



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار
8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی با نقش میانجی مهارت های اجتماعی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان ابتدایی ناحیه ۴ اهواز

سکینه سلیمانی^۱

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد اسلامی امیدیه، ایران، امیدیه
salehvandi2022@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی با نقش میانجی مهارت های اجتماعی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان ابتدایی ناحیه ۴ اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام شد. این تحقیق از نظر رویکرد توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۴ اهواز می باشد بود که از میان آنها ۳۷۳ نفر با کمک جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. در این پژوهش آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار کمترین و بیشترین نمره و با استفاده از آمار استنباطی که شامل ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری جهت آزمون فرضیات استفاده قرار گرفت. نتایج نشان می دهد که تمامی اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدل پیشنهادی مورد تایید می باشد. شاخص های برازش مدل نیز نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار بود یعنی رابطه غیرمستقیم سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی از طریق مهارت های اجتماعی معنی دار بوده و فرضیه اصلی الگوی پیشنهادی تایید می شود در نتیجه پیشنهاد می شود که آموزش و پرورش با ایجاد سرمایه فرهنگی و مهارت های اجتماعی زمینه را برای توانمندی روانشناختی فراهم سازد.

کلمات کلیدی: سرمایه فرهنگی، توانمندی روانشناختی، مهارت های اجتماعی، معادلات ساختاری



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مقدمه

سازمانها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرایند توانمندسازی است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند (عبداللهی، ۱۳۹۵). بسیاری از سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود متغیرهای متعددی را در سیاست‌گذاری خود مد نظر قرار می‌دهد که در زیر به دو متغیر سرمایه فرهنگی و مهارت‌های اجتماعی پرداخته می‌شود. سرمایه فرهنگی در قیاس با سرمایه اقتصادی و نظریات، قوانین و تحلیل‌های مباحث مربوط به سرمایه داری در اوایل دهه ۱۹۷۰ رواج یافت. این مفهوم برای بررسی این مسئله 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 به نحوی تنگاتنگ به سرمایه اقتصادی گره خورده و به شکل دیگر آن، درآمد است (صالحی امیری، ۱۳۹۶). علاوه بر این صاحب نظران برای حل برخی از مسائل سازمانی مفهوم مهارت‌های اجتماعی را گسترش دادند. مهارت‌های اجتماعی به افراد کمک می‌کنند تا فنون ارتباطی صحیح و درک متقابل خود را در سازمان افزایش دهند مهارت‌های اجتماعی در کنار ارتقای سازگاری افراد با خود، دیگران و محیط ارتباطی، به آنها می‌آموزد چگونه رفتار کنند (علی تبار، ۱۳۹۳). بحث مهارت‌های اجتماعی مدت زمان زیادی است که در ادبیات روانشناختی مطرح شده است. در پیشینه مربوط به بیست سال گذشته اصطلاحاتی به کار رفته و تعریف شده است که امروزه تحت عنوان مهارت‌های اجتماعی مطرح می‌شود. مهارت‌های اجتماعی، آن مهارت‌ها یا تکالیفی هستند که به عملکرد مستقلانه و موفقیت آمیز یک فرد در زندگی و محیط کاری ارتباط پیدا می‌کند. بنابراین آنچه در تعاریف گوناگون ملاحظه می‌شود و موضوع مشترک بین همه تعاریف، توصیفی است که از مجموعه مهارت‌ها یا وظایف که به موفقیت فرد در بزرگسالی نسبت داده می‌شود، شده است (کروئین^۱، ۱۹۹۶ به نقل از علی تبار، ۱۳۹۳)

بیان مساله

توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک‌های موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی روانشناختی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (صمدی میرکلایی، ۱۳۹۲). سازمان‌های امروزی در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است، باید اداره شوند در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط

^۱ - Cmin



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. توانمندسازی ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آن‌ها در رابطه با مسائل مختلف فردی و سازمانی، باعث به وجود آمدن این باور در آن‌ها می‌شود که آزادی و اختیار منابع مطمئنی برای توانا شدن است. از این رو وقتی گروهی از افراد توانمند می‌شوند، روابط آن‌ها با صاحبان قدرت تغییر می‌کند و در اهداف مشترک آنان سهیم خواهند شد (شاه حیدری و کمالیان، ۱۳۹۱). از الزامات اساسی توانمندی روانشناختی پرورش نسل پیشرو و معلمان توانمند با اعتماد و متعهد است که بتوانند با خلاقیت، ابتکار و نوآوری مایه تعلیم و تربیت نسل آینده شوند. امروزه توانمندی روانشناختی به عنوان یکی از ابزارهای مفید ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده اند و معتقدند توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی یکی از نگرش‌های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود (راپیلی^۲، ۲۰۰۹ به نقل از شاه حیدری و کمالیان، ۱۳۹۱). یکی از متغیرهای مهم و اساسی مرتبط با توانمندی روانشناختی، سرمایه فرهنگی می‌باشد (فکوهی، ۱۳۹۱). سرمایه فرهنگی را شناخت و ادراک فرهنگ و هنرهای متعالی، داشتن ذائقه خوب و شیوه‌های عمل متناسب می‌دانند (فاضلی، ۱۳۹۴). فرهنگ به عنوان یک سرمایه قابل انتقال در دیدگاه بوردیو، «شامل عادات و منش، مشرب و خلق و خوی فرهنگی‌ای است که از خانواده به فرزندان منتقل می‌شود و لذا گویی به ارث می‌رسد (لثارو و نینگر^۳، ۲۰۱۳ به نقل از فکوهی، ۱۳۹۱). بوردیو^۴ سرمایه فرهنگی را بعدی از یک منش عادت‌گسترده‌تر می‌بیند؛ از این رو این سرمایه، بازتابنده طبقه اجتماعی صاحب آن سرمایه است. منش عادت‌وار از نگاه بوردیو مجموعه پایدار از خلق و خواهی است که امکان تغییر از یک موضع به موضع دیگر را دارند. وی ثابت کرده است که طبقات و گروه‌های شغلی خاص، سلیق متمایزی در موسیقی، هنر، غذا و غیره دارند (بوردیو، ۲۰۰۰، به نقل از فاضلی، ۱۳۹۴). سرمایه فرهنگی نیز در محیط کاری و در بین کارکنان نیز می‌تواند نوع نگرش آنها را تقویت کند. اسکوینگتون و آرتور^۵ (۲۰۱۴) در تحقیق به بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی پرداختند و نتایج نشان می‌دهد که افزایش سرمایه فرهنگی کارمندان باعث افزایش توانمندی آنها می‌شود. از طرف دیگر می‌توان بیان داشت که مهارت‌های اجتماعی افراد می‌توانند توانایی زیادی به آنها دهد و در نتیجه این مهارت اجتماعی باعث خواهد شد که افراد سرمایه فرهنگی خود را تقویت کنند. به عنوان مثال افرادی که مهارت زیادی در مسائل تخصصی و فنی دارند از یک طرف باعث تقویت سرمایه فرهنگی خود می‌شود و از طرف دیگر طبق نتایج تحقیق جلیلی (۱۳۹۵) افزایش مهارت‌های اجتماعی می‌تواند زمینه ساز ارتقای توانمندی روانشناختی افراد شود در نتیجه به طور کلی سرمایه فرهنگی از طریق مهارت‌های اجتماعی باعث افزایش توانمندی می‌شود. کارکنانی که مهارت اجتماعی مطلوبی با مدیران و همکاران برقرار می‌کنند، در مقایسه با افراد فاقد این توانایی‌ها، دید متفاوتی دارند. روابط مثبت، جریان آزاد عقاید و ایده‌ها را ممکن می‌سازد؛ اما روابط ضعیف سوء ظن و ارتباط ناسالم را در پی خواهد داشت. تروث و کاردن^۶ لذا به توجه به نکات ذکر شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال می‌باشد که آیا مهارت‌های اجتماعی می‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی ایفا کند؟

² Rapily

³ Leareau & Weininger

⁴ Bordeuo

⁵ Skevington & Arthur

⁶ Troth & Karden



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



اهمیت و ضرورت تحقیق

در کشور ما به توانمندی روانشناختی معلمان توجه مناسب صورت نگرفته است زیرا توجه به توانمندی معلمان زمینه را برای توسعه پایدار مهیا می کند. توسعه پایدار به عنوان یکی از بسترهای تعالی و رشد انسان، آنگاه می تواند موثر باشد که با یاری و مشارکت همه گروه های اجتماعی و برای همه آنان صورت پذیرد. همچنین باید بیان کرد که سرمایه فرهنگی یک متغیر اساسی بسیار مهمی است. در مواقعی که در توزیع منابع، نابرابری وجود دارد، یعنی به عنوان یک متغیر در بازتولید نابرابری اجتماعی دخالت دارد و هم در مواقعی که جامعه متقاضی برابری فرصت ها و پاداش ها است، می تواند متغیر و مداخله گر مهمی باشد. بنابراین زمینه ی خانوادگی و زمینه اجتماعی به طور مستقیم بر حصول آن تأثیر دارند. همچنین این متغیر به طور مستقیم بر دستاوردهای علمی و شغلی تأثیر خواهد داشت. حتی برخورداری از نظرها و عقاید شخصی نیز ثمره تحصیلات و مهارت های اکتسابی است. در زمینه نقش میانجی مهارت اجتماعی در رابطه بین سرمایه فرهنگی و توانمندی روانشناختی باید گفت افرادی که مهارت های اجتماعی بالایی دارند برای رسیدن به مهارت بیشتر در ابتدا سعی می کنند که سرمایه فرهنگی خود را تقویت کنند. افراد برای تقویت سرمایه فرهنگی خود به کلاس های آموزشی و همچنین محیط های فرهنگی می روند وقتی چنین مهارت های تقویت شود، توانمندی روانشناختی آنها در برخورد با مسائل سازمانی بیشتر می شود. در زمینه مهارت های اجتماعی می توان گفت کارمندان ترجیح می دهند در محیط های دوستانه کار کنند. محیط های خشک و جدی، راندمان کاری را کاهش می دهد. با تقویت مهارت های اجتماعی، می توان بازده کار را افزایش داد. افراد مدبر، که از هوش اجتماعی قوی ای برخوردارند، در محیط های کاری به رهبرانی مقتدر و موثر تبدیل می شوند. این افراد می دانند اعتماد کردن به روابطی که بر پایه ی احترام و دموکراسی است، رمز موفقیت شغلی و بهره روی است. با یادگیری مهارت های اجتماعی، رفتارهای منفی در محیط کار کاهش می یابد و با رویکردی مثبت می توان از بروز درگیری ها و تنش ها جلوگیری کرد. نتایج این پژوهش همچنین می تواند برای سیاست گذاران حوزه مدیریتی بسیار حائز اهمیت باشد. زیرا با شناخت مساله مورد نظر از دیدگاه مدیران سطح خرد، سیاست های سطح کلان می توانند مقوله توانمندی روانشناختی را در برنامه های خود قرار دهد. بنابراین با توجه به لزوم توجه بیشتر در سطح کشور و از جمله در استان خوزستان و شهر اهواز و تأثیراتی که توانمندی روانشناختی می تواند بر خانواده، مدرسه و جامعه بگذارد، لذا ضرورت پژوهش های کلیدی و مهم درباره سرمایه فرهنگی و توانمندی روانشناختی با نقش میانجی مهارت های اجتماعی مهم می باشد.

