهش عملکرد شغلی معلمان و عدم رضایت دانش آموزان شود و این مساله ممکن است بدلیل عدم توجه به سرمایه‌های فرهنگی و فرهنگ سازی مناسب در جامعه هدف باشد. بنابراین برای برون رفت از این مساله، پژوهشگر قصد دارد تا در جامعه هدف به این سوال پاسخ دهد که آیا بین سرمایه فرهنگی با بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۳ نفر بود، که از این تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری آموزشی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، نوآوری شغلی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) و سرمایه فرهنگی شربتیان و اسکندری (۱۳۹۶) بود. رویای صورتی پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرونباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزارهای Spss استفاده شد.

¹ Cultural capital

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر سرمایه فرهنگی و مولفه های آن با متغیر بهره‌وری آموزشی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول (۱) همبستگی بین سرمایه فرهنگی و مولفه های آن با بهره‌وری آموزشی

متغیرها	بهره‌وری آموزشی	معناداری
سرمایه فرهنگی	۰/۴۷۰**	۰/۰۰۱
ذهنیت یافته	۰/۴۴۴**	۰/۰۰۱
عینیت یافته	۰/۴۲۱**	۰/۰۰۱
نهادینه شده	۰/۴۰۱**	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر سرمایه فرهنگی و مولفه های آن با متغیر نوآوری شغلی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول (۲) همبستگی بین سرمایه فرهنگی و مولفه های آن با نوآوری شغلی

متغیرها	نوآوری شغلی	معناداری
سرمایه فرهنگی	۰/۵۲۰**	۰/۰۰۱
ذهنیت یافته	۰/۴۱۱**	۰/۰۰۱
عینیت یافته	۰/۴۹۰**	۰/۰۰۱
نهادینه شده	۰/۴۴۰**	۰/۰۰۱

جدول ۳، پیش‌بینی نمرات بهره‌وری آموزشی بر اساس سرمایه فرهنگی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۲۲۰). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۲۲۰٪ (تقریباً ۲۲٪) بهره‌وری آموزشی از طریق سرمایه فرهنگی تبیین می‌شود.

جدول ۳. پیش‌بینی نمرات بهره‌وری آموزشی بر اساس سرمایه فرهنگی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۴۷	۰/۲۲۰

جدول ۴، پیش‌بینی نمرات نوآوری شغلی بر اساس سرمایه فرهنگی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۲۷۵). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۲۷۵٪ (تقریباً ۲۷٪) نوآوری شغلی از طریق سرمایه فرهنگی تبیین می‌شود.

جدول ۴. پیش‌بینی نمرات نوآوری شغلی بر اساس سرمایه فرهنگی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۲	۰/۲۷۵

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین سرمایه فرهنگی با بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی انجام شد. یافته‌های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه فرهنگی و ابعاد آن با بهره‌وری آموزشی آزمودنی‌ها می‌باشد و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار بهره‌وری آموزشی از طریق سرمایه فرهنگی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای بهره‌وری آموزشی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات هاشمیان و همکاران (۱۴۰۲)، شاعلی و همکاران (۱۴۰۰)، تیبانیان و همکاران (۱۳۹۹)، اردلان (۱۳۹۴)، و سانتوس^۱ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که سرمایه فرهنگی موجب پیدایش جریانی از خدمات سرمایه‌ای می‌شود که ممکن است مستقیماً مورد مصرف نهایی قرار گیرد و یا ممکن است با دیگر نهاده‌ها ترکیب شود تا کالاها و خدمات بیشتری را تولید نماید که هم ارزش اقتصادی و هم ارزش فرهنگی دارد. ممکن است این کالاها و خدمات، بیشتر خودشان مورد مصرف نهایی قرار گیرند یا به نوبه خود با نهاده‌های بیشتری مانند کارایی و اثر بخشی بیشتری در سازمان‌های آموزشی ترکیب شوند و در نتیجه می‌تواند بهره‌وری آموزشی را در آنها افزایش دهد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین سرمایه فرهنگی و مولفه‌های آن با نوآوری شغلی در آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و سرمایه فرهنگی قابلیت پیش بین معنادار نوآوری شغلی آزمودنی‌ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای نوآوری شغلی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات کماسی (۱۳۹۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که با توجه به اینکه سرمایه فرهنگی قدرت شناخت و قابلیت استفاده از کالاهای فرهنگی در هر فرد و دربرگیرنده تمایلات پایدار فرد است که در خلال اجتماعی شدن در فرد انباشته می‌شوند. بنابراین اگر به شکل درست مدیریت و فرهنگ سازی شود می‌تواند زمینه بروز ایجاد خلاقیت و نوآوری شغلی را افزایش دهد. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی از طریق سرمایه فرهنگی در آزمودنی‌ها پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱) سازمان‌ها از طرق مختلف از جمله مهیا نمودن شرایط ادامه تحصیل، برگزاری همایش‌ها و میزگردها و... زمینه افزایش سرمایه فرهنگی، بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی را فراهم نمایند.

