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

محمد رضاپور
جعفر ابراهیمی

تاریخ وصول: ۱۳۹۵/۰۷/۱۹
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۷/۱۹

چکیده
هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و دلیل‌های شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناختی به‌شمار می‌رود. کلیه استادان دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشند که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده و تعداد نمونه آماده ۱۴۹ نفر به‌دست آمده است که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوش‌ساخت انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد سرمایه فرهنگی پوردو و پرسشنامه استاندارد دلیل‌های شغلی کانون‌گو استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری (spss) برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق از ضریب رگرسیون تک‌متغیره، آزمون‌های معنی‌داری T و تحلیل و ارزیابی استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی بر دلیل‌های شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر معنی‌داری دارد و با افزایش شرایط تحصیلات، میزان دلیل‌های شغلی نیز افزایش می‌یابد.

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

1. فاکتور تحقیل رشته علم اجتماعی گروهی تازه‌نشسته، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال
Email: m.rezapor95@gmail.com
Email: ebrahimim_aukh@yahoo.com
2. عضویت از علمهای علم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال
تأثیر سرمایه‌فرهنگی بر دلیستگی شغله در بین استادان دانشگاه محقق اردیبهشت

مقدمه و بیان سواله
دلیستگی شغله از جمله مفاهیمی است که ایجاد آن در کارکنان می‌توان شاهد یاده‌های مثبت برای سازمان‌ها بود. دلیستگی شغله یک شرکت‌های روان‌شناختی یک فرد یا شغل خود به تعیین می‌گردد. اکثر نظرپردازان بانک کرده‌اند که کارکنان باعث همکاری، تلاش‌های احساسی و آشکاری را در جهت اهداف و وظایف شغله انجام می‌دهند و به احتیاط کمتری شغل خود را ترک می‌کنند. دلیستگی شغله عبارت است از تصوری که شخص نسبت به کارش نشان می‌دهد و جسم و روح را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهم‌ترین بخش از زندگیش توجه می‌کند و رضایت شغل از انجام وظایفش نانی می‌شود (الان کومران، ۲۰۱۰).

تا پیش از این میان آمده‌است مفاهیم اجتماعی و سرمایه‌فرهنگی نکته به مؤلفه‌های توسعه و عوامل دلخوری در آن، محدودتر از امروز بود. بنیان‌گذاران نظرپرداز سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی به‌واقعیتی‌ها انسانی را گشوده‌اند که این عناصر مؤسسات و نهادهای حكومتی، تأثیرات شکوفی داشته است. اگر درک‌شده‌باشد، پس از عبور از دوران تأکید بر سرمایه‌های مادی و فیزیکی، بر سرمایه‌های انسانی تأکید می‌شود، امرزود بر ارتباط سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی تأکید می‌رود و تحقیق توسعه انسانی - بوجود از جنبه علل یا عوامل تأثیرگذار در منابع اجتماعی و فرهنگی تلقی می‌گردد. در نوشتار حاضر تمرکز اصلی بر روی تأثیر سرمایه‌فرهنگی بر دلیستگی شغله است و قصد آن است که با ارائه شرحی این زمینه، تعریف شد و توصیفی از کارکردهای آن نیز ارائه گردد. در این مقاله به پرسه کلیات تحقیق برداخته شده است. یک اساس ابتدا مسئله اصلی تحقیق بیان گردد سپس اهمیت و ضرورت تحقیق مورد بررسی قرار می‌گرفت و در ادامه به اهداف انسانی تحقیق و سوالات تحقیق، قلمرو تحقیق و در انتهای مراحل اجرای تحقیق تدوین و بیان شده است.

دلیستگی شغله شاخص بین‌شکستگی میان‌سازی روان‌شناختی یک فرد با شغل خود (کلیه، ۱۹۹۷).

