

## Examining the mediating role of social capital in the relationship between social responsibility and job enthusiasm of teachers in Dehdasht city.

Najaf Asgharneghad<sup>1</sup>, Parisa Masoudyan<sup>2</sup>, Sima Pirouz Niya<sup>3</sup>, Azimeh Mosavat Pour<sup>4</sup>

1. Master of Sociology, Islamic Azad University of Shushtar, Shushtar, Iran. I.R. Iran

2. Master's Degree in Family Counseling, Islamic Azad University, Estebhan Branch, Estebhan, I.R. Iran.

3. Educational science expert at Payam Noor Choram University, Choram, I.R. Iran

4. PhD. Department of Elementary Education, Behbahan Branch, Islamic Azad University, Behbahan, Iran, I.R. Iran

\*Corresponding Author: Najaf Asgharneghad, E-mail: [najaf1352@gmail.com](mailto:najaf1352@gmail.com)

### **Abstract**

**Background and Aim:** The institution of education is considered one of the most important institutions of all societies. Due to the high importance and sensitivity of the teaching job, job passion in education and among teachers is very important. Based on this, the purpose of this research was to investigate the mediating role of social capital in the relationship between social responsibility and job enthusiasm of teachers in Dehdasht city..

**Methods:** The current research was applied in terms of purpose, in terms of nature and in terms of data collection method, it was a correlational descriptive research and cross-sectional in terms of time. The statistical population of secondary school teachers in Kohgiluyeh city was 400 people in the academic year 1400-1401. The statistical sample was based on Cochran's formula and by simple cluster random sampling, 196 teachers were selected. The data were used with the help of standard questionnaires of job enthusiasm Salvano and Shafli (2008), social responsibility Heydarzadeh and Rahe Pima (2012) and social capital, Nahapit and Ghoshal (1998). The combined reliability of social responsibility questionnaire was 0.89, social capital was 0.91, and job enthusiasm was 0.92. The convergent validity of social responsibility questionnaire was 0.63, social capital was 0.77, and job enthusiasm was 0.80.

**Results:** Path coefficients between social responsibility and job passion equal to 0.44, social responsibility and social capital equal to 0.58, social capital and job passion equal to 0.35, and the indirect path coefficient of social responsibility with the mediating role of social capital and job passion 0.33 was obtained.

**Conclusion:** Teachers' job enthusiasm as a psychological variable can be promoted and improved with the help of social variables. In this research, the variables of social capital and social responsibility had a significant effect on improving teachers' job enthusiasm.

**Keywords:** Career passion, social capital, social responsibility, teachers.

**DOI:** 10.22098/PBEO.2022.2190

**Received:** 2023/10/02

**Accepted:** 2023/12/06

## بررسی نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی در رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان شهر دهدشت.

نجف اصغر نژاد<sup>۱</sup>، سیما پیروز نیا<sup>۲</sup>، عظیمه مساوات پور<sup>۳</sup>، پریسا مسعودیان<sup>۴</sup>

۱. کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر، شوشتر، ایران

۲. کارشناس ارشد مشاوره خانواده دانشگاه آزاد اسلامی واحد استهبان، استهبان، ایران.

۳. کارشناس علوم تربیتی دانشگاه پیام نور چرام، چرام، ایران.

۴. گروه آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران.

\* نویسنده مسئول: نجف اصغر نژاد، رایانامه: [E-mail: najaf1352@gmail.com](mailto:najaf1352@gmail.com)

### چکیده

**زمینه و هدف:** نهاد آموزش و پرورش، از جمله مهم ترین نهادهای همه جوامع محسوب می شود. به دلیل اهمیت و حساسیت بالای شغل معلمی، اشتیاق شغلی در آموزش و پرورش و در بین معلمان، اهمیت بسزایی دارد. بر این اساس، هدف از انجام این تحقیق بررسی نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی در رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان شهر دهدشت بود.

**روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر روش گردآوری داده ها، یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از نظر زمان، مقطعی بود. جامعه آماری معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان کهگیلویه در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به تعداد ۴۰۰ نفر بود. نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران و به شیوه نمونه گیری تصادفی خوشه ای ساده، تعداد ۱۹۶ معلم انتخاب شدند. داده های با کمک ابزار پرسشنامه های استاندارد اشتیاق شغلی سالوانو و شافلی (۲۰۰۸)، مسئولیت اجتماعی حیدرزاده و ره پیمان (۱۳۹۲) و سرمایه اجتماعی، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد. میزان پایایی ترکیبی پرسشنامه مسئولیت اجتماعی ۰/۸۹، سرمایه اجتماعی ۰/۹۱ و اشتیاق شغلی ۰/۹۲ میزان روایی همگرا پرسشنامه مسئولیت اجتماعی ۰/۶۳، سرمایه اجتماعی ۰/۷۷ و اشتیاق شغلی ۰/۸۰ به دست آمد.

**یافته ها:** ضرایب مسیر به ترتیب بین مسئولیت پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی برابر با ۰/۴۴، مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۵۸، سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی برابر با ۰/۳۵ و ضریب مسیر غیر مستقیم مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی اشتیاق شغلی ۰/۳۳ به دست آمد.

**نتیجه گیری:** اشتیاق شغلی معلمان به عنوان یک متغیر روان شناختی می تواند با کمک متغیرهای اجتماعی، ارتقاء و بهبود یابد. در این تحقیق، متغیرهای سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی در بهبود اشتیاق شغلی معلمان، تاثیر معنادار داشتند.

**واژه های کلیدی:** اشتیاق شغلی، سرمایه اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی، معلمان.

DOI: 10.22098/PBEO.2023.12951.1021

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵

## مقدمه

نهاد آموزش و پرورش، از جمله مهم ترین نهادهای همه جوامع محسوب می شود (نگارنده). از عناصر اصلی پیشرفت این سازمان آموزشی و تربیتی، داشتن معلمان با انگیزه و مشتاق و اثربخش است؛ معلمانی که به عنوان اصلی ترین عنصر فرایند یاددهی - یادگیری می توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه و اشتیاق، اثربخشی نظام آموزشی کشور را دوچندان کنند (حاجلو، صبحی قراملکی و عامل هوشمند، ۱۳۹۴). متأسفانه امروزه عوامل متعددی در همه سازمان ها پدید آمده است که کمتر کسی در بین کارکنان، نسبت به شغل خود دارای اشتیاق لازم باشد. این مسئله با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در بین سایر سازمان ها و با توجه به حساسیت شغل معلمی در بین سایر مشاغل، اهمیت دوچندان می یابد؛ بنابراین، اشتیاق شغلی نیازمند بستر سازی مناسب در سازمان آموزش و پرورش است (ریعی فرادنبه و همکاران، ۱۴۰۰). اشتیاق شغلی یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی معلمان به شمار می رود. اشتیاق به کار یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار می رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامتی روانی و جسمانی آنان تأثیر می گذارد (قنبری و سلیمی، ۱۴۰۱). اشتیاق شغلی یک مؤلفه مهم در سلامتی و پایداری شغلی معلمان به شمار می رود (قنبری و سلیمی، ۱۴۰۰). اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه ای به شغل و سازمان است که سه مؤلفه نیرومندی، فداکاری و شیفتگی را شامل می شود. نیرومندی به سطوح بالایی از انعطاف پذیری ذهنی و پرنرژی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام دادن وظایف اشاره دارد. فداکاری به تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغل مربوط می شود؛ به طوری که فرد حس کند نقش مهمی در سازمان دارد و احساس شوق، غرور و افتخار کند. شیفتگی توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغل است که در آن فرد، چنان با خرسندی مجذوب شغل می شود که متوجه گذر زمان نمی گردد (کیکو، کامینگز، یانگ و وانگ، ۲۰۱۶). اشتیاق شغلی بیان کننده تجربه احساس معنا، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (حکیمی، ۱۳۹۹).

یکی از متغیرهای مهم که رابطه متقابل با اشتیاق شغلی ایجاد می کند و می تواند بر اشتیاق شغلی معلمان اثر معنادار بگذارد، مسئولیت اجتماعی است. مسئولیت پذیری به معنای آن است که فرد خود را نسبت به خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است و هم چنین نیازها و بهروزی دیگران مسئول بداند (موسیوند و بگیا، ۱۳۹۹). هم چنین برخورداری از مسئولیت پذیری اجتماعی به مثابه یک سرمایه ارزشمند حیاتی و از همه مهم تر عامل پیشرفت و شکوفایی استعدادها و یکی از عوامل تأثیرگذار بر جامعه پذیری با گروه همسالان و پیشرفت تحصیلی نیز محسوب می شود (غیاث آبادی فراهانی و جعفری هرنندی، ۱۳۹۹). مسئولیت پذیری در تعلیم و تربیت به عنوان یک اصل تربیتی معرفی شده و فرد در قبال شرایط به جای پیروی از فشارهای بیرونی، از الزامات درونی تبعیت می کند؛ این پیروی را احساس مسئولیت یا احساس تکلیف می گویند (قموشی، میر کمالی و احتشام، ۱۴۰۱). اهمیت مسئولیت اجتماعی فقط در محدوده اجتماعی خلاصه نشده؛ زیرا روان شناسان بسیاری، نه تنها آن را برای فرد لازم و ضروری می دانند؛ بلکه اعتقاد دارند مسئولیت پذیری اجتماعی به زندگی معنا و مفهومی تازه می بخشد (بار خدا، احمد حیدری و شیربگی، ۱۴۰۱). مسئولیت اجتماعی طیف گسترده ای از فعالیت های فرهنگی، اجتماعی، محیط زیستی و امور خیریه را دربر می گیرد (براری پایین لموکی، طبری و متانی، ۱۴۰۱). مسئولیت اجتماعی سازمان نوعی بسته تصمیم گیری در سازمان است که سازمان را ملزم به توجه به رفاه و

<sup>1</sup>. Keyko, Cummings, Yonge & Wong

آسایش جامعه و شهروندان و حفظ جامعه می کند (یوان-لو، تیان و یو، ۲۰۲۰). با توجه به خصوصیات نهاد آموزش و پرورش و هم چنین نیروهای این نهاد (معلمان)، مسئولیت پذیری و داشتن مسئولیت اجتماعی، مورد توجه صاحب نظران مدیریت و مدیران کلان آموزش و پرورش قرار گرفته است و ارتقای این متغیر، می تواند کارایی و بهره وری در آموزش و پرورش را ارتقا دهد. سازه مهم دیگر که می تواند با اشتیاق شغلی و هم با مسئولیت اجتماعی رابطه تنگاتنگ داشته باشد و بر این دو متغیر رابطه معنادار داشته باشد، سرمایه اجتماعی است.

سرمایه اجتماعی از طریق تعامل بین افراد، فرایندها، فناوری و ایجاد محیطی مبتنی بر مشارکت، همکاری و اعتماد متقابل (وان و همکاران، ۲۰۱۶)، درک و تعهد مشترک و متقابل (داستورانی، ۲۰۱۷)، مشارکت پویا، نوآوری های راهبردی ناشی از ارتباطات باز (یان و گوان، ۲۰۱۸)، فرهنگ کار گروهی را فراهم کند (فاسین و همکاران، ۲۰۱۷). در نبود سرمایه اجتماعی، دیگر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند (زمنندی، حسنی و قلاوندی، ۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی، دارایی های اجتماعی، روانی، فرهنگی، شناختی، ارتباطی و نهادی است (کلار و همکاران، ۲۰۱۸) که شامل مجموعه ای از شبکه ها، هنجارها، و شناخت های مبتنی بر اعتمادسازی و حمایت درون گروهی و بین گروهی در جهت کسب منافع متقابل است (کوبون و همکاران، ۲۰۲۰). کلمن سرمایه اجتماعی را از منظر کارکردی چنین تعریف کرده که نه یک شیء واحد بلکه متشکل از چیزهای گوناگونی است که وجه مشترک آن ها دو چیز است: نخست همه آن ها شامل جنبه هایی از ساختار اجتماعی هستند، و دوم، این ساختار، کنش های افراد را تسهیل می کنند (مائیونگ و سئو، ۲۰۱۶). رابرت پاتنام سرمایه اجتماعی را ویژگی های سازمان های اجتماعی مانند شبکه ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی معرفی می کند که هماهنگی و همکاری در جهت منافع متقابل را تسهیل می کند (پارانتی، ۲۰۱۹). بورديو سرمایه اجتماعی را حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی می داند که در نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد، و به عبارت ساده تر، عضویت در یک گروه حاصل می شود (عبیری حوریلر، پابویان و آوانسیان، ۱۳۹۹). پورتر نیز سرمایه اجتماعی را توانایی بازیگران در تأمین منافع و موجب عضویت در شبکه های اجتماعی با سایر ساختارهای اجتماعی می داند (سینگ و کوئیری، ۲۰۱۷). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) عنصر ارتباطی سرمایه اجتماعی را توصیف کننده نوعی روابط شخصی می دانند که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه بده - بستان هایشان برقرار می کنند. مهم ترین جنبه های این بعد از سرمایه اجتماعی، اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت ها هستند (فو و همکاران، ۲۰۱۸).

آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد فرهنگی و تربیتی، موضوع نیروی انسانی در آن بسیار مهم است. نهادی که بنیاد آن بر سرمایه های غیرمادی و فرهنگی بنا شده است، بی شک به بستری از مشارکت، همیاری و تعاون، رفتارهای انسانی و اخلاقی، و روابط متقابل انسانی نیازمند است و رمز موفقیت این نهاد مهم، بیشتر به ارزش های انسانی بیشتر وابسته است تا ویژگی های اقتصادی

<sup>1</sup> Yuan, Lu, Tian & Yu

<sup>2</sup> Van Dijk, Hendriks & Romo-Leroux

<sup>3</sup> Dastourian, Kawamorita Kesim, Seyyed-Amiri & Moradi

<sup>4</sup> Yn & Guan

<sup>5</sup> Faccin, Genari & Macke

<sup>6</sup> Klar, Huggins, Buskey, Desmangles & Phelps-Ward

<sup>7</sup> Kokubun, Ino & Ishimura

<sup>8</sup> Myeong & Seo

<sup>9</sup> Parente

<sup>1</sup> Singh, N & Koiri

<sup>1</sup> Fu, Liu, Tan, Zhan, Ding & Qi

و مادی. یکی از عناصر مهم آموزش و پرورش، معلم است که به عنوان انتقال دهنده تعلیم و تربیت به نسل آینده به حساب می آید. یکی از شرایط مهم برای عملکرد مطلوب معلمان، داشتن اشتیاق و علاقه به شغل معلمی است.

در خصوص موضوع تحقیق، به مهم ترین پیشینه های داخلی و خارجی مرتبط با تحقیق اشاره می شود. حیدری (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین مسئولیت اجتماعی با اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری به این نتیجه دست یافتند که هویت سازمانی نقش میانجی بین مسئولیت اجتماعی و اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می کند. زمندی، حسنی و فلاوندی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان مدل سازی تفسیری - ساختاری مولفه های مسئولیت اجتماعی دانشگاه باهدف ارتقای سرمایه اجتماعی (نمونه مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی) با استفاده از روش تحلیل مضمون به این نتیجه دست یافتند که مولفه های شفافیت، سیاست گذاری علمی، نظام حکمرانی، مدیریت دانشگاه و فرهنگ سازی اثر گذارترین مؤلفه ها بودند. قاسم زاده علیشاهی، پناهی قرداغلو و مینائی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر جامعه پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت پذیری با نقش میانجی تعهد سازمانی به این نتایج دست یافتند که رابطه مثبت و معناداری بین جامعه پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت اجتماعی وجود دارد. مرشدی، خلیلی و قاسم پور (۱۴۰۰) در بررسی مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی با نقش تعدیل گر اشتیاق شغلی ضریب تی بین اشتیاق شغلی و مسئولیت اجتماعی ۷/۲۴ به دست آمد. ارجمند راد و شکرشکن (۱۳۹۹) در مطالعه ای با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی، به این نتیجه دست یافتند که بین دو مجموعه متغیر پیش بین (کیفیت کاری و سرمایه اجتماعی) و متغیر ملاک (اشتیاق شغلی) همبستگی بنیادی وجود دارد. رونقی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان رابطه اخلاق حرفه ای اسلامی و مسئولیت پذیری اجتماعی با سرمایه اجتماعی (نمونه پژوهشی دانشگاه شیراز) نشان دادند سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه ای بر مسئولیت اجتماعی اثر مثبتی در دانشگاه مورد مطالعه داشت. مصطفوی، نارنجی ثانی و تیزهوش جلالی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه متقابل مسئولیت اجتماعی، سرمایه اجتماعی و توسعه اجتماعی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی پردیس مرکزی دانشگاه تهران) به این نتیجه دست یافتند که توسعه اجتماعی به طور مستقیم از متغیرهای پیش بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی تأثیر می پذیرد. مرشدی، خلیلی و قاسم پور (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی با نقش تعدیل گر اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: بیمارستان امام خمینی (ره) شهر ایلام) به این نتایج رسیدند که اشتیاق شغلی، رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی را تعدیل می کند. امین بیدختی، جعفری و مرادی مقدم (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه جامعه پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی، مدیریت سرمایه اجتماعی به این نتایج دست یافتند بین جامعه پذیری سازمانی و هویت اجتماعی با اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. جامعه پذیری سازمانی به طور مستقیم و غیر مستقیم با میانجی گری هویت سازمانی می تواند اشتیاق شغلی و سرمایه اجتماعی معلمان را پیش بینی کند. امیر (۲۰۲۱) در پژوهش خود دریافت که سرمایه اجتماعی در بین معلمان با پنج دسته از نتایج: رشد حرفه ای معلم، اجرای تغییر، معرفی معلمان جدید، رضایت معلم و بهبود تحصیلی ارتباط دارد. بای، مولر و اپرسکو (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند شاخص های سرمایه اجتماعی از بالا شروع می شوند و ثابت می مانند و اتصال سرمایه اجتماعی و حمایت

1. Demir

2. Bye, Muller &amp; Opreescu

از همسالان، رضایت زندگی و تحصیلی را به وجود می آورد. تیندل، فوربس، آوری و پاول<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان اثر سرمایه اجتماعی بر اشتیاق و حمایت آموزش دانشجویان دکترا نشان دادند چهارچوب سرمایه اجتماعی می تواند باعث ایجاد اشتیاق در آموزش و حمایت از برنامه های دانشجویان دوره دکترا شوند. سومی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش نشان دادند عوامل فرهنگ سازی، اقدامات منابع انسانی، ارزش های سازمان و ارتباطات، بر اشتیاق شغلی کارکنان بهداشت و درمان در کشور فنلاند مؤثر بودند. کوندا، آتامان و کارتتاب تل-بهرام<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در مطالعه خود به این نتایج دست یافتند که مسئولیت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، تأثیر قابل توجه مثبت و معنادار داشت. سومی و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان اشتیاق کارکنان و برند سازی کارکنان در کشور فنلاند به این نتایج دست یافتند که هشت عامل فرهنگ سازی، ارتباطات، محیط کار، آموزش، اقدامات منابع انسانی، شهرت و ارزش سازمان و محیط فیزیکی بر اشتیاق شغلی کارکنان مؤثر است. کابرا، میرا و اسپینوزا<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) نشان داد مدیران دانشگاه مفهوم مسئولیت اجتماعی را با فعالیت های ارتباط با جامعه، ارتباط پیشنهادهای علمی و پاسخ گوئی مرتبط می دانند؛ درحالی که دانشجویان این مفهوم را با تدریس در ارزش ها و فعالیت های بشردوستانه مرتبط دانستند. سری سوسیلواتی<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان نقش سرمایه اجتماعی در اجرای مسئولیت اجتماعی کارکنان نشان دادند سرمایه اجتماعی نقش مهم و اساسی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان در کشور مالزی دارد.

با توجه به مطالب بیان شده در این تحقیق به دنبال فرضیه های زیر هستیم:

- ۱- بین مسئولیت اجتماعی و اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳- بین سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴- بین مسئولیت اجتماعی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی، رابطه معنادار وجود دارد.

## روش

این پژوهش، از نظر ماهیت و از نظر روش گردآوری داده ها، یک تحقیق توصیفی - همبستگی از نوع معادلات ساختاری است؛ از نظر هدف، یک بررسی کاربردی است؛ و از نظر زمانی، مقطعی (۱۴۰۰-۱۴۰۱) است؛ جامعه آماری معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان کهگیلویه در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ به تعداد ۴۰۰ نفر است. نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. بدین منظور، همه معلمان زن و مرد مقطع متوسطه دوم شاغل در آموزش و پرورش شهر دهدشت شناسایی شدند و از معلمان مقطع دوم متوسطه شهرستان کهگیلویه با هماهنگی قبلی از اداره آموزش و پرورش شهرستان، تعداد ۱۹۶ معلم به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. اطلاعات به روش میدانی و شیوه پیمایشی و به وسیله ابزار پرسش نامه جمع آوری شده است. برای جمع آوری داده های مورد نیاز از ابزار پرسش نامه استفاده شد که در ادامه به آن ها پرداخته می شود.

1. Tyndell, Forbess, Avery & Powell

2. Suom, Saraniemi, Vähätalo, Kallio & Tevameri

3. Kunda, Ataman & Kartaltepe- Behram

4. Cabrera, Mera & Espinosa

5. Sri Susilowati

**۱- پرسش نامه اشتیاق شغلی**

پرسش نامه استاندارد اشتیاق شغلی، توسط سلانووا و شائوفلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) طراحی شده است. این پرسش نامه، شامل ۱۷ سؤال و در سه بعد انرژی حرفه‌ای (توانایی - نیرومندی)؛ (سؤال‌های ۶-۱)؛ فداکاری (وقف خود) (سؤال‌های ۱۱-۷)؛ و بعد شیفتگی (سؤال‌های ۱۲-۱۷) است. سؤالات پرسش نامه در سطح لیکرت نمره گذاری شده‌اند. سلانووا و شائوفلی (۲۰۰۸) پایایی کل پرسش نامه را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش نمودند. در تحقیق ارجمند راد و شکر کن (۱۳۹۹) ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ برای بعد نیرومندی ۰/۹۲، بعد فداکاری ۰/۹۵، بعد شیفتگی ۰/۸۷ و کل پرسش نامه را ۰/۹۶ گزارش نمودند (ارجمند راد و شکران، ۱۳۹۹). در تحقیق وزیر پناه (۱۳۹۱) روایی پرسش نامه اشتیاق شغلی ۰/۷۸ و در تحقیق ضیاءالدینی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی پرسش نامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ اعلام شده است.

**۲- پرسش نامه مسئولیت اجتماعی**

برای جمع آوری داده‌های مربوط به مسئولیت اجتماعی، از پرسش نامه ۱۹ سؤالی (حیدر زاده و ره پیمان، ۱۳۹۲) استفاده می‌شود. این پرسش نامه شامل ۱۹ سؤال و ۵ خرده مقیاس ۱- تعهد به کارکنان (سؤال‌های ۴-۱)، ۲- تعهد به ارباب رجوع (سؤال‌های ۸-۵)، ۳- تعهد به برنامه‌های اجتماعی و محیط طبیعی (سؤال‌های ۱۲-۹)، ۴- تعهد به قوانین و مقررات (سؤال‌های ۱۵-۱۳)، ۵- تعهد به جامعه (سؤال‌های ۱۹-۱۶) را شامل می‌شود. پایایی پرسش نامه در پژوهش سلیمی (۱۳۹۴) ۰/۹۰ به دست آمد. پایایی این پرسش نامه در تحقیق کرمی (۱۳۹۶) ۰/۸۲ گزارش شد (کرمی، ۱۳۹۶). پایایی این پرسش نامه در تحقیق قلاوندی و زکریا (۱۳۹۶) ۰/۸۷ به دست آمد.

**۳- پرسش نامه سرمایه اجتماعی**

پرسش نامه سرمایه اجتماعی، ناهاپیت و گوشال<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) طراحی شده است. این پرسش نامه، سرمایه اجتماعی را در سه سطح شناختی، ساختاری، و ارتباطی موردسنجش قرار می‌دهد که هفت خرده مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها و تعهد را موردبررسی قرار می‌دهد. سؤالات پرسش نامه تعداد ۳۱ سؤال هستند که بعد ساختاری، ۱۳ سؤال از سؤال ۱۳- ۱، بعد ارتباطی، ۹ سؤال؛ از سؤال ۲۲-۱۴، و بعد شناختی شامل ۹ سؤال؛ از سؤال ۳۱-۲۳ شامل می‌شوند. پایایی ترکیبی پرسش نامه در تحقیق سپه‌وند و سلیمانی (۱۳۹۵) در بعد ساختاری ۰/۹۱، بعد ارتباطی ۰/۸۶ و بعد شناختی ۰/۷۹ گزارش شد (سپه‌وند و سلیمانی، ۱۳۹۵). پایایی این پرسش نامه به روش آلفای کرونباخ برای بعد شناختی، ۰/۷۵، بعد ساختاری، ۰/۸۶، و بعد ارتباطی، ۰/۷۸ بود (باقری یزدی، ۱۳۹۰). در تحقیق عبیدی حوریلر و همکاران (۱۳۹۹) برای بعد ساختاری ۰/۷۱، بعد شناختی ۰/۹۲ و بعد ارتباطی ۰/۸۳ گزارش شد (عبیری حوریلر، پابویان و آوانسیان، ۱۳۹۹).

<sup>۱</sup>Salanova & Schaufeli<sup>۲</sup>Nahapiet & Ghoshal

برای سنجش روایی پرسش‌نامه‌های این تحقیق، از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. نظرات خبرگان در تدوین پرسش‌نامه لحاظ شد و روایی آن‌ها تأیید شدند. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پژوهش، پس از جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های موردنیاز از طریق پرسش‌نامه‌ها، محاسبات آماری از طریق نرم‌افزار Spss22 و smart PLS 3 انجام می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون ضریب همبستگی و آزمون رگرسیون خطی و تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری استفاده می‌گردد.



جدول (۱): میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین	بیشترین	دامنه تغییرات	میانگین	انحراف معیار
سرمایه اجتماعی	۱/۴۷	۴/۴۴	۲/۹۷	۳/۷۰	۰/۶۶۵۸
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲/۵	۴/۴۰	۲/۳۵	۳/۴۲	۰/۴۵۲۹
اشتیاق شغلی	۱/۵۲	۴/۶۹	۳/۱۷	۳/۶۲	۰/۶۳۷۲
ساختاری	۱/۴۰	۵	۳/۶۰	۳/۷۵	۰/۷۹۱۷
ارتباطی	۱/۴۰	۴/۸۰	۳/۴۰	۳/۷۰	۰/۷۳۷۱
شناختی	۱	۴/۷۳	۳/۷۳	۳/۶۴	۰/۸۲۳۶
تعهد به کارکنان	۱/۵	۴/۵	۳	۳/۲۸	۰/۶۱۷۴
تعهد به ارباب‌رجوع	۲	۵	۳	۳/۳۳	۰/۵۹۴۴
تعهد به برنامه‌های اجتماعی و محیط طبیعی	۱/۵	۵	۳/۵	۳/۴۶	۰/۶۶۱۷
تعهد به قوانین و مقررات	۱/۵	۵	۳/۵	۳/۵۸	۰/۶۱۵۱
تعهد به جامعه	۲	۵	۴	۳/۴۵	۰/۹۳۵۶
انرژی حرفه‌ای	۱/۱۷	۴/۸۳	۳/۶۷	۳/۶۷	۱/۰۱۳
فداکاری	۱/۴	۴/۸۰	۳/۴۰	۳/۴۰	۰/۶۵۷۴
شیفتگی	۱	۵	۴	۴	۰/۸۱۶۳

بر اساس مندرجات جدول (۱)، میانگین، دامنه تغییرات و انحراف معیار متغیر سرمایه اجتماعی به ترتیب ۳/۷۰، ۲/۹۷ و ۰/۶۶۵۸، متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب ۴/۳۵۴ و متغیر اشتیاق شغلی ۳/۶۲، ۳/۱۷، ۰/۶۳۷۲ به دست آمد. میانگین، دامنه تغییرات و انحراف معیار مؤلفه‌های تحقیق به ترتیب ساختاری ۳/۶۰، ۳/۷۵ و ۰/۷۹۱۷، ارتباطی ۳/۴۰، ۳/۴۰ و ۰/۷۳۷۱، شناختی ۳/۷۳، ۳/۶۴ و ۰/۸۲۳۶ و تعهد به کارکنان ۳/۲۸، ۳ و ۰/۶۱۷۴، تعهد به ارباب‌رجوع ۳/۳۳، ۳ و ۰/۵۹۴۴، تعهد به برنامه‌های اجتماعی و محیط طبیعی ۳/۴۶، ۳/۵ و ۰/۶۶۱۷، تعهد به قوانین و مقررات ۳/۵۸، ۳/۵ و ۰/۶۱۵۱، تعهد به جامعه ۳/۴۵، ۴ و ۰/۹۳۵۶، انرژی حرفه‌ای ۳/۶۷، ۳/۵۴ و ۱/۰۱۳، فداکاری ۳/۴۰، ۳/۴۰ و ۰/۶۵۷۴ و شیفتگی ۳/۸۲، ۴ و ۰/۸۱۶۳ به دست آمد.

جدول (۲): پایایی همسانی درونی (بارهای عاملی)

متغیر / مؤلفه	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	سرمایه اجتماعی	اشتیاق شغلی
تعهد به کارکنان	۰/۸۵۷		
تعهد به ارباب‌رجوع	۰/۷۲۲		
تعهد به برنامه‌های اجتماعی	۰/۸۳۶		
تعهد به قوانین و مقررات	۰/۸۱۷		
تعهد به جامعه	۰/۷۱۳		
ساختاری		۰/۹۱۳	

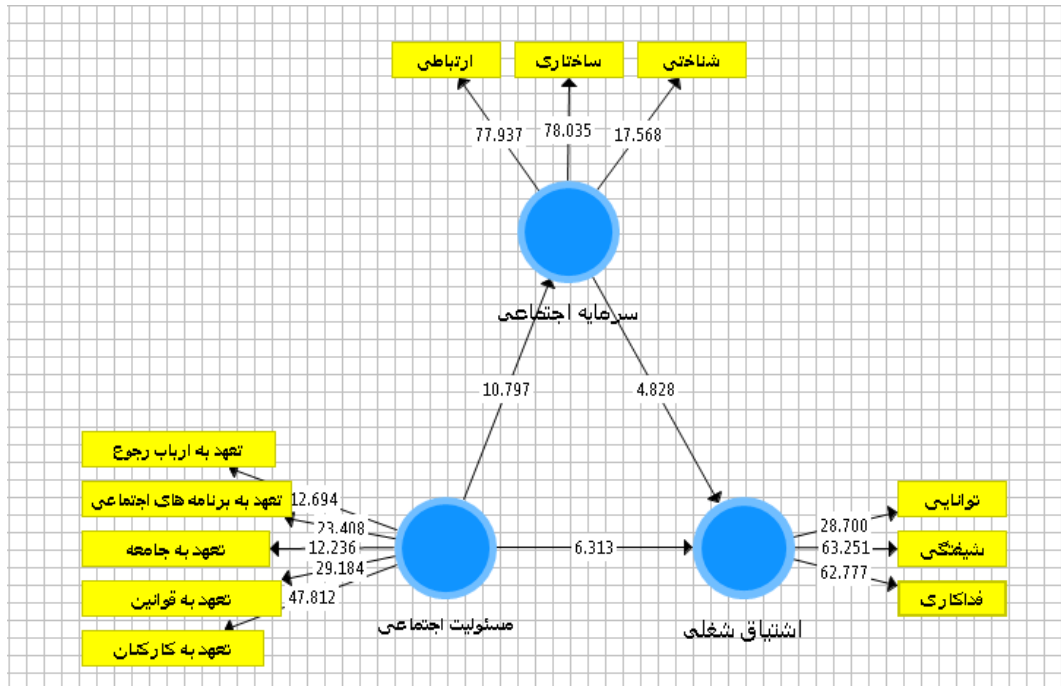
ارتباطی	۰/۹۱۳
شناختی	۰/۷۹۶
توانایی	۰/۸۴۷
فداکاری	۰/۹۰۸
شیفتگی	۰/۹۱۹

بر اساس مندرجات جدول (۲)، بارهای عاملی مؤلفه‌های متغیر مسئولیت اجتماعی به ترتیب تعهد به کارکنان ۰/۸۶، تعهد به ارباب رجوع ۰/۷۲، تعهد به برنامه‌های اجتماعی ۰/۸۴، تعهد به قوانین و مقررات ۰/۸۲ و تعهد به جامعه ۰/۷۱ مؤلفه‌های متغیر سرمایه اجتماعی به ترتیب ساختاری ۰/۹۱، ارتباطی ۰/۹۱۳ و شناختی ۰/۸۰، و مؤلفه‌های متغیر اشتیاق شغلی به ترتیب؛ توانایی ۰/۸۵، فداکاری ۰/۹۱ و شیفتگی ۰/۹۲ به دست آمد. بارهای عاملی بالای ۰/۷۰ مناسب هستند.

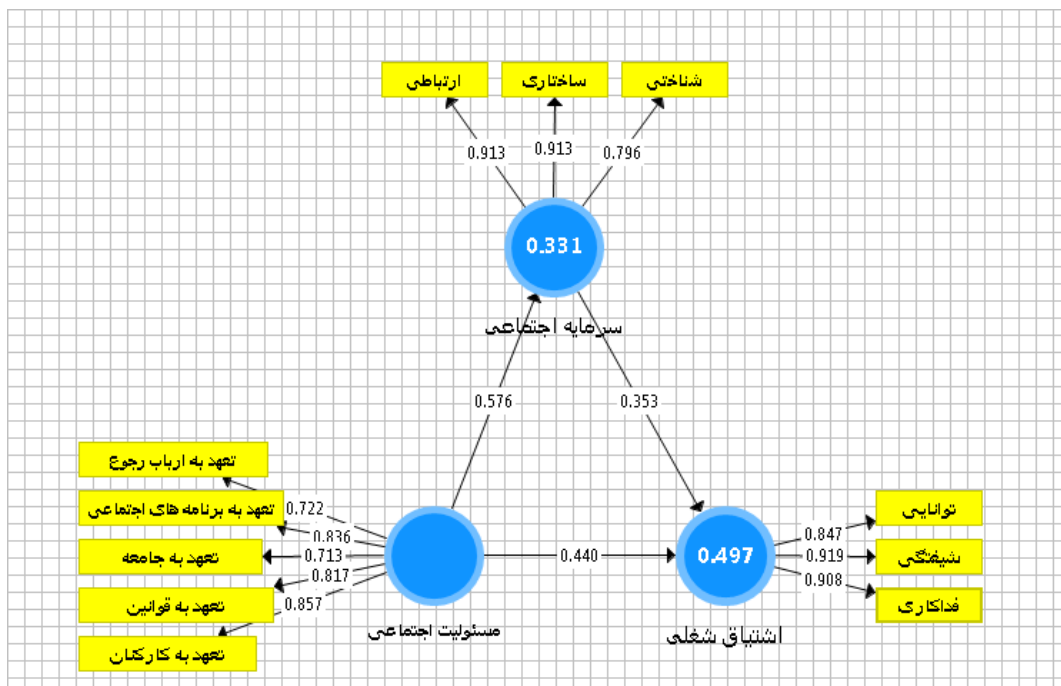
### جدول (۳): قابلیت اطمینان و اعتبار متغیرهای پژوهش

متغیر	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مسئولیت اجتماعی	۰/۶۲۶	۰/۸۹۳	۰/۸۴۹
سرمایه اجتماعی	۰/۷۶۷	۰/۹۰۸	۰/۸۴۷
اشتیاق شغلی	۰/۷۹۶	۰/۹۲۱	۰/۸۷۲

بر اساس مندرجات جدول (۳)، روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب در متغیر مسئولیت اجتماعی ۰/۶۳، ۰/۸۹۳ و ۰/۸۵، در متغیر سرمایه اجتماعی به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۹۱ و ۰/۸۵ و در متغیر اشتیاق شغلی به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۹۲ و ۰/۸۷ به دست آمد. میزان مناسب برای روایی همگرا بیشتر از ۰/۵، پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است.



شکل (۲): مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری (t-Values متغیرهای پژوهش)



شکل (۳): الگوی آزمون شده پژوهش (مدل ضرایب مسیر و ضرایب تعیین  $R^2$ ) متغیرهای پنهان و بارهای عاملی متغیرهای آشکار تحقیق)

### جدول ۵: بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	ضریب T	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیر ملاک	متغیر میانجی	متغیر پیش‌بین
تأیید	۶/۳۱	—	۰/۴۴	اشتیاق شغلی	—	مسئولیت اجتماعی
تأیید	۴/۸۲	—	۰/۳۵	اشتیاق شغلی	سرمایه اجتماعی	—

مسئولیت اجتماعی	سرمایه اجتماعی	_____	_____	_____	_____	_____
تأیید	۱۰/۷۹	_____	_____	_____	_____	_____
مسئولیت اجتماعی	سرمایه اجتماعی	_____	_____	_____	_____	_____
تأیید	۴/۳۹	_____	_____	_____	_____	_____

ضریب مسیر و ضریب T متغیرها به ترتیب مسئولیت اجتماعی و اشتیاق شغلی ۰/۴۴ و ۶/۳۱، سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی ۰/۳۵ و ۴/۸۲، مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی ۰/۵۸ و ۱۰/۷۹ و مسئولیت اجتماعی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی ۰/۳۳ و ۴/۳۹ به دست آمد و فرضیه‌های تحقیق تأیید شد.

یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای سنجش معناداری میانجی‌گری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل است. در آزمون سوبل، مقدار رابطه، از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از عدد ۱/۹۶ می‌توان در سطح ۹۵ درصد اطمینان، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. در این فرمول (a برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر میانجی)؛ (b برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و متغیر وابسته)؛ (Sa مقدار خطای استاندارد بین متغیر مستقل و متغیر میانجی)؛ (Sb مقدار خطای استاندارد بین متغیر میانجی و متغیر وابسته) (عسکری زاده، رفیعان و داداش پور، ۱۳۹۶).

$$a \times b$$

$$z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S2a^2) + (a^2 \times S2b^2) + (S2a \times S2b)}}$$

برای بررسی معناداری متغیر میانجی در مدل تحقیق، از آزمون سوبل استفاده می‌شود: (سوبل، ۱۹۸۲)

$$0.58 = a = \text{ضریب رگرسیون برای رابطه بین متغیر مستقل و میانجی}$$

$$0.35 = b = \text{ضریب رگرسیون برای رابطه بین میانجی و متغیر وابسته}$$

$$0.7 = SE a = \text{خطای استاندارد رابطه بین متغیر مستقل و میانجی}$$

$$0.6 = SE b = \text{خطای استاندارد رابطه بین متغیر میانجی و متغیر وابسته}$$

$$Z - \text{Value} = 4/39$$

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در بین معلمان شهر دهدشت بود.

### بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌ها، نشان دهنده تأیید فرضیه بود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق جدالی، علوی متین و فتحی (۱۴۰۰) و مرشدی، خلیلی و قاسم پور (۱۳۹۸) و کوندا، آتامان و کارتابل-تله-بهرام (۲۰۱۹) مبنی بر وجود رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی هم سو است. مسئولیت‌پذیری و پذیرش کار انجام‌شده توسط فرد یا سازمان، یکی از مفاهیم مهم و کلیدی در فرهنگ کشورهای توسعه‌یافته است (برکلن و ریڈاس ۳ ۲۰۱۴). بارخدا و همکاران (۱۴۰۱) بیان می‌کنند مدرسه آینده جوامع و ساختار اجتماعی در قالب سیستم آموزش و پرورش است که در یک محیط اجتماعی به صورت پیوسته و مدام متغیر و پویا در حال تغییر و تحول، فعالیت کرده و همواره در قالب رسمی و غیررسمی بر جامعه اثر می‌گذارد. به‌طور کلی رفتار همراه با مسئولیت‌پذیری از جمله شاخص‌های یک فرد سالم در هر سیستم اجتماعی است و از سوی دیگر اهمیت برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در راستای پیشرفت در بسیاری از زمینه‌ها به‌ویژه در سازمان‌های عمومی و مشترک‌المنافع اهمیت بسیار زیادی دارد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی به احساس مسئول بودن در برابر تصمیمات و اعمال شخص، اعتماد به دیگران و صاحب‌اختیار

<sup>1</sup>.Sobel

<sup>2</sup>.Kunda, Ataman& Kartaltepe- Behram

بودن در خصوص عملی که تحت کنترل شخص است، اشاره دارد و به همین سبب افرادی که از نظر اجتماعی مسئول اند، عاملانی فعال در پیشرفت خودشان هستند (جمال بارخدا، احمد حیدری و شیربگی، ۱۴۰۱). در همین راستا مرشدی، خلیلی و قاسم پور (۱۳۹۸) معتقد است کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط با کارشان دارند. آن‌ها هم‌چنین خود را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی، توانمند و دل‌بسته به شغل می‌بینند. علاوه بر این، آن‌ها در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس می‌کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌انگیز نمی‌باشد، آن را تغییر می‌دهند (مرشدی، خلیلی و قاسم پور، ۱۳۹۸). هم‌چنین بهرامی و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند آموزش مسئولیت شخصی - اجتماعی با آموزش و توسعه مؤلفه‌هایی هم‌چون وظیفه‌شناسی، خویش‌داری یا احترام و افزایش مشارکت در فعالیت‌های موردعلاقه و یا تلاش هدفمند باعث افزایش انگیزه و اشتیاق فرد می‌شود (بهرامی، کیانی و نظری، ۱۳۹۹).

آموزش و پرورش در تربیت نیروی انسانی نقش اساسی دارد و از این نهاد فرهنگی و آموزشی انتظار می‌رود که در زمینه‌های اجتماعی و اخلاقی، تأثیرگذار باشد. بر این اساس انجام وظایف در این نهاد ارزشمند، بالاتر از قوانین و مقررات، رمز و راز موفقیت آموزش و پرورش است.

اشتیاق شغلی در فضای مدرسه از این جهت دارای اهمیت است که معلمان به علت اشتیاق و علاقه قلبی که به جو آموزشی و تربیتی و روابط صمیمی معلم - شاگردی و هم‌چنین فضای آرامش‌بخش نهاد آموزش و پرورش دارند، تلاش و کوشش می‌کنند که نقش‌ها و وظایف شغلی خویش را به نحو احسن انجام دهند و تلاش می‌کنند برای انجام بهتر و کامل‌تر وظایف آموزشی و تربیتی، با مدیر مدرسه و همکاران خود ارتباط و تعامل بهتر و بیشتری داشته باشد و این تعاملات مستمر باعث افزایش دانش، مهارت و تجارب در حیطه شناختی خود شود. این امر موجب می‌شود معلمان در فضایی ارتباطی و مشارکتی، وقت و انرژی بیشتری را در مدرسه صرف آموزش و تدریس کند و این امر باعث افزایش اشتیاق شغلی در معلمان می‌گردد. هم‌چنین وجود فضای مشارکتی و تعاملی در مدرسه، می‌تواند این اشتیاق را در معلمان ایجاد کند تا با آسودگی خاطر و مسئولانه، به تبادل افکار و نظرات پردازند و برای حل مشکلات مدرسه، با مشارکت، تعامل، همکاری و تعهد نسبت به امور مختلف مدرسه، احساس مسئولیت نماید.

### **بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد.**

مسئولیت اجتماعی به ارائه روش‌هایی می‌پردازد که سازمان‌ها در فضای کار و کسب خود به آن عمل می‌کنند و متعهد هستند، پاسخگویی توقعات گروه و جامعه، انتظارات قانونی و اخلاقی اجتماع هستند. سازمان‌ها، مسئولیت‌های بزرگی در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و محیطی در قبال ذی‌نفعان و اعضای خود دارند و هدف سازمان‌ها برای ادا کردن تعهدات خود در قبال مسئولیت‌های خود، باعث دوام و پایداری و در نتیجه موفقیت سازمان می‌شود.

دراکر (۱۹۷۳) نخستین و مهم‌ترین نقش مسئولیت اجتماعی در هر سازمانی را عملکرد و وظیفه آن سازمان می‌داند و معتقد است اگر سازمان نتواند وظایف اصلی خود را انجام دهد، توان هیچ کار دیگری را ندارد. دراکر هم‌چنین معتقد است پذیرفتن مسئولیت‌هایی را که توان و دانش انجام آن را نداریم، عین مسئولیت ناشناسی است؛ به دلیل این که ایجاد این وضعیت، باعث ایجاد سرخوردگی و یاس در متوقعان می‌شود (دراکر، ۱۹۷۳). رزاقی و همکاران (۱۴۰۰) معتقدند یکی از عوامل مهم و مرتبط با مسئولیت اجتماعی، سرمایه اجتماعی است. عناصر سرمایه اجتماعی از جمله عنصر شناختی به ایجاد چهارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیر کارکنان از محیط می‌پردازد. این عنصر می‌تواند در بحث و تبادل نظر بین اعضا، بستری مناسب برای تبادل دانش، مهارت و تجربه به وجود آورد. عنصر ساختاری به‌عنوان مبنای سرمایه اجتماعی اشاره به عواملی نظیر وظیفه‌شناسی، حس همکاری، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد و عنصر ساختاری سبب می‌شود که سازمان‌ها تا حد زیادی به توانایی و مسئولیت‌پذیری کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد، ترقی، بهبود و کارایی متکی شوند (رزاقی، بلوچ، قلاوندی و موسوی نیا، ۱۴۰۰).

در صورتی که جو مدرسه که شامل مدیر، معاونان، معلمان و دانش‌آموزان هستند، دارای ارتباط قوی و مطلوب باشند، گسترش تعاملات و ارتباطات مؤثر و مطلوب بین عوامل مدرسه، تقویت شدن امنیت، اعتماد و مشارکت‌پذیری در مدارس باعث ایجاد آسودگی خاطر و در نتیجه بهبود حس مسئولیت‌پذیری معلمان در خصوص وظایف خود می‌شوند و نظم و انضباط بیشتری بر کار معلمان حکم فرما می‌شود و معلمان نسبت به اهداف آموزشی و تربیتی، زمان و انرژی و توانایی بیشتری را صرف می‌کنند و از هیچ کوششی در جهت موفقیت نظام آموزشی مدرسه، دریغ نمی‌ورزند؛ بر این اساس، سرمایه اجتماعی می‌تواند با مسئولیت‌پذیری معلمان، رابطه مؤثر و مطلوبی ایجاد کند.

### بین سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌ها نشان داد رابطه بین سرمایه اجتماعی اشتیاق شغلی، فرضیه تأیید شد. یافته‌های تحقیق ارجمند راد و شکران (۱۳۹۹)، امین بیدختی، جعفری و مرادی مقدم (۱۳۹۵)، امیر (۲۰۲۱)، و بای، مولر و اپرسکو (۲۰۲۰) نتایج این فرضیه را تأیید می‌کنند. رزاقی و همکاران (۱۴۰۰) به این نکته اشاره دارند که سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر، بستری مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف زندگی را مهیا می‌سازد و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌گردد (رزاقی، بلوچ، فلاوندی و موسوی نیا، ۱۴۰۰). در این زمینه ارجمند راد و شکرشکن (۱۳۹۹) بیان می‌کنند سرمایه اجتماعی بالا می‌تواند با سلامتی، شادمانی، زندگی کاری کارآمدتر و عملکرد مطلوب‌تر ارتباط داشته باشد. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارها در نظام اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای جامعه می‌شود. سرمایه اجتماعی، توسعه‌سازمانی و ویژگی تعاملات اجتماعی بین کارکنان را انعکاس می‌دهد (ارجمند راد و شکرشکن، ۱۳۹۹).

سرمایه اجتماعی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان است و بر بسیاری از متغیرهای سازمانی اثر معنادار می‌گذارد. در آموزش و پرورش به‌عنوان یک نهاد فرهنگی، گروه و سازمان، عملکرد بااهمیتی در دستیابی به اهداف دارند. معلمانی که از سرمایه‌های اجتماعی مطلوب بهره می‌برند، دارای تعاملات و ارتباطات قوی و گسترده‌ای هستند. این ارتباط محکم و پایدار سبب تقویت مشارکت‌پذیری، افزایش حس تعلق نسبت به مدرسه و احساس آرامش و امنیت در فضای مدرسه می‌گردد. این ویژگی‌ها باعث می‌شود معلمان نسبت به انجام وظایف خود شور و علاقه بیشتری داشته باشند، وقت و انرژی بیشتری در کلاس درس و در مدرسه صرف کنند و در نقش معلمی خود، نظم و انضباط و دقت بیشتری به خرج دهد و عملکرد بهتری از خود نشان دهد و پیامد این شرایط، دستیابی به اهداف آموزش و پرورش را در پی دارد و این عوامل و شرایط دست‌به‌دست هم می‌دهند و باعث ارتقاء و افزایش اشتیاق شغلی معلمان شود.

بدون شک یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های موردنیاز برای فرد و جامعه، سرمایه‌های اجتماعی است. این امر در مورد آموزش و پرورش و در جو مدارس نیز صادق است. وجود ارتباطات سالم و محکم، وجود جو اعتماد در مدارس در بین مدیریت و معلمان، بین همکاران، بین معلمان و دانش‌آموزان، ایجاد جو مشارکتی قوی در مدارس برای پیشبرد اهداف مدرسه، می‌تواند نتایج مثبت زیادی به ارمغان بیاورد. یکی از این نتایج خوب، تأثیر سرمایه‌های اجتماعی ارکان آموزش و پرورش، تقویت اشتیاق شغلی معلمان است. سرمایه اجتماعی خوب و مطلوب در مدارس، قطعاً اشتیاق کاری معلمان را افزایش می‌دهد و آنان با عشق و علاقه بیشتری به تدریس و تعلیم و تربیت می‌پردازند.

### بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد.

در فرضیه چهارم (اصلی) تحقیق، می‌توان گفت در کنار تأثیر مستقیم متغیرهای تحقیق بر یکدیگر، تأثیر غیرمستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اشتیاق شغلی نیز از اهمیت خاصی برخوردار است.

<sup>1</sup>.Demir

<sup>2</sup>.Bye, Muller & Oprescu

در خصوص رابطه سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی کلمن بیان می کند: سرمایه اجتماعی در سازمان، منبع مهمی برای افراد است و در توانایی کنش آن‌ها و کیفیت مشهود زندگی سازمانی آن‌ها می تواند بسیار تأثیرگذار باشد و موجبات افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی آن‌ها را فراهم آورد؛ چراکه همبستگی و تعاملات بین افراد سازمان با مشتریان و هم چنین مسئولیت پذیری در قبال افراد جامعه، در گرو تقویت و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می باشد (کلمن، ۱۳۷۷). در رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی جدالی و همکاران (۱۴۰۰) معتقدند سازمان‌های امروزی همواره تلاش می کنند تا بهترین افراد را جذب خود نموده و با کمک آنان در راستای تحقق اهداف سازمانی بهره ببرند. برای این که نیروی انسانی در سازمان به سرمایه‌هایی ارزشمند و موثر تبدیل شوند، لازم است شرایطی برای آن‌ها فراهم شود تا به شغل و سازمان خود علاقه‌مند گردد (جدالی، علوی متین و فتحی، ۱۴۴). سرمایه اجتماعی می تواند در افزایش روابط همبستگی متغیرهای بهنجار به عنوان متغیر میانجی عمل کند و می تواند بر گرایش‌های شغلی کارکنان تأثیر بگذارد (مؤذن جمشیدی و حق پرست کنار سری، ۱۳۹۹). افزایش میزان روابط و تعاملات، افزایش اعتماد، تعهد و صمیمیت در بین کارکنان، افزایش شبکه‌های اطلاعات و همکاری (بهبود سرمایه اجتماعی)، ایجاد حس احترام نسبت به حقوق دیگران و همکاران، توسعه اخلاق، بهبود تفکرات و احساسات انسانی در سازمان (بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی) به ایجاد شور، شوق و اشتیاق کاری در بین کارکنان می شود.

مدلی با ترکیب متغیرهای جامعه‌شناسی و روان‌شناسی (متغیرهای مهم مسئولیت پذیری اجتماعی، سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی)، در مدارس و در روابط بین چهار عامل مهم و اثرگذار تعلیم و تربیت یعنی؛ مدیریت، معلم، اولیا و دانش آموز، می تواند به بهبود عملکرد، پیشرفت و موفقیت در امر تعلیم و تربیت، مثمر ثمر باشند. داشتن احساس تعهد اخلاقی و قانونی نسبت به نقش و وظیفه در کنار داشتن روابط و تعاملات مطلوب و قوی در کنار وجود اعتماد قوی در بین اعضای مدرسه می تواند اشتیاق به حضور در گروه و سازمان آموزش و پرورش و انجام وظایف را دوچندان می کند.

در راستای نتایج تحقیق، پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

۱- آموزش و پرورش در ارزشیابی معلمان، مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان را لحاظ کند و با سنجش دقیق و علمی خرده مقاس های مسئولیت اجتماعی معلمان، تأثیر عینی بر معلمان ایجاد کند.

۱- آموزش و پرورش و مولفان کتاب ها، در برنامه درسی، به موضوع های انسانی و معنوی مسئولیت اجتماعی، اشتیاق و سرمایه اجتماعی، اشاره نمایند.

۲- آموزش و پرورش در خصوص تقویت سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی معلمان، کارگاه‌ها و همایش‌های علمی در طول سال تحصیلی با حضور متخصصان دانشگاهی برگزار نمایند.

۳- لحاظ کردن پاداش مادی و معنوی بر اساس ارزشیابی میزان مسئولیت پذیری و سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی، برای معلمان که از سوی مدیر مدرسه به آموزش و پرورش معرفی می شوند.

۴- برای دستیابی به داده های علمی تر و معتبرتر و دستیابی به نتایج بهتر و کامل تر، تحقیق به روش فراتحلیل انجام گردد.

## منابع

- ابراهیمی، امید و محمدی، دل آرام. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رفتار مدنی سازمانی و اشتیاق شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی در مدارس ناحیه ۲ تبریز، تهران: اولین کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، خرداد، ۹-۱.
- ارجمند راد، ایمان و شکران، حسین. (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی، مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، شماره ۷، پیاپی ۲، پاییز و زمستان، ۲۴۰-۲۲۵.

امیر اسماعیلی، محمدرضا؛ ذوالعلی، فرزانه؛ دهنویه، رضا؛ نیکویی مقدم، محمد؛ اسفندیاری، عاطفه و سالاری، هدایت. (۱۳۹۰). رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با نگهداشت اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره ۱۲، پیاپی ۴، ۲۷۴-۲۸۴.

ایزدی، خلیل؛ سیادت، سید علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال ۱۱، شماره ۳، پیاپی ۴۳، تابستان، ۲۵-۳۹.

بادی، فرشته؛ خوش فر، غلامرضا؛ اسماعیلی، علیرضا و امینیان، صدیقه. (۱۴۰۱). رابطه سرمایه اجتماعی و گرایش به مدرنیته (مورد مطالعه: شهروندان شهر گرگان)، پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال ۱۶، شماره ۲، تابستان، ۲۵-۴۴.

بارخدا، سید جمال؛ احمد حیدری، سیده پرستو و شیربگی، ناصر. (۱۴۰۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تلقی معلمان و مدیران، جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، دوره ۴، شماره ۲، تیر، ۱۶۸-۱۸۶.

باقری یزدی، هانیه السادات. (۱۳۹۰). رابطه سرمایه اجتماعی با خطرپذیری در دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی تهران، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۱.

بختیاری، احسان؛ صباحی، پرویز؛ کرمی، ابوالفضل و صفاری نیا، مجید. (۱۳۹۸). تأثیر عدالت ادراک‌شده و هنجار سازمانی بر سرمایه اجتماعی معلمان، پژوهش‌های روان‌شناختی اجتماعی، شماره ۹، پیاپی ۳۵، ۲۰-۱.

برادران حقیر، مریم؛ نور شاهی، نسرين و روشن، احمدرضا. (۱۳۹۸). مفهوم‌سازی مسئولیت اجتماعی دانشگاه در ایران، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۲۵، پیاپی ۳، ۱-۲۶.

براری پایین لموکی، سمیه؛ طبری، مجتبی و متانی، مهرداد. (۱۴۰۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه: ارائه الگوی اثربخشی دانشگاه در توسعه کارآفرینی اجتماعی، پژوهش‌های جامعه‌شناسی، سال ۱۶، شماره ۲، تابستان، ۹۱-۶۹.

بهرامی، شهاب؛ کیانی، محمد سعید و نظری، لیلا. (۱۳۹۹). بررسی اثربخشی آموزش مسئولیت شخصی - اجتماعی بر اشتیاق ورزشی و خودکارآمدی ورزشی در ورزشکاران، فصلنامه مطالعات فرهنگی - اجتماعی المپیک، سال ۲، شماره ۵، زمستان، ۹۱-۱۰۵.

جدالی، محمد؛ علوی متین، یعقوب و فتحی، رسول. (۱۴۰۰). تأثیر اشتیاق شغلی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی رفتار حمایتی آنان در شهرداری کلان‌شهر تبریز، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۵، شمار ۵۷، جلد ۶، ۱۳۸-۱۲۳.

حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر و عامل هوشمند، ربابه. (۱۳۹۴). پیش‌بینی کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران، رهیافتی نو در مدیریت آموزش، دوره ۶، شماره ۲۲، ۶۱-۷۵.

حکیمی، ایمان. (۱۳۹۹). نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری معنای کار، پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، سال ۶، شماره ۲، پیاپی ۳۲، تابستان، ۳۵-۴۸.

حیدر زاده، کامبیز و صمد زاده، الهام. (۱۳۹۲). بررسی نقش مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق سرمایه فکری گروه خودروسازی سایپا، مجله مدیریت بازاریابی، شماره ۲۹، زمستان، ۱-۲۳.

حیدری، راضیه. (۱۴۰۱). نقش میانجی هویت‌سازمانی در رابطه بین مسئولیت اجتماعی با اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه روان‌شناسی سلامت و رفتار شهروندی سازمانی، پذیرش‌شده انتشار آنلاین، آذر ۱۴۰۰.

ریبی فرادنبه، نیلوفر؛ مقتدایی، لیلا و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۴۰۰). در پژوهشی با عنوان رابطه رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در بین معلمان مدارس ابتدایی، خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۱۱، شماره ۳، زمستان، ۱۶۶-۱۳۹.

رزاقی، محمد؛ بلوچ، سلیم؛ فلاوندی، حسن و موسوی نیا، سید مهدی. (۱۴۰۰). نقش هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی در مسئولیت‌پذیری پرستاران: سهم متغیر اخلاق حرفه‌ای، مجله اخلاق پزشکی، دوره ۱۴، شماره ۴۵، ۱-۱۵.



زارع شاه‌آبادی، اکبر؛ اسلامی، بهروز و مهدی پور خراسانی، ملیحه. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد، فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۴۲، ۹۹-۸۳.

زمندی، علی‌اکبر؛ حسنی، محمد و قلاوندی، حسن. (۱۴۰۱). مدل‌سازی تفسیری - ساختاری مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی دانشگاه با هدف ارتقای سرمایه اجتماعی (نمونه مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۹، شماره ۴، زمستان، ۴۹۱-۴۶۱.

سپه‌وند، رضا و جعفری، سلیمان. (۱۳۹۵). تأثیر احساس امنیت اجتماعی بر سرمایه و نشاط اجتماعی، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۴، زمستان، ۵۴۱-۵۲۱.

شیرازی، زینب؛ چیت‌ساز، محمدعلی و حجازی، سید ناصر. (۱۴۰۰). بررسی جامعه‌شناختی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رضایت از زندگی در بین شهروندان شهر رضا، پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال ۱۵، شماره ۴، زمستان، ۲۴-۷.

صادقیان، خدیجه و علمی، محمود. (۱۳۹۲). بررسی رابطه رضایت اجتماعی با مسئولیت اجتماعی دبیران دبیرستان‌های عجب‌شیر، مطالعات جامعه‌شناسی، سال ۵، شماره ۱۹، تابستان، ۳۸-۲۱.

صالحی، رضوان؛ محمدی، معصومه. (۱۳۹۶). رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی، با نشانگان بالینی سالمندان، مجله روان‌شناسی پیری، دوره ۳، شماره ۱، ۸۳-۶۹.

ضیاء‌الدینی، محمد؛ رضوانی قوام‌آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۱، ۱۹۹-۱۷۷.

عبیری حوریلر، لایلا؛ پابویان، وارتوچی و آوانسیان، هرند. (۱۳۹۹). رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با شایستگی حرفه‌ای (مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها)، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره ۳۹، پاییز، ۲۹-۱.

عسکری زاده، زهره؛ رفیعیان، مجتبی و داداش پور، هاشم. (۱۳۹۶). بررسی نقش ادراک ریسک مردم بر رفتارهای کاهش ریسک زلزله در شهر تهران، دو فصلنامه مدیریت بحران، شماره ۱۲، پاییز و زمستان، ۶۸-۵۷.

غیاث‌آبادی فراهانی، الهام و جعفری هرندی، رضا. (۱۳۹۹). پیش‌بینی انعطاف‌پذیری شناختی بر اساس سازگاری اجتماعی و مسئولیت‌پذیری دانشجویان دختر، مجله پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره ۱۰، پیاپی ۴۰، ۱۶۳-۱۷۹.

فاطمی، سیده معصومه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی سازمان با تأکید بر نقش تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت تهیه و توزیع مواد معدنی ایران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد، دانشکده علوم انسانی و مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، بهار، ۱۹۴-۱.

فریاد، لعیا. (۱۳۹۳). بررسی نقش واسطه اشتیاق شغلی در رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار نوآورانه در کارکنان صنایع داروسازی استان خراسان رضوی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، پردیس بین‌المللی دانشگاه فردوسی مشهد.

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ پناهی، قرداغلو و مینایی، حامد. (۱۴۰۰). بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی با نقش میانجی تعهد سازمانی، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره ۴۲، تابستان، ۷۴-۵۳.

قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ پناهی قرداغلو، محب و مینایی، حامد. (۱۴۰۰). بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی تعهد سازمانی، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره ۴۲، تابستان، ۷۴-۵۳.

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح‌الله و رضایی، ادیبه. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۹، شماره ۲، ۷۶-۶۹.

قموشی، زهرا؛ میر کمالی، سید محمد و احتشام، زهرا. (۱۴۰۱). رابطه کنترل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان شهری، دو فصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، دوره ۸، شماره ۱۶، بهار و تابستان، ۹۱-۶۹.

قنبری، سیروس و نویدی، پرویز. (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان بانک کشاورزی استان همدان)، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۸، شماره ۲، پیاپی ۶۶، تابستان، ۴۸-۳۵.

قنبری، محسن و سلیمی، ثمانه. (۱۴۰۱). نقش تناسب فرد به شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۵، بهار، ۱۴۰-۱۱۹.

کریمی، محمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه علی بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گری سلامت اجتماعی (در بین دبیران متوسطه دوم استان کردستان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، گروه علوم تربیتی، تیر، ۱۸۳-۱.

کلمن، جیمز. (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی، چاپ اول.

گلی، علی، خوزین، علی؛ اشرفی، مجید و نادریان، آرشد. (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان (مطالعه موردی)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۱۲، شماره ۲، تابستان، ۲۰۱-۱۸۷.

مصطفوی، نارنجی ثانی، و تیزهوش جلالی. (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه متقابل مسئولیت اجتماعی، سرمایه اجتماعی و توسعه اجتماعی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی پردیس مرکزی دانشگاه تهران)، تغییرات اجتماعی - فرهنگی، سال ۱۸، شماره ۶۸، بهار، ۲۰۱-۱۷۵.

مؤذن جمشیدی، میر هادی و حق‌پرست کنار سری، نرجس. (۱۳۹۹). رابطه بین سبک دل‌بستگی روزنامه‌نگاران و خبرنگاران نشریات ورزشی با اشتیاق شغلی و حضور غیر مولد: نقش تعدیل‌گر سرمایه اجتماعی، مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، سال ۹، شماره ۱، پیاپی ۳۳، پاییز، ۲۹-۱۳.

موسیوند، محبوبه و بگیان، کوله مرزی. (۱۳۹۹). نقش ادراک نابرابری جنسیتی، خود انضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانشجویان دختر دانشگاه‌های تهران، مجله پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره ۱۰، پیاپی ۳۹، ۱۶۲-۱۴۱.

میر صفیان، حمیدرضا. (۱۳۹۵). بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ۱۳، پیاپی ۱، ۴۷-۴۲.

میر محمدی، سید محمد و رجایی، هادی. (۱۳۹۳). رابطه رهبری تحول‌آفرین و مسئولیت اجتماعی سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۷۴، ۱۹-۱.

وزیر پناه، زهره. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.

- Abdul, R. (2016). Corporate Social Responsibility and the Evolution of Internal Corporate Social Responsibility in 21st Century. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1), 56-74.
- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *International The mediating role of job engagement. International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Bano, S. Cisheng, W. Khan, A. & Khan, N. A. (2019), WhatsApp use and student's psychological well-being: Role of social capital and social integration. *Journal Children and Youth Services Review*. 103 (4), 200-208.
- Burgos, J., & Carnero, M, C. (2020). Assessment of Social Responsibility in Education in Secondary Schools. *Journal Sustainability*, 12(9), 4849- 4899.
- Bye, L. A., Muller, F., & Oprescu, F. (2020). The impact of social capital on student wellbeing and university life satisfaction: a semester-long repeated measures study. *Higher Education research & Development*, 39(5), 898-912.
- Cabrera, J. J. B., Mera, B. D. R. M., & Espinosa, K. V. B. (2018). University social responsibility from the perspective of the different stakeholders. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 14(4), 220-230.
- Dastourian, B., Kawamorita Kesim, H., Seyyed-Amiri, N., & Moradi, S. (2017). Women entrepreneurship: effect of social capital, innovation and market knowledge, *AD-minister*, 30, pp. 115-130.

- Demir, E. K. (2021). The Role of Social Capital for Teacher Professional Learning and Student Achievement: A Systematic Literature Review. *Educational Research Review*, 100391.
- Santos, G., Marques, C. S., Justino, E., & Mendes, L. (2020). Drucker R, p.f. (1973). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, 69.2.
- Faccin, K., Genari, D., & Macke, J. (2017). "Interorganisational social capital and innovation: a multiple case study in wine producers networks in Serra Gaúcha", *RAI Revista de Administração e Inovação*, 14(1), pp. 52-66.
- Freedman J & Belss.K (2005). Emotional intelligence and matters. *Journal of educational and Psychological consultation*, 301-319.
- Fu, S, Liu, H., Tan, K. H., Zhan, Y., Ding, Y., & Qi, W. (2018). How social capital affects the quality performance of agricultural products: evidence from a binary perspective of China. *Sustainability*, 10(9), 3009- 3022.
- Garavan Thomas N. & Mcguire D . (2014). Development's Role In Embedding Corporate Social Responsibility, Human Resource Development And Society: Human Resource Sustainability, And Ethics In Organizations, *Advances In Developing Human Resources* 12(5) 487–507.
- Garrigos-Simon, F. J., Botella-Carrubi, M. D., & Gonzalez-Cruz, T. F. (2018). Social capital, human capital, and sustainability: A bibliometric and visualization analysis. *Sustainability*, 10(12), 47-51.
- Ghadi, M., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development*
- Golman, G.H. (2001). A study of the relationship of leadership styles of principals and teacher job satisfaction. Unpublished doctoral dissertation, University of Arkansas.
- Heidarzadeh Hanzae , Kambiz And Rahpeima, Amanolla (2013) Corporate Social Responsibility (CSR): A Scale Development Study In Iran Research” *Journal of Applied Sciences, Engineering And Technology* 6(9): 1513-1522.
- Inceoglu, I. & warr, P. (2011). Personality and job engagement. *Journal of Personal Psychology*. 10(4), 177-181.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646-666.
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142-164.
- Klar, H. W., Huggins, K. S., Buskey, F. C., Desmangles, J. K., & Phelps-Ward, R. J. (2018). "Developing social capital for collaboration in a research-practice partnership", *Journal of Professional Capital and Community*.
- Kokubun, K., Ino, Y., & Ishimura, K. (2020). Social capital and resilience make an employee cooperate for coronavirus measures and lower his/her turnover intention, *ArXiv preprint arXiv, 2007.07963*.
- Kunda, M.M., Ataman, G. and Kartaltepe Behram, N. (2019), Corporate social responsibility and organizational citizenship behavior: The mediating role of jobsatisfaction, *Journal of Global Responsibility*, 10(1). 47-68.
- Myeong, S., & Seo, H. (2016). Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era. *Sustainability*, 8(4), 322-339.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Parente, F. (2019). Inequality and social capital in the EU regions: a multidimensional analysis. *Regional Studies, Regional Science*, 6(1), 1-24.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Schaufeli, W. B. & Baker, M (2006). Enhancing work engagement through the management human resources. *The individual changing working life*. (pp. 380 -404). Cambridge University press.
- Singh, N., & Koiri, P. (2017). Understanding social capital. *Social Science Spectrum*, 2(4), 275-280.
- Sobel. E.M, (1982). Leinhardt: In. model equations Structural in effects San, Bass-Jossey. *Methodology Sociological*. 13 (3) , 312-290.
- Sri Susilowati, k. (2018). The Role of Social Capital in The Implementation of Corporate Social Responsibility (CSR): Lesson Learned From PT.Unilever Indonesia Tbk. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 1 (1), 1-10.
- Suom, K; Saraniemi, S; Vähätalo, M; Kallio, T. J; Tevameri, T (2019) Employee Engagement and Internal Branding: Two Sides of the Same Coin? *Corporate Reputation Review*. 24, 48–63.
- Suom, K; Saraniemi, S; Vähätalo, M; Kallio, T. J; Tevameri, T (2019) Employee Engagement and Internal Branding: Two Sides of the Same Coin? *Corporate Reputation Review*. 24, 48–63.
- Tyndell, D., Forbess, T., Avery, J. and Powell, S. (2019). Fostering scholarship in doctoraleducation: Using a social capital framework to support PhD student writing groups, *Journal of Professional Nursing*.
- Understanding social responsibility's influence on service quality and student satisfaction in higher education. *Journal of cleaner production*, 256, 120597.
- Vallaey, F., De la Cruz, C., & Sasia, P. M. (2009). Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos. Inter-American Development Bank. - Wiedman, K. G., & Hennings, N. (2006, May). Corporate social capital and corporate reputations. In 10th conference on reputation, image, identity & competitiveness, New York (pp. 25-28).
- Van Dijk, A., Hendriks, P., & Romo-Leroux, I. (2016). Knowledge sharing and social capital in globally distributed execution, *Journal of Knowledge Management*.

- Wong, C.S., & Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Yan, Y. & Guan, J. (2018). Social capital, exploitative and exploratory innovations: The mediating roles of ego-network dynamics, *Technological Forecasting and Social Change*, 126, pp. 244-258.
- Yuan, Y., Lu, L. Y., Tian, G., & Yu, Y. (2020). Business strategy and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 162(2), 359-377.