۲) جو و فرهنگ مشارکت جویی و فعالیت تیمی در سازمان نهادینه شود و تلاش گردد تا سازمان از مجموعه‌ای از افراد به یک کل منسجم از افراد، تبدیل شود و کارکنان بتوانند به بهترین نحو و در بالاترین سطح در کنار هم فعالیت نمایند.

۳) مسئولین و برنامه ریزان سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نسبت به شناسایی راه‌های افزایش سرمایه‌ی فرهنگی، بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی افراد و نقش آفرینی بیشتر این متغیر اقدام نمایند و بستر و شرایط را برای افزایش برخورداری کارکنان از سرمایه‌ی فرهنگی، بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی جهت ایجاد یک محیط مثبت و مطلوب سازمانی فراهم نمایند.

پیام مقاله

این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی معلمان نقش مهم و معناداری در ارتقای بهره‌وری آموزشی و نوآوری شغلی آنان دارد؛ به گونه‌ای که هرچه معلمان از سرمایه فرهنگی بالاتری در ابعاد ذهنیت‌یافته، عینیت‌یافته و نهادینه‌شده برخوردار باشند، توانایی آنان در بهبود کیفیت تدریس، مدیریت مؤثر کلاس، ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان و ارائه ایده‌ها و روش‌های نوآورانه در محیط آموزشی افزایش می‌یابد. نتایج همچنین نشان داد که سرمایه فرهنگی قادر است بخشی از تغییرات بهره‌وری آموزشی

¹ Santos

و نوآوری شغلی معلمان را پیش‌بینی کند؛ از این‌رو توجه نظام آموزشی به تقویت سرمایه فرهنگی معلمان از طریق توسعه دانش، مهارت‌های فرهنگی، فرصت‌های یادگیری و تعاملات حرفه‌ای می‌تواند به عنوان راهبردی مؤثر برای ارتقای کیفیت آموزش، افزایش کارآمدی مدارس و تقویت نوآوری در محیط‌های آموزشی مورد توجه قرار گیرد.

ملاحظات اخلاقی

در اجرای این پژوهش، تمامی اصول و ملاحظات اخلاقی پژوهش رعایت شد. شرکت‌کنندگان با آگاهی کامل از هدف پژوهش و به صورت داوطلبانه در مطالعه مشارکت کردند و پیش از تکمیل پرسشنامه‌ها رضایت آگاهانه آنان اخذ گردید. به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده صرفاً برای اهداف علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد و محرمانگی و ناشناس بودن داده‌ها به طور کامل حفظ خواهد شد. همچنین شرکت‌کنندگان در هر مرحله از پژوهش امکان انصراف از همکاری را داشتند و تلاش شد تا فرآیند جمع‌آوری داده‌ها بدون ایجاد هرگونه آسیب یا فشار روانی برای افراد انجام گیرد.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب
گردآوری داده‌ها: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب
تحلیل داده‌ها: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب
نگارش مقاله: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب
بازبینی و ویرایش: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب
تامین منابع مالی: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب
مرور ادبیات: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب
مدیریت پروژه: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب
سایر مشارکت‌ها: امید صفری، غلامرضا صفری، سیما جهان‌تاب

تعارض منافع

این پژوهش هیچگونه حمایت مالی از بخش عمومی یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است. نویسندگان اعلام می‌کند که هیچگونه تعارض منفعی در انجام این پژوهش وجود ندارد.