دلیستگی در عوامل جنبه مثبت فرسودگی شغله سبب و این موضوع توجه به روان‌شناختی مثبت را نشان می‌دهد که بر عملکرد بهبودی کمک می‌کند. در این دلیستگی شغله را منبع خود می‌دانند و از این نظر می‌توان حکایت داشت‌چه انسان تکلیف شغلی را به‌خوبی نشان می‌دهد. در عوامل دلیستگی شغله به‌خصوصیات شخصی و ساختار وظایف کاری و بانکنش است، به همین دلیل احساسات و باقی (۲۰۰۴) در دلیستگی شغله را درک خیال حالی متوجه مثبت و متعادل‌نشین نسبت به شغل تعریف کرده‌اند. افراد دلیستگی به شغل، در همچونی فرضیه‌های باری‌ها واقعی و رشد شخصی و شغلی می‌باشند و از انگیزه‌بردن برو انجام تکلیف شغله پرخوردار هستند (کیم و همکاران، ۲۰۰۹).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود در دلیستگی شغله به‌خصوصیات شخصی و ماهیت وظیفه کاری و بانک است و عوامل اجتماعی مانند کارگری و مشارکت در تضمین‌گیری، و سعی که کارکنان از اهداف

۹۴
مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال سیزدهم. شماره پنجم. پاییز ۱۳۹۵

سازمان حمایت می‌کند و احساس موقف‌ی پیشرفت در شغل، سطح دل‌سَیگی شغلی را افزایش می‌دهد. کارکنان با دل‌سَیگی شغلی زیاد از کار خود خوش‌نشستند و موقعیت‌ی روند و میران ترک کار و غیبت آنان در مقایسه با کارکنان با دل‌سَیگی شغلی پایین، کمتر است (مهداد، ۱۳۸۷).

سرپناه فرهنگی از متغیرهای است که می‌تواند بر دل‌سَیگی شغلی تأثیرگذار باشد. به نظر بوردیو سرپناه فرهنگی بر ایند ترکیبی از سرماهای اقتصادی و به‌کارگیری عادات واردها‌ست. ریتر در توضیح نظریه سرپناه فرهنگی بوردیو می‌نویسد: این سرماهای بیشتر از خاستگاه طبقه اجتماعی مردم و تجارب آموزشی‌شن سرچشمه می‌گیرد. در این بازار انسان‌ها سرماهای‌شن را جمع می‌کنند و آن را برای بهبود جایگاه اجتماعی‌شن هزینه می‌کنند و یا جایگاه‌شن را از دست می‌دهند و باعث می‌شود که جایگاه‌شن‌ین در چهارچوب اقتصاد فرهنگی و خیم‌شن‌ین. سرپناه فرهنگی مجموعه‌ی از روابط، معنی‌شن و امیارات است که فرد، برای پای‌لو کردن یا به دست آوردن یک‌موفقیت اجتماعی از آن استفاده می‌کند. به‌عنوان‌دیگر، سرماهای فرهنگی بطور دائمی در قلمرو امکانات یک طبقه، گروه، طبقه‌ای یا قبیله است (صالحی‌امیری، ۱۳۸۵).

اصطلاح سرپناه فرهنگی در قواعد با سرماهای اقتصادی و نظریات، قوانین و تحلیل‌ها، مباحث روابط به سرماهای‌دازی در اواخر دهه ۱۳۷۰ رواج یافته. این منظومه برای بررسی‌ی این مسائل به‌عنوان اقتصاد یا تبیین‌ی‌ناپایان‌های موجود در موقعیت‌های اموزشی داشت اموزش‌ی طبقات اجتماعی مختلف، کافی نیست. این آشکار که سرپناه فرهنگی بدون کوشش شغلی کمپ ببوده و باید تردد می‌شود، کسب سرپناه فرهنگی کار طولانی، مداوم و ییگیر، یادگیری و فرهنگ‌پذیری را می‌طلبد. کسب سرپناه فرهنگی زمانی که افتاده و به امتیاز نان دارد، سرپناه فرهنگی از این بابت بی‌خویی تُک‌تک‌گن‌ه به‌سرماهه‌ی اقتصادی گره‌خورده و به‌عکس‌دیگر آن، درآمده است (نیوپوره و فونت، ۱۳۸۵).

با توجه به موارد ذکر شده‌ندی که اصلی تحقیق حاضر باستگنی به این پرسش است که سرپناه فرهنگی چه تاثیری بر دل‌سَیگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق ارائه‌ی دارد؟

هدف تحقیق

هدف اصلی

- بررسی تأثیر سرماهه‌ی فرهنگی و دل‌سَیگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق ارائه‌ی دارد.