هدف اصلی

آیا نقش میانجی مهارت های اجتماعی در اثر سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان ابتدایی ناحیه ۴ اهواز تأثیری دارد؟

پیشینه تحقیق

سازگاری و جوانمردیان (۱۴۰۱) در تحقیقی رابطه هوش سازمانی و سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی را مورد مطالعه قرار داده اند. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور منطقه ۱ کشور می باشد که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۸۸ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از مقیاس های استاندارد استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد بین ابعاد هوش سازمانی با توانمندی روانشناختی رابطه معنی داری وجود ندارد ولی سرمایه فرهنگی عینیت یافته باعث ایجاد توانمندی روانشناختی در



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بین کارکنان می شود. محمودیان و افخم و مودت (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی خلاقیت در رابطه بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی پرداختند. روش پژوهش نیز به صورت توصیفی، همبستگی بود که نمونه ها به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. داده ها به وسیله مقیاس استاندارد ه کمک نرم افزار SPSS و آزمون های آماری ضریب همبستگی رگرسیون خطی در قالب جداول توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج نشان داد که هر چه خلاقیت بیشتر باشد توانمندی روانشناختی نیز بیشتر می شود همچنین بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی نیز رابطه معنی داری وجود داشت. بهروزی، حیدری و مسلمی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مهارت های اجتماعی با توانمندی روانشناختی در بین کارکنان پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران در کارکنان وزارت بهداشت و آموزش پزشکی است و برای دستیابی به هدف فوق تعداد ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری طبق فرمول انتخاب گردید. پژوهش حاضر بر حسب هدف، کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی است و از ابزار پرسش نامه هم برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. به کمک نرم افزار SPSS و آزمون های آماری ضریب همبستگی رگرسیون خطی در قالب جداول توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که بین ابعاد مهارت های اجتماعی با توانمندی روانشناختی رابطه معنی داری وجود دارد. کیزا و دیاز^۷ (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی خشنودی شغلی در ارتباط بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی پرداختند. نمونه این تحقیق ۳۶۲ نفر از کارکنان شرکت نفت تکیو بود. روش پژوهش نیز به صورت توصیفی، همبستگی بود که نمونه ها به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. به کمک نرم افزار SPSS و آزمون های آماری ضریب همبستگی رگرسیون خطی در قالب جداول توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. گرچه با توجه به انجام این پژوهش در جوامع اجتماعی از دیدگاه سازمانی، هر دو مطالعه به این نتیجه رسیدند که هم در سطح تحصیلات پایین و بالا توانمندی روانشناختی قابل مشاهده است. نتایج همچنین نشان داد که با افزایش سرمایه فرهنگی در بین کارکنان توانمندی روانشناختی آنها نیز ارتقا پیدا می کند. آنجل و کارو^۸ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی وضعیت توانمندی روانشناختی در بین معلمان کشور تایوان بود. روش پژوهش نیز به صورت توصیفی، همبستگی بود که نمونه ها به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. تعداد ۲۸۸ نفر از معلمان بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند به کمک نرم افزار SPSS و آزمون های آماری ضریب همبستگی رگرسیون خطی در قالب جداول توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج نشان داد که توانمندی روانشناختی معلمان بالا می باشد و همچنین افزایش سطح تحصیلات و همچنین پاداش های مادی می تواند باعث افزایش توانمندی روانشناختی معلمان شود. کوولا و روگی^۹ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی وضعیت مهارت های اجتماعی با توانمندی روانشناختی در بین معلمان پرداختند. روش پژوهش نیز به صورت توصیفی، همبستگی بود که نمونه ها به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند برای جمع آوری داده ها از مقیاس های استاندارد استفاده شد. به کمک نرم افزار SPSS و آزمون های آماری ضریب همبستگی رگرسیون خطی در قالب جداول توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج تحقیق آنها نشان داد افزایش مهارت های اجتماعی به توانمندی روانشناختی بیشتر منجر می شود.

⁷ Kisa & Dyas

⁸ Anjel & Karou

⁹ Kola & Rougi

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی می باشد و طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی، از طریق الگویابی معادلات ساختاری^{۱۰} (SEM) است. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی می باشد که محقق را قادر می سازد تا مجموعه ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید (دلاور، ۱۳۸۷).

جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۴ اهواز می باشد با توجه به گستردگی آموزش و پرورش شهر اهواز و تعداد زیاد مدارس صرفاً ناحیه ۴ انتخاب شد که نمونه قابل دسترس تری بود. تعداد کل معلمان زن و مرد ۷۰۰۲ نفر بودند که از این میان تعداد ۳۷۳ نفر از آنها بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۷) و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. نمونه گیری تصادفی طبقه ای، نمونه ای می باشد که در ابتدا جمعیت به طبقاتی که در هر طبقه افراد مشابه و یکسانی قرار دارند، تقسیم بندی شدند و سپس از هر طبقه تنها یک نمونه تصادفی انتخاب شد (دلاور، ۱۳۸۷).

