



تاریخ دریافت: ۹۲/۶/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۳

بررسی تأثیر سرمایه نمادین بر تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی در آموزش عالی مورد مطالعه، اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی ایلام

ولی محمد درینی *

احسان نامدار جویمی **

چکیده:

هدف: در این تحقیق به دنبال این هستیم که آیا رابطه معناداری بین سرمایه‌های نمادین استادان دانشگاه که برخاسته از نیازهای اجتماعی، احترام و کمال است با تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی وجود دارد؟ روش: جامعه، اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی ایلام است. نمونه تحقیق به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای و برابر با ۱۱۰ نفر می‌باشد. (آلفای کرون باخ برای سرمایه نمادین و تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی برابر با ۰,۸۴۹، ۰,۷۱۹، ۰,۶۸۹ می‌باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات از طریق پرسش نامه محقق ساخته است. یافته‌ها: در این راستا دو سوال مطرح شد که به بررسی رابطه سرمایه نمادین با تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی پرداخته‌ایم که میزان این رابطه به ترتیب برابر با ۰,۷۱ و ۰,۷۹ می‌باشد. نتیجه گیری: افرادی که سرمایه‌های نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی و یا دینی و اخلاقی دارند، اطلاعات و دانش به دست آورده خود را بدون هیچ چشم داشت و منفعت طلبی در اختیار سایر هم‌سازمانی‌ها و هم‌گروهی‌های خود قرار میدهند و با سایر اعضای گروه و تیم خود (با سازمان) مشارکت می‌کنند.

واژگان کلیدی: سرمایه نمادین، تسهیم دانش، فرهنگ مشارکت تیمی، الگوی ایرانی - اسلامی، الگوی اخلاقی - دینی

* استادیار دانشگاه پیام نور واحد لواسانات تهران، گروه مدیریت بازرگانی، ایمیل: vm.darini@yahoo.com

** کارشناس ارشد دانشگاه دولتی ایلام، مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، ایمیل: Davood.joyame@gmail.com

مقدمه

انسان همواره موجودی بی‌نهایت طلب و کمال‌گرا بوده است و در این راستا متناسب با تفهیم و باور وی از کمال این نیاز و خواسته را در هر چیزی دنبال می‌کند و همراه به دنبال نیازها و خواسته‌های نداشته خود است و متناسب با وسعت وجودی و تمکین مالی خود تقاضاهای مختلفی می‌کند. دیگر ما در عصری زندگی می‌کنیم که پیرامون ما را سازمان‌ها و افراد محاصره کرده‌اند، این سازمان‌ها و افراد نقش خاصی را برای جامعه ایفا می‌کنند و برای رسیدن به هدفی خاص تلاش نموده و با سازمان‌های دیگر در رقابت هستند. وجود سرمایه‌ها در جامعه به صورتی است که وجود سرمایه‌ها را نمی‌توان در عرصه‌ای خاص از جامعه در نظر گرفت و می‌توان گفت که تمامی جامعه، توسط میدان‌های مختلف که در هر میدان، سرمایه‌های مختلف به میزان متفاوت وجود دارند، پوشیده شده است (جنکینز^۲، ۱۳۸۵: ۱۳۶). وجود سرمایه مختص به جامعه و سازمان‌ها نمی‌باشد و افراد را نیز مشمول می‌شود، همه انسان‌ها از سرمایه‌های مختلف برخوردار می‌باشند و می‌توان گفت که جامعه و انسان‌ها را بدون وجود سرمایه نمی‌توان در نظر گرفت (بوردیو^۳، ۱۹۸۹).

سرمایه‌ها را می‌توان اصولاً به چهار مقوله کلی تقسیم کرد: سرمایه اقتصادی^۴ (دارایی‌های جاری و غیر جاری)، سرمایه اجتماعی^۵ (انواع روابط ارزشمند با دیگران)، سرمایه فرهنگی^۶ (انواع و اقسام معرفت مشروع) و سرمایه نمادین^۷ (پرستیژ و افتخار اجتماعی) (جنکینز، ۱۳۸۵: ۱۳۷)، سرمایه اقتصادی: دارایی تولیدی از قبیل پول و هر چیز مادی که می‌تواند در تولید کالا و خدمات به کار گرفته شود.

سرمایه اجتماعی: موفقیت و شرایط افراد در گروه و رابطه فرد در شبکه اجتماعی است.

1. Capital
2. Jenkins
3. Bourdieu
4. Economic capital
5. Social capital
6. Cultural capital
7. Symbolic capital

سرمایه فرهنگی: مهارت‌های غیر رسمی در بین اشخاص، عادات، سبک زندگی، وضعیت تحصیلی، ذائقه و زبان است.

سرمایه نمادین: استفاده از نمادها، برای مشروع جلوه دادن تعلق به سطوح متفاوت اجتماع است.

به طور کلی سرمایه نمادین، آن چیزی است که انسان نیمه گم شده خود را در آن جست و جو می‌کند و برای دارنده و خود آن چیز احترام قائل است و به عبارتی این سرمایه برخاسته از نیازهای اجتماعی، احترام و کمال انسانی است.

پس باید این سرمایه‌های نمادین افراد را شناخت و متناسب با این سرمایه برای آنها اهداف و مسئولیت تبیین کرد یا باید سرمایه‌های نمادین آن‌ها را تغییر داد. در علم مدیریت امروز تغییرات ارزش‌ها و باورهای دیگران بسیار سخت و دشوار است، اما رهبری و تیم سازی بر اساس همخوانی و تناسب فرهنگ‌ها کار به مراتب آسان تری است. یعنی به جای اینکه بخواهیم دیگران را تغییر بدهیم بهتر آن است که افرادی که دارای فرهنگ، ارزش و اهداف یکسانی هستند را در یک تیم یا گروه قرار بدهیم و بعد با ایجاد تناقض سازنده بین این گروه‌ها حرکت سازمان به سمت مأموریت اصلی و اهداف اصلی سازمان را مدیریت کرد.

یعنی به جای از بین بردن نمادهای مختلف و ضد و نفیض در سازمان و موضع گرفتن روبه روی آن بهتر آن است که این نمادها را رهبری کنیم. در تیم‌ها افراد با هم همکاری صمیمانه می‌کنند و هر چه به هم نزدیک تر باشند اعضای تیم مانند خانواده و خواهر و برادر هم خواهند گشت، و در رسیدن هر چه بهتر تیم به اهدافش حتی از خود گذشتگی هم می‌کنند. یکی دیگر از مشکلات در سازمان این است که تیم‌ها و گروه‌های مختلف در سازمان با هم تبادل اطلاعاتی ندارند، چون تناقضات بین آن‌ها ناسازنده گشته است و به جای همکاری این تیم‌ها و رقابت سالم با هم دست به رقابت ناسالم می‌زنند و به جای اینکه دنبال این باشند که سازمان در برابر سازمان‌های دیگر پیروز شود، به دنبال این خواهند بود که تیمشان یا گروه هشان و یا خودشان در سازمان برنده باشند و ارتقا یابند.

حال یکی از سازمان‌های مهم در جامعه دانشگاه‌ها است که مسئولیت مهم آموزش عالی را به عهده دارد و از این میان بار سنگین آموزش و تربیت نیروی‌های انسانی جامعه ساز

کشور را بر دوش دارد و هر چه میزان مشارکت و انتقال دانش استادان و تبادلات اطلاعات و مشارکت در تیم‌های آموزشی و پژوهشی در میان استادان بیشتر باشد، وظیفه آموزش به دانشجویان بهتر انجام خواهد شد (در برخی موارد استادان دانشگاه به جای تشکیل گروه‌های آموزشی و پژوهشی با سایر استادان و دانشجویان به دنبال تک روی و انجام گروه‌های فردی با دانشجویان هستند و مشاهده می‌شود که استادان دانشگاه با هم همکاری پژوهشی و آموزشی ندارند و یا اطلاعات خود را برای خود نگه میدارند و حاضر نیستند که با سایر استادان و دانشجویان دانش و اطلاعات خود را در میان بگذارند و به جای همکاری با هم و انجام پژوهش‌های گروهی در سطح وسیع به دنبال تک روی و رهبری گروه‌های نامنسجم و پراکنده دانشجویی هستند، اما در دانشگاه‌های مهم جهان بیشتر مشاهده می‌شود که استادان با هم گروه‌های بزرگ پژوهشی تشکیل میدهند و دانشجویان را به کارهای پژوهشی از جوانب مختلف مسئله مشغول کرده و مسئله‌های بزرگی را حل می‌کنند و به عبارتی نظریات و تحقیقات وسیع انجام میدهند، اما در کشور ایران به خاطر تک روی استادان در برخی دانشگاه‌ها این مهم عملی نمی‌شود و برخی استادان گروه‌های پراکنده و تحقیقات تک مطالعه‌ای یا مطالعه موردی دارند و از این رو نمی‌توانند دانش در سطح وسیع به وجود آورند و یا دارای نظریات جهان شمول و قابل قبول در سطح کشور و یا جهانی شوند).