هدف فرعی

- بررسی تأثیر سرماهه‌ی فرهنگی تجسم‌هایی بر دل‌سَیگی شغلی استادان دانشگاه محقق ارائه‌ی.
- بررسی تأثیر سرماهه‌ی فرهنگی عینی بر دل‌سَیگی شغلی استادان دانشگاه محقق ارائه‌ی.
- بررسی تأثیر سرماهه‌ی فرهنگی نهادی بر دل‌سَیگی شغلی استادان دانشگاه محقق ارائه‌ی.

۹۵
تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلیستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق ارديبهişمی

- بررسی تأثیر تغییرات زمینه‌ای (جنسیت، سن و تحصیلات) بر دلیستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردیبهشیمی

چهارچوب نظری

سرمایه فرهنگی

بورودی جامعه‌شناسی فراگری در تحقیقی که بر اساس فرضیه عدم‌تساوی سرمایه فرهنگی انجام داده، سرمایه فرهنگی را به دسته تقسیم می‌کند:

۱- سرمایه‌ی بدنی و فردی: حافظه‌ای‌های تجزیه و تحلیلی و مفاهیم‌کشیده‌ای از سرمایه‌های بدنی و فردی محسوب می‌شود. از مفاهیم‌های این سرمایه، می‌توان به پژوهشی و درون‌پژوهشی آن اشاره کرد. این سرمایه دارایی‌ای است که به شخص و خلق‌ویوی و یاد شدن است. به‌ویژه در این دو، ساخت از خصوصیات وارده این سرمایه فرهنگی است. به‌همین جهت نمی‌توان این سرمایه درون‌شده را از طریق یک‌پاره و خردودروس به دنیای انتقال داد. در نهایت این که این نوع از سرمایه فرهنگی قابل توجه و می‌تواند زیرا به‌شكل خاصی با یک‌تاپی بیولوژیکی شخص، گره خوده است.

۲- سرمایه‌ی علی فرهنگی: مجموعه میراث‌های فرهنگی آثار ادبی و شاهکارهای هنری و جز اینها را سرمایه‌ی علی فرهنگی می‌نامند. سرمایه‌ی علی فرهنگی علی‌تعمیر‌ها واقعه‌ای یک رشته از وضو‌های بسیار که آنها می‌توان از طریق رابطه سرمایه‌های فرهنگی علی‌تعمیر‌ها با سرمایه‌های بدنی و فردی آن را معنی کرد این سرمایه (مانند کتاب، تابلوهای نقاشی، آثار موسیقی و ...)، با یک‌تاپی از طریق صاحبان قابل انتقال است (لبه) تا ازانویی مالکیت حقوقی قابلیت انتقال دارد.

۳- سرمایه‌ی نهادی و ضابطه‌ای: مدارک تحقیصی، مدارک حررفه‌ای و کارا از نمونه‌های سرمایه‌های نهادی و ضابطه‌های است. مدارک تحقیصی سند تخصیص فرهنگی است که به دارندادان ارائه و در انتقال نهادی تضمین‌شده‌ای از آینده می‌دهد.

بودودی بر این انتقال است که سرمایه اقتصادی می‌تواند برای صاحب سرمایه فرهنگی و اجتماعی بوجود بیان شد. معنایاً سرمایه فرهنگی تز و کارکرد خود می‌تواند سرمایه اقتصادی را بوجود اورد.

دلیستگی شغلی

شناوی و بکر دلیستگی شغلی را حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتب‌بازی کار تعریف می‌کند که توسط سه شاخه سرزندگی، فردی‌شناسی و مجازی‌شناسی می‌رود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاباوی‌های ذهنی در هنگام کار حساسیت می‌رود. فردی‌شناسی شنیدن بدن را در کار کردن شدید شخص با کار و تجربه خرب می‌کند. این کار اشتیاق، خطر، و جالب اشکال‌دار مجازی‌شناسی، با ترکیب کامل و جذب شدن شادمانه در کار می‌رود که به‌ویژه آن زمان بسربست گذشته و منفی‌نکن کرد که خوشبینی از کار برای فرد مشکل است (شناوی و بکر، ۲۰۰۴).
پیشینه تحقیق