References

- اردلان، محمد رضا. بهشتی، رقیه (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال ۴، شماره ۱، ص ۷۳-۱۰۲.
- باوندی ثانی، سید محمد. ملک زاده، غلامرضا. پویا، علیرضا (۱۳۹۷). بررسی اثر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسطه نوآوری فردی در بانک مهر اقتصاد استان خراسان رضوی، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات دانشگاه فردوسی مشهد، ص ۱۷۳-۲۱۲.
- بهمنی، اکبر. محمدی، خدابخش (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی بر آنومی سازمانی در کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان آمل، نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه



تبیانین، حسن؛ کاهه، علیرضا؛ غلامی، شهره (۱۳۹۹)، سرمایه فرهنگی و تاثیر آن بر عملکرد سازمان های دولتی، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم. تراسی، دیوید (۱۳۹۷)، اقتصاد و فرهنگ، ترجمه کاظم فرهادی، تهران: نشرنی، چاپ اول. رجبیان احسان، الوانی سید مهدی، عطایی محمد، حمیدی ناصر (۱۴۰۰). طراحی مدل ساختاری تفسیری بهره وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت گرا در وزارت آموزش و پرورش. فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت. ۱۴۰۰؛ ۳۷ (۱) ۱۲۱-۱۴۶.

شاعلی، محمود رضا. اسلامی، صدیقه. نصیر زاده، عبدالمهدی (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی مسئولیت پذیری اجتماعی در تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره وری نیروی انسانی، مجله علوم حرکتی و رفتاری، ش ۳، ص ۲۰۷-۱۹۹. کماسی، زهرا (۱۳۹۸). ارزیابی نقش سرمایه فرهنگی بر تعهد کاری و نوآوری شغلی کارکنان شهرداری، پژوهشهای روانشناختی در مدیریت، سال ۵، شماره ۱، ص ۱۷۸-۱۵۸. هاشمیان، زهرا. احمدی سرابی، ایمان. خدایاری مطلق، سایه (۱۴۰۲). تحلیل جامعه شناختی سرمایه اجتماعی و فرهنگی بر بهره وری منابع انسانی آموزش و پرورش با تاکید بر معلمان، اولین همایش ملی آموزش و پرورش؛ ارتقای بهره وری، چالش ها، راهبردها و راهکاره

Harris, D. N., & Sass, T. R. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 40, 183-204.
Santos, A.S., Reis Neto, M.T. and 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*, Vol. 67 No. 8, pp. 1352-1370.

Extended Abstract

Determining the Relationship Between Cultural Capital with Educational Productivity and Job Innovation

Omid Safari,^{1✉}, Gholamreza Safari², Sima JahanTab³

Introduction

Teachers are widely recognized as the central agents of change in educational systems and play a crucial role in improving the quality of learning. Educational experts emphasize that meaningful reforms in education largely depend on the competence, motivation, and effectiveness of teachers. As key actors in the teaching-learning process, teachers significantly influence students' academic performance, personal development, and socialization. Therefore, enhancing teachers' effectiveness and productivity has become one of the primary goals of educational systems. Educational productivity does not merely refer to the quantitative expansion of teaching activities; rather, it encompasses qualitative improvements in teaching methods, classroom management, student motivation, and the development of creativity among learners. Teachers with higher levels of educational productivity are better able to create dynamic learning environments and contribute more effectively to the development of human capital in society. In today's rapidly changing world, organizations—including educational institutions—must constantly seek competitive advantages to survive and grow. One of the most important strategies for achieving such advantages is innovation. Job innovation refers to the creation and application of new ideas, methods, and processes in professional activities that replace traditional practices with more efficient and effective approaches. In educational environments, innovation enables teachers to adapt their teaching strategies to evolving educational needs, utilize new technologies and pedagogical approaches, and foster more engaging learning experiences for students. Consequently, innovation has become a critical factor in the long-term success and sustainability of educational organizations. Among the various factors influencing productivity and innovation in organizations, cultural capital has gained increasing attention. Cultural capital, a concept rooted in sociological theory, particularly in the works of Pierre Bourdieu, refers to the collection of cultural knowledge, competencies, values, and resources that individuals acquire through socialization and education. Cultural capital may exist in different forms, including embodied (internalized knowledge and dispositions), objectified (cultural goods and materials), and institutionalized (educational qualifications and recognized competencies). In contemporary societies, cultural capital is considered not only an individual asset but also a social resource that contributes to national development and cultural sustainability. In educational settings, teachers' cultural capital can influence their professional behavior, teaching practices, and interactions with students and colleagues. Teachers who possess higher levels of cultural capital are more likely to employ diverse teaching strategies, engage in continuous learning, and generate innovative ideas in their professional roles. Therefore, examining the relationship between cultural capital, educational productivity, and job innovation among teachers can provide valuable insights for educational policy and management. Despite the importance of these variables, limited empirical research has explored their relationships in the context of physical education teachers. Accordingly, the present study aimed to investigate the relationship between cultural capital