یافته های تحقیق

هدف از پژوهش حاضر، تعیین نقش نقش میانجی مهارت های اجتماعی در رابطه بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان ابتدایی ناحیه ۴ اهواز بود. در این فصل با استفاده از روش های آماری مناسب، داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. یافته های پژوهش در دو قسمت زیر شد: یافته های توصیفی، یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش.

یافته های توصیفی

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و تعداد شرکت کنندگان نمونه برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱-۱ ارائه شد.

جدول ۱-۱: یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل شرکت کنندگان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
توانمندی روانشناختی	۳۷/۴۳	۱۰/۷۱	۱۵	۷۵
سرمایه فرهنگی	۵۴/۳۳	۱۴/۳۷	۲۱	۱۰۵
تجسم یافته	۱۷/۴۸	۳/۱۸	۷	۲۱
عینیت یافته	۱۶/۲۸	۳/۴۸	۷	۲۱
نهادی	۱۶/۲۱	۳/۶۵	۷	۲۱
مهارت های اجتماعی	۶۷/۴۱	۱۷/۲۶	۲۷	۱۳۵

¹⁰- Structural equation modeling

۳۵	۷	۳/۱۷	۱۶/۳۸	خودکنترل
۳۰	۶	۲/۵۶	۱۹/۳۲	همدلی
۳۵	۷	۲/۴۳	۱۹/۹۸	ابراز وجود
۳۵	۶	۲/۵۴	۱۷/۷۶	همکاری

همان طوری که در جدول ۱-۱ مشاهده می شود در متغیر توانمندی روانشناختی، میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۳۷/۴۳) و (۱۰/۷۱) در متغیر سرمایه فرهنگی میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۵۴/۳۳ و ۱۴/۳۷)، در مولفه سرمایه فرهنگی تجسم یافته میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۱۷/۴۸ و ۳/۱۸)، در مولفه سرمایه فرهنگی عینیت یافته میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۱۶/۲۸ و ۳/۱۸)، و در مولفه سرمایه فرهنگی نهادی میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با (۱۶/۲۱ و ۳/۶۵)، میانگین و انحراف معیار در متغیر مهارت های اجتماعی برابر با (۶۷/۴۱ و ۱۷/۲۶) و کمترین و بیشترین نمره در مهارت اجتماعی به ترتیب برابر با (۱۳۵ و ۲۷) است. همچنین نتایج نشان داد در در مؤلفه های خودکنترلی از متغیر مهارت های اجتماعی میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۱۶/۳۸ و ۳/۱۷، در مولفه همدلی از متغیر مهارت های اجتماعی به ترتیب ۱۹/۳۲ و ۲/۵۶، در مؤلفه ابراز وجود از متغیر مهارت های اجتماعی به ترتیب ۱۹/۹۸ و ۲/۴۳ و در مؤلفه همکاری از متغیر مهارت های اجتماعی به ترتیب ۱۷/۷۶ و ۲/۵۴ بوده اند.

یافته های مربوط به مفروضه های الگویابی معادلات ساختاری

برای الگویابی معادلات ساختاری نیاز به مفروضاتی می باشد که در زیر آنها مورد بررسی قرار می گیرند. در واقع می توان بدین صورت بیان کرد که برای اجرای معادلات ساختاری به برخی پیش فرض ها نیاز است که این الگو سازی صورت گیرد.

همبستگی بین مجموعه متغیرهای مدل اندازه گیری

جدول ۱-۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش در نمونه ی معلمان را نشان می دهد.

جدول ۱-۲- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	توانمندی روانشناختی	سرمایه فرهنگی	مهارت های اجتماعی
توانمندی روانشناختی	۱		
سرمایه فرهنگی	۰/۳۴۱**	۱	
مهارت های اجتماعی	۰/۳۹۸**	۰/۴۰۲**	۱

$P < 0.05^*$

همان طور که در جدول ۱-۲ مشاهده می شود همه ضرایب همبستگی به دست آمده بین متغیرهای پژوهش، در سطوح $P < 0.05$ معنی دار هستند.

نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

در جدول زیر نتایج مربوط به میزان کجی و کشیدگی هر کدام از متغیرهای پژوهش برای بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع آنها را نشان می دهد.

جدول ۱-۳- نتایج کجی و کشیدگی برای بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

متغیرها	مقدار کجی	مقدار کشیدگی
توانمندی روانشناختی	۰/۱۶	۰/۱۷
سرمایه فرهنگی	۰/۱۸	۰/۲۶
مهارت های اجتماعی	۰/۲۷	۰/۳۱

همان گونه که در جدول ۱-۳، مشاهده می گردد مقادیر کجی به دست آمده برای تمامی متغیرها در دامنه ۲- و ۲+ و مقادیر کشیدگی در دامنه ۱-۳ مورد تایید واقع شده اند. بنابراین مفروضه نرمال بودن توزیع تمامی متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

جایگزینی داده های گمشده

برای تحلیل مدل بر اساس الگویابی معادلات ساختاری، داده ها باید کامل و بدون مقادیر گمشده^{۱۱} باشند. برای کار با داده های دارای مقادیر گم شده، چند راه وجود دارد. اولین راه، حذف آن آزمودنی است که در مجموعه پاسخ های وی به ابزارهای پژوهش، داده گمشده دارد. همچنین می توان، در همبستگی آن زوج نمره ای را که یکی از داده های آن گمشده است را حذف کرد. راه حل سوم، این است که به جای مقادیر گمشده، از میانگین آن متغیر (ستون) استفاده کرد (مروتی، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر از جایگزینی داده های گم شده با مقدار میانگین متغیر استفاده شد.