تحقیقات داخلی

عبسی خانی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه فرهنگی و هوش معنوی با دلستگی شغلی کارکنان واحد پژوهشی زنجان پرداخته است. این تحقیق با روش پیمایشی انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رابطه مثبت معناداری بین سرمایه فرهنگی با دلستگی شغلی کارکنان وجود دارد. اما بین هوش معنوی با دلستگی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

جلیل‌پور (۱۳۹۶) در تحقیق با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری و دلستگی شغلی در بین کارکنان کتابخانه‌های اداره‌های اهواز به نتایجی دست یافته که علائمی بر روی این کیفیت زندگی کاری و دو مؤلفه قانون‌گرایی و فرصت رشد مداوم با دلستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (جلیل‌پور، ۱۳۹۶).

عبسی خانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق با عنوان تبیین رابطه بین دلستگی کاری و تهدید سازمانی کارکنان نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری به عوامل مثبت بر روی تهدید سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و بخش زیادی از تغییرات در تمرکز بهبود می‌کند. این تأثیرگذاری بر دو بعد تهدید عاطفی و تهدید هنجاری مثبت و معنادار است. تعلق خاطر کاری رابطه و تأثیرگذاری معنادار بر تهدید مستمر ندارد (عبسی خانی و همکاران، ۱۳۹۰).

ملا‌یزیری (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه میزان سکد زندگی و سرمایه فرهنگی با میزان تخلفات رانتینگ در شهر کرمان به این نتیجه رسید که با بالا رفتن سکد زندگی و افزایش سرمایه فرهنگی میزان تخلفات کاهش می‌یابد.
تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلیستی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردیبهشت

تحقیقات خارجی

بویگار و کلیک (2009) در تحقیقی که بین 169 نفر از کارکنان بهداشت کشور ترکیه انجام دادند به این ترتیب رسیدند که بین تعهد سازمانی با دلیستی شغلی ارتباط مستقیم و متناوبی وجود دارد (بویگار و کلیک، 2009).

لامبرت و همکاران (2009) در تحقیقی که بین 200 نفر از کارکنان شغل در زندان کشور آمریکا انجام دادند به این ترتیب رسیدند که تعهد سازمانی با دلیستی شغلی و رفتار شهوت‌نابینی ارتباط مستقیم و متناوبی وجود دارد و با استرس شغلی ارتباط منفی داشت (لامبرت و همکاران، 2009). این گزارشی و دنا گاورلیوک در سال 2014، یژه‌ی با عنوان «سرمایه‌سازی تمدن و ایجاد سرمایه فرهنگی» برای سازمان‌های آموزشی رومانیایی انجام داده‌اند. این تحقیق در بخش غربی کشور رومانیایی انجام شده است. این تحقیق به سرمایه‌سازی تمدنی به عنوان مؤثر‌ترین ایجادکننده اگلوپایه‌ای از مبحث رومانیایی اشاره دارد و به بررسی مشکلات و معاینه فکری و رفتار نظام آموزشی غرب رومانیایی می‌پردازد و برای آن راه‌حل فکری و عمل‌های واقعی به‌عنوان تمدن و سرمایه‌سازی تمدنی را به عنوان نتیجه نوسایز راک‌های برای یک هدف نظام آموزشی گشود. به‌همه‌ی این نتایج، بیش‌ترین می‌دهد که ریشه در نگرش‌های اجتماعی و تاریخ فرهنگی کشور دارد (گاورلیوک و گاورلیوک، 2014).

اپرا و روش

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

مدل مفهومی تحقیق

متن بر مستقل: سرمایه فرهنگی (مقیاس اندازه‌گیری فعالشی) و متغیرهای زمان‌بندی (مقیاس اسکی و ترتبی).

متن بر وابسته: دلیستی شغلی (مقیاس اندازه‌گیری فعالشی).
فرنیهای تحقیق
فرضیه اصلی
سرماهای فرهنگی در دل یستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.

فرضیهای فرعی
1. سرمایه فرهنگی تجسمیافته در دل یستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.
2. سرمایه فرهنگی عینی در دل یستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.
3. سرمایه فرهنگی نهادی در دل یستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.
4. متغیرهای زمینه‌ای (جنسیت، سن و تحصیلات) در دل یستگی شغلی استادان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد.
تأثیر سرمایه‌فرهنگی بر دلیل‌گی شغلی در بین استاندارد دانشگاه محقق اردبیلی

جامعه آماری
جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه استاندارد دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۰۰ نفر می‌باشد.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
برای تعیین حجم نمونه از فرمول (۱) کوکران استفاده شده و تعداد نمونه آماری برای ۱۶۹ نفر به‌دست آمد. این کشتار به روش نمونه‌گیری تصادفی خوش‌های انتخاب شدند. نمونه آماری طبق فرمول کوکران به‌صورت زیر می‌باشد:

\[
n = \frac{Nt^2 p(1-p)}{Nd^2 + t^2 p(1-p)}
\]

\[
= \frac{300 \times 5}{(0.50)^2 + 196} = 169
\]

 نحوه انتخاب خوشه‌ها به این ترتیب است که با توجه به اینکه سه دانشکده در دانشگاه محقق اردبیلی وجوه دارد و این سه دانشکده با فاصله در یک مجموع قرار گرفته‌اند، تعداد استاندارد هر دانشکده مشخص شد و با توجه به حجم جامعه، نمونه آماری از هر دانشکده انتخاب شد. به این ترتیب از دانشکده علوم پایه به‌طور مشترک ۵۵ استاد، دانشکده فنی و مهندسی ۴۰ استاد و از دانشکده علوم انسانی ۴۴ استاد انتخاب شد.

روش و ابزار غربال‌گری اطلاعات
ابزار غربال‌گری اطلاعات پرسشنامه استاندارد سرمایه‌فرهنگی بودیو (گرامی، ۱۳۹۱) و پرسشنامه استاندارد دلیل‌گی شغلی (کانووگو، ۱۹۸۲) به‌طور جداگانه و گره‌ی (۱۳۹۲) می‌باشد.

روایت و یابایی پرسشنامه
جداً سنجش روایتی پرسشنامه از اعتبار محتمالی استفاده شده است، به این ترتیب که پرسشنامه‌ها در اختیار استاندارد قرار گرفته و نظرات آن‌ها در مورد این که یا ناپرسشنامه‌ها ابزار خوبی برای سنجش متغیرها است. هستند خواسته شد که مورد تأیید ایشان بود.
برای سنجش ضریب یابایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ تابع حاصل از ضریب الکرانی کرونباخ در جدول (۱) بست‌امده است:

۱۰۰
مطالعات علم اجتماعی ایران، سال سیزدهم، شماره پنجم، پاییز 1395

جدول (1): جدول ضرب بایابای سوالات مربوط به هر متغیر

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>ضرب بایابای سوالات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سرمایه فرهنگی</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشکده علوم اجتماعی</td>
<td>198</td>
</tr>
</tbody>
</table>

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری spss استفاده شده است و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش‌های توصیفی شامل جداول فرایند، نمودار، میانگین، میانه، انحراف معیار و درای تحلیل فرضیه تحقق از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

تعریف مفاهیم و متغیرهای تحقیق

تعریف مفاهیم سرمایه فرهنگی: به‌منظور بهبود سرمایه فرهنگی پیوسته ترکیبی از سرمایه اقتصادی و تکنیکی یا تکنونی و سرمایه فرهنگی با ابعاد سرمایه‌های فرهنگی تجسم یافته‌اند، عویسی و نهادی مشخص شده است و توسط پژوهشکان استاندارد سرمایه‌های فرهنگی بوردیو اندوزگری می‌شود که شامل 22 سوال می‌باشد. کلیه سوالات در قالب تطبیقی، بررسی‌های مطرح شده و بر همین اساس تمرکز‌های انجام جوامع شد. ضریب نهایی آل�� (ب) که در جدول (2) به‌دست آمده است (گرامی، 1391).

جدول (2): ابعاد و شاخص‌های سرمایه فرهنگی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>تعریف</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سرمایه فرهنگی</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>تحریفی است و نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقابلیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت</td>
<td>نشان‌دهنده‌ی ابعاد در ارجاع متقبالیت است.</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

101
تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلیستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی

تعریف مفهومی دلیستگی شغلی به خصوصیات شخصی و مهارت وظایف کار و استعداده است. داشتن حال ذهنی مثبت و متنهد نسبت به شغل افراد دلیست به شغل، در جستجوی فرصتها به برای بادگیری و رشد شخصی و شغلی می‌باشد و از انگیزه درونی برای انجام تکالیف شغلی برخودار هستند (کیم و همکاران، 2009).

تعریف عملیاتی دلیستگی شغلی: دلیستگی شغلی دارای ۴ بعد اساسی است که عبارت از

1- تعلق خاطر، وفاداری، شور و اشتیاق و ترمیم به تلاش تعامل، در این پژوهش برای سنجش دلیستگی شغلی از پرسشنامه دلیستگی شغلی کانوئگو (۱۹۸۲) استفاده شده است. (نقل از جهانی، ۱۳۹۲)

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول (۳): ابعاد و ناخالی‌های دلیستگی شغلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ابعاد</td>
</tr>
<tr>
<td>ابعاد</td>
</tr>
<tr>
<td>ابعاد</td>
</tr>
<tr>
<td>ابعاد</td>
</tr>
<tr>
<td>ابعاد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌ها

طبق نتایج بدست آمده از تحقیق ۸۰/۵ درصد پاسخگویان مرد هستند و ۱۹/۵ درصد نیز زن هستند. همچنین ۵۹/۱ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۳۰ سال سن دارد و ۳۹/۶ درصد با بیشترین فراوانی ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارد.

در مورد میزان تحسینات نتایج مشاهده شده که ۷۲/۵ درصد پاسخگویان تحسینات فوق‌العاده دارند و ۲۷/۵ درصد نیز تحسینات متوسطی دارند. همچنین ۱۴/۲ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۵ سال سابقه خدمات دارد و ۳۷/۹ درصد نیز با بیشترین فراوانی ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمات دارد.

مدل رگرسیون تأثیر سرمایه فرهنگی و ابعاد آن بر دلیستگی شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول (۴): خلاصه مدل رگرسیون</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

۱۰۲
مطالعات علمی اجتماعی ایران، سال سیزدهم. شماره ینیام. پاییز 1395

طبق نتایج جدول (2) ضرب همینیکی و ابعاد آن با دلیستگی شغلی برابر 0/83 و ضرب تیمین برابر 6/49 است. چنان‌چه امرآه دوربین و واتسون در باز قابل قبولی 0/15 تا 0/75 قرار گیرد همینیکی نداشتن بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه امرآه دوربین واتسون برابر 0/15 است، بنابراین می‌توان گفت که همینیکی نداشتن بین خطاها پذیرفته می‌شود.

جدول (5): تحلیل یاری برای رگرسیون چنددرجه‌ای

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص معنی‌داری</th>
<th>میزان مربعات درجه آزادی</th>
<th>دلیستگی شغلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دلیستگی شغلی</td>
<td>0/034</td>
<td>0/045</td>
</tr>
</tbody>
</table>

طبق نتایج جدول (5) و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری خطای آزمون برای سطح اطمینان 95/0 است، بنابراین می‌توان گفت که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن توان یک بینه دلیستگی شغلی را دارد.

جدول (6): نتایج یاری برای رگرسیون چنددرجه‌ای

<table>
<thead>
<tr>
<th>تا</th>
<th>طراحی اقسام سرمایه فرهنگی</th>
<th>یاری پیشین</th>
<th>SE</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/01</td>
<td>طراحی غیرسالماتی</td>
<td>0/37</td>
<td>0/37</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/01</td>
<td>طراحی سالماتی</td>
<td>0/37</td>
<td>0/37</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/01</td>
<td>سرمایه فرهنگی جنبش‌سازانه</td>
<td>0/37</td>
<td>0/37</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/01</td>
<td>سرمایه فرهنگی نهادی</td>
<td>0/37</td>
<td>0/37</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/01</td>
<td>سرمایه فرهنگی نهادی</td>
<td>0/37</td>
<td>0/37</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

طبق نتایج جدول (6) می‌توان گفت که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن بر دلیستگی شغلی کارکن تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. براین با توجه به ضرایب با می‌توان گفت که سرمایه فرهنگی تجسیمات خود 0/37 سرمایه فرهنگی عینی 0/57 سرمایه فرهنگی نهادی 0/27 و نمره کل سرمایه فرهنگی 0/37 تیزاس دلیستگی شغلی را یک بینه می‌کند.

dلیستگی شغلی = 0/27 سرمایه فرهنگی تجسیمات 0/57 سرمایه فرهنگی عینی 0/27 سرمایه فرهنگی نهادی و 0/37 نمره کل سرمایه فرهنگی.
تأثیر سرمایه فرهنگی بر دلیستگی شغلی در بین استادان دانشگاه محقق اردبیلی

بحث و نتیجه‌گیری
طبیع تئیپ تحقیق، سرمایه فرهنگی بر دلیستگی شغلی استادان تأثیر مثبت معنی‌دار دارد و ضریب همبستگی بین دو متغیر برای ۳/۷/۰ است.
در بین این تئیپ می‌توان گفت که هر چه میزان سرمایه فرهنگی در بین کارکنان افزایش یابد، میزان دلیستگی شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.
همچنین نتایج نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی تجسم‌افته ۷/۰/۰ سرمایه فرهنگی عبنان ۵۷/۰، سرمایه فرهنگی نهادی ۴/۴/۰ تغییرات دلیستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.
نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق جلیل‌پور (۱۳۹۲) مشابه‌است. وی در تحقیق خود به این تئیپ رسد که کن کم‌کیفیت زندگی کاری و دو مؤلفه قانون‌گرا و فرصت‌رست مداوم با دلیستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق عسی خانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد. این‌ها در تحقیق خود به این تئیپ
رسد که با با، رفت سیک زندگی و افزایش سرمایه فرهنگی میزان تخلفات کاهش می‌یابد.
نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق بیوکار و کلیک (۲۰۰۹) هم‌خوانی دارد. آن‌ها در تحقیق خود به این
نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق لامبرت و همکاران (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد. آن‌ها در تحقیق خود به
این تئیپ رسد که تعداد سازمانی با دلیستگی شغلی و رفتار شهوش‌نگری ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود و
با استرس شغلی ارتباط منفی داشت.

پیشنهادهای تحقیق
- مدارس و مسئولین دانشگاه محترم و محقق اردبیلی تدبیری بین‌نشستن تا کارکنان این دانشگاه فرصت
- بیشتری برای مطالعه داشته باشند.
- با برگزاری دوره‌های آموزش مهارت‌های ارتقاء، مهارت‌های کارکنان در انتقال مفاهیم افزایش
- یابد.
- از شیوه‌های نوین آموزش کارکنان برای بهبود عملکرد استفاده شود تا بر میزان دلیستگی آن‌ها از
شعل انفروشده شود.
مقاله: علوم اجتماعی ایران، سال سیزدهم، شماره پنجم، شماره 1395

- مدیران و مسئولین دانشگاه محقق اردنی به نیازهای مادی و عاطفی کارکنان اهمیت بیشتری دهند.

- برگزاری مسابقات کتابخوانی می تواند در بهبود هوش فرهنگی و بالجع آن دلیلی شغلی کارکنان تأثیر مثبت داشته باشد.

- مسئولین دانشگاه محقق اردنی تلاش کنند تا مهیج کاری کارکنان خستگی نبند و نشاط کاری داشته باشند.

- جلسات همکاری کارکنان و مدیران می تواند در بهبود دلیلی کارکنان راهگشا باشد.

- مسئولین دانشگاه محقق اردنی تلاش کنند تا در استفاده منابع انسانی به سرمایه فرهنگی آنان از جمله میزان مطالعات، قدرت بازگیری و آمزش و تلاش های هنری آنها اهمیت دهند.

منابع و مآخذ

2. چهاربیز، پ. پ. (1392). رابطه کیفیت زندگی کاری و دلیلی شغلی در بین کارکنان دانشگاه‌های ایران. پژوهش نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. شماره 3.
5. گرگرمی، ف. (1391). بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی و منابع اجتماعی دربیران متوسطه شهر خیابان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خیابان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم اجتماعی.
6. ملاییپور، ابراهیم. (1393). بررسی رابطه میزان سیک‌زندگی و سرمایه فرهنگی با میزان تخلفات رانندگی در شهر کرمان. همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی.

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