¹ Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran. (Corresponding Author), Email: omid.safari11@iau.ac.ir

² Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Ministry of Education, Noorabad Mamasani, Iran.

³ Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

and both educational productivity and job innovation among physical education teachers in Mamasani County.

Methodology

The present study was applied in terms of purpose, field-based in terms of data collection, and correlational in nature. The statistical population consisted of all physical education teachers in Mamasani County, totaling 303 individuals. Using stratified random sampling, 170 teachers were selected as the research sample. Data were collected using three standardized questionnaires: the Educational Productivity Questionnaire developed by Hersey and Goldsmith (1980), the Job Innovation Questionnaire developed by Moghemi and Ramazan (2011), and the Cultural Capital Questionnaire developed by Sharbatian and Eskandari (2017). These instruments were selected due to their established validity and reliability in previous research. To ensure content validity, the questionnaires were reviewed and evaluated by several experts in sport management and educational research who had experience related to the variables of the study. Reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient, and all questionnaires obtained reliability coefficients higher than 0.70, indicating acceptable internal consistency. For data analysis, both descriptive and inferential statistical methods were employed. Descriptive statistics were used to summarize the demographic characteristics and overall responses of participants. Inferential statistics included Pearson correlation analysis to examine the relationships among variables and regression analysis to determine the predictive power of cultural capital on educational productivity and job innovation. All statistical analyses were conducted using SPSS software.

Three standardized instruments were used for data collection:

1. Sherer General Self-Efficacy Questionnaire, translated into Persian by Barati, consisting of 17 items rated on a five-point Likert scale from strongly disagree to strongly agree. Several items were reverse scored. In the present study, the reliability of the questionnaire, assessed by Cronbach's alpha, was 0.78.
2. Harter Academic Motivation Questionnaire, including 33 items, used to assess both intrinsic and extrinsic academic motivation. The instrument was scored on a five-point Likert scale ranging from never to almost always. The reliability coefficients obtained in the present study were 0.81 for intrinsic motivation and 0.77 for extrinsic motivation.
3. Academic Well-Being Questionnaire developed by Pietarinen and colleagues, consisting of 11 items designed to assess students' feelings of security, satisfaction, and health in the educational environment. Responses were rated on a five-point Likert scale. The Cronbach's alpha coefficient for this scale in the present study was 0.83.

Data were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation, skewness, and kurtosis) and inferential statistics, including Pearson correlation coefficients and linear regression analysis, in SPSS26.

Results

The results of the study indicated a significant positive relationship between cultural capital and educational productivity among the participants. Specifically, cultural capital showed a correlation coefficient of $r = 0.47$ ($p < 0.01$) with educational productivity. Furthermore, all dimensions of cultural capital—including embodied, objectified, and institutionalized forms—also demonstrated significant positive correlations with educational productivity. Regression analysis revealed that cultural capital could significantly predict educational productivity. The coefficient of determination (R^2) was 0.22, indicating that approximately 22% of the variance in educational productivity among physical education teachers could be explained by their level of cultural capital. The findings also demonstrated a significant positive relationship between cultural capital and job innovation. Cultural capital had a correlation coefficient of $r = 0.52$ ($p < 0.01$) with job innovation. Similarly, the three dimensions of

cultural capital were significantly related to job innovation. The regression analysis further showed that cultural capital could significantly predict job innovation among teachers. The coefficient of determination (R^2) was 0.275, meaning that approximately 27.5% of the variance in job innovation could be explained by cultural capital. Overall, these results highlight the influential role of cultural capital in enhancing both the productivity and innovative behavior of physical education teachers.