حذف داده های پرت

داده های پرت داده هایی هستند که در فاصله دورتری از داده ها قرار می گیرند. دو نوع داده ی پرت وجود دارد: داده پرت تک متغیری و داده پرت چند متغیری. فردی که دارای داده پرت تک متغیری است روی یک متغیر نمره بسیار بالا یا پایین دارد و فردی که دارای داده پرت چند متغیری است در دو یا چند متغیر نمره بسیار بالا یا پایین دارد و یا الگوی نمره های وی در مجموعه ی متغیرها غیرعادی است (کلاین^{۱۲}، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر جهت بررسی داده پرت تک متغیری با استفاده از نرم افزار SPSS، نمره ی Z هر فرد در هر متغیر محاسبه گردید. نتایج نشان داد که داده ی پرت تک متغیری وجود ندارد.

همچنین برای بررسی داده های پرت چندمتغیری فاصله ی مالهالانوویس برای متغیرهای برونزاد مدل محاسبه گردید. فاصله بین ترکیب نمره های یک فرد خاص با ترکیب میانگین نمره های تمام متغیرهای گروهی که به آن تعلق دارد، فاصله مالهالانوویس نام دارد (گیلز^{۱۳}، ۲۰۰۲). اگر بیشترین فاصله مالهالانوویس بیشتر از ارزش خی دو بحرانی با درجات آزادی معین (تعداد متغیرهای پیش بین) در سطح $p=0/05$ باشد، مشکل داده های پرت چند متغیری وجود دارد. کمترین و بیشترین مقدار فاصله مالهالانوویس در پژوهش حاضر به ترتیب

¹¹. Missing

¹² Kelain

¹³ Gilse

برابر ۰/۳۷۶ و ۲۵/۷۶ به دست آمد. با توجه به اینکه χ^2 دو بحرانی در سطح $p=0/01$ برابر ۲۰/۴۷ می باشد، و از طرفی با توجه به اینکه بیشترین فاصله ماهالانویس برابر ۴۹/۶۹ می باشد، لذا به عنوان داده‌های پرت چند متغیری از مجموعه داده‌ها حذف گردیدند و در نهایت داده‌های مربوط به ۳۷۳ نفر مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

یافته‌های استنباطی تحقیق

جدول زیر شاخص برازش مدل نظری تحقیق را مورد ارزیابی قرار می دهد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط بین متغیرهای آشکار و پنهان استفاده می شود.
۴-۱- این جدول به بررسی شاخص‌های کلی برازش مدل نظری پژوهش می پردازد.

جدول ۱-۴- مقایسه شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش در مدل اولیه

شاخص‌های برازندگی	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مدل پژوهش	۲۵/۷۶	۳۴	۱/۷۶	۰/۹۵۹	۰/۹۴۱	۰/۹۷۸	۰/۹۸۸	۰/۹۶۶	۰/۹۶۷	۰/۰۵

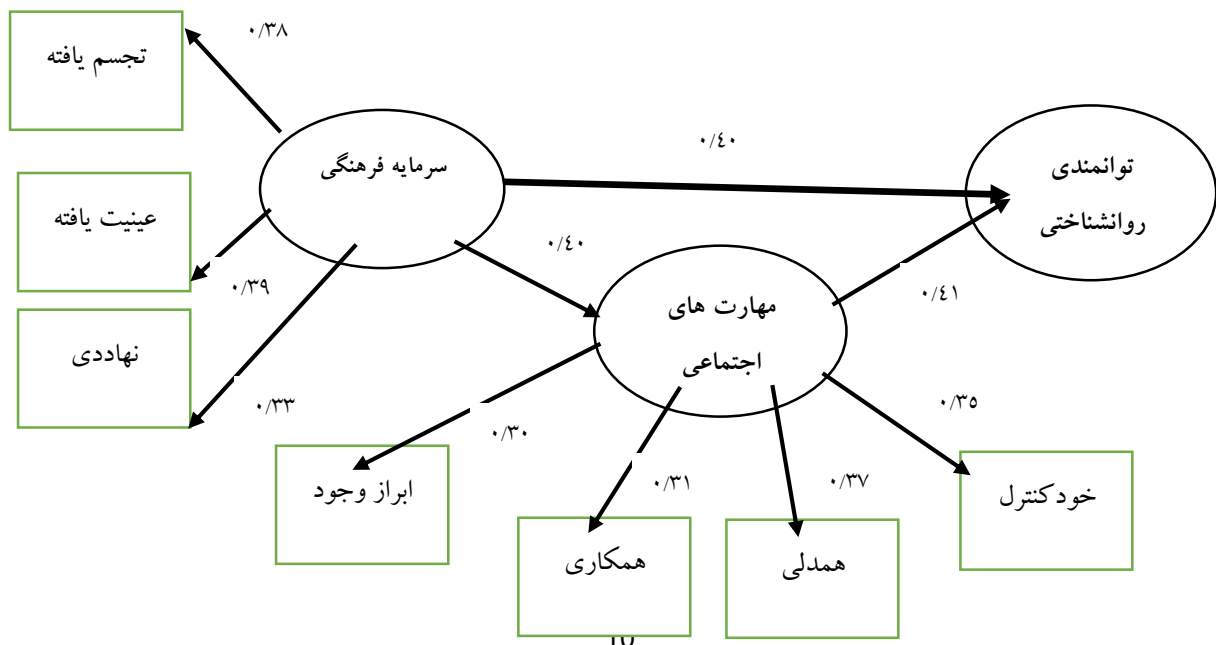
باتوجه به نتایج مندرج در جدول ۱-۴- شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش شامل شاخص مجذور χ^2 (۲۵/۷۶)، مجذور χ^2 نسبی ($\chi^2/df = 1/76$)، شاخص نیکویی برازش (GFI=0/959)، شاخص نیکویی برازش انطباقی (AGFI=0/941)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI=0/966)، شاخص برازندگی افزایش (IFI=0/978)، شاخص برازندگی توکر- لویس (TLI=0/988) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA=0/05) حاکی از برازش بسیار خوب مدل پژوهش است. چون مقدار RMSEA یا میانگین مجذورات خطای تقریب از ۰/۰۵ کمتر می باشد لذا می توان از برازش مناسب و صحیح مدل بیان داشت. از روش بوت استرپ در برنامه ماکروی پرچرو هیز (۲۰۰۸) برای تعیین معنی داری مسیرهای غیر مستقیم استفاده گردید. با توجه به جدول ۱-۵ می توان نتیجه گرفت که برازندگی الگوی ارائه در حد مطلوب است.

جدول ۱-۵- مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی

مسیر	β	سطح معنی داری
سرمایه فرهنگی ← توانمندی روانشناختی	۰/۴۰	۰/۰۰۰
مولفه ی تجسم یافته (از متغیر سرمایه فرهنگی) ← توانمندی روانشناختی	۰/۳۸	۰/۰۰۴
مولفه ی عینیت یافته (از متغیر سرمایه فرهنگی) ← توانمندی روانشناختی	۰/۳۹	۰/۰۰۲

۰/۰۰۷	۰/۳۳	مولفه ی نهادی (از متغیر سرمایه فرهنگی) ← توانمندی روانشناختی
۰/۰۰۰	۰/۴۰	سرمایه فرهنگی ← مهارت های اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۴۱	مهارت های اجتماعی ← توانمندی روانشناختی
۰/۰۰۸	۰/۳۵	مولفه ی خودکنترلی (از متغیر مهارت های اجتماعی) ← توانمندی روانشناختی
۰/۰۰۹	۰/۳۷	مؤلفه ی همدلی (از متغیر مهارت های اجتماعی) ← توانمندی روانشناختی
۰/۰۰۶	۰/۳۰	ابراز وجود (از متغیر مهارت های اجتماعی) ← توانمندی روانشناختی
۰/۰۰۷	۰/۳۱	همکاری (از متغیر مهارت های اجتماعی) ← توانمندی روانشناختی

همچنین، مندرجات این جدول، حاکی از معنی داری تمامی مسیرها در سطوح بالا می باشد و شاخص های برازندگی الگوی نهایی در جدول ۱-۶- بیانگر این هستند که الگوی نهایی دارای برازش بسیار خوبی است.
الگوی پژوهش به همراه ضرایب مسیرها در شکل ۱-۱ نشان داده شده است:



شکل ۱-۱- الگوی نهایی تحقیق

یافته های مربوط به فرضیه های (مسیرهای) الگوی اصلی

در این بخش ابتدا یافته های مربوط به مسیرهای مستقیم الگو و سپس یافته های مربوط به مسیر غیرمستقیم (واسطه ای) مورد بررسی قرار می گیرند.

الف. مسیرهای مستقیم الگوی پیشنهادی

فرضیه اول: سرمایه فرهنگی بر توانمندی روانشناختی اثر مثبت مستقیم و معنی داری دارد.

توانمندی روانشناختی $\xrightarrow{+}$ سرمایه فرهنگی

بر اساس گزارش جدول ۱-۵- ضریب مسیر سرمایه فرهنگی $\beta = 0/40$ تی مثبت و و معنی دار است ($\beta = 0/40$ و $P < 0/001$). این یافته، فرضیه اول الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه دوم: مولفه ی تجسم یافته (از متغیر سرمایه فرهنگی) با توانمندی روانشناختی اثر مثبت مستقیم معنی داری دارد.

توانمندی روانشناختی $\xrightarrow{+}$ تجسم یافته

بر اساس گزارش جدول ۱-۵- ضریب مسیر مولفه ی تجسم یافته $\beta = 0/38$ تی مثبت و معنی دار است ($\beta = 0/38$ و $P < 0/004$). این یافته، فرضیه دوم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه سوم: مولفه ی عینیت یافته (از متغیر سرمایه فرهنگی) با توانمندی روانشناختی اثر مثبت مستقیم معنی داری دارد.

توانمندی روانشناختی $\xrightarrow{+}$ عینیت یافته

بر اساس گزارش جدول ۱-۵- مسیر مولفه ی عینیت یافته $\beta = 0/39$ تی مثبت و معنی دار است ($\beta = 0/39$ و $P < 0/002$). این یافته، فرضیه سوم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه چهارم: مولفه ی نهادی (از متغیر سرمایه فرهنگی) با توانمندی روانشناختی اثر مثبت مستقیم معنی داری دارد.

توانمندی روانشناختی $\xrightarrow{+}$ نهادی

بر اساس گزارش جدول ۱-۵- ضریب مسیر مولفه ی نهادی $\beta = 0/33$ تی مثبت و معنی دار است ($\beta = 0/33$ و $P < 0/007$). این یافته، فرضیه چهارم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه پنجم: سرمایه فرهنگی با مهارت های اجتماعی اثر مثبت مستقیم معنی داری دارد.

سرمایه فرهنگی \rightarrow + مهارت های اجتماعی

$$\beta = 0.41$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۵ ضریب مسیر سرمایه $\beta = 0.41$ و $P < 0.001$ است اجتماعی معنی دار و مثبت است. این یافته، فرضیه پنجم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه ششم: مهارت های اجتماعی با توانمندی روانشناختی اثر مثبت مستقیم معنی داری دارد.

مهارت های اجتماعی \rightarrow + توانمندی روانشناختی

$$\beta = 0.40$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۵ ضریب مسیر مهارت های اجتماعی با توانمندی روانشناختی معنی دار و مثبت است ($\beta = 0.40$ و $P < 0.000$). این یافته، فرضیه ششم الگوی ساختاری پیشنهادی تایید می شود.

فرضیه هفتم: مولفه ی خودکنترلی (از متغیر مهارت های اجتماعی) با توانمندی روانشناختی رابطه مستقیم و معنی دار دارد.

خودکنترلی \rightarrow + توانمندی روانشناختی

$$\beta = 0.35$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۵ ضریب مسیر مولفه خودکنترلی (از متغیر مهارت های اجتماعی) با توانمندی روانشناختی معنی دار و مثبت است ($\beta = 0.35$ و $P < 0.008$). این یافته، فرضیه هفتم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه هشتم: مؤلفه ی همدلی (از متغیر مهارت های اجتماعی) با توانمندی روانشناختی رابطه مستقیم و معنی دار دارد.

همدلی \rightarrow + توانمندی روانشناختی

$$\beta = 0.37$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۵ ضریب مسیر مؤلفه همدلی (از متغیر مهارت های اجتماعی) با توانمندی روانشناختی معنی دار و مثبت است ($\beta = 0.37$ و $P < 0.009$). این یافته، فرضیه هشتم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه نهم: مولفه ی ابراز وجود (از متغیر مهارت های اجتماعی) با توانمندی روانشناختی رابطه مستقیم و معنی دار دارد.

مولفه ابراز وجود \rightarrow + توانمندی روانشناختی

$$\beta = 0.30$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۵ ضریب مسیر مولفه ابراز وجود (از متغیر مهارت های اجتماعی) با توانمندی روانشناختی معنی دار و مثبت است ($\beta = 0.30$ و $P < 0.006$). این یافته، فرضیه نهم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

فرضیه دهم: مولفه همکاری (از متغیر مهارت های اجتماعی) با توانمندی روانشناختی رابطه مستقیم و معنی دار دارد.

مولفه همکاری \rightarrow + توانمندی روانشناختی

$$\beta = 0.31$$

بر اساس گزارش جدول ۱-۵- ضریب مسیر مولفه همکاری (از متغیر مهارت های اجتماعی) با توانمندی روانشناختی معنی دار و مثبت است ($\beta = 0/31$ و $P < 0/007$). این یافته، فرضیه دهم الگوی ساختاری پیشنهادی را تایید می نماید.

ب. مسیرهای واسطه‌ای

فرضیه یازدهم: بین نقش میانجی مهارت های اجتماعی در رابطه بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان ابتدایی ناحیه ۴ اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ اثر معنی دار دارد.

برای تعیین معنی داری اثر غیر مستقیم کلی در الگوی چند میانجی گری، از آزمون پریچر و هیز (۲۰۰۸) از طریق برنامه ماکرو این آزمون بر روی نرم افزار SPSS-۲۸ استفاده شد.

جدول ۱-۷- نتایج بوت استرپ برای مسیر سرمایه فرهنگی ← مهارت های اجتماعی ← توانمندی روانشناختی

۰/۲۸۷	۰/۲۳۱	۰/۰۲۱	۰/۰۰۵	۰/۲۴۳	۰/۱۹۸
-------	-------	-------	-------	-------	-------

مندرجات جدول ۱-۷- حاکی از معنی داری این رابطه واسطه‌ای است. حد پایین فاصله اطمینان ۰/۲۳۱ و حد بالای آن ۰/۲۸۷ می‌باشد. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه گیری‌های^{۱۴} مجدد بوت استرپ ۱۰۰۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی داری این مسیر غیر مستقیم است. با توجه به اینکه صفر بیرون از فاصله اطمینان قرار می گیرد، رابطه غیرمستقیم سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی از طریق مهارت های اجتماعی معنی دار بوده و فرضیه یازدهم الگوی پیشنهادی تایید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاکی از معنی داری این رابطه واسطه‌ای است. رابطه غیرمستقیم سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی از طریق مهارت های اجتماعی معنی دار بوده و فرضیه یازدهم الگوی پیشنهادی تایید می‌شود. نتایج این یافته با نتایج تحقیق ابرهیم آبادی و دعایی (۱۳۹۵)، مشایخ و امیری (۱۳۹۴)، دلیری و جاوید (۱۳۹۳)؛ کوولا و روگی (۲۰۱۸) و گوردیلا و مریلس (۲۰۱۳) مطابق می باشد.

در تبیین این یافته می توان گفت که آموزش مهارت‌های اجتماعی فرد را قادر می‌سازد تا دانش، ارزش‌ها، و نگرش‌ها را به توانایی‌های بالفعل تبدیل کند. مهارت‌های اجتماعی، توانایی است که فرد را قادر می‌سازد، انگیزه و رفتار سالم داشته باشد و فرصت و میدان انجام چنین رفتارهایی را نیز ایجاد نمایند. آموختن و به کارگیری مهارت‌های زندگی، بر احساس فرد از خود و دیگران، به اندازه ادراک دیگران از وی اثر می‌گذارد. مهارت‌های اجتماعی، بر ادراک فرد از کفایت خود و اعتماد به نفس و عزت نفس اثر دارد و بنابراین نقش مهمی در سلامت روان دارد. همراه با افزایش سطح بهداشت روان، انگیزه فرد و مراقبت از خود و دیگران، پیشگیری از بیماری‌های روانی پیشگیری از مشکلات بهداشتی و مشکلات رفتاری افزایش می‌یابد وقتی چنین نگرش در سطح سازمان ها نیز وجود داشته باشد باعث افزایش توانمندی روانشناختی معلمان خواهد شد.

^۱- resampling



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



همچنین می توان گفت که سرمایه فرهنگی در دوران جدید یکی از سرمایه های جدید انسانی است که در کنار سایر سرمایه ها قرار می گیرد و افراد برای رسیدن به چنین سرمایه ای تلاش می کنند. توجه به سرمایه فرهنگی باعث شده است که کارکنان در محیط کاری توانمندی بیشتری از خود نشان دهند. زیرا سرمایه فرهنگی یک سرمایه اکتسابی می باشد که افراد باید از طریق ویژگی های شخصیتی و همچنین پتانسیل های خود چنین سرمایه ای را بدست آورند. وقتی چنین سرمایه ای توسط کارکنان کسب شود آنها توانمندتر می شوند و اهداف سازمانی نیز زودتر محقق خواهد شد.

منابع

- ابراهیم آبادی، پ؛ دعایی، ج. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی در بین کارکنان آموزش و پرورش اسلامشهر، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره اول، شماره ۳، ص ۲۱-۱.
- بهروزی، ق؛ حیدری، ر. مسلمی، ع. (۱۳۹۸). رابطه بین مهارت های اجتماعی با توانمندی روانشناختی در بین کارکنان وزارت بهداشت، مجله آموزش در علوم پزشکی جلد ۱۴، شماره ۱۲: ۱۰۶۶ - ۱۰۷۳.
- جلیلی، ع. (۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی بر عملکرد تربیتی افسران صف دانشگاه علوم انتظامی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.
- دلاور، ع. (۱۳۸۷). روش های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، پیام نور تهران، انتشارات سمت.
- سازگاری، ح؛ جوانمردیان، ع. (۱۴۰۱). رابطه هوش سازمانی و سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی. مجله جامعه شناسی ایران، دوره ۷، شماره ۴.
- شاه حیدری، ک؛ کمالیان، ت (۱۳۹۱). ارتباط بین توانمندی روانشناختی با فرهنگ سازمانی و بهره وری کارکنان، اولین همایش ملی تحولات علوم ورزشی در حوزه سلامت، پیشگیری و قهرمانی، قزوین.
- صالحی امیری، غ. (۱۳۹۶). مهمترین آموزش های توانمندی در کشورهای مختلف، تهران: نشر قطره.
- عبدالهی، ا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ادراک از بستر سازمانی با توانمندی روانشناختی؛ با تاثیر نقش متغیر واسطه هویت سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد رودهن.
- علی تبار، م. (۱۳۹۳). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران، راه دان.

- فاضلی، م. (۱۳۹۴). سرمایه فرهنگی در دوره پست مدرن، تهران: نشر فرهنگ سبز.
- فکوهی، ف. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی های شخصیت، آموزش ضمن خدمت و خلاقیت هیجانی با سرمایه فرهنگی دانشجویان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- مروتی، ف. (۱۳۹۰). سرمایه فرهنگی در ایران، تهران: انتشارات مجنون.
- محمودیان، ع؛ افخم، ع. مودت، و. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی خلاقیت در رابطه بین سرمایه فرهنگی با توانمندی روانشناختی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲(۱)، ۸۶-۹۴.
- صمدی، ن؛ میرکلایی، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و مهارت های اجتماعی با توانمندی روانشناختی، مرکز امور مشارکت ریاست جمهوری، تهران: ۱۲۳-۴۸.
- Anjel , W. C. Karou.R (2020). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (6), 238–241.
- Bordeuo, W. L. (2000). *Human Resource Management*(4th ed.). Boston; Houghton Mifflin company.
- Crninen, W. C. (1996). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (6), 238–241.
- Gordila, T. Mireles. W. (2013). Scanning for competitive intelligence: A managerial perspective”, *European Journal of Marketing*, pp. 814–835.
- Kisa, R., Dyas, K..(2022). The role of Trust in organizational innovativeness, *European Journal of Innovation Management*, Vol.11, No.2, PP.160-181.
- Klin, S. (2010). Transition in marriage partner selection process: Are matrimonial advertisements an indication? *Psychology and Developing Societies*, 19(1), 37-54.
- Kola, M. Rougi.Y. (2018), 'The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy capturing approach', *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, pp. 66–80.
- Rapily.D. (2009). Factors influencing ethical climate in a nonprofit organization: an empirical investigation. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*,8(3):50-224.
- Skevington, S. Arthur, D. (2014). Trust in managerial relationship. *Journal of managerial psychology*, Vol. 18, No. 4: 283- 304.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the relationship between cultural capital and psychological ability with the mediating role of social skills based on structural equations among elementary school teachers in the 4th district of Ahvaz in the academic year of 1401-1402. This research is a correlational descriptive approach. The statistical population of this research included all elementary school teachers of the 4th district of Ahvaz, and 373 of them were selected with the help of Karjesi and Morgan table and stratified random sampling method. In this research, descriptive statistics including mean, standard deviation of the lowest and highest score and using inferential statistics including Pearson's correlation coefficient and structural equations were used to test the hypotheses. The results show that all the direct and indirect effects of the proposed model are confirmed. The fit indices of the model also showed that the model had a good fit, that is, the indirect relationship between cultural capital and psychological ability through social skills is significant, and the main hypothesis of the proposed model is confirmed. And social skills provide the basis for psychological empowerment.

Keywords: Cultural capital, psychological ability, social skills, structural equations