

بررسی تاثیر سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش با نقش میانجی رشد حرفه ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون

زینب بهزادی^۱، فرحناز مشایخ^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۱۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۵/۲۸

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش با نقش میانجی رشد حرفه ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون بود.

روش‌شناسی پژوهش: این پژوهش لحاظ روش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون به تعداد ۲۱۰ نفر بوده که از بین آنها ۱۳۳ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو در سال (۲۰۰۰)، پرسشنامه رفتارهای فرانش ون دن هاف و هندریکس (۲۰۰۴) و پرسشنامه رشد حرفه ای آکفیل و کوت (۲۰۰۵) استفاده شده است. روائی پرسش‌نامه‌ها توسط اساتید مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز با اجرای اولیه در نمونه‌ای به تعداد ۲۰ نفر تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها برای متغیر سرمایه فرهنگی ۰/۸۶۹، رفتار فرانش ۰/۸۵۹، رشد حرفه ای ۰/۷۹۰ برآورد شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد و در ضمن سطح معناداری برای تمامی فرضیه‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش با نقش میانجی رشد حرفه ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تاثیرگذار است. افته‌ها نشان داد سرمایه فرهنگی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای فرانش کارکنان دارد $\beta=0.422$ و همچنین موجب افزایش رشد حرفه‌ای آنان می‌شود $\beta=0.751$. رشد حرفه‌ای نیز تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای فرانش کارکنان داشت $\beta=0.504$ و افزایش آن با بروز بیشتر رفتارهای فراتر از وظایف رسمی همراه بود. همچنین اثر غیرمستقیم سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش از طریق رشد حرفه‌ای معنادار بود $Z=5.124$ ، بنابراین نقش میانجی جزئی رشد حرفه‌ای تأیید شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که پژوهش نشان می‌دهد سرمایه فرهنگی نقش مؤثری در تقویت رفتارهای فرانش کارکنان دارد و رشد حرفه‌ای می‌تواند این رابطه را به صورت معناداری میانجی‌گری کند. بنابراین، توجه به توسعه سرمایه فرهنگی و برنامه‌های ارتقای حرفه‌ای، راهبردی مؤثر برای افزایش رفتارهای فراتر از وظایف رسمی در محیط‌های دانشگاهی محسوب می‌شود.

کلید واژه‌ها: سرمایه فرهنگی، رفتارهای فرانش، رشد حرفه ای، دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون

^۱ کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.

^۲ * استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل:

farahnaz.mashayekh.f@iau.ac.ir

مقدمه

امروزه سنجش رفتار افراد در محیط کار و سازمان با هدف دستیابی به نوعی از رفتار فردی که به کارایی و اثر بخشی سازمانی کمک دهد مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است زیرا سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثر بخشی خود نیستند. سازمان‌ها نیازمند کارکنانی می‌باشند که فراتر از الزومات رسمی و قانونی شغل خود تلاش کنند. در ادبیات نوین مدیریت از انجام ارادی و خودجوش وظایف فرا نقش، تحت عنوان «رفتارهای فرانش» یاد شده است. رفتار فرانش، رفتاری ارزشمند و مفید است که افراد آن را به طور دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند. به این ترتیب، مطالعه و بررسی این گونه رفتار افراد در سازمان بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۴).

پژوهشگران روانشناسی سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که برخی از کارکنان با انجام مسئولیت‌های فراتر از وظایف تعیین شده در شغلشان، به بهبود یا کارایی سازمان خود کمک می‌کنند. به این معنی که، آن‌ها همکاری‌های اضافی را انجام می‌دهند که نه لازم است و نه پیش‌بینی می‌شود. رایج‌ترین اصطلاح مورد استفاده برای این پدیده، رفتار شهروندی و یا رفتار فرانش است. رفتارهای فرانش سازمانی اشاره به رفتارهایی دارد که کارکنان یک سازمان علاوه بر وظایف رسمی مورد انتظار از خود نشان می‌دهند و برای تقویت آنها از طریق سیستم پاداش رسمی سازمان اقدامی صورت نمی‌گیرد. مثال، رفتارهای نوع دوستی و خیر خواهانه برای همکاران و سازمان، تحمل سختی‌ها و مشکلات ناچیز سازمانی بدون ابراز ناراحتی، وجدان و وظیفه شناسی و فضیلت مدنی و مشارکت فعال و داوطلبانه در فعالیت‌های سازمانی را می‌توان از جمله این رفتارها برشمرد (جاوید و شفیق، ۲۰۲۵).

یکی از متغیرهایی که با رفتار فرانش کارکنان مرتبط می‌باشد. سرمایه فرهنگی آنها می‌باشد، سرمایه فرهنگی عبارت است از مهارت‌ها و شناخت‌هایی که یک جامعه در اختیار فرد قرار می‌دهد و میدان اجتماعی فرصت‌های برابری را برای همه اعضای آن جامعه فراهم می‌کند، لیکن تنها آن‌هایی می‌توانند از این فرصت‌ها سود ببرند که مهارت جذب این فرصت‌ها را داشته باشند، این سرمایه به حالت عینیت یافته، میراث فرهنگی به شکل اموال (تابلوها، کتاب‌ها، واژه‌نامه‌ها و...) جلوه می‌کند و نیز می‌تواند به حالت نهادینه شده در جامعه به صورت عناوین، مدارک تحصیلی، موفقیت در مسابقات ورودی و غیره که به استعدادهای فرد عینیت می‌بخشد، ظاهر می‌شود. سرمایه فرهنگی بدون کوشش شخصی کسب نمی‌شود و مستلزم کار طولانی، مداوم و پیگیری یادگیری و فرهنگ پذیری است. سرمایه فرهنگی داشتنی است که بودن شده است. ملکی است که درونی شده است و خصلت فرد شده است. سرمایه فرهنگی با سرمایه اقتصادی به شکل تنگاتنگی گره خورده است، فردی که از سرمایه فرهنگی خوبی برخوردار باشد، میتواند با تأثیری که از تعاملات فرهنگی و دانش غیر رسمی و داراییهای فرهنگی می‌پذیرد عملکرد موفق تری در رفتارهای فرانش داشته باشد (زارع شاه آبادی و همکاران، ۱۴۰۲).

با این حال، رابطه سرمایه فرهنگی و رفتار نقش همواره مستقیم و ساده نیست. یکی از عوامل کلیدی که می‌تواند این رابطه را توضیح دهد، رشد حرفه‌ای کارکنان است. رشد حرفه‌ای شامل فرایندهای یادگیری مستمر، ارتقای مهارت‌ها، توسعه شایستگی‌ها و پیشرفت در مسیر شغلی است. رشد حرفه‌ای کارکنان، شامل فرایندهایی است که دانش، مهارت و نگرش کارکنان را در رابطه با شغل آنها بهبود می‌بخشد. هدف اصلی از رشد و توسعه حرفه‌ای افراد، بالابردن کیفیت کاری آنها و در نتیجه بهبود اثربخشی سازمانی و فردی است. رشد حرفه‌ای کارکنان، از مباحث مهم مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها به حساب می‌آید. در این میان مهم آن است که هر کدام از افراد سازمان چه احساسی نسبت به توانمندبودن خود دارند (اکبری و همکاران، ۱۴۰۲). به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال

در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند. رشد حرفه‌ای امروزه یکی از ضرورت‌ها و نیازهای اصلی مدیریت می‌باشد. ارتقا شغلی و توسعه منابع انسانی، همواره در جایگاه توسعه رشد حرفه‌ای کارکنان بسیار حائز اهمیت می‌باشد. در توسعه حرفه‌ای و رشد حرفه‌ای کارکنان ابعاد مختلفی مانند افزایش دانش و مهارت، همچنین پرورش، شناخت و تغییرات در نگرش اجتماعی کارکنان ایجاد می‌شود. تمرکز بر رشد حرفه‌ای کارکنان می‌تواند رشد حرفه‌ای سازمان را به دنبال داشته باشد، کارکنانی که فرصت‌های رشد حرفه‌ای بیشتری دارند، قادرند سرمایه فرهنگی خود را به‌طور مؤثر در ایفای نقش‌های سازمانی به کار گیرند. بنابراین، رشد حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان یک نقش میانجی عمل کرده و شدت و جهت تأثیر سرمایه فرهنگی بر رفتار نقش را مشخص کند (بوکجه و همکاران، ۲۰۲۴).

دانشگاه آزاد اسلامی برای ارتقای کیفیت آموزشی و پژوهشی نیازمند کارکنانی است که رفتار نقش آنان همسو با اهداف سازمانی باشد. بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر رفتار نقش با در نظر گرفتن نقش میانجی رشد حرفه‌ای، می‌تواند به مدیران دانشگاه در طراحی برنامه‌های آموزشی، فرهنگی و توسعه منابع انسانی کمک کند. در همین راستا این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش با نقش میانجی رشد حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تأثیرگذار است؟

روش شناسی پژوهش

در این پژوهش از آنجایی که محقق به بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش با نقش میانجی رشد حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون می‌پردازد لذا پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون به تعداد ۲۱۰ نفر بود. برای بدست آوردن تعداد نمونه از جدول مورگان و کرجسی استفاده خواهد شد، تعداد افراد نمونه با توجه به جدول مورگان و کرجسی برابر با ۱۳۲ نفر بود، با توجه به بزرگ بودن حجم جامعه، دسترسی کامل به لیست اسامی و همگن بودن افراد نمونه در مقوله موردبررسی از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های زیر بود.

پرسشنامه سرمایه فرهنگی توسط بوردیو (۲۰۰۰) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه دارای ۳ بعد ۱- سرمایه فرهنگی تجسم یافته یا متجسد (سرمایه بدنی و فردی) ۲- سرمایه فرهنگی عینیت یافته ۳- سرمایه فرهنگی نهادی و ضابطه‌ای می‌باشد. سرمایه فرهنگی تجسم یافته یا متجسد (سرمایه بدنی و فردی) با سوالات (۱ تا ۶)، سرمایه فرهنگی عینیت یافته با سوالات (۷ تا ۱۶)، سرمایه فرهنگی نهادی و ضابطه‌ای با سوالات (۱۷ تا ۲۲) سنجیده می‌شود. طریقه نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. در تحقیق عبداللہی (۱۳۹۸)، با عنوان بررسی تأثیر سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان، روایی پرسشنامه از نوع محتوایی و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۷۰ محاسبه گردید و در تحقیق محمودی (۱۳۹۹)، با عنوان تأثیر سرمایه فرهنگی و سلامت اجتماعی کارکنان بر اینرسی سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری‌های غرب استان مازندران)، ضریب پایایی پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو (۲۰۰۰) ۰/۹۲۱، بدست آمد.

پرسشنامه رفتار فرانش توسط ون دن هاف و هندریکس (۲۰۰۴) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه دارای ۳ بعد ۱- انتشار دانش ۲- فعالیت کارکنان ۳- خلاقیت کارکنان می‌باشد. انتشار دانش با سوالات (۱ تا ۳)، فعالیت کارکنان با سوالات (۴ تا ۶)، خلاقیت کارکنان با سوالات (۷ تا ۹) سنجیده می‌شود. و از

¹ - Boukje et al

مقیاس لیکرت برای امتیازبندی استفاده شده است که ۱۵ نشان دهنده کمترین ارزش و ۵۵ نشان دهنده بیشترین ارزش می باشد. در تحقیق اصغری (۱۴۰۲) با عنوان تاثیر محیط یادگیری بر رفتارهای فرانش کارکنان بانک صادرات شهرستان شاهرود، روایی پرسشنامه ها با توجه به استاندارد بودن آنها تایید و پایایی نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برای رفتارهای فرانش کارکنان ۰,۷۹ به دست آمد. در تحقیق شمعی رزداری (۱۳۹۹)، با عنوان تاثیر محیط یادگیری بر رفتارهای فرانش با نقش میانجی پیوند شغلی (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان های دولتی شهرستان رشت)، پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و روایی آن از طریق روایی صوری و محتوایی، روایی همگرا و تحلیل عاملی مورد تایید قرار گرفت.

پرسشنامه رشد حرفه ای آکفیل و کوت در سال (۲۰۰۵) ساخته شده و دارای ۵ سوال است و از مقیاس لیکرت برای امتیازبندی استفاده شده است که ۱۵ نشان دهنده کمترین ارزش و ۵۵ نشان دهنده بیشترین ارزش می باشد. در تحقیق قنبری و قزاقی (۱۳۹۹)، با عنوان بررسی رابطه ی بین رشد حرفه ای با تسهیم دانش حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه، ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه رشد حرفه ای ۰/۸۲ برآورد گردید. و در تحقیق صفری و شهیدی (۱۴۰۲)، با عنوان رابطه الگوی رشد حرفه ای معلمان با بهره وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی، پایایی این پرسشنامه ها با استفاده از ضریب الفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵، بدست آمد.

جدول (۱): گویه های مربوط به پرسشنامه

تعداد سوال	رشد حرفه ای	تعداد سوال	رفتار فرانش	تعداد سوال	سرمایه فرهنگی
۱-۵	رشد حرفه ای	۱-۳	انتشار دانش	۱-۶	سرمایه فرهنگی تجسم یافته
۱۴-۲۳		۴-۶	فعالیت کارکنان	۷-۱۶	سرمایه فرهنگی عینیت یافته
۲۴-۲۹		۷-۹	خلاقیت کارکنان	۱۷-۲۲	سرمایه فرهنگی نهادی و ضابطه ای

شاخص های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

به منظور شناخت وضعیت متغیرهای پژوهش، شاخص های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر مقادیر برای متغیرهای سرمایه فرهنگی، رفتار فرانش و رشد حرفه ای محاسبه شد. نتایج در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سرمایه فرهنگی	۱۳۲	۳,۴۹	۰,۷۰۰	۱,۰۰	۵,۰۰
رفتار فرانش	۱۳۲	۳,۸۵	۰,۷۶۸	۱,۰۰	۵,۰۰
رشد حرفه ای	۱۳۲	۳,۷۷	۰,۸۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰

مطابق جدول (۲)، میانگین متغیر سرمایه فرهنگی برابر با ۳,۴۹ (از دامنه ۱ تا ۵) است که نشان می دهد پاسخ دهندگان سرمایه فرهنگی را در سطح نسبتاً متوسطی ارزیابی کرده اند. در مقابل، میانگین رفتار فرانش (۳,۸۵) و رشد حرفه ای (۳,۷۷) در سطح بالایی قرار دارند که بیانگر ادراک مثبت کارکنان از این دو سازه است. مقایسه میانگین ها نشان می دهد که متغیر رفتار فرانش دارای بیشترین میانگین و متغیر سرمایه فرهنگی دارای کمترین میانگین بوده است. انحراف معیارهای محاسبه شده (حدود ۰,۷۰ تا ۰,۸۷) نشان می دهد پراکندگی پاسخ ها حول

میانگین نسبتاً مناسب بوده و پاسخ‌دهندگان از تنوع کافی برخوردار بوده‌اند. همچنین دامنه تغییرات هر سه متغیر از حداقل ۱ تا حداکثر ۵ را شامل می‌شود که نشان از استفاده کامل از طیف پاسخگویی دارد.

آزمون کلمو گروف - اسمیرنوف: یکی از روش‌های نیکویی برازش است. این روش بر اختلاف بین فراوانی تجمعی نسبی مشاهدات با مقدار مورد انتظار تحت فرض صفر استوار است. فرض صفر می‌گوید که مشاهدات از توزیع نرمال، پواسون، نمایی یا یکنواخت هستند. از آنجا که انجام بسیاری از آزمون‌های پارامتری مستلزم نرمال بودن مشاهدات است، بنابراین می‌توان گفت که از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن مشاهدات استفاده نمود. به این منظور و برای پردازش اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS V24 استفاده شده است.

هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود.

جدول (۳): نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری
سرمایه فرهنگی	۰,۰۹۷	۰,۰۰۴
رفتار فرانش	۰,۰۷۶	۰,۰۶۱
رشد حرفه‌ای	۰,۱۱۸	۰,۰۰۰

مطابق جدول (۳)، سطح معناداری آزمون برای متغیرهای سرمایه فرهنگی و رشد حرفه‌ای کمتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده‌ها برای این دو متغیر رد می‌شود. برای متغیر رفتار فرانش، سطح معناداری برابر با ۰,۰۶۱ است که از ۰,۰۵ بزرگتر بوده و بنابراین داده‌های این متغیر نرمال فرض می‌شود. از آنجا که در پژوهش حاضر از روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شده است که برخلاف روش‌های کوواریانس محور، پیش فرض نرمال بودن را ندارد، عدم نرمال بودن کامل داده‌ها مانعی برای تحلیل مدل ساختاری محسوب نمی‌شود و استفاده از رویکرد بوت استرپ برای آزمون فرضیه‌ها کاملاً مناسب است.

آزمون فرضیه‌ها

در این بخش، سه فرضیه پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و سپس مدل ساختاری (ضرایب مسیر) مورد آزمون قرار می‌گیرند. ابتدا ماتریس همبستگی بین متغیرهای اصلی در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴): ماتریس همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش

مسیر	سرمایه فرهنگی	رفتار فرانش	رشد حرفه‌ای
سرمایه فرهنگی	۱	۰,۷۸۶	۰,۷۴۱
رفتار فرانش	۰,۷۸۶	۱	۰,۸۲۲
رشد حرفه‌ای	۰,۷۴۱	۰,۸۲۲	۱

فرضیه اول: سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش با در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تاثیرگذار است.

همانگونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین سرمایه فرهنگی و رفتار فرانش برابر با ۰,۷۸۶ بوده و این مقدار در سطح ۰,۰۵ معنادار است. همبستگی مثبت و نسبتاً قوی نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین دو متغیر است؛ به‌طوری‌که با افزایش سرمایه فرهنگی، میزان رفتار فرانش نیز به‌طور چشمگیری افزایش می‌یابد. در مدل ساختاری نیز ضریب مسیر استاندارد شده (β) برای این رابطه مثبت و معنادار به دست آمده است (جدول ۵). بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود.

جدول (۵): نتایج تحلیل مسیر - فرضیه فرعی اول

مسیر	B	p
رفتارهای فرانقش → سرمایه فرهنگی	۰.۴۲۲	$p < ۰/۰۱$

ضریب استاندارد شده (β) برابر با ۰.۴۲۲ نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار افزایش در سرمایه فرهنگی، رفتار فرانقش به میزان ۰.۴۲۲ انحراف معیار افزایش می‌یابد. با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵، این اثر از نظر آماری معنادار است و فرضیه اول با اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که کارکنانی که سرمایه فرهنگی بالاتری دارند، تمایل بیشتری به بروز رفتارهای فرانقش در محیط کار نشان می‌دهند.

فرضیه دوم: سرمایه فرهنگی بر رشد حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تأثیرگذار است. بر اساس جدول (۶)، ضریب همبستگی بین سرمایه فرهنگی و رشد حرفه‌ای برابر با ۰.۷۴۱ و در سطح ۰.۰۵ معنادار است. این همبستگی مثبت و نسبتاً قوی نشان می‌دهد که افزایش سرمایه فرهنگی با افزایش رشد حرفه‌ای همراه است.

جدول (۶): نتایج تحلیل مسیر - فرضیه فرعی دوم

مسیر	B	p
رشد حرفه‌ای → سرمایه فرهنگی	۰.۷۵۱	$p < ۰/۰۱$

ضریب مسیر ۰.۷۵۱ نشان از تأثیر مثبت و نسبتاً قوی سرمایه فرهنگی بر رشد حرفه‌ای دارد. با توجه به معناداری فرضیه دوم تأیید می‌شود. این یافته بیانگر آن است که کارکنانی که سرمایه فرهنگی بیشتری دارند، به‌طور معناداری رشد حرفه‌ای بالاتری را تجربه می‌کنند. به عبارت دیگر، سرمایه فرهنگی یکی از عوامل مهم در ارتقای رشد حرفه‌ای کارکنان محسوب می‌شود.

فرضیه سوم: رشد حرفه‌ای بر رفتارهای فرانقش در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تأثیرگذار است.

همبستگی بین رشد حرفه‌ای و رفتار فرانقش برابر با ۰.۸۲۲ و در سطح ۰.۰۵ معنادار است (جدول ۷). این همبستگی مثبت و قوی نشان می‌دهد که هرچه رشد حرفه‌ای بالاتر باشد، تمایل به بروز رفتارهای فرانقش بیشتر می‌شود.

جدول (۷): نتایج تحلیل مسیر - فرضیه فرعی سوم

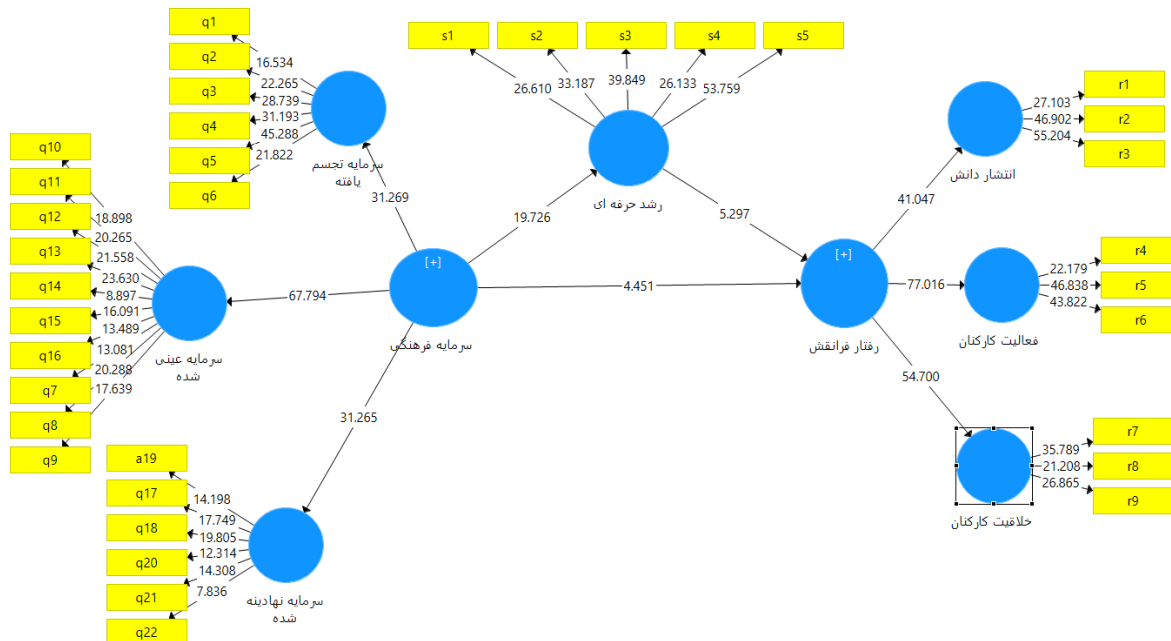
مسیر	B	p
رفتارهای فرانقش → رشد حرفه‌ای	۰.۵۰۴	$p < ۰/۰۱$

ضریب استاندارد شده ۰.۵۰۴ نشان از تأثیر مثبت و قوی رشد حرفه‌ای بر رفتار فرانقش دارد. این نتیجه حاکی از آن است که رشد حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین پیش‌ایندهای رفتار فرانقش در محیط کار محسوب می‌شود. کارکنانی که از رشد حرفه‌ای بالایی برخوردارند، تمایل بیشتری به انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی خود دارند بنابراین با توجه به سطح معناداری ۵ درصد، فرضیه سوم تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی: سرمایه فرهنگی بر رفتار فرانقش با نقش میانجی‌گری رشد حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون تأثیرگذار است.

به‌منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه فرهنگی بر رفتار فرانقش با نقش میانجی‌گری رشد حرفه‌ای، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد. نتایج مدل ساختاری ارائه شده در شکل مربوطه، ضرایب مسیر و آماره‌های معناداری روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. مدل‌هایی که متغیر میانجی وجود دارد، اثرات غیرمستقیم نیز به‌وجود می‌آید و در بررسی روابط میان متغیرها با وجود نقش میانجی، بایستی اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل مورد بررسی قرار گیرد. اثر کل از

مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم به دست می‌آید و در صورتی که اثر غیرمستقیم معنادار باشد، نقش واسطه‌ای متغیر میانجی تأیید می‌شود.



شکل (۱): مدل ساختاری در حالت معناداری

بر اساس نتایج به دست آمده، مسیر بین سرمایه فرهنگی و رشد حرفه‌ای دارای ضریب مسیر ۰.۷۵۱ و آماره $T = ۱۹.۷۲$ است که از آستانه معناداری ۱.۹۶ عبور کرده و نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار سرمایه فرهنگی بر رشد حرفه‌ای می‌باشد. این نتیجه بیانگر آن است که افزایش سرمایه فرهنگی در محیط کار، به‌طور معناداری رشد حرفه‌ای کارکنان را افزایش می‌دهد. همچنین نتایج نشان داد مسیر مستقیم بین سرمایه فرهنگی و رفتار فراتنش دارای ضریب مسیر ۰.۴۲۲ و آماره $T = ۱۴.۴۵۴$ است که این رابطه از نظر آماری معنادار می‌باشد. این یافته حاکی از آن است که سرمایه فرهنگی به صورت مستقیم تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش رفتار فراتنش دارد. در ادامه، مسیر بین رشد حرفه‌ای و رفتار فراتنش بررسی شد. نتایج نشان داد این مسیر دارای ضریب مسیر ۰.۵۰۴ و آماره $T = ۵.۵۲۹$ است که از آستانه معناداری ۱.۹۶ بالاتر بوده و نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار رشد حرفه‌ای بر رفتار فراتنش می‌باشد. به‌منظور بررسی دقیق‌تر نقش میانجی‌گری رشد حرفه‌ای، علاوه بر نتایج مدل PLS، از آزمون سوبل نیز استفاده شد. آزمون سوبل یکی از روش‌های متداول برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی است.

نتایج آزمون سوبل نشان داد مقدار آماره Z برابر ۵.۱۲۴ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ می‌باشد. از آنجا که مقدار مطلق آماره Z از حد بحرانی ۱.۹۶ بزرگتر است، می‌توان نتیجه گرفت که اثر غیرمستقیم سرمایه فرهنگی بر رفتار فراتنش از طریق رشد حرفه‌ای معنادار است.

بر این اساس، نتایج آزمون سوبل تأیید می‌کند که رشد حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فرهنگی و رفتار فراتنش نقش میانجی ایفا می‌کند. از آنجا که مسیر مستقیم سرمایه فرهنگی به رفتار فراتنش همچنان معنادار است، می‌توان نتیجه گرفت که رشد حرفه‌ای نقش میانجی‌گری جزئی در این رابطه دارد. به بیان دیگر، سرمایه

فرهنگی هم به صورت مستقیم و هم از طریق افزایش رشد حرفه‌ای، موجب افزایش رفتارهای فرانتش می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه فرهنگی بر رفتار فرانتش با نقش میانجی‌گری رشد حرفه‌ای، تأیید می‌شود.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

پیش از بررسی روابط ساختاری، لازم است مدل اندازه‌گیری از نظر پایایی و روایی مورد ارزیابی قرار گیرد. در این پژوهش، پایایی مدل از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) و روایی همگرا از طریق میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بررسی شده است.

پایایی و روایی همگرا

نتایج مربوط به پایایی و روایی همگرا در جدول (۸) ارائه شده است

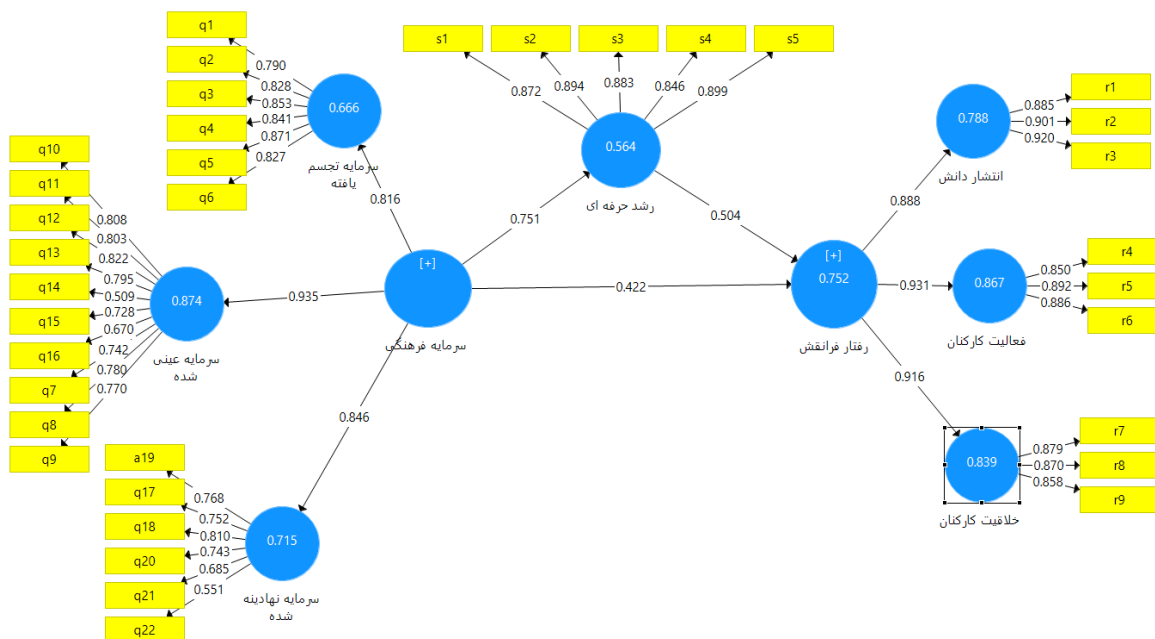
جدول (۸): نتایج پایایی و روایی همگرا

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
سرمایه فرهنگی	۰.۹۴۰	۰.۹۴۴	۰.۷۴۸
رفتار فرانتش	۰.۹۳۲	۰.۹۴۳	۰.۶۴۷
رشد حرفه‌ای	۰.۹۲۶	۰.۹۴۴	۰.۷۷۳

همانگونه که در جدول (۸) مشاهده می‌شود، مقدار آلفای کرونباخ برای هر سه سازه به طور چشمگیری بالاتر از آستانه پذیرش ۰.۷۰ قرار دارد (حداقل مقدار ۰.۹۴۰ و حداکثر ۰.۹۶۲). این امر نشان‌دهنده همسانی درونی بسیار مطلوب گویه‌های هر سازه است و بیانگر آن است که سؤالات پرسشنامه از قابلیت اعتماد بالایی برخوردارند.

پایایی ترکیبی (CR) نیز برای تمامی سازه‌ها بیشتر از ۰.۷۰ محاسبه شده است (حداقل ۰.۹۴۳ و حداکثر ۰.۹۴۴) که مؤید پایایی قوی در سطح سازه است و حتی از معیار سخت‌گیرانه‌تر ۰.۸۰ نیز فراتر می‌رود. این مقادیر نشان می‌دهد که سازه‌های مدل از ثبات درونی مناسبی برخوردارند و نتایج حاصل از آنها قابل اتکا است.

در خصوص روایی همگرا (AVE)، تمامی مقادیر از آستانه حداقلی ۰.۵۰ عبور کرده‌اند. بیشترین مقدار مربوط به سازه رفتار فرانتش با ۰.۶۴۷ و کمترین مقدار مربوط به سازه رشد حرفه‌ای با ۰.۷۷۳ است. از آنجا که مقدار AVE برای هر سه سازه به مراتب بزرگتر از ۰.۵۰ است، می‌توان گفت که واریانس تبیین شده توسط گویه‌های هر سازه به مراتب بیشتر از واریانس خطا بوده و بنابراین روایی همگرای مدل به طور کامل تأیید می‌شود.



شکل (۲): مدل اندازه‌گیری در حالت استاندارد

تمامی بارهای عاملی در این پژوهش بالاتر از ۰,۷۰ قرار دارند که نشان‌دهنده همبستگی قوی هر گویه با سازه مربوطه است. همانگونه که در شکل (۲) مشاهده می‌شود، بارهای عاملی تمامی گویه‌ها برای سازه‌های مربوطه در دامنه‌ای بالاتر از ۰,۷۰ قرار دارند که حاکی از همبستگی قوی هر گویه با سازه نهفته خود می‌باشد. با توجه به اینکه حداقل مقدار قابل قبول برای بار عاملی در مدل‌های انعکاسی عدد ۰,۷۰ در نظر گرفته می‌شود، کلیه گویه‌ها دارای بار عاملی بالاتر از این آستانه هستند. این امر حاکی از آن است که گویه‌ها به خوبی توانسته‌اند مفهوم مورد نظر را اندازه‌گیری کنند. بنابراین مدل اندازه‌گیری از روایی همگرایی قوی برخوردار بوده و گویه‌ها از اعتبار مناسبی برای سنجش سازه‌های خود برخوردارند.

برای بررسی روایی واگرا از معیار فورنل و لارکر استفاده شده است. براساس این معیار، جذر میانگین واریانس استخراج شده (VAVE) برای هر سازه (که در قطر ماتریس قرار می‌گیرد) باید از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بزرگتر باشد. نتایج این بررسی در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول (۹): معیار فورنل و لارکر

سازه	سرمایه فرهنگی	رفتار فرانشس	رشد حرفه‌ای
سرمایه فرهنگی	۰.۹۱۸		
رفتار فرانشس	۰.۷۴۳	۰.۹۳۰	
رشد حرفه‌ای	۰.۴۹۹	۰.۶۸۶	۰.۷۵۱

نتایج جدول نشان می‌دهد که هرچند مقادیر جذر AVE برای هر سه سازه (مقادیر روی قطر ماتریس) از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بزرگتر است. به عنوان مثال، جذر AVE سرمایه فرهنگی برابر با ۰,۹۱۸ است که از همبستگی این سازه با رفتار فرانشس (۰,۷۴۳) و رشد حرفه‌ای (۰,۴۹۹) بزرگتر است. به طور مشابه، جذر AVE رفتار فرانشس (۰,۹۳۰) از همبستگی آن با رشد حرفه‌ای (۰,۶۸۶) بزرگتر است. بنابراین معیار فورنل-لارکر برای روایی واگرا به طور کامل برقرار می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که سازه‌های مدل از روایی واگرایی مطلوبی برخوردارند.

ضریب تعیین نشان‌دهنده میزان واریانس تبیین شده هر متغیر وابسته توسط متغیرهای پیش‌بین است. بر اساس معیارهای کوهن (۱۹۸۸)، مقادیر ۰،۱۹، ۰،۳۳ و ۰،۶۷ به ترتیب نشان‌دهنده اثر ضعیف، متوسط و قوی هستند. نتایج R^2 در جدول (۹-۴) ارائه شده است

جدول (۱۰): ضریب تعیین (R^2)

متغیر وابسته	R^2	R^2 Adjusted
رفتار فرانش	۰،۷۵۲	۰،۷۴۸
رشد حرفه‌ای	۰،۵۶۴	۰،۵۶۰

مطابق جدول (۱۰)، مقدار R^2 برای متغیر وابسته رشد حرفه‌ای برابر با ۰،۵۶۴ است که نشان می‌دهد متغیر سرمایه فرهنگی به‌تنهایی قادر است حدود ۵۶/۴ درصد از واریانس رشد حرفه‌ای را تبیین کند. این مقدار در سطح متوسط قرار دارد و حاکی از قدرت تبیین قابل قبول سرمایه فرهنگی در پیش‌بینی رشد حرفه‌ای است. همچنین مقدار R^2 برای متغیر وابسته رفتار فرانش برابر با ۰،۷۵۲ به دست آمده است که بیانگر آن است که دو متغیر سرمایه فرهنگی و رشد حرفه‌ای به‌طور همزمان توانسته‌اند حدود ۷۵/۲ درصد از تغییرات رفتار فرانش را توضیح دهند. این مقدار در سطح قوی ارزیابی می‌شود و نشان‌دهنده برازش بسیار مطلوب مدل ساختاری و توان پیش‌بینی بالای آن است. مقدار R^2 تعدیل‌شده که برای تعدیل اثر تعداد متغیرهای پیش‌بین محاسبه می‌شود، تقریباً مشابه R^2 بوده و نشان از پایداری نتایج دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه: سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش با نقش میانجی رشد حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تأثیرگذار است.

سرمایه فرهنگی هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق افزایش رشد حرفه‌ای، موجب افزایش رفتارهای فرانش می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه فرهنگی بر رفتار فرانش با نقش میانجی‌گری رشد حرفه‌ای، تأیید می‌شود.

این یافته با نتایج پژوهش‌های اشرف گنجویی (۱۴۰۴)، طاهری (۱۴۰۲)، سماعی (۱۴۰۲)، هاکن بلوت و سیفتسی (۲۰۲۴)، ریپامونتی و همکاران (۲۰۲۳)، نیکولووا و همکاران (۲۰۲۳)، همخوانی دارد.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که کارکنانی که از سطح بالاتری از سرمایه فرهنگی برخوردارند اعم از سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته (مهارت‌ها، سبک‌های ارتباطی، توانایی‌های شناختی)، سرمایه فرهنگی نهادینه‌شده (تحصیلات، مدارک رسمی، آموزش‌های تخصصی) و سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته (دسترسی به منابع فرهنگی) در مسیر رشد حرفه‌ای خود فعال‌تر، یادگیرنده‌تر و مشارکت‌جوتر هستند. این رشد حرفه‌ای موجب افزایش خودکارآمدی، تقویت نگرش‌های حرفه‌ای، ارتقای مهارت‌های ارتباطی، افزایش توانایی حل مسئله و گسترش دیدگاه‌های سازمانی می‌شود؛ عواملی که مستقیماً رفتارهای فرانش را تقویت می‌کنند. سرمایه فرهنگی می‌تواند به‌عنوان یک منبع شناختی-اجتماعی رفتارهای فرانش را تقویت کند، اما این اثرگذاری زمانی به حداکثر می‌رسد که کارکنان در مسیر رشد حرفه‌ای قرار داشته باشند.

فرضیه: سرمایه فرهنگی بر رفتارهای فرانش با در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج بدست آمده ضریب همبستگی بین سرمایه فرهنگی و رفتار فرانش برابر با ۰,۷۸۶ بوده و این مقدار در سطح ۰,۰۵ معنادار است، بنابراین همبستگی مثبت و نسبتاً قوی نشان دهنده رابطه مستقیم بین دو متغیر است؛ به طوریکه با افزایش سرمایه فرهنگی، میزان رفتار فرانش نیز به طور چشمگیری افزایش می یابد. این یافته با نتایج پژوهش های اشرف گنجوئی (۱۴۰۴)، یزدان شناس (۱۳۹۹) و جاوید و شفیق (۲۰۲۵) همخوانی دارد.

در تبیین این نتیجه می توان گفت که سرمایه فرهنگی در سه بعد تجسم یافته، عینیت یافته و نهادینه شده نقش تعیین کننده ای در شکل گیری و تقویت رفتارهای فرانش کارکنان دارد. رفتار فرانش، مجموعه ای از کنش های داوطلبانه و فراتر از وظایف رسمی است که کارکنان برای بهبود عملکرد سازمان انجام می دهند؛ رفتارهایی مانند کمک به همکاران، ارائه پیشنهادهای سازنده، مشارکت در حل مسائل، و پذیرش مسئولیت های اضافی، کارکنانی که از سطح بالاتری از سرمایه فرهنگی برخوردارند، درک عمیق تری از ارزش های سازمانی، حساسیت اجتماعی بیشتر، توانایی ارتباطی قوی تر، و انگیزه بالاتری برای مشارکت فعال دارند. این ویژگی ها باعث می شود آنان نه تنها وظایف رسمی خود را با کیفیت بالاتر انجام دهند، بلکه به صورت خودجوش در فعالیتهایی مشارکت کنند که به بهبود فضای کاری، افزایش کارایی تیمی و ارتقای عملکرد سازمان منجر می شود.

فرضیه: سرمایه فرهنگی بر رشد حرفه ای در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تاثیرگذار است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین سرمایه فرهنگی و رشد حرفه ای برابر با ۰,۷۴۱ و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. این همبستگی مثبت و نسبتاً قوی نشان می دهد که افزایش سرمایه فرهنگی با افزایش رشد حرفه ای همراه است.

این نتیجه با پژوهش های پورحاجی و همکاران (۱۴۰۳) و صفری و همکاران (۱۴۰۲) و نیز بوکچه و همکاران (۲۰۲۴) همسو است.

در تبیین این نتیجه می توان گفت که سرمایه فرهنگی یکی از مهم ترین عوامل غیرمادی و زیرساختی در شکل گیری و تقویت رشد حرفه ای کارکنان است. رشد حرفه ای، فرآیندی پویا و چندبعدی است که شامل توسعه مهارت ها، افزایش توانمندی های شناختی، ارتقای شایستگی های ارتباطی، گسترش دیدگاه های حرفه ای و افزایش آمادگی برای پذیرش نقش های پیچیده تر می شود. نتایج تحقیق نشان داد کارکنانی که از سطح بالاتری از سرمایه فرهنگی برخوردارند، در مسیر رشد حرفه ای خود فعال تر، آگاه تر و توانمندتر عمل می کنند. به طور کلی، کارکنانی که سرمایه فرهنگی بالاتری دارند، درک عمیق تری از محیط کار، توانایی بیشتری در تحلیل مسائل، انگیزه بالاتری برای یادگیری، و تمایل بیشتری برای مشارکت در فعالیتهای توسعه ای دارند. این ویژگی ها باعث می شود مسیر رشد حرفه ای آنان سریع تر، پایدارتر و اثربخش تر باشد.

فرضیه: رشد حرفه ای بر رفتارهای فرانش در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد اسلامی کازرون تاثیرگذار است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که همبستگی بین رشد حرفه ای و رفتار فرانش برابر با ۰,۸۲۲ و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. این همبستگی مثبت و قوی نشان می دهد که هرچه رشد حرفه ای بالاتر باشد، تمایل به بروز رفتارهای فرانش بیشتر می شود.

این نتیجه با پژوهش های طاهری (۱۴۰۲)، نیکولوا و همکاران (۲۰۲۳) و منگ و همکاران (۲۰۲۴) همسو است.

در تبیین این نتیجه می توان گفت که رشد حرفه ای کارکنان یکی از مهم ترین عوامل زمینه ساز و تقویت کننده رفتارهای فرانش در سازمان هاست. رشد حرفه ای، فرآیندی چندبعدی شامل توسعه مهارت های تخصصی، ارتقای توانایی های شناختی، افزایش شایستگی های ارتباطی، گسترش نگرش های حرفه ای و تقویت آمادگی برای پذیرش

نقش‌های پیچیده‌تر است. رشد حرفه‌ای موجب افزایش خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس شغلی، انگیزش درونی، احساس ارزشمندی، تعلق سازمانی و درک عمیق‌تر از نقش فرد در سازمان می‌شود. این عوامل به‌طور مستقیم و غیرمستقیم رفتارهای فرانش را تقویت می‌کنند. کارکنانی که رشد حرفه‌ای بیشتری دارند، نه‌تنها وظایف رسمی خود را با کیفیت بالاتر انجام می‌دهند، بلکه در فعالیت‌هایی مشارکت می‌کنند که به بهبود عملکرد سازمان، ارتقای همکاری تیمی و افزایش کارایی منجر می‌شود.

منابع فارسی

- اصغری، ا. (۱۴۰۲). تأثیر محیط یادگیری بر رفتارهای فرانش کارکنان بانک صادرات شهرستان شاهرود [پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود].
- اشرف گنجوئی، ف. (۱۴۰۴). بررسی نقش واسطه‌انرژی کارکنان در رابطه بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و رفتارهای فرانش (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی کرمان) [پایاننامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی رسالت کرمان].
- اکبری، ح.، سبزه‌بین، م.، ر.، قربانیان، م.، و نژادعبداله، ف. (۱۴۰۲). بررسی مروری ارتباط رشد حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای در سازمانها [مقاله ارائه‌شده در کنفرانس]. ششمین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱، تهران، ایران.
- پورحاجی، ه.، خادمی، ی.، و موسوی، ز. (۱۴۰۳). تأثیر مؤلفه‌های هوش فرهنگی بر رشد حرفه‌ای دبیران تربیت‌دنی شهرستان جیرفت [مقاله ارائه‌شده در کنگره]. نخستین کنگره ملی توسعه پایدار و مسئولیت‌های اجتماعی: چالش‌ها و راهکارها، شیراز، ایران.
- رستگار، س.، حسینی، ز.، و همکاران. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رفتارهای فرانش کارکنان. *فصلنامه مدیریت رفتار سازمانی*، ۳(۲)، ۵۵-۷۲.
- زارع شاه‌آبادی، ا.، معنویت، م. ح.، و غلامی، م. (۱۴۰۲). بررسی رابطه سرمایه فرهنگی با خرده‌فرهنگ‌های جوانان در شهر یزد. *فصلنامه فرهنگ یزد*، ۴(۳)، ۴۵-۶۵.
- سماعی، ع. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و اجتماعی بر مسئولیت اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری مشهد) [مقاله ارائه‌شده در همایش]. هشتمین همایش بین‌المللی عمران، معماری و شهر سبز پایدار، همدان، ایران.
- شمیدی رزداری، ن. (۱۳۹۹). تأثیر محیط یادگیری بر رفتارهای فرانش با نقش میانجی پیوند شغلی (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستانهای دولتی شهرستان رشت) [پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی].
- صفری، ا.، و شهیدی، ن. (۱۴۰۲). رابطه الگوی رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی. *فصلنامه فناوری و دانش‌پژوهی در تعلیم و تربیت*، ۲(۲)، ۲۳-۵۴.
- طاهری، م. (۱۴۰۲). تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی با نقش میانجی رشد حرفه‌ای کارکنان شعب بانک آینده شهر مشهد [پایاننامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی شان‌دیز].
- عبداله‌ی، ن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان [پایاننامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی مهر آستان].
- قنبری، س.، و قزاقی، ل. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین رشد حرفه‌ای با تسهیم دانش حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه [مقاله ارائه‌شده در همایش]. هفتمین همایش علمپژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران، ایران.
- یزدانشناس، م. (۱۳۹۹). اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر رفتارهای فرانش پیشگام با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۷(۴)، ۴۸۷-۵۰۵.

منابع انگلیسی

- Ackfeldt, A.-L., & Coote, L. V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*, 58(2), 151–159. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(03\)00110-3](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(03)00110-3)
- Bulut, S. H., & Ciftci, E. Z. (2024). Effect of cultural capital on creative culinary process: Mediating role of critical thinking disposition. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 35, 100874. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2024.100874>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Compen, B., De Witte, K., Declercq, K., & Schelfhout, W. (2023). Improving students' financial literacy by training teachers using an online professional development module. *Education Economics*, 31(1), 77–101. <https://doi.org/10.1080/09645292.2022.2035322>
- Javed, U., & Shafique, S. (2025). Linking ethical leadership to extra-role behaviors: The roles of communal orientation and harmonious work passion. *Scandinavian Journal of Management*, 41(2), 101397. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2025.101397>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Meng, L., Li, D., Ma, E., & Du, J. (2024). How family motivation affects Chinese hotel employees' extra-role behaviors: A serial mediation model from an instrumental perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 116, 103625. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103625>
- Nikolova, I., Caniels, M. C. J., & Sverke, M. (2023). Qualitative job insecurity and extra-role behaviours: The moderating role of work motivation and perceived investment in employee development. *Economic and Industrial Democracy*, 44(2), 547–572. <https://doi.org/10.1177/0143831X221081167>
- Ripamonti, E. (2023). Cultural capital, economic capital, and participation in early childhood education: A place-based approach. *Regional Science Policy & Practice*, 15(2), 387–402. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12635>
- van den Hooff, B., & Hendrix, L. (2004). *Eagerness and willingness to share: The relevance of different attitudes towards knowledge sharing* [Paper presentation]. Fifth European

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های مصاحبه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

Investigating the Effect of Cultural Capital on Extra-Role Behaviors with the Mediating Role of Professional Growth among Employees of the Islamic Azad University, Kazerun Branch

Zeynab Behzadi¹Farahnaz Mashayekh²

Abstract

Introduction and Purpose: The present study aimed to investigate the effect of cultural capital on extra-role behaviors with the mediating role of professional growth among employees of the Islamic Azad University, Kazerun Branch.

Research Methodology: This study employed a descriptive-correlational research design. The statistical population consisted of all 210 employees of the Islamic Azad University, Kazerun Branch, of whom 132 were selected using Krejcie and Morgan's sample size table and simple random sampling. Data were collected using Bourdieu's Cultural Capital Questionnaire (2000), Van den Hooff and Hendriks' Extra-Role Behaviors Questionnaire (2004), and Ackfeldt and Coote's Professional Growth Questionnaire (2005). The validity of the questionnaires was confirmed by experts, and their reliability was assessed through a pilot administration to a sample of 20 participants. The reliability coefficients were estimated at 0.869 for cultural capital, 0.859 for extra-role behaviors, and 0.790 for professional growth. Data were analyzed using SPSS and AMOS, and the significance level for all hypotheses was set at 0.05.

Findings: The findings indicated that cultural capital had a positive and significant effect on employees' extra-role behaviors ($\beta = 0.422$) and also positively influenced their professional growth ($\beta = 0.751$). Professional growth, in turn, had a positive and significant effect on employees' extra-role behaviors ($\beta = 0.504$), indicating that higher levels of professional growth were associated with a greater tendency to engage in behaviors beyond formal job duties. Furthermore, the indirect effect of cultural capital on extra-role behaviors through professional growth was significant ($Z = 5.124$), confirming the partial mediating role of professional growth.

Conclusion: The findings demonstrate that cultural capital plays an important role in strengthening employees' extra-role behaviors and that professional growth can significantly mediate this relationship. Therefore, fostering cultural capital and implementing professional development programs can be considered effective strategies for promoting behaviors beyond formal job responsibilities in academic environments.

Keywords: Cultural Capital, Extra-Role Behaviors, Professional Growth.

¹ M.A. in Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran (Corresponding Author). Email: farahnaz.mashayekh.f@iau.ac.ir