از این رو در این تحقیق که چون تمامی انسان‌ها و جامعه پوشیده از سرمایه‌های مختلف است و مهم‌ترین این سرمایه‌ها و گرانیگاه و مرکز ثقل تمامی سرمایه‌ها، سرمایه نمادین است که به رفتار، گفتار و پندار انسان‌ها جهت میدهد، و از طرفی چون مشکل تبادل اطلاعات و مشارکت تیمی در دانشگاه‌های کشور مشاهده می‌شود، در این تحقیق به دنبال این هستیم که آیا رابطه معناداری بین سرمایه‌های نمادین استادان دانشگاه که برخاسته از نیازهای اجتماعی، احترام و کمال است با تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی وجود دارد؟

البته سرمایه نمادین به دو صورت مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی و مبتنی بر الگوی غربی است که در این تحقیق به دنبال بررسی رابطه سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی و یا به عبارتی اخلاقی - دینی هستیم.

سرمایه نمادین^۱: مفهوم سرمایه نماین، مهم ترین بخش کار بورديو در زمينه تئوری قدرت نمادین^۲ است. وی در تعریف این مفهوم می گوید: من به هر نوع از سرمایه (اقتصادی- اجتماعی- فرهنگی) چنانچه از مقولات فاهمه^۳ دریافت شود، به اصول بینش و تقسیم به نظام های طبقه بندی کننده و به قالب های شناختی که تا اندازه ای محصول درون کالبد شدن ساختارهای عینی مربوطه یعنی ساختارهای توزیع سرمایه در میدان هستند، سرمایه نمادین می گویم (بورديو، ۱۳۸۴: ۱۵۵).

به کار بردن لفظ «هر نوع سرمایه» این طور می نمایاند که سرمایه نمادین ابتدائاً وجه تغییر شکل یافته و تغییر معنا یافته از سایر سرمایه هاست. فونتن، سرمایه نمادین را محصول تغییر رابطه قدرت در رابطه معنایی می داند، که اثر خشونت غیرمادی اشکال دیگر سرمایه را بر وجدان ها مشخص می کند (شویره، ۱۳۸۵: ۱۰۰).

در واقع این سرمایه به نوعی معنای آشکار و جوه دیگر سرمایه اندوزی است. هر نوع سرمایه (اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی) به درجات مختلف مانند سرمایه نماین عمل می کند. به طوری که بهتر باشد، به دقیق ترین وجه از اثرات سرمایه نمادین سخن گفته شود، به ویژه زمانی که این سرمایه بازشناسی آشکار و عملی پیدا می کند. برای آن که حرکت جهشی انواع سرمایه ها به سوی اثرات نمادین خود را بررسی نماییم، می توانیم از مثال نام خانوادگی افراد استفاده کنیم. «نام خانوادگی»، نام آبا و اجدادی^۴ است که به طور نمادین تمام ثروت های عادی و غیرعادی گرد آمده و به ارث رسیده را انبار می کند و دارندگان این نام به دلیل قدرت «فضایل^۵» نمادینی که دارند، همه را به دنبال خود می کشاند (شویره، ۱۳۸۵: ۱۰۱).

بورديو برای بسط مفهوم سرمایه نمادین از مفاهیم کاریزماتیک و مشروعیت و بر کمک می گیرد. در واقع، شاید بتوان گفت مهم ترین تاثیر و بر بورديو د این جا نمایان می شود. بورديو، همچون و بر معتقد است، اعمال قدرت به مشروعیت نیاز دارد. افراد و گروه هایی

1. Symbolic capital
2. Theory of symbolic power
3. Understanding
4. Ancestral
5. Virtues

که می‌توانند خود را از گروه‌ها و افرادی که دارای منافع مشخصی هستند، به گروه‌ها و افرادی که منفعی ندارند، تغییر دهند، به گفته بوردیو به کسب سرمایه نمادین نائل گشته اند (سوارتز، ۱۳۸۱: ۳).

سرمایه نمادین، به نوعی سرمایه انکار شده است. این سرمایه روابط مبتنی بر منافع بنیادین را که با آن‌ها مرتبط است، با مشروعیت دادن به آن‌ها پنهان می‌کند. پس، سرمایه نمادین، شکلی از قدرت است که نه به عنوان قدرت بلکه به عنوان تقاضای مشروع برای به رسمیت شناختن، احترام، اطاعت و خدمات دیگران مشاهده می‌شود (سوارتز، ۱۳۸۱: ۲۷).

به عبارت دیگر می‌توان گفت، سرمایه نمادین هر نوع از سرمایه است که، دست‌های از اعضای اجتماع آن را درک می‌کنند، به رسمیت می‌شناسند و برای آن ارزش قائل می‌شوند. سرمایه نمادین که از شأن و حیثیت شخص سرچشمه می‌گیرد، مجموعه ابزارهای نمادینی چون پرستیژ، احترام، قابلیت‌های فردی در رفتارها (کلام و کالبد) و شکوه و فرهمنندی را به فرد اعطا می‌نماید (فکوهی، ۱۳۸۴: ۳۰۰).

وجه دیگر و بسیار مهم سرمایه نمادین، وجود یک نوع رابطه دو سویه در مساله شناخت آن است. به نوعی می‌توان سرمایه نمادین را حاصل تصدیق^۱ مشروعیت^۲ کسی دانست که آن را در اختیار دارد. پس قدرت و تسلط آن کس به دیگران به دلیل همین مشروعیت داشتن از یک سو و تأیید این مشروعیت از سوی دیگران به دست می‌آید (شویره، ۱۳۸۵: ۱۰۲).

این سرمایه جز در احترام، بازشناسی، باور، اعتبار و اعتماد دیگران وجود خارجی پیدا نمی‌کند و تا زمانی که باور دیگران به وجود آن را به همراه نداشته باشد، نمی‌تواند دوام بیاورد. اما از سوی دیگر، در صورت وجود آن، اعتماد و پذیرش از سوی همگان شخص به مشروعیت دست می‌یابد (جنکینز، ۱۳۸۴: ۱۱۹). شکل‌های گوناگون سرمایه (اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی) هم وسیله و هم هدف استراتژی ما هستند که برای دست یابی به تمایز و تشخیص در هر میدان پیگیری می‌شوند.

بوردیو، چیزی به عنوان زبان یا فرهنگ وجود ندارد، فقط زبان و فرهنگ معرفتی وجود

1. Authentication

2. Legitimation

دارد که در هر متن و زمینه‌ای کمابیش مسلط است. «عظمت» تولیدکنندگان کلام فرد در این نیست که آن‌ها به عمل می‌آورند و این یعنی ارزش آن‌ها در بازار مورد نظر (جنکینز، ۱۳۸۴: ۳۲).

به این ترتیب می‌توان سرمایه نمادین را به نوعی سرمایه مشروع نامید، چرا که سرمایه نمادین مشخص می‌کند که چه اشکال و کاربردهایی از سرمایه، مبنای مشروعی را برای جایگاه‌های اجتماعی افراد در یک جامعه فراهم می‌آورد. کارایی سرمایه نمادین به عملکرد واقعی ارتباطات وابسته است. پس سرمایه نمادین در تصور بین الاذهانی^۱ وجود دارد و رشد و نمو می‌کند و درک می‌شود.

بورديو: برای آن که گفتمان‌ها و بازنمودها بتوانند بر واقعیت‌ها تاثیر بگذارند، باید برخی شرایط اجتماعی بیرونی تحقق یابد. اثر تئوری بر عمل را می‌توان از آن جمله دانست، یعنی تاثیر یک نظریه فلسفی یا جامعه‌شناسی بر جهان اجتماعی. قدر مسلم برای چنین تاثیری، عاملان باید مبنای این نظریه را بشناسند و این تئوری بتواند به نهادها تکیه کند. مناسبات میان «شناخت عالمانه^۲» با «شناخت عامیانه^۳» مثال دیگری است. این فرآیند بعد نمادین، نظم اجتماعی را تشکیل می‌دهد که در جهت عکس می‌تواند به شکل «خسونت نمادین» متجلی شود.

خسونت نمادین، صورت‌های متفاوت سلطه مشروع و غیر مسلح است که صورت رسمی و قانونی پیدا می‌کند، طوری که سلطه پذیر خود به نظم مسلط می‌پیوندد و مدافع آن می‌شود، بدون آن که از سازوکارهای آن آگاه باشد. خسونت‌های زبانی و بازنمودهای آن از جمله واقعیت‌های اجتماعی، خسونت نمادین هستند (بورديو، ۲۰۰۲: ۱۴۳).

با افزایش سرمایه نمادین، سلطه افزایش می‌یابد و بر قشر پایین تر تحمیل می‌شود. به این ترتیب واقعیت‌های اجتماعی نه آن چنان که دورکیم مدعی بود، مجموعه‌ای از هنجارها و نمادهای مشروع، بلکه از روابط و مناسبات قدرت است که بین گروه‌های مختلف درگیر در

1. Imagine intersubjective
2. Scientific knowledge
3. Understanding Folk

عرصه‌های اجتماعی بروز می‌کند، این روابط و مناسبات اجتماعی به همان اندازه که اقتصادی است، نمادین و معنایی نیز هست. گفتمان‌ها و نمادها بر واقعیت‌های اجتماعی تاثیر می‌گذارد و به صورت مختلف سلطه، شکل می‌دهد (بورديو، ۱۹۸۰: ۱۵).

از نظر بورديو، جامعه شناسی هر چند که در صدد تحلیل منطق کارکردهای اجتماعی است، ولی علم غیر هنجاری به شمار می‌رود، زیرا از استراتژی سلطه پرده بر می‌دارد. عرصه اجتماعی، یک فضای منازعه آمیز است که کنش گران مسلط در آن می‌خواهند، سلطه خود را باز تولید نمایند. جامعه شناس با توصیف این مکانیزم، کار عملی خود را انجام می‌دهد. باید توجه داشت که جامعه شناس، نه یک مبارز است و نه یک فیلسوف اجتماعی، چون افراد ناخودآگاه، طرفدار نظم هستند. از جمله طرفداران نظم موجود را می‌توان به روشنفکران، توده مردم، وسایل ارتباط اجتماعی و جمعی، دستگاه‌های اداری و حتی قضایی از آن جمله هستند. توصیف روابط اجتماعی، یک گزارش ساده علمی نیست، بلکه ابزاری است برای آزادسازی کسانی که زیر سلطه قرار دارند و باید خود سرنوشت خود را بر عهده گیرند، ولی جامعه شناس جای مبارزان و سیاست مداران را نمی‌گیرد.

بورديو: میان کنشگران و عرصه اجتماعی نمادها متولد شده‌ایم. بسیاری از چیزها به عنوان اصول مسلم و بدیهی تلقی می‌کنیم و همه چیز در عرصه جامعه برای ما طبیعی جلوه می‌کند. باز نمودهای غالب یعنی مجموعه باورهای مشترک عمومی و عقاید پا بر جا و افکار و دریافت معانی که در طول زمان در ذهنیت گروه حک می‌شود. کنش‌ها و رفتارهای فرهنگی با تعلق اجتماعی فرد مشخص می‌شود و به منطق شخص استوار است. فضای اجتماعی، مملو از مبارزه برای تصاحب سرمایه نمادین است. سرمایه نمادین به صورت یک اعتبار است که در اختیار یک کنشگر قرار گرفته و از سوی دیگران برای او به رسمیت شناخته شده است. این اعتبار مستلزم کسب چنان شهرتی است، یعنی داشتن سرمایه نمادینی که همگان به شایستگی آن باور کنند و نوعی فرهنگ برای دارندگان آن محسوب شود (بورديو، ۲۰۰۲). بحث گردآوری سرمایه نمادین، توجیه می‌کند که چگونه بسیاری از افراد در ابتدا از یک ظرفیت و استعداد معمولی برخوردار بودند، در شرایط اجتماعی خوب و مناسبی قرار گرفته، با کمک عوامل جانبی هم چون بحران وسائل جمعی، توانسته اند به جایگاه قدرت بی نظیری

دست یابند و به صلاحیت علمی و هنری برسند. مصارف نمادین بر حسب طبقات و اقشار اجتماعی متغیر است و به فضای اجتماعی که فرد در آن زندگی می کند، یعنی به حجم سرمایه نمادینی که در دسترس و اختیار هر طبقه است و به معیار فرهنگی که هر طبقه خود را با آن مشخص می کند، وابسته است. در همین راستا طبقه مسلط درصدد است که جایگاه خود را از راهکار تمایز و تشخیص حفظ نماید و در پی آن است که خواست خود را به سایر اعضا جامعه و گروه‌ها تحمیل نماید. برای همین زمانی که سرمایه اجتماعی و یا سرمایه فرهنگی همه گیر می شود و برای همه شناخته می شود با رفتار فرهنگی و اجتماعی جدیدی که به طبقه مسلط تعلق دارد، جای گزین می شود (بورديو، ۱۹۸۵).

منطق خشونت نمادین، تحمیل معنایی را در راستای به فراموشی سپردن دل خواهانه آن آشکار می کند. چنین فرهنگ و روابط اجتماعی از یک مجموعه کلی تر زیر عنوان قلمرو و تولیدات نمادین است که به مشروعیت بخشیدن به حوزه‌های سیاسی، حقوقی و دینی کمک می کند. تولید کنندگان، علائم نمادین^۱ تولید می کنند، که به صورت نظام‌های فرهنگی متفاوت سازمان می یابد. سازمان یابی این علائم نمادین در قالب نظام‌های فرهنگی اجتماعی متفاوت، با توجه به کشمکش‌های طبقاتی و اجتماعی صوت می گیرد و بدین صورت مبارزه طبقاتی به صورت یک مبارزه نمادین^۲ متجلی می شود (بورديو، ۱۹۸۵).

بورديو در تحلیل‌های فضای اجتماعی، جایگاه طبقاتی و نقش سرمایه‌های مختلف در ساخت یابی فضای اجتماعی، نخست فضای اجتماعی را به سه طبقه تقسیم می کند:

۱- **طبقه مسلط:** با برتری سرمایه‌ها مشخص می شوند و اعضای آن معمولاً سرمایه‌ها را انباشته می کنند و در جست و جوی هویتی متمایز از دیگران می باشند. طبقه مسلط به دو طبقه تقسیم می شوند.

الف: خاصه (۱- مسلط سنتی و کهن) (سرمایه اقتصادی < سرمایه فرهنگی)، ۲- صاحبان موسسات بزرگ اقتصادی و تجاری)

ب: بورژوازی جدید (سرمایه فرهنگی < سرمایه اقتصادی)، کادرهای عالی، بخش خصوصی،

1. Symbolic signs
2. Symbolic struggle

مدیران عالی رتبه و مشاغل روشن فکری

۲- طبقه خرده بورژوازی: طبقه دوم جایگاه متوسطی در فضای اجتماعی دارد. اعضای این گروه، چه حقوق بگیر باشند و چه صاحب کار و مستقل باشند، هدفشان ارتقاء درجه و حرکت به سمت بورژوازی می‌باشد. این طبقه از لحاظ فرهنگی در مقایسه با بورژوازی فاقد استقلال است و از الگوهای فرهنگی بورژوازی تقلید می‌کند. این طبقه به سه دسته تقسیم می‌شود.

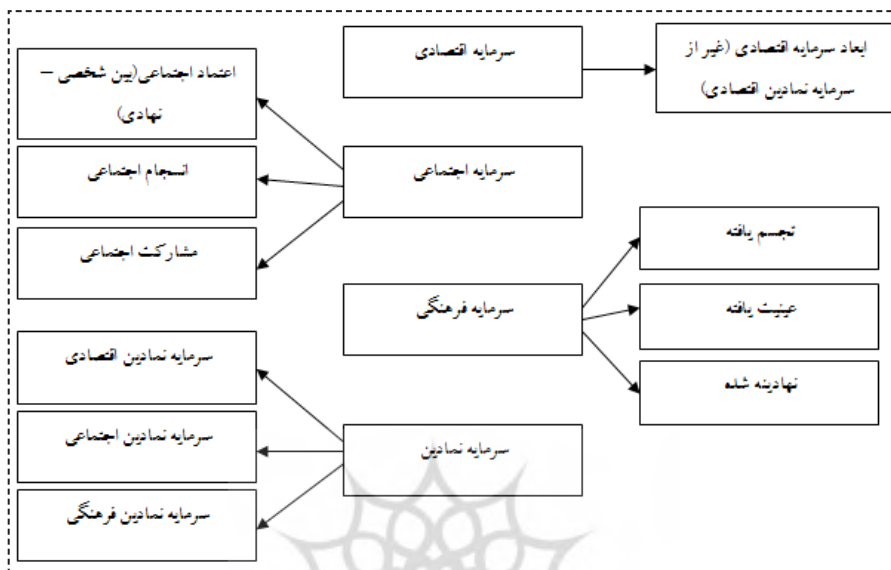
الف: سنتی اجرایی

ب: کادرهای متوسط واحدهای خصوصی

ج: تکنسین

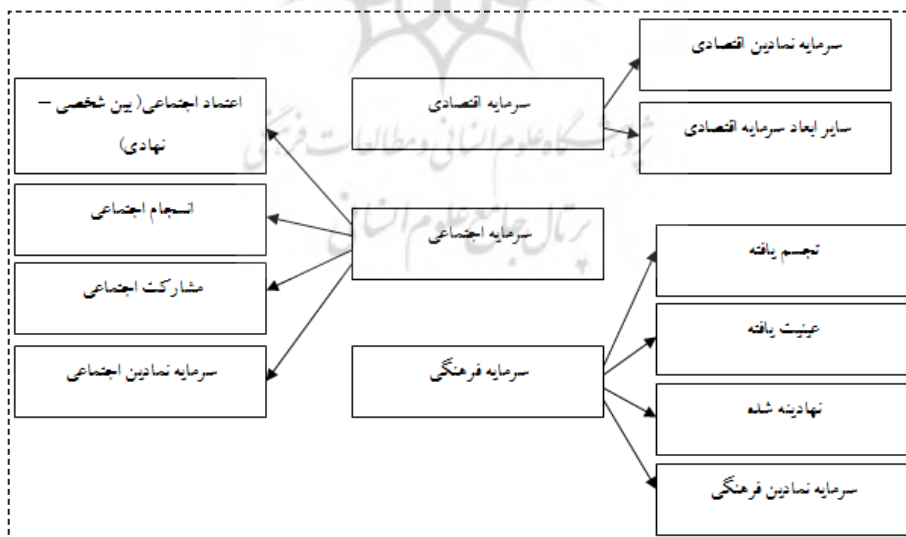
۳- طبقه توده‌های مردم: این طبقه توده‌های مردم هستند که خاصه آن‌ها فقدان مالکیت می‌باشد و در انتهای فضای اجتماعی قرار دارند و سلطه پذیر هستند (بورديو، ۱۹۸۵). با توجه به موارد بیان شده در قسمت ادبیات، باید چنین اظهار کرد که در درجه اول سرمایه نمادین نوع تغییر شکل یافته از هر نوع سرمایه محسوب می‌شود که به عنوان نماد و سمبل محسوب می‌شود و دارنده آن از جانب مردم مورد عزت و احترام قرار می‌گیرد و به نوعی، به عنوان پرستیژ محسوب می‌شود و از طرفی هر نوع از سرمایه می‌باشد که در چشم دیگران به عنوان نماد محسوب می‌شود. در بیانی دیگر می‌توان این چنین بیان نمود که سرمایه نمادین از هر نوع سرمایه به عنوان بعدی جداگانه محسوب می‌شود و در واقع باید سرمایه نمادین را به عنوان بعدی از هر سرمایه محسوب نمود.

حالت اول:



▲ شکل (۱): ابعاد سرمایه نمادین (نامدار، ۱۳۹۳)

حالت دوم:



▲ شکل (۲): ابعاد سرمایه نمادین (نامدار، ۱۳۹۳)

در حالت اول، می‌توان سرمایه نمادین را به عنوان متغیری جداگانه از سایر سرمایه‌ها و به عنوان سرمایه چهارم محسوب نمود و در حالت دوم، سرمایه نمادین را می‌توان به عنوان یک بعد از هر سرمایه محسوب نمود.

در ادامه به تعریف هر یک از ابعاد سرمایه نمادین می‌پردازیم:

۱-۱-۲-۳-۲- سرمایه نمادین اقتصادی: با توجه به مطالب بیان شده می‌توان چنین اظهار نمود که سرمایه نمادین اقتصادی، آن دسته از سرمایه اقتصادی می‌باشد که به عنوان نماد توسط جامعه پذیرفته شده است و دارنده آن، از طرف مردم صاحب احترام و منزلت می‌باشد. سرمایه اقتصادی: هر نوع سرمایه و دارایی مشهود می‌باشد که دارنده آن می‌تواند آن را به سرعت به وجه نقد تبدیل نماید. (البته باید به این نکته اشاره نمود که سرمایه نمادین اقتصادی به معنای داشتن سرمایه اقتصادی بیشتر نمی‌باشد و گاهی خلاف آن نیز صدق می‌کند، یعنی شاید در برخی مناطق و میان افراد خاصی ساده زیستی و زندگی بدون تجملات و ساده به عنوان سرمایه نمادین اقتصادی دارای ارزش و احترام باشد). ولی در کل باید چنین بیان نمود، که سرمایه نمادین اقتصادی، هر گونه از سرمایه اقتصادی محسوب می‌شود که به عنوان نماد و سمبل و پرستیژ استفاده می‌شود و دارنده آن از جانب مردم مورد احترام قرار می‌گیرد (نامدار، ۱۳۹۳).

۱-۲-۳-۲- سرمایه نمادین فرهنگی: سرمایه نمادین فرهنگی آن دسته از سرمایه فرهنگی می‌باشد که برای مردم به عنوان نماد محسوب می‌شود و مردم برای دارنده آن احترام و منزلت خاصی قائل می‌شوند (سرمایه فرهنگی نمادین، سرمایه فرهنگی است که فرد با داشتن آن سرمایه فرهنگی در چشم مردم، مورد ستایش و احترام است). (البته باید به این نکته اشاره نمود که سرمایه نمادین فرهنگی به معنای داشتن سرمایه فرهنگی بیشتر نمی‌باشد و گاهی خلاف آن نیز صدق می‌کند، یعنی شاید در برخی مناطق و میان افراد خاصی فرهنگ خاص و یا کلا فرهنگ منفی و متضاد با فرهنگ پذیرفته شده به عنوان سرمایه نمادین فرهنگی دارای ارزش و احترام باشد) (نامدار، ۱۳۹۳).

ولی در کل باید چنین بیان نمود، که سرمایه نمادین فرهنگی، هر گونه از سرمایه فرهنگی محسوب می‌شود که به عنوان نماد و سمبل و پرستیژ استفاده می‌شود و دارنده آن از جانب

مردم (یا گروهی خاص) مورد احترام قرار می‌گیرد.

در پایان برای تفهیم هر چه بهتر، سرمایه نمادین و ابعاد سرمایه نمادین، مثال‌هایی آورده می‌شود که امیدواریم برای محققان در فهم و نزدیک شدن به معنای واقعی این سرمایه مثرم ثمر واقع شود.

۱-۳-۲-۳- سرمایه نمادین اجتماعی: سرمایه نمادین اجتماعی آن دسته از سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود که در میان مردم از احترام و منزلت بالایی برخوردار می‌باشد و به عنوان نماد از سوی جامعه محسوب می‌شود، (مانند عضویت و همکاری و مشارکت و ارتباط با اشخاص و گروه‌هایی که مردم آن را به عنوان نماد به شمار می‌آورند و برای فرد منزلت و احترام به همراه دارد) (نامدار، ۱۳۹۳).

(البته باید به این نکته اشاره نمود که سرمایه نمادین اجتماعی به معنای داشتن سرمایه اجتماعی بیشتر نمی‌باشد و گاهی خلاف آن نیز صدق می‌کند، یعنی شاید در برخی مناطق و میان افراد خاصی، زندگی بدون رفت و آمد و ساده به عنوان سرمایه نمادین اجتماعی دارای ارزش و احترام باشد). ولی در کل باید چنین بیان نمود، که سرمایه نمادین اجتماعی، هر گونه از سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود که به عنوان نماد و سمبل و پرستیژ استفاده می‌شود و دارنده آن از جانب مردم مورد احترام قرار می‌گیرد(همان).

سرمایه فرهنگی^۱: از دیدگاه بوردیو، سرمایه آن چیزی است که به عنوان رابطه اجتماعی در درون یک سازواره^۲ از تعاملات عمل می‌کند و دامنه آن بدون هیچ تمایزی به تمامی کالاها، اشیاء و نشانه‌هایی که خود را به عنوان چیزهایی کم یاب و ارزشمند عرضه می‌دارند(و در یک ساختار مشخص اجتماعی، مورد قضاوت هستند) کشیده می‌شود و سرمایه فرهنگی به عنوان یک رابطه اجتماعی درون سازواره‌ای از تعاملات که مشتمل بر دانش فرهنگی انباشته عمل می‌کند، منتهی به قدرت و منزلت می‌گردد(روحانی، ۱۳۸۸: ۹).

میدان^۳: در نظریه بوردیو، پهنه اجتماعی کم و بیش محدودی است که در آن تعداد زیادی

1. Cultural capital
2. Organisms
3. Field

از بازیگران یا کنشگران اجتماعی با منش‌ها یا عادت‌ها و آره‌هایی تعریف شده و یا توانایی‌های سرمایه‌ای، وارد عمل می‌شوند و به رقابت، همگرایی یا مبارزه با یکدیگر می‌پردازند تا بتوانند به حداکثر امتیازات ممکن دست یابند. جامعه در واقع از تعداد بیشماری میدان تشکیل شده است، میدان دانشگاهی، میدان هنری، میدان این و آن صنعت و تجارت، میدان حکومت، میدان رسانه‌ها و از این قبیل (فکوهی، ۱۳۸۴: ۱۴۵).

بورديو سرمایه را فقط مختص به سرمایه اقتصادی نمی‌داند و معتقد هست، علاوه بر سرمایه اقتصادی سه نوع دیگر سرمایه (سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه نمادین) وجود دارد و سرمایه فرهنگی را به سه شکل تجسم یافته، عینیت یافته، نهادینه شده (نهادی و ضابطه‌ای) تقسیم می‌کند.

در چند دهه گذشته پژوهشگران گوناگون تفاسیر و تعبیر گوناگون از این مفهوم و مکانیسم‌های تاثیرگذاری آن در عرصه نابرابری‌های اجتماعی ارائه نموده‌اند. گروهی در قالب مدل بازتولید فرهنگی بورديو، بر ارتباط بین پیشینه اجتماعی و سرمایه فرهنگی و موقعیت‌های اکتسابی افراد تاکید دارند، در مقابل این رویکرد، گروهی دیگر در قالب مدل تحرک فرهنگی^۱ معتقد هستند که سرمایه فرهنگی نقش مهمی در شکل دادن به نابرابری‌های اجتماعی بازی می‌کند، اما این نابرابری‌ها بیشتر از آن که ناشی از ارتقاء موقعیت‌های متمایز انتسابی افراد باشد، ناشی از توسعه فرصت‌های بیشتر برای طبقات پایین است. این مدل قائل به تعامل تاثیر گذار بین منابع فرهنگی والدین و پیشینه اجتماعی آن‌ها و سرمایه فرهنگی فرزندان نیست و این دو را مستقل از هم در نظر می‌گیرند، خصوصاً سرمایه فرهنگی والدین را برای فرزندان لایه‌های بالا چندان مفید نمی‌داند (آشیافنبرگ و ماس، ۱۹۷۷).

بورديو تاثیر سرمایه فرهنگی بر مصرف، فعالیت و سبک زندگی را با توسل به نظریه تمایز بیان می‌کند. به طوری که دارندگان سرمایه فرهنگی زیاد، خود را با مصرف فرهنگ و هنر متعالی از بقیه متمایز می‌کنند. داشتن سرمایه فرهنگی بیشتر به معنای داشتن توان شناختی بالاتر و گرایش به هنر متعالی ناشی از شایستگی بیشتر دارندگان این سرمایه است (فاضلی، ۱۳۸۲: ۳۸).

نکته حائز اهمیت در اندیشه بوردیو، راجع به انواع سرمایه آن است که اشکال گوناگون سرمایه قابل تبدیل به هم هستند. پس می توان گفت که جوهر نظریه بوردیو راجع به انواع سرمایه در این امر نهفته است که سرمایه های غیر اقتصادی یا غیر مادی نیز قابل انباشت، مبادله و تبدیل به سایر انواع سرمایه اند (کروبی، ۱۳۸۷: ۳۱۳).

ابعاد سرمایه فرهنگی از دید گاه بوردیو:

۱- سرمایه فرهنگی تجسم یافته: این سرمایه، با شخص که در آن تجسم می یابد، ارتباط نزدیک دارد. سرمایه فرهنگی تجسم یافته، نوعی ثروت بیرونی است که به عنوان بخش جدایی ناپذیری از فرد درآمده است. این همان بخشی است که بوردیو آن را ابعاد سرمایه فرهنگی همراه با تولد می نامد که نمی توان آن را به راه هدیه، خرید و یا مبادله به دیگری منقل نمود. این نوع سرمایه، به صورت آمادگی مداوم ذهن و جسم تجلی می یابد (شارع پور و خوش فر، ۱۳۸۱: ۱۳۷).

این بعد از سرمایه فرهنگی، توانایی بالقوه ای دارد که به تدریج بخشی از وجود فرد شده و در او به تثبیت رسیده است؛ این سرمایه می تواند با سرمایه گذاری زمان در شکل گیری یادگیری افزایش یابد. این سرمایه در فرد عجین شده و نوعی از اجزای فرد می شود و بنابراین نمی تواند به طور آنی انتقال یابد (نوغانی، ۱۳۸۳: ۱۳۷).

۲- سرمایه فرهنگی عینیت یافته: این بعد از سرمایه فرهنگی، از بدیهی ترین و آشکارترین نوع سرمایه فرهنگی است که افراد جامعه می توانند از آن بهره مند شوند و بیشتر در کالاها و اشیاءهای مادی تجسم می یابد و از ویژگی های بارز آن، قابل انتقال بودن آن است. این سرمایه به نوعی در شکل اقتصادی هم مطرح می باشد و می تواند جنبه نمادی آن نیز حفظ شود. به طور خلاصه، به تمامی اشیاء و کالاهای فرهنگی، سرمایه فرهنگی عینی می گویند، اما خصلت اساسی این سرمایه، در این است که اثر آموزشی بردارندگان آن می گذارد (محسنی، ۱۳۶۷: ۱۸۱).

1. Embodied Cultural Capital
2. Objective Cultural Capital

۳- سرمایه فرهنگی نهادینه شده^۱: لازمه سرمایه فرهنگی نهادینه شده، در درجه اول، وجود افراد با صلاحیت و مستعد در جهت کسب انواع مدارک تحصیلی و دانشگاهی است. از طرف دیگر، مستلزم وجود نهادهای رسمی که این مدرک تحصیلی را صادر و به آن رسمیت بخشند، می‌باشند. از ویژگی‌های بارز این سرمایه، این است که به شکل پلی میان اقتصاد و فرهنگ عمل می‌کند و این توانایی را دارد که سرمایه فرهنگی را، از راه کاربرد آن به طریق معقول و رسمی، به نوعی سرمایه اقتصادی تبدیل نماید. سرمایه فرهنگی نهادینه شده، با قانون و مقررات نهادینه شده حاصل می‌شود و برای دارنده آن پایگاه اجتماعی ایجاد می‌کند. این بعد از سرمایه فرهنگی، به کمک ضوابط اجتماعی و به دست آوردن، عنوان‌هایی مانند: مدارک تحصیلی، تصدیق حرفه کار برای افراد دارنده آن کسب موقعیت می‌کند. این سرمایه قابل انتقال و واگذاری نمی‌باشد و به دست آوردن آن برای افراد به شرایط معینی بستگی دارد (روح الامینی، ۱۳۶۵: ۱۱۸).

سرمایه اجتماعی^۲: کاربرد مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت آن چه که امروزه مد نظر است، به تدریج در دهه ۱۹۹۰ رایج شده است، اما این به معنای این نیست که در آثار جامعه‌شناسان کلاسیک اثری از این مفهوم نباشد. در آثار اندیشمندان و جامعه‌شناسانی چون مارکس وبر و دورکیم می‌توان به جست و جوی این مفهوم پرداخت و در اندیشمندانی چون مارکس وبر، امیل دورکیم و پارسونز به مفاهیمی همچون اضطرار، نفع جمعی، ارزش‌ها و اعتماد اجتماعی^۳ توجه شده است که هر یک ابعادی از مفهوم سرمایه اجتماعی را در بر می‌گیرد (توسلی، ۱۳۸۴: ۳).

سرمایه اجتماعی دلالت بر اشکالی از سازمان چون اعتماد، قواعد و شبکه‌ها دارد که می‌توانند کارایی جامعه را از طریق کنش‌های متناسب تسهیل کنند. در نتیجه تعاون خود انگیخته از طریق سرمایه اجتماعی تسهیل می‌شود (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳: ۲۷۸).

در اندیشه پاتنام و فوکویاما، سرمایه اجتماعی به عنوان یک پدیده جامعه‌شناسان کلان

1. Institutionalized Cultural Capital
2. Social capital
3. Social trust

لحاظ شده است. به نظر آن‌ها ملت‌ها می‌توانند از سطوح متفاوتی از سرمایه اجتماعی برخوردار باشند که فرصت برای تحقق دموکراسی یا صنعتی شدن آن‌ها فراهم می‌سازد، در نهایت در شرایط وجود سرمایه اجتماعی شاهد بسط و گسترش فرآیند مشارکت در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و نیز بسط انجمن‌های داوطلبانه خواهیم بود، فرآیندی که می‌تواند سازوکار موثری برای نیل به توسعه باشد (از کیا و غفاری، ۱۳۸۳: ۲۷۹).

▼ جدول (۱): نظریه‌های سرمایه اجتماعی (لین، ۱۹۹۹)

نظریه کلاسیک		نظریه سرمایه‌های جدید		
		سرمایه انسانی	سرمایه فرهنگی	سرمایه اجتماعی
نظریه پرداز	مارکس	شولتز	بورديو	لین و کلمن
تبيين	روابط اجتماعی: استثمار کارگران توسط سرمایه داران (بورژوازی)	انباشت ارزش اضافی توسط کارگران	بازتولید نمادها و معانی (ارزش‌های مسلط)	دسترسی و استفاده از منابع نهفته در شبکه‌های اجتماعی
سرمایه	۱- بخشی از ارزش اضافی بین ارزش استفاده (در بازار مصرف) و ارزش مبادله کالا (در بازار تولید کار) ۲- سرمایه گذاری در تولید و گردش کالا	سرمایه گذاری و مهارت‌ها و دانش فنی	درونی کردن یا درک نادرست از ارزش‌های مسلط	سرمایه گذاری در شبکه‌های اجتماعی
سطح تولید	ساختاری (طبقات)	فرد	فرد - طبقه	فرد
				بورديو، کلمن و پاتنام
				همبستگی و بازتولید گروه
				سرمایه گذاری در تأیید در پذیرش متقابل

توجه به نظریات صاحب نظرانی همچون بوردیو، پاتنام، کلمن و فوکویاما می‌توان مولفه‌های اجتماعی را به صورت اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی تعریف کرد. این مولفه‌ها از مفاهیم کلیدی جامعه‌شناسی هستند.

۱- اعتماد اجتماعی^۱:

اعتماد، لازمه شکل‌گیری پیوندها و معاهدات اجتماعی است، اعتماد اجتماعی ایجاد کننده تعاون و همیاری^۲ است و فقط در این حالت است که در عین وجود تفاوت‌ها قادر به حل مشکلات و انجام تعهدات اجتماعی^۳ می‌شود. اعتماد اجتماعی برگرفته از عدالت - برابری و امنیت اجتماعی نیز زاینده آن‌هاست. آنتونی گیدنز، اعتماد و تاثیر آن بر فرآیند توسعه را زیر بنا و زمینه ساز اصلی در جوامع مدرن می‌داند، هر جا که سطح اعتماد اجتماعی بالا باشد، مشارکت و همیاری (انسجام) مردم در عرصه‌های اجتماعی بیشتر و آسیب‌های اجتماعی کم تر است (اکبری، ۱۳۸۳: ۱۱).

در واقع اعتماد، به معنی اعتقاد یا اطمینان راسخ به صداقت، درستی، وثوق و عدالت یک شخص، گروه یا کلیت جامعه می‌باشد (صفدری، ۱۳۷۴: ۷۷).

برای سنجش میزان اعتماد اجتماعی افراد ابتدا دو نوع اعتماد از هم مجزا شده و سپس با استفاده از آن دو، متغیر اعتماد اجتماعی مورد سنجش قرار می‌گیرد. این دو نوع اعتماد اجتماعی عبارتند از:

الف: اعتماد بین شخصی (شخصی): این شاخص میل به اعتماد را در میان افراد و بین روابط شخصی نشان می‌دهد.

ب: اعتماد غیر شخصی (نهادی): این شاخص میزان تمایل به اعتماد نسبت حسن نیت و حسن انجام کار (عملکرد) خرده نظام‌های مختلف جامعه را نشان می‌دهد (چلبی، ۱۳۸۱: ۱۳۴). هر چه یک گروه اجتماعی دارای شعاع اعتماد^۴ بالاتری باشد، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهد داشت.

1. Social Trust
2. Donations
3. Social commitments
4. Radis of Trust

۲- انسجام اجتماعی^۱:

جوامع مادامی که جمعیت آن‌ها اندک بوده و جوامعی ساده با باورها و ارزش‌های محدود و ساده بودند، انسجام در آن‌ها مکانیکی بوده است، اما دورکیم معتقد است که جوامع سنتی در روند تکاملی خود تحت تاثیر عواملی، تغییراتی را پذیرا می‌شوند، مهم‌ترین آن‌ها از نظر دورکیم، پیشرفت تقسیم کار است که باعث تحولی عظیم در این جوامع گشته و در حقیقت بدیل تقسیم کار است که جامعه سنتی مبتنی بر انسجام مکانیکی به جامعه صنعتی مبتنی بر هم بستگی ارگانیکی تبدیل می‌گردد. لذا وجود تقسیم کار است که جامعه‌ای با ماهیت سنتی را به جامعه‌ای دگرگون شده و با ماهیتی صنعتی بدل می‌کند. تقسیم کار هر چه پیچیده تر و تخصصی تر می‌شود، توافق روی دایره‌های اخلاقی کاهش می‌یابد و تمایزات بین افراد رشد می‌کند، وفاق حاصل از انسجام مکانیکی جای خود را به وفاق جدید می‌دهد که برخاسته از انسجام ارگانیکی نظم جدید است (اکبری، ۱۳۸۳: ۱۸).

به طور کلی می‌توان معنا و مفهوم انسجام را رسیدن از من‌های مجزا به من واحد دانست. به عبارتی، انسجام به معنای یکی شدن و یکی دانسته شدن افراد در گروه است که باعث هم دلی و همیاری بیشتر می‌شود.

۳- مشارکت اجتماعی^۲:

یونسکو، مشارکت را فرآیندی برای خودآموزی اجتماعی و مدنی می‌داند؛ حق بشر و پیش شرط توسعه می‌داند و معتقد است، توسعه باید از مشارکت مردم و از آن چه می‌خواهند و از آن چه که می‌اندیشیدند و باور دارند، آغاز شود (همان، ۳۰).

مشارکت کردن به معنای سهمی در چیزی یافتن است و از آن سود بردن و یا در گروهی شرکت جستن، بنابراین به معنای با هم همکاری داشتن است. به همین جهت از دیدگاه جامعه‌شناسی، باید بین مشارکت به عنوان حالت و وضع (امر شرکت کردن) و مشارکت به عنوان عمل و تعهد (عمل مشارکت) تمیز قائل شد. مشارکت در معنای اول از تعلق به گروهی

1. Social Solidarits

2. Social Participation

خاص و داشتن سهمی در هستی آن، خبر می‌دهد و در معنای دوم، داشتن شرکتی فعالانه در گروه را می‌رساند و به فعالیت‌های اجتماعی انجام شده نظر دارد (آلن بیرو، ۱۳۶۷: ۲۵۷). مشارکت اجتماعی را می‌توان، فرآیند سازمان یافته‌ای دانست که از سوی افراد جامعه به صورت آگاهانه، داوطلبانه و جمعی با در نظر داشتن هدف‌های معین و مشخص به منظور سهم داشتن در منابع قدرت انجام می‌گیرد. شهود چنین مشارکتی، وجود نهادهای مشارکتی چون انجمن‌ها، گروه‌ها، سازمان‌های محلی و غیر دولتی است (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳: ۲۹۲).

▼ جدول (۲): سیر تاریخی اندیشمندان سرمایه اجتماعی در یک نگاه

تعریف سرمایه اجتماعی	عناصر اصلی	هدف	نظریه پردازان
سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی دارایی است، مانند: حسن تفاهم، هم دردی و رفاقت در بین افراد و خانواده	حسن تفاهم، رفاقت و دوستی و احساس هم دردی	افزایش روابط اجتماعی در بین افراد و خانواده	لیداهانی فن (۱۹۱۶)
شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های قدیمی و مختلط شهری	همکاری داوطلبانه، شهروندی و شبکه‌های اجتماعی	داشتن جامعه و شهری سالم	ژان ژاکوب (۱۹۶۱)
تسهیل دسترسی به خدمات گروه و ایجاد پیوندهایی با توجه به اندازه شبکه برای عضویت افراد در آن	تعاملات فردی و گروهی، اعتماد، ارزش‌ها و هنجارها	دست یابی به سرمایه انسانی	پیر بورديو (۱۹۷۳)
نشان دهنده، توان ساختار اجتماعی یک گروه به عنوان منبعی برای ایجاد روابط اجتماعی بین افراد آن گروه	تعهدات و انتظارات، ظرفیت بالقوه اطلاعات، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی موثر	تولید سرمایه انسانی و توسعه سیاسی	جیمز کلمن (۱۹۸۸)

تعریف سرمایه اجتماعی	عناصر اصلی	هدف	نظریه پردازان
تشکلات اجتماعی، مانند: اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که توان اصلاح و ارتقای کارکرد مناسب جامعه را از طریق زمینه اعمال هماهنگ داراست	تعهد و اعتماد متقابل و ارزش‌های میان افراد و احساس تعلق و تعاملات اجتماعی	توسعه سیاسی و اقتصادی	رابرت پاتنام (۱۹۹۰)
مجموعه‌ای از هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی که اعضای گروهی که همکاری تعاون میانشان مجاز است و در آن سهیم هستند	هنجارهای غیر رسمی، صداقت و اعتماد	توسعه اقتصادی	فرانسیس فوکویاما (۱۹۹۷)

عضویت در تیم: وقتی فردی به عضویت یک تیم درمی آید سه نوع تعامل شکل می‌گیرد که می‌تواند بر رفتار اعضا و اثربخشی تیم اثرگذار باشد: تعامل عضو تیم با سازمان؛ تعامل عضو با رهبر تیم؛ تعامل عضو با سایر اعضای تیم. محققان بر آن اند که اعضای تیم بین حمایتی که از سازمان دریافت می‌کنند با حمایتی که از رهبر تیم یا سایر اعضای تیم دریافت می‌کنند تمییز قائل می‌شوند و هر یک از این منابع حمایت آثار متفاوتی به همراه خواهد داشت (هووس و همکاران، ۲۰۰۰). طبق نظریه مبادلات اجتماعی^۱، همان گونه که کارکنان یک ارتباط مبادلاتی و دوجانبه با سازمان شکل می‌دهند، می‌توان انتظار داشت که با تیم خود نیز چنین ارتباطی را شکل دهند. یعنی وقتی یک عضو تیم متوجه حمایت رهبر و سایر همکاران تیمی نسبت به خود شود نگرش وی نسبت به تیم (تعهد تیمی) تغییر می‌یابد و به گونه‌ای عمل می‌کند که منافع تیم تأمین شود (بیشاپ و همکاران، ۲۰۰۰؛ هار و اسپل، ۲۰۰۴).

تعهد تیمی یک نوع وابستگی روانی است که اعضا نسبت به تیم خود دارند و همانند تعهد سازمانی است، با این تفاوت که موضوع مورد تعهد متفاوت است. نتیجه پژوهش پیرس و

هریک (۲۰۰۴) نشان داد هر چه تعهد اعضا به تیم بیشتر باشد عجزین شدن^۱ آن‌ها در رفتارها یا فعالیت‌های اثربخش و سازنده تیمی بیشتر می‌شود. هووس و همکاران (۲۰۰۰) هم در پژوهشی درباره تأثیر حمایت تیم بر تعهد تیمی و تعهد سازمانی دریافتند که حمایت تیمی تأثیر بسیار زیادی در تعهد تیمی افراد دارد. آن‌ها همچنین دریافتند که تعهد تیمی تأثیر زیادی در انسجام تیمی دارد. با تعهد عاطفی، افراد در تیم باقی می‌مانند، چون «تمایل دارند بمانند». یافته‌های پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد ادراک از حمایت همکاران و سرپرست بیشترین تأثیر را بر تعهد عاطفی افراد دارد (انجی و سورنسون، ۲۰۰۸؛ روسو و اوئب، ۲۰۱۰). فرهنگ مشارکت تیمی: فرهنگ مشارکت تیمی نوعی فرهنگ تیمی است مبتنی بر کار تیمی، ارتباطات سازنده، احترام به یکدیگر، و توانمندسازی که باعث استفاده اهرمی از دانش و اطلاعات اعضای تیم می‌شود (لوپز و همکاران، ۲۰۰۴). در چنین فرهنگی افراد به پذیرش تغییر، ارائه دیدگاه‌های متفاوت، و بحث و تبادل نظر درباره مسائل یا موضوعات کاری تشویق می‌شوند. در فرهنگ مشارکتی تیمی همه اعضا به یک هدف مشترک متعهد و پایبندند و، از طریق تسهیم دانش و یادگیری، سعی می‌کنند امکان تحقق اهداف را فراهم سازند. در فرهنگ مشارکتی، به سبب وجود احترام متقابل و همکاری و حمایت اعضا، انگیزه درونی برای مشارکت و درگیری در فعالیت‌های تیمی ایجاد می‌شود (بستیلر و همرت، ۲۰۱۰).

مشارکت فرایندی چندوجهی است که دربرگیرنده شیوه تعامل افراد با یکدیگر است و متشکل است از هماهنگی، ارتباطات چندجانبه، و اجرای به موقع امور (چیوچیو و همکاران، ۲۰۱۱؛ ایلپس و جاج، ۲۰۰۵). مشارکت یکی از مهم‌ترین عوامل تقویت عملکرد و اثربخشی تیم است (لپین و همکاران، ۲۰۰۸؛ کوزلوسکی و بل، ۲۰۰۳). محققان بین همکاری و مشارکت تفاوت قائل اند. به زعم مایلز و همکاران (۲۰۰۵)، مشارکت مبتنی بر اعتماد، تعهد، و تعامل اختیاری است، در حالی که همکاری مبتنی است بر درخواست مافوق یا مشوق‌های بیرونی، نظیر پاداش. در کارهای تیمی، به سبب وابستگی وظایف، پیچیدگی، و عدم اطمینان، همکاری به تنهایی برای تحقق اهداف تیمی کافی نیست، بلکه باید میان اعضا

مشارکت وجود داشته باشد که این امر سبب شکل گیری فرهنگ مشارکتی تیمی خواهد شد. وندریج و همکاران (۲۰۰۳) بر آن اند که تعهد سبب عجین شدن افراد با اهداف، بهبود ارتباطات سازنده، و افزایش تعاملات اجتماعی می شود. تعارض احساسی مهمترین عاملی است که سبب ایجاد خصومت بین اعضای تیم می شود و مشارکت تیمی را تضعیف می سازد (روبرج و وندیک، ۲۰۱۰؛ شره و همکاران، ۲۰۰۹). تعهد عاطفی می تواند سبب عجین شدن افراد با اهداف مشترک شود و با سوق دادن تلاش های اعضا به سوی دستیابی به این اهداف مشارکت تیمی را بهبود بخشد. نتایج پژوهش بلسچاک و دنهارتوگ (۲۰۱۰) نشان داد افرادی که به تیم خود متعهدند درگیر رفتارهای پیش فعال بین فردی می شوند. رفتارهای پیش فعال به رفتارهای سازنده بین فردی گفته می شود که افراد به طور اختیاری در پیش می گیرند تا شرایط محیط کاری در آینده بهبود یابد، مثلاً یک فرد ممکن است، بدون اینکه کسی از وی بخواهد، رفتار شهروندی سازمانی از خود نشان دهد تا بدین ترتیب امکان تعامل بهتر با همکاران را در آینده نزدیک فراهم کند. اما همین رفتار شهروندی سازمانی اگر به درخواست همکار یا مقام مافوق انجام شود، دیگر رفتار پیش فعال نخواهد بود. رفتار پیش فعال در واقع متضاد رفتار واکنشی است (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). نتایج پژوهش رزنوسکی و داتون (۲۰۰۱) نشان می دهد افرادی که درگیر رفتارهای پیش فعال اند، با گسترش وظایف فردی فراتر از نقش خود و بهبود روابط بین فردی، تلاش می کنند محیط کار مناسبی را برای تحقق اهداف و هویت بخشیدن به کار خود ایجاد کنند. طبق نتایج همین پژوهش، وقتی اعضای تیم درگیر رفتار پیش فعال اند، با بهبود شرایط و تعاملات تیمی، باعث ایجاد مشارکت تیمی می شوند تا امکان تحقق اهداف تیمی فراهم شود. همان گونه که قبلاً اشاره شد، وجود تعاملات سازنده و تعهد تیمی به درونی سازی ارزش ها و هنجارهای تیمی نیز می انجامد. درونی سازی و تداوم مشارکت تیمی باعث تبدیل شدن آن به یک هنجار و فرهنگ در سطح تیم می شود.

تسهیم دانش: دانش یکی از منابع مهم راهبرد سازمان ها به شمار می رود، به طوری که رشد، توسعه، و بقای مستمر سازمان ها در عرصه های رقابتی به مدیریت صحیح سرمایه های دانشی و همچنین چگونگی به کار گیری آن برای ایجاد ارزش در سازمان بستگی دارد

(سرلک و همکاران، ۱۳۹۱). دانش اعضای تیم همانند مواد اولیه ای است که برای خلاقیت و نوآوری تیم ضروری است. تسهیم دانش یعنی دانش خود را از روی میل و اراده در اختیار دیگران قرار دادن. دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل نمی شود مگر اینکه با سایر اعضای سازمان به اشتراک گذاشته شود (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰). در صورت تسهیم نشدن دانش توسط اعضای تیم، امکان خلق ایده‌های جدید و بهبود عملکرد تیم بسیار اندک خواهد بود. تسهیم دانش این امکان را فراهم می کند که دانش اعضای تیم با هم ترکیب و دانش جدیدی ایجاد شود (براچوس و همکاران، ۲۰۰۷).

نتایج پژوهش‌ها نشان می دهد نگرش کارکنان بر تسهیم دانش آنان تأثیر می گذارد (مینبائو و همکاران، ۲۰۰۳؛ کووک و گائو، ۲۰۰۵). نتایج پژوهش‌های گذشته حاکی از آن است که تعهد عاطفی سبب بهبود نگرش و رفتار کارکنان می شود و این امکان را فراهم می کند که بر موانع تسهیم دانش غلبه کنند یا، به عبارتی دیگر، تمایل پیدا کنند که دانش خود را با دیگران تسهیم کنند (می‌یر و همکاران، ۲۰۰۲؛ هیسلاپ، ۲۰۰۳). پژوهش‌های گذشته مؤید تأثیر مثبت تعهد تیمی، به ویژه تعهد عاطفی، بر رفتارهای فرانقشی است (کویله شاپیرو و کسلر، ۲۰۰۰؛ هیسلاپ، ۲۰۰۳). از آنجایی که تسهیم دانش هم یک رفتار فرانقشی یا فراتر از حد وظایف است، انتظار می رود که تحت تأثیر تعهد تیمی قرار بگیرد. دلیل فرانقشی نامیدن تسهیم دانش این است که اعضای تیم دقیقاً نمی دانند سایر اعضا از چه میزان دانش برخوردارند یا اینکه درباره موضوع مورد نظر تا چه حد اطلاعات، تجربه، و تخصص دارند، به ویژه اگر این دانش ضمنی باشد یا دانشی باشد که چندان ارتباطی به نقش فرد در تیم نداشته باشد، ولی فرد در آن زمینه دانش و تجربه داشته باشد. بنابراین، خود فرد است که از میزان واقعی دانش خود اطلاع دارد و اگر فردی دانش خود را با دیگران تسهیم نکند، احتمالاً این تصور به وجود می آید که دانش و اطلاعاتش در همین حد است، مگر اینکه خلاف این امر به گونه ای اثبات شود. بنابراین، حتی در شرح وظایف هم نمی توان حد و مرزی برای تسهیم دانش تحت اختیار افراد تعیین کرد و فقط در صورت تشخیص؛ یا صلاحدید خود افراد امکان تسهیم بخش‌هایی از دانش آن‌ها فراهم می شود (هیسلاپ، ۲۰۰۳؛ کابرا، ۲۰۰۵؛ تگلیاونتی و ماتارلی، ۲۰۰۶).

ضمناً لازمه تسهیم دانش این است که افراد رفتار فرصت طلبانه نداشته باشند. در کارهای تیمی معمولاً برخی افراد رفتار فرصت طلبانه از خود نشان می دهند و دانش خود را با دیگران تسهیم نمی کنند و بدین ترتیب سعی می کنند «مجانی سواری بگیرند».

- تحقیقی در سال (۱۳۹۲)، توسط مرتضی حضرتی برای اخذ پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه نمادین و نگرش به حقوق شهروندی (مطالعه موردی شهر تبریز) انجام شده است. نمونه مورد بررسی شامل ۴۰۰ نفر از افراد بالای ۱۵ سال مناطق شهری، شهر تبریز می باشد. نتایج تحقیق نشان دهنده آن است که میان سرمایه نمادین و نگرش به حقوق شهروندی رابطه وجود دارد و همین طور میان سرمایه نمادین با نگرش به حقوق مدنی، نگرش به حقوق اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد.

- تحقیقی در سال (۱۳۹۰) توسط ماه گل عبدالله زاده مینایی برای اخذ پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان تاثیر سرمایه نمادین خانواده بر خشونت خانگی انجام شده است. سرمایه نمادین در این تحقیق با توجه به نظریه بوردیو مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش، زنان متاهل ساکن تهران هستند. نمونه مورد بررسی به تعداد ۳۸۵ نفر می باشد. ابزار مورد استفاده برای انجام تحقیق پرسش نامه محقق ساخته و از طرفی ۱۵ مصاحبه نیمه ساختار یافته می باشد. یافته ها نشان دهنده آن است که میان سرمایه نمادین (اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) با خشونت خانگی^۱ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و با افزایش سرمایه نمادین، نوع خشونت از فیزیکی به روانی و اجتماعی تغییر می کند.

- تحقیق در سال (۱۳۹۰)، توسط معصومه پیری برای اخذ پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان بررسی نقش تعامل نمادین در صمیمت زوجین از دیدگاه زنان شهرستان کرج انجام شده است. این تحقیق حاصل مصاحبه با ۱۰۰ نفر از زنان تحصیل کرده ساکن شهرستان کرج می باشد که به روش کیفی و تحلیل محتوا انجام شده است. نتایج تحقیق نشان دهنده آن است که مشورت و در جریان گذاشتن همسر در امور جاری و کارهای شخصی، داشتن گفت و گوی صمیمانه و سازنده باعث صمیمت میان زوجین می شود و این عوامل نشان دهنده

توجه و علاقه مرد به همسر خود محسوب می‌شود و در آخر به خانواده‌های ایرانی پیشنهاد شده است که از گفت و گوهای دوستانه و صمیمانه با همسر خود استفاده کنند تا خانواده گرم تر و صمیمی تری داشته باشند.

- تحقیق در سال (۱۳۸۹)، توسط رسول بابایی با عنان امکانات سیاسی در نظریه جامعه شناختی پیر بوردیو: تولید نظریه سیاسی انجام شده است. به نظر دکتر رسول بابایی در این تحقیق، نظریه جامعه شناختی پیر بوردیو، تمامی عناصر و مولفه‌های بنیادهای یک نظریه سیاسی وجود دارد و عناصر و مولفه‌ها شناسایی و سپس ترکیب آن‌ها در چارچوبی نظری در نظریه سرمایه سیاسی بازسازی شده است و در این راستا از مفاهیمی همچون عادت واره، میدان، سرمایه نمادین، زبان، قدرت نمادین و خشونت نمادین استفاده کرده است.

- تحقیق در سال (۱۳۸۸)، توسط منصور انصاری و فاطمه طاهر خانی با عنوان بازیابی سرمایه نمادین در اندیشه و کلام امام خمینی انجام شده است. در این تحقیق به سرمایه اجتماعی، فرهنگی و نمادین امام خمینی به عنوان رهبر نهضت اسلامی ایران و بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران پرداخته شده است. در این تحقیق سرمایه نمادین در سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی امام خمینی شناسایی و تعریف شده است و به عنوان میراث برای کنشگران حاضر معرفی شده و در اختیار حاضران میدان‌های سیاسی جمهوری اسلامی ایران قرار گرفته است.

- تحقیقی در سال (۲۰۱۴)، توسط دنا گاورلیوک و همکاران با عنوان سرمایه نمادین و ابعاد سرمایه فرهنگی برای سازمان‌های آموزشی رومانیایی انجام شده است. این تحقیق در بخش غربی کشور رومانیایی انجام شده است. در این تحقیق به سرمایه نمادین به عنوان موتور ژنراتور ایجاد کننده الگوهای باز در محیط آموزشی اشاره شده است. در این محقق به بررسی مشکلات و معضلات فکری و رفتاری نظام آموزشی غرب رومانیایی می‌پردازد و برای آن راه حل فکری و عملی ارائه می‌کند و سرمایه نمادین را به عنوان تئوری نوسازی رابطه‌ای برای بهبود نظام آموزشی کشور پیشنهاد می‌دهد که ریشه در نگرش‌های اجتماعی و تاریخ فرهنگی کشور دارد.

- تحقیقی در سال (۲۰۰۹)، توسط سوزان بن و ریچارد جونز با عنوان نقش سرمایه نمادین در اختلافات سهامداران انجام شده است. در این تحقیق محقق، تاریخچه ۳۰ ساله مجادله و رابطه با ذی نفعان دفع زباله مواد شیمیایی در کارخانجات بزرگ را مورد بررسی قرار می‌دهد که چرا هر چه مقامات و تفکر مردم، این صنعت را وادار به دفع سالم زباله‌های صنعتی و شیمیایی می‌کند، باز تلاش جدی در جهت دفع زباله‌های صنعتی و شیمیایی نمی‌شود؟، نتیجه‌ای که محقق حاصل تحقیقات خود معرفی می‌کند آن است که ذی نفعان و صاحبان صنایع در پی اصلاح وجه ظاهری و نمادین و حفظ نمادین اصلاح هستند و گام جدی برای اصلاح جدی و عملی بر نمی‌دارند و بیشتر افکار عمومی را از موضوع منحرف می‌کنند تا به کار خود ادامه دهند.

- تحقیقی در سال (۲۰۰۹)، توسط چاد نیلیپ با عنوان نزدیکان تعامل و سرمایه نمادین: به سوی یک نظریه سیاسی خرد اقتصادی انجام شده است. در این تحقیق، محقق به این نکته اشاره دارد که خواهران و برادران فرد، بزرگ ترین نقش را در اجتماعی کردن فرد و روانه کردن وی به اجتماع دارند. ولی خواهران و برادران بزرگتر فرد ممکن است، برای حفظ سلسله مراتب قدرت در خانواده و تسلط خود بر دیگران، موجب تسلط خود بر دیگر خواهران و برادران شوند. محقق با این مثال، متن را به سمت کلان جامعه و در وسعت بزرگتر می‌کشاند و در آن جا به سرمایه نمادین و قدرت سیاسی اشاره می‌کند که ممکن است در اثر تفاوت زبان، فرهنگ و اجتماع به وجود آید و به تحلیل گران پیشنهاد می‌دهد که ارتباط میان ساختارهای اجتماعی را حفظ کنند و ساختار تعامل چهره به چهره را در جامعه اشاعه دهند.

- تحقیق در سال (۲۰۰۹)، توسط کریستن استوبینو با عنوان سرمایه نمادