

بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی و محدودیت‌های اقتصادی بر  
رویه‌های اخلاقی مشاغل گردشگری شهر بوشهر  
علیرضا گلستانی<sup>62</sup>

چکیده

در سازمان‌ها عملکرد شغلی دارای نقش اساسی و حیاتی برای دستیابی اهداف است، از این رو از نظر مدیران دارای اهمیت بالایی است به همین دلیل از بعد نظری و هم از بعد کاربردی پی بردن به عواملی که بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد اهمیت بسزایی دارد. لذا این مقاله با هدف بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی و محدودیت‌های اقتصادی بر رویه‌های اخلاقی مشاغل گردشگری شهر بوشهر انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت توصیفی از نوع همبستگی و از نظر روش پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران سازمانهای گردشگری شهر بوشهر می‌باشد که تعداد آنها ۱۰۰ نفر است. طبق سرشماری همین تعداد به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد که شامل مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی (۶ سؤال)، سرمایه روانشناختی (۲۳ سؤال)، عملکرد شغلی (۱۰ سؤال) و سرمایه اجتماعی (۲۳ سؤال) بود. روایی صوری و محتوایی سؤالات با استفاده از نظر کارشناسان بررسی و تأیید شد. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای؛ سرمایه فرهنگی (۰/۷۵۴)، سرمایه

<sup>62</sup> استادیار و عضو هیئت علمی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور  
بوشهر، بوشهر، ایران، ایمیل: [Ali56golestani@gmail.com](mailto:Ali56golestani@gmail.com)

روانشناختی (۰/۹۳۱)، سرمایه اجتماعی (۰/۹۰۳) و عملکرد شغلی (۰/۷۰۵) برآورد شد که بالاتر از ۰/۷ است و بیانگر هماهنگی درونی گویه‌ها و تأیید پایایی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی با کاربرد نرم افزار PLS استفاده شد. بر اساس نتایج مقدار  $T$ -Value از ۱/۹۶ بیشتر بود بنابراین می‌توان گفت ضرایب مسیر معنادار هستند و بارهای عاملی گویای این است که سرمایه اجتماعی به میزان ۰/۲۸۲، سرمایه فرهنگی به میزان ۰/۴۶۱ و سرمایه روانشناختی به میزان ۰/۳۷۱ بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر داشته‌اند.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی، گردشگری

فصلنامه تخصصی جامعه‌شناسی کاربردی و پژوهش‌های اجتماعی (شماره ۴ تابستان ۱۴۰۱)

## مقدمه

عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها در عملکرد افراد و در نهایت، رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (بشکویی، ۱۴۰۰).

عملکرد شغلی، مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغلشان از خود بروز می‌دهند. عملکرد همان بازده افراد بر اساس وظایف قانونی مقرر است و میزان تلاش و حدود موفقیت کار افراد در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظارشان را نشان می‌دهد (گریفین و موهرد، ۱۳۹۵). لذا عملکرد شغلی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت می‌باشد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۱).

رهبران کسب و کار تلاش زیادی برای افزایش توان رقابتی سازمان خود انجام داده‌اند و بالا بردن عملکرد شغلی کارکنان یکی از راه‌حل‌های ضروری محسوب می‌شود. بنابراین، شناسایی صحیح عواملی که بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند حیاتی است، زیرا این امر مبنایی برای مدیران برای ارائه توصیه‌هایی برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان خواهد بود (مینج، ۲۰۲۱).

فصلنامه تخصصی جامعه‌شناسی کاربردی (شماره ۴ تابستان ۱۴۰۱)

در کلامی ساده تر می‌توان گفت که با شناسایی عوامل تاثیرگذار و مرتبط با عملکرد شغلی مدیران در سازمان‌ها و اندیشمندان در محافل آکادمیک می‌توانند به فهم بهتر ماهیت واقعی عملکرد شغلی کارکنان نائل شوند و به دنبال آن تلاش‌های معطوف به پیش‌بینی و اندازه‌گیری و در نهایت زمینه تغییر این سازه با اهمیت را گسترش دهند (میرزایی و گل پرور، ۱۳۹۸).

در گذشته عمده تمرکز پژوهشگران و کارگزاران سازمانی بر سرمایه‌های مادی و فیزیکی سازمانها بوده، ولیکن در دهه‌های اخیر سرمایه‌های غیرمادی نیز توجه اندیشمندان علوم سازمان و مدیریت را به خود مشغول داشته است (کریمی و شاه دوستی، ۱۳۹۶).

در تحقیق حاضر تلاش داریم به بررسی تاثیر انواع سرمایه بر عملکرد شغلی پردازیم. سرمایه به عنوان یکی از این دارایی‌های نامشهود مربوط به مردم توسط جامعه‌شناس فرانسوی بوردیو (۱۹۸۶) است که مفهوم به‌سازی شده است. سرمایه از نظر بوردیو (۱۹۸۶) سرمایه شامل سه دسته است: سرمایه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی. سرمایه اقتصادی را می‌توان با تسلط بر منابع اقتصادی (پول، دارایی و دارایی) مشخص کرد. سرمایه اجتماعی شامل منابع بالفعل و بالقوه مرتبط با داشتن شبکه‌ای بادوام از روابط نهادینه شده است. سرمایه فرهنگی دانش و مهارت‌های فکری فرد است که مزیتی را برای دستیابی به موقعیت اجتماعی بالاتر در جامعه فراهم می‌کند (بوردیو، ۱۹۸۶).

در زمینه فردی، سرمایه را می‌توان از طریق سرمایه‌گذاری‌های فرهنگی انباشت، بازتولید و تقویت کرد تا به روابط اجتماعی دست یافت که امکان ایجاد پیوندهای مفید اقتصادی را در کوتاه مدت و بلندمدت فراهم می‌کند (بانومینو و همکاران، ۲۰۱۰). عنوان مثال، کارکنان سرمایه را به عنوان یک سرمایه‌گذاری (مثلاً آموزش) با بازده مورد انتظار معین (درآمد) از طریق پاداش بهتر در نظر می‌گیرند. مطالعات سرمایه اجتماعی و روانشناختی استدلال می‌کنند که هر چه سهام سرمایه یک فرد بیشتر باشد، بهره‌وری نهایی آنها بیشتر است (سانتوس و همکاران، ۲۰۱۸).

محققان مدعی هستند که سرمایه اجتماعی عملکرد کارکنان را بهبود می‌دهد و در بسیاری از تحقیقات، سرمایه اجتماعی به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی بررسی شده است (قنبری و همتی، ۱۳۹۵). در واقع لین و وان بورن (۱۹۹۶) بیان می‌کنند که سرمایه اجتماعی ممکن است با عملکرد کارکنان به طور غیرمستقیم از طریق مکانیسم‌های انگیزشی در تعامل باشد (کریمی و شاه دوستی، ۱۳۹۶).

امروزه سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و رهبرانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (کریمی و شاه دوستی، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی از جمله داراییهای نامحسوس سازمان است که مبتنی بر تعاملات بین افراد است و میتواند باعث

بهبود زندگی کاری کارکنان و عملکرد شغلی آنان شود (بن هادور، ۲۰۱۶).

یکی از نوین‌ترین همبسته‌های عملکرد که از زمان آغاز جنبش روان‌شناسی مثبت‌نگر به تدریج توجهات را به خود جلب نموده سرمایه روانشناختی است (میرزایی و گل‌پرور، ۱۳۹۸). سرمایه روانشناختی سازه‌ای مثبت و حالت‌گونه از آمادگی و ظرفیت نهفته برای تحول فردی است که چهار سازه خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را تحت پوشش خود دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۳). بر اساس شواهد به دست آمده از پژوهش‌های گذشته، سرمایه روانشناختی در صورت مهیا بودن شرایط قابلیت رشد و تحول را داراست. بنابراین می‌توان زمینه را برای رشد و تعالی سرمایه روانشناختی با ایجاد یک فضای مثبت‌نگر به ظرفیتهای انسانی فراهم کرد (برگیو و همکاران، ۲۰۱۵). این قابلیت رشد و تحول برای پدیده مثبتی مانند سرمایه روانشناختی از زمره مهمترین عواملی بوده که پژوهشگران را از اقلیمهای جغرافیایی مختلف به این پدیده جذب کرده است (صلواتی و گلپرور، ۱۳۹۴).

طبق تحقیق سنتوس و همکاران (۲۰۱۸)، سرمایه فرهنگی نیز بر عملکرد شغلی افراد تاثیر معناداری دارد. سرمایه فرهنگی نقش فراوانی را در تغییر رفتارهای فردی و اجتماعی افراد ایفا میکند. سرمایه فرهنگی، داشته‌های فکری است که از روشهای مختلف به فرد انتقال می‌یابد (بون ویتز، ۱۳۹۱). سرمایه فرهنگی به تمرکز بر انواع مختلف کالاهای ملموس فرهنگی و قدرت در اختیار گرفتن این کالاها و

همچنین استعداد و ظرفیت فرد در شناخت و کاربرد این وسایل گفته می‌شود (کوچانی اصفهانی و محمودیان، ۱۳۹۷).

با توجه به توضیحات ارائه شده هدف این مقاله بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی و محدودیت‌های اقتصادی بر رویه‌های اخلاقی مشاغل گردشگری شهر بوشهر است.

### پیشینه تحقیق

وليجانی و عقیقی (۱۳۹۸) در تحقیقی به تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه روانی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی فردی کارکنان مورد مطالعه: بانک حکمت ایرانیان پرداختند. نتایج نشان داد که: سرمایه اجتماعی، فرهنگی و روانی بر عملکرد شغلی فردی کارکنان بانک حکمت ایرانیان در شهر همدان تأثیر معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی ۲۹٫۷ درصد، سرمایه فرهنگی ۵۸٫۱ درصد، سرمایه روانی ۱۴٫۴ درصد، از واریانس عملکرد شغلی فردی کارکنان بانک حکمت ایرانیان را تبیین و پیش‌بینی میکند.

قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۹) در تحقیقی به نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه بوعلی سینا) پرداختند. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی و کار تیمی، اثر مثبت بر عملکرد شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ دارد. سرمایه اجتماعی به واسطه کار تیمی، اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ دارد. همچنین

متغیرهای سرمایه اجتماعی و کار تیمی، ۲۴ درصد واریانس متغیر عملکرد شغلی کارکنان را تبیین می‌کند.

میرزایی و گل پرور (۱۳۹۸) در تحقیقی تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات پرداختند. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری (SEM) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی ( $\beta = 0/21$ ) و تعهد سازمانی ( $\beta = 0/26$ )، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی ( $\beta = 0/48$ ) و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی ( $\beta = 1/18$ ) دارای اثر مستقیم هستند ( $p = 0/001$ ). همچنین سرمایه روان‌شناختی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی ( $\beta = 0/56$ ) دارای اثر غیرمستقیم است ( $p = 0/01$ ). در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی هستند.

کوچانی اصفهانی و محمودیان (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر سلامت عمومی با میانجی‌گری سبک زندگی سلامت محور (مطالعه موردی: دانش‌آموزان متوسطه دوم شهر شیراز) پرداختند. نتایج نشان داد هر سه متغیر سرمایه فرهنگی، سبک زندگی سلامت محور و سلامت عمومی همبستگی مثبت و معناداری با هم دارند، همچنین نتیجه‌های الگوسازی معادله‌های ساختاری نشان داد سرمایه فرهنگی به طور غیرمستقیم و به سبب سبک زندگی سلامت



محور بر سلامت عمومی دانش آموزان تاثیر مثبت دارد. به طور کلی نتیجه‌های این پژوهش درستی الگوی مورد بررسی را تایید می‌کند.

گلپرور و صلواتی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای فرسودگی هیجانی پرداختند. نتایج نشان داد که فرسودگی هیجانی با خودکارآمدی ( $p < 0/01$ )، خوشبینی ( $p < 0/05$ ) و امیدواری ( $p < 0/01$ ) دارای رابطه منفی و معنادار و عملکرد شغلی با هر چهار مولفه سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت و معنادار است ( $p < 0/01$ ). هم‌چنین نتایج الگوسازی معادله ساختاری نشان داد که از چهار مولفه سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی ( $p < 0/05$ )، امیدواری ( $p < 0/01$ ) و تاب‌آوری ( $p < 0/01$ ) هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم (از طریق فرسودگی هیجانی) با عملکرد شغلی دارای رابطه معنادار هستند.

تانج (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی: مطالعه موردی در وینتنام پرداختند. داده‌های تحقیق از ۸۴۸ مصاحبه‌شونده از طریق نظرسنجی حضوری و ایمیلی جمع‌آوری شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. رضایت شغلی نیز تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. به طور خاص، رضایت شغلی نقش واسطه‌ای را در تاثیر سرمایه روان‌شناختی کارکنان بر عملکرد شغلی آنها نشان می‌دهد.

داسواتی و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد از طریق نقش مشارکت شغلی: شواهد از سازمان‌های عمومی اندونزی پرداختند. این مطالعه با استفاده از مدل Jobs Demands-Resources (JD-R) تأثیر غیرمستقیم PsyCap بر عملکرد را از طریق نقش میانجی درگیری شغلی بررسی می‌کند. شرکت کنندگان کارمندان تمام وقت از سازمان‌های مختلف خدمات عمومی در اندونزی (به عنوان مثال، مدارس) بودند. این مطالعه عمدتاً از طریق گروه‌های شبکه فارغ‌التحصیلان تبلیغ شد. پس از جمع‌آوری داده‌های سه مرحله‌ای، ۲۶۵ شرکت‌کننده مطالعه را به طور کامل تکمیل کردند. این مطالعه تأثیر مثبت PsyCap را بر تعامل شغلی و عملکرد کارکنان نشان داد. تعامل شغلی به طور مثبت تأثیر غیرمستقیم PsyCap بر عملکرد کارکنان را واسطه کرد.

شین‌ین و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی پرداختند. نمونه‌ای از ۲۳۰ کارگر در تایوان مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها این مطالعه نشان داد که سرمایه اجتماعی پیوندی تأثیر بیشتری بر عملکرد شغلی نسبت به پل زدن سرمایه اجتماعی برای تعامل بین همکاران از طریق رسانه‌های اجتماعی در سازمان‌ها دارد. علاوه بر این، پل زدن سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارگران مرد بیشتر از کارگران زن تأثیر می‌گذارد، اما سرمایه اجتماعی پیوندی بر عملکرد شغلی کارگران زن بیشتر از کارگران مرد تأثیر می‌گذارد.

سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی تاثیر ارزش‌های فرهنگی و محدودیت‌های اقتصادی بر رویه‌های اخلاقی مشاغل گردشگری شهر بوشهر پرداختند. این مقاله یک طرح تحقیق پیمایشی در مقیاس بزرگ را انتخاب کرد. نمونه شامل کارمندانی در چندین شغل است که قراردادهای رسمی با شرکت‌های بخش دولتی و خصوصی در برزیل داشتند. نتایج نشان داد که سرمایه‌های فرهنگی، روان‌شناختی و اجتماعی با هم توانستند ۵۷ درصد از عملکرد شغلی فردی پاسخ‌دهندگان را توضیح دهند که سرمایه روان‌شناختی محرک غالب است. سرمایه فرهنگی حداقل به اندازه سرمایه اجتماعی به عنوان محرک عملکرد شغلی فردی مهم است.

سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی این سوال پرداختند که آیا سرمایه فرهنگی برای عملکرد شغلی افراد مهم است؟ نمونه شامل کارمندانی در چندین شغل است که قراردادهای رسمی با شرکت‌هایی از بخش دولتی و خصوصی در برزیل داشتند. نتایج نشان داد سرمایه‌های فرهنگی، روان‌شناختی و اجتماعی با هم توانستند ۵۷ درصد از عملکرد شغلی فردی پاسخ‌دهندگان را توضیح دهند که سرمایه روان‌شناختی محرک غالب است. همچنین سرمایه فرهنگی حداقل به اندازه سرمایه اجتماعی به عنوان محرک عملکرد شغلی فردی مهم است.

### تعریف مفاهیم

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی در عمل لا بازگشت به متن اجتماع مورد نظر می‌کوشد تا با تحلیل رفتارهای فردی در پی

حل مسائل جمعی باشد، و برای تحلیل چاره‌ای جز رجوع به نقش روابط اجتماعی در تعیین رفتارهای فردی و جمعی وجود ندارد. دلیل توجه و علاقه پژوهشگران برای توسعه سرمایه اجتماعی به علت رابطه سطوح سرمایه اجتماعی با نتایج منافع حاصل از آن می‌باشد. در واقع سرمایه اجتماعی به نوعی سرمایه‌گذاری در روابط افراد و گروه‌ها می‌باشد تا از روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری آنها سازمان‌نتایج لازم را به دست آورد و قابلیت‌هایی را برای رشد و پیشرفت سازمان به ارمغان آورد (صفری و همکاران، ۱۳۹۸).

سرمایه فرهنگی: سرمایه فرهنگی به معنای مجموعه‌ای از قابلیت‌ها، عادات و صفات فرهنگی از جمله دانش، زبان، سلیقه یا سبک زندگی و انتقال سرمایه اقتصادی از نسلی به نسل دیگر از طریق وراثت است. در حالی که انتقال سرمایه فرهنگی پیچیده‌تر است. سرمایه فرهنگی به معنای ثروت ارزش‌های فرهنگی ذاتی در یک دارایی است که به نوبه خود می‌تواند به مرور زمان به کالاها و خدمات منجر شود (وایت، وایت، آراگان و پاسکال ۲۰۱۹، ۶۳).

سرمایه روانشناختی: سرمایه روانشناختی به عنوان یک متغیر روانشناختی مثبت‌گرا قابلیت اندازه‌گیری، توسعه و پرورش دارد و قابل مدیریت است. ابعاد سرمایه روانشناختی شامل، خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری می‌باشند (قانع سنگ آتش، عظیم‌زاده و عبدالملکی، ۱۳۹۴).

عملکرد شغلی: عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغلی را در یک شرایط کاری مشخص به آنها واگذار شده؛ انجام می‌دهند (موهیلدین، ۶۴، ۲۰۰۷). عملکرد به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می‌دهد (موتوویلدو، ۶۵، ۲۰۰۳). بورمن بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد "عملکرد وظیفه‌ای" نام دارد (حسینی، ۱۳۹۴).

### فرضیات تحقیق

سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تأثیر معناداری دارد.

سرمایه فرهنگی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تأثیر معناداری دارد.

سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تأثیر معناداری دارد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت توصیفی از نوع همبستگی و از نظر روش پیمایشی است. جامعه آماری

شامل کلیه مدیران سازمانهای گردشگری شهر بوشهر می باشد که تعداد آنها ۱۰۰ نفر می باشد. طبق سرشماری همین تعداد به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد که شامل مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی (۶ سؤال)، سرمایه روانشناختی (۲۳ سؤال)، عملکرد شغلی (۱۰ سؤال) و سرمایه اجتماعی (۲۳ سؤال) است. روایی صوری و محتوایی سؤالات با استفاده از نظر کارشناسان بررسی و تأیید شد. جهت بررسی پایایی، پرسشنامه‌ها به ۳۰ نفر از اعضاء نمونه داده شده که با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها محاسبه گردید، که سرمایه فرهنگی (۰/۷۵۴)، سرمایه روانشناختی (۰/۹۳۱)، سرمایه اجتماعی (۰/۹۰۳) و عملکرد شغلی (۰/۷۰۵) برآورد شد که بالاتر از ۰/۷ است و بیانگر هماهنگی درونی گویه‌ها و تأیید پایایی می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل سازی با کاربرد نرم افزار PLS استفاده شد. مطابق با الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش PLS، برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. در جدول ۱ نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا ابزار سنجش به صورت کامل آورده شده است.

فصلنامه تخصصی جامعه‌شناسی کاربردی

جدول ۱. نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا ابزار سنجش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب ترکیبی پایایی (Alpha>0.7)	میانگین واریانس ترکیبی (AVE>0.5)	نتیجه مناسب و مورد تایید
سرمایه فرهنگی	۰/۷۴۶	۰/۸۲۶	۰/۵۱۰	مناسب و مورد تایید
سرمایه روانشناختی	۰/۹۳۱	۰/۹۴۱	۰/۵۸۲	مناسب و مورد تایید
عملکرد	۰/۷۱۶	۰/۷۸۸	۰/۶۴۸	مناسب و مورد تایید
سرمایه اجتماعی	۰/۹۰۴	۰/۹۱۵	۰/۶۰۷	مناسب و مورد تایید

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰.۷ (cronbach, 1951)، برای پایایی ترکیبی ۰.۷ (Nunnally, 1978)، و برای AVE ۰.۵ (Fornel & Larcker, 1981) است و مطابق با نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار SMART-PLS در جدول ۱ تمامی این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی اتخاذ نموده‌اند و می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش را تایید نمود. در نتیجه ابزار تحقیق از روایی (محتوا، همگرا) و پایایی (بارعاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسبی

برخوردار است. همچنین نتایج روایی واگرا ابزار سنجش در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول ۲. نتایج روایی واگرا ابزار سنجش

نتیجه	سرمایه اجتماعی	عملکرد	سرمایه روانشناختی	سرمایه فرهنگی	متغیر
مناسب و مورد تایید				۰/۶۸۶	سرمایه فرهنگی
مناسب و مورد تایید			۰/۸۳۴	۰/۶۶۲	سرمایه روانشناختی
مناسب و مورد تایید		۰/۹۱۶	۰/۹۰۳	۰/۹۰۲	عملکرد
مناسب و مورد تایید	۰/۶۹۵	۰/۶۹۱	۰/۵۲۲	۰/۴۶۶	سرمایه اجتماعی

در ماتریس فورنل و لارکر، مقدار جذر AVE متغیرها در قطر اصلی

ماتریس همبستگی متغیرها وارد می‌شود. همانگونه که در جدول ۲ برگرفته از روش فورنل و لارکر مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های راست قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است. به عبارت دیگر، مقدار جذر AVE تمامی متغیرها از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که

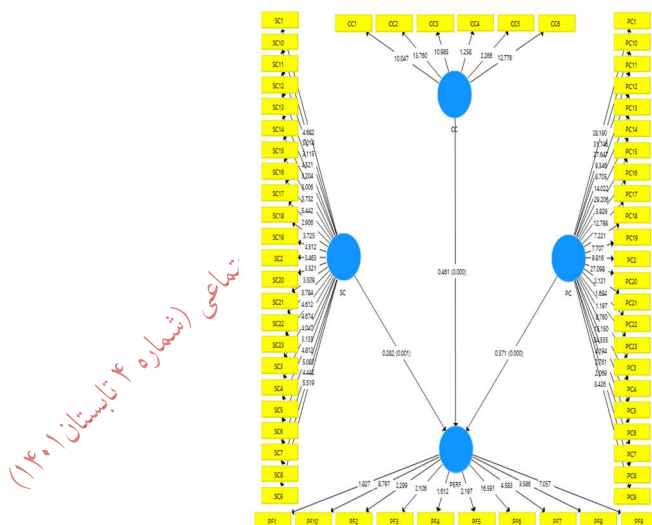
فصلنامه تخصصی جامعه‌شناسی



این امر روایی و اگرای مناسب و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

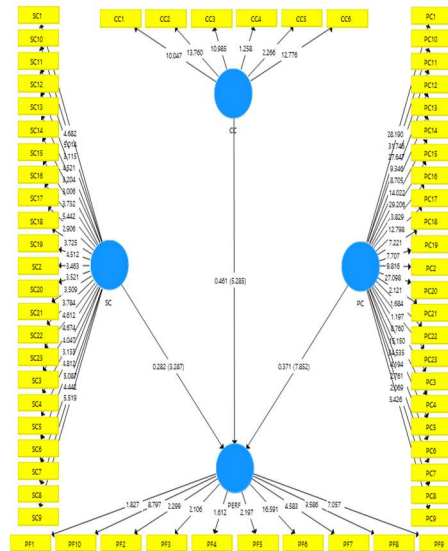
### یافته‌های تحقیق

همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، برای آزمون فرضیات اصلی تحقیق از مدل مفهومی پژوهش در حالت ضرایب معناداری استفاده شده است. در این حالت در صورتیکه مقدار T-Value از ۱/۹۶ بیشتر و یا از ۱/۹۶- کمتر باشد، فرضیه صفر رد و فرضیه یک تأیید می‌گردد.



شکل ۱. آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

علاوه بر این ضرایب استاندارد برای مدل نهایی نیز در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲ آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت بارهای عملی

جدول ۳ اعتبار مدل آزمون شده را نشان می‌دهد. SSE مجموع مجذور خطاهای پیش بینی برای هر بلوک متغیر پنهان را نشان می‌دهد و SSE/SSO نیز شاخص اعتبار مدل را نشان می‌دهد. چنانچه شاخص واریانس اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان مثبت باشد، مدل اندازه‌گیری کیفیت مناسب دارد. چنانکه مشاهده می‌کنید مدل ما نیز بر اساس این معیار یعنی مثبت بودن مقادیر مناسب است.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل نهایی

نتیجه	R2	1-SSE/SSO	SSE	متغیر شاخص
بسیار خوب	-	۰/۲۹۲	۴۲۴/۸۶۰	سرمایه فرهنگی
بسیار خوب	-	۰/۳۸۹	۱۴۰/۶۷۴	سرمایه روانشناختی
بسیار خوب	۰/۹۴۶	۰/۱۰۶	۸۹۳/۹۹۱	عملکرد
بسیار خوب	-	۰/۲۵۸	۱۷۰۷/۷۰۰	سرمایه اجتماعی

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

$$= \sqrt{0.106 \times 0.946} = 0.316$$

با توجه به اینکه ۰.۲۵ و ۰.۳۶ که به عنوان مقادیر متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (Wetzels et al, 2009)، بدست آوردن ۰/۳۱۶ برای GOF در مورد مدل مفهومی پژوهش، برازش مناسب مدل کلی آن تایید می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری ارائه شده در نمودارهای ۱ و ۲ به شرح زیر می‌باشد:

فصلنامه تخصصی جامعه‌شناسی کاربردی و پژوهش‌های اجتماعی (شماره ۴ تابستان ۱۴۰۱)

آزمون فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر معناداری دارد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب معناداری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی برابر با  $3/287$  می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد، سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر معناداری دارد. همچنین بار عاملی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به میزان  $0/282$  بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر دارد.

آزمون فرضیه دوم: سرمایه فرهنگی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر معناداری دارد.

معناداری سرمایه فرهنگی بر عملکرد شغلی برابر با  $5/285$  می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد، سرمایه فرهنگی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر معناداری دارد. همچنین بار عاملی نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی به میزان  $0/461$  بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر دارد.

آزمون فرضیه سوم: سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر معناداری دارد.

ضریب معناداری سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی برابر با  $7/852$  می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد، سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر معناداری دارد. همچنین بار عاملی نشان می‌دهد که سرمایه

روانشناختی به میزان ۰/۳۷۱ بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر مثبت و معناداری دارد. یافته تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات انجام شده توسط ولیجانی و عقیقی (۱۳۹۸)، قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۹)، رضایی و همکاران (۱۳۹۴)، شین‌ین و همکاران (۲۰۲۰)، چاسن و همکاران (۲۰۱۹)، سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت؛ افزایش سرمایه اجتماعی و اعتماد باعث بهبود عملکرد شغلی و رشد اقتصادی در سازمانها میشود. در حقیقت، سرمایه اجتماعی سازمانی که یک منبع ناشی از ویژگیهای روابط اجتماعی درون سازمان بوده و از طریق جهتگیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک میان اعضای سازمان شناخته میشود، با تسهیل عمل جمعی موفقیت‌آمیز منجر به ایجاد ارزش برای سازمان و درنهایت بهبود عملکرد سازمانی میشود. بهبود سرمایه اجتماعی به انحای مختلف از جمله تسهیل تصمیم‌گیری گروهی و کاهش زمان و هزینه آن به واسطه ایجاد روابط شبکه‌ای و کانالهای ارتباطی در سازمان و تسریع فرایند گردآوری و تسهیم اطلاعات از طریق انعطاف‌پذیر کردن قوانین سازمان (در قالب بعد ساختاری سرمایه اجتماعی) فراهم کردن شرایط لازم برای تسهیل ارتباطات سازمانی و جریانهای اطلاعاتی در بین افراد از طریق ایجاد و

تقویت همکاری و همیاری گروهی و اعتماد متقابل بین کارکنان سازمان) در قالب بعد شناختی سرمایه اجتماعی (و افزایش احساس هویت، تشویق به انجام تکالیف و انتظارات و رعایت هنجارها به واسطه بهبود ماهیت و کیفیت روابط بین اعضای سازمان (در قالب بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی) در نهایت زمینه‌ساز افزایش عملکرد سازمانی میشود. سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد میتواند با تأثیری که بر روی تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح، همکاری و اعتماد متقابل و غیره دارد، موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد، فعالیت تیمهای کاری و مشارکت اعضای سازمان در رسیدن به اهداف سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان شود. بر اساس مطالب اشاره شده، همانطور که نتایج این تحقیق نیز نشان داد، میتوان نتیجه گرفت که عملکرد موفق در سازمانها تا حدود زیادی به سرمایه اجتماعی و همکاری و اعتماد متقابل میان افراد بستگی داشته و سازمانهای برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفقتر بوده از عملکرد سازمانی بالاتری برخوردار خواهند بود.

از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر این بود که؛ سرمایه فرهنگی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته تحقیق با نتایج تحقیقات انجام شده توسط ولیجانی و عقیقی (۱۳۹۸) و سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت؛ امروزه نیروی انسانی از جمله مهمترین دارایی‌های سازمانی محسوب میشود. از این رو جذب و استفاده بهینه از استعدادهای کارکنان، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی

و شکوفایی و بالندگی سازمانی را به دنبال خواهد داشت. از آنجایی که سازمانها روند جهانی شدن را طی میکنند و نیروی انسانی هم متمایز شده است؛ درک اینکه چرا برخی از کارکنان در محیطهای متمایز از نظر فرهنگی عملکرد بهتری را دارند؛ اهمیت بسزایی دارد. این امر در نهادها و سازمانهای ایرانی که متشکل از کارکنانی از فرهنگهای متفاوت است اهمیت بسیاری دارد. از این رو توسعه، تعمیق و آشنایی هرچه بیشتر کارکنان و مدیران سازمانها با مفهوم سرمایه فرهنگی، ابعاد و مؤلفه‌های موجد و ارائه راهکارهایی در جهت ارتقاء سرمایه فرهنگی نقش به سزایی را در اعتلای فرهنگ سازمانی و ملی دارد و در سازمان منجر به بهبود عملکرد شغلی افراد می‌شود. در آینده، سازمانها به لحاظ فرهنگی، سنی، جنسی و توانایی با تنوع زیاد نیروی کار رو به رو خواهند شد. چالش آینده سازمانها آن است که چگونه از این تفاوتها بعنوان دارایی استفاده کنند. عدم توجه به تفاوتهای فردی و فرهنگی کارکنان، آنان را به مرور به نیروی کار ناراضی و در نهایت به منبع تعارض در سازمان تبدیل میکنند. در مقابل، به کارگیری قابلیت‌های سرمایه فرهنگی موجب افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان میشود و عملکرد شغلی و در نهایت عملکرد سازمان بهبود می‌یابد. در محیطهای کاری متنوع و جهانی امروز، کار تیمی بدون هوش فرهنگی غیر ممکن است. بهره‌برداری از تنوع فرهنگی کلیدی برای نوآوری و رشد میباشد. از این رو شناخت سرمایه فرهنگی و همچنین شناخت عوامل فرهنگی مرتبط با آن از اهمیت به سزایی برخوردار است.

نهایتاً تحقیق نشان داد سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی در مشاغل گردشگری شهر بوشهر تاثیر مثبت و معناداری دارد. این

یافته با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط ولیجانی و عقیقی (۱۳۹۸)، میرزایی و گل پرور (۱۳۹۸)، گلپرور و صلواتی (۱۳۹۴)، امیری و روحی (۱۳۹۴)، تانج (۲۰۲۱)، داسواتی و همکاران (۲۰۲۱)، چاسن و همکاران (۲۰۱۹) و سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت: سرمایه روانشناختی قابل انتقال و سرایت است و رهبران و مدیران سازمان می‌توانند با افزایش سرمایه روانشناختی خود، در نقش یک الگو سرمایه روانشناختی کارکنان را نیز تقویت کنند. (وولمبوا نقل از سیلوا ۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان داد که سطح بالای سرمایه روانشناختی رهبران سازمانی بر روی عملکرد کارکنان اثر مثبت قابل ملاحظه‌ای برجای می‌گذارد. دوره‌های آموزشی سرمایه روانشناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روانشناختی در دوره‌های آموزشی آنلاین نیز به طور مقدماتی آزمایش شده و به نتایج مثبتی نیز دست یافته است. سرمایه روانشناختی می‌تواند در کاهش عوارض کار و افزایش سود و قدرت

رقابت موثر باشد و محققان اعلام داشتند که حتی می‌تواند بر سرمایه انسانی نیز اثر بگذارد. در توسعه چهارچوب رفتار سازمانی مثبت در سازمانها، سرمایه روانشناختی مثبت می‌تواند به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح باشد.



## منابع

امیری، فاطمه و روحی، محمد (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش‌آفرینی

بشکویی، محمدرضا (۱۴۰۰)، نقش میانجی هوش عاطفی در رابطه بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی مدیران باشگاه‌های ورزشی رفسنجان، پایان‌نامه رشته کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور رفسنجان

بهن ویتز، پ. (۱۳۹۱)، درس‌هایی از جامعه‌شناسی پیر بوردیو، ترجمه جهانگیر جهانگیری و حسن پورسفیر، تهران: آگه

رضایی، ر؛ هزیشی، ر؛ (۱۳۹۲) بررسی نقش مؤلفه‌های سرمایه‌های اجتماعی در کارآفرینی در سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت دولتی، ۶۲-۴۳، (۳)۵

ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز و عسگریان، مهناز (۱۳۹۱). آزمون‌های روان‌شناختی، چاپ سوم، تهران، نشر ویرایش.

صفری، امید، صفری، غلامرضا و حسینی، فاطمه (۱۳۹۸)، تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی شماره ۲، دوره ۲، تابستان ۱۳۹۸، ۱۱۱-۱۰۵

صلواتی، اعظم و گلپور، محسن (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌های فرسودگی هیجانی، فصلنامه توسعه، سال دهم، شماره ۳۸.

قانع سنگ آتش، میرزاده، زهرالسادات، عظیم زاده، سید مرتضی، عبدالملکی، حسین، (۱۳۹۶)، بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه‌های مشهد، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره چهاردهم، شماره ۳، پیاپی ۱۵، ص ۱۰۹-۹۱.

قنبری، سیروس و عبدالملکی، جمال (۱۳۹۹)، نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه بوعلی سینا)، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران سال نهم بهار ۱۳۹۹ شماره ۱ (پیاپی ۲۸)

کریمی، سعید و شاهدوستی، مریم (۱۳۹۶)، از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی‌گرایی کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان، فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی سال دهم / شماره ۳ / پاییز / ۹۶ پیاپی ۳۹

کوچانی اصفهانی، مسعود و محمدیان، حسین (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر سلامت عمومی با میانجیگری سبک زندگی سلامت محور (مطالعه موردی: دانش‌آموزان متوسطه دوم شهر شیراز).

گریفین، ریکی؛ موهر، گرگوری. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی (ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده)، تهران: انتشارات مروارید.

میرزایی، زینت، گل پرور، محسن، (۱۳۹۸)، تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، دوره بیستم، شماره ۱، پیاپی ۷۵، ص ۱۲-۱.

وليجانی، بهمن و عقیقی، علیرضا(۱۳۹۸)، تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه روانی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی فردی کارکنان مورد مطالعه: بانک حکمت ایرانیان، کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار

How Intraorganizational )2016(Ben Hador, B. performance. Social Capital Influences Employee 35)9(: Journal of Management Development, 11191133-

Bergheim, K., Nielsen, M. N., Mearns, K., & Eid, J. between psychological (2015). The relationship capital, job satisfaction, and safety perceptions in maritime industry. Safety Science, 74(2015), 27- the 36.

Bonamino, A., Alves, F., Franco, C. and Cazelli, S. formas de capital (2010), "Os efeitos das diferentes no desempenho escolar: um estudo à luz de Coleman", Revista Brasileira de Bourdieu e de Educação, Vol. 15 No. 45, pp. 487-499

Bourdieu, P. (1986), "Pierre Bourdieu 1986 - The and forms of capital", Handbook of Theory

Research for the Sociology of Education, pp. 241–258. New York: Greenwood

Daswati. Daswati . Hillman Wirawan. Syahrudin Hattab. Rudi Salam & Ahmad Syarief Iskandar(2021). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. Cogent Social Sciences Volume 8, 2022 - Issue 1

Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & the leadership Harms, P. D. (2013). Meeting challenge of employee well-being through and Health PsyCap. Journal of relationship PsyCap Leadership & Organizational Studies, 20(1), 118–133

Santos, Adailson Soares, Mário Teixeira Reis Neto, Ernst Verwaal, "Does cultural capital matter for performance? A large-scale survey of individual job the impact of cultural, social and psychological Brazil", capital on individual performance in International Journal of Productivity and Performance Management ,

<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2017-0110>

Permanent link to this

document:<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2017-0110>

Yung, Mei-Chun Chen & Chun-Hsiung –Shen Yen Su(2020). Social capital affects job

performance through social media. *Industrial Management & Data Systems* Vol. 120 No. 5, 2020 pp. 903-922

Thanh. Ho Chi(2021). Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam . *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* Volume 8 Issue 5 / Pages.495-503 / 2021 / 2288-4637(pISSN) / 2288-4645(eISSN)

White, J., White, J., Aragon, S. & Pascale, A. (2019). Collegiate Cultural Capital and Integration the College Community. into

فصلنامه تخصصی جامعه‌شناسی کاربردی و پژوهش‌های اجتماعی (شماره ۴ تابستان ۱۴۰۱)

## Abstract

In organizations, job performance has a fundamental and vital role to achieve goals, therefore, it is of great importance from the point of view of managers, for this reason, it is very important to understand the factors that affect the job performance of employees from both a theoretical and a practical point of view. has it. Therefore, this article was conducted with the aim of investigating the impact of cultural values and economic restrictions on the ethical practices of tourism businesses in Bushehr. The present study is descriptive in terms of correlational nature and survey method in terms of applied purpose. The statistical population includes all managers of tourism organizations in Bushehr, whose number is 100. According to the census, the same number were selected as the sample size. In order to collect data, the standard questionnaire of Santos et al. (2018) was used, which included the components of cultural capital (6 questions), psychological capital (23 questions), job performance (10 questions) and social capital (23 questions). The formal and content validity of the questions was checked and confirmed using the opinion of experts. Cronbach's alpha coefficient of the variables; Cultural capital (0.754), psychological capital (0.931), social capital (0.903) and job performance (0.705) were estimated to be higher than 0.7, which indicated the internal consistency of the items and confirmed reliability. . In order to analyze the data, modeling method using PLS software was used. Based on the results, the T-Value was greater than 1.96, so it can be said that the coefficients of the path are significant and the factor loadings show that social capital is 0.282, cultural capital is 0.461, and psychological capital is 0.371. They have had an impact on job performance in Bushehr tourism jobs.

**Keywords:** social capital, cultural capital, psychological capital, job performance, tourism