Conclusion

The findings of the present study indicate that cultural capital plays a significant role in enhancing educational productivity and job innovation among physical education teachers. Teachers who possess higher levels of cultural capital are more likely to demonstrate effective teaching behaviors, adopt diverse instructional strategies, and actively engage in innovative professional practices. From a theoretical perspective, these findings align with sociological and educational theories that emphasize the importance of cultural resources in shaping professional competence and creativity. Cultural capital provides individuals with knowledge, skills, values, and cultural awareness that enable them to interpret educational challenges more effectively and respond with innovative solutions. In educational environments, teachers with rich cultural capital are better equipped to integrate new ideas into their teaching practices and foster more productive learning environments. The results of this study are consistent with previous research that has highlighted the positive role of cultural capital in improving organizational performance, innovation, and professional effectiveness. Cultural capital can facilitate the generation of new ideas, encourage collaborative learning, and strengthen teachers' professional identities. As a result, it contributes to both individual professional development and organizational effectiveness within educational institutions. From a practical perspective, the findings suggest that educational authorities and school administrators should pay greater attention to strengthening teachers' cultural capital. Providing opportunities for continued education, professional development programs, academic seminars, and collaborative learning environments can help enhance teachers' cultural knowledge and competencies. Additionally, promoting a culture of participation, teamwork, and intellectual exchange within schools can further stimulate innovation and productivity among teachers. In conclusion, cultural capital represents a valuable resource that can significantly influence the professional performance of teachers. Strengthening cultural capital among educators may lead to improved educational productivity and greater job innovation, ultimately contributing to the overall quality and effectiveness of educational systems. Therefore, policymakers and educational planners should consider strategies that support the development of cultural capital as part of broader efforts to improve educational outcomes and organizational performance in schools.

Keywords: cultural capital, educational productivity, job innovation.

Article Message

This study demonstrates that teachers' cultural capital plays a significant and meaningful role in enhancing their educational productivity and job innovation. Specifically, the higher the level of cultural capital that teachers possess in its embodied, objectified, and institutionalized forms, the greater their ability to improve teaching quality, effectively manage the classroom, motivate students, and present innovative ideas and teaching methods in the educational environment. The findings also indicated that cultural capital can predict a portion of the variance in teachers' educational productivity and job innovation. Therefore, greater attention by the educational system to strengthening teachers' cultural capital—through the development of knowledge, cultural competencies, learning opportunities, and professional interactions—can serve as an effective strategy for improving the quality of education, increasing school effectiveness, and fostering innovation in educational settings.

Ethical Considerations

All ethical principles and research considerations were observed in conducting this study. Participants took part in the research voluntarily and with full awareness of the study's objectives, and informed consent was obtained from them prior to completing the questionnaires. The participants were assured that the collected information would be used solely for scientific purposes and that the confidentiality and anonymity of their data would be strictly maintained. Furthermore, participants were free to withdraw from the study at any stage, and efforts were made to ensure that the data collection process was conducted without causing any psychological pressure or harm to the participants.

Authors' Contributions

Ethical standards including informed consent, confidentiality, and integrity in data analysis were duly observed.

- Conceptualization: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab
- Data Collection: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab
- Data Analysis: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab
- Manuscript Writing: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab
- Review and Editing: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab
- Funding Responsibility: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab
- Literature Review: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab
- Project Management: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab
- Other Contributions: Omid Safari, Gholamreza Safari, Sima JajanTab

Conflict of Interest

This study did not receive any financial support from public, commercial, or non-profit funding agencies. The authors declare that there is no conflict of interest regarding the conduct of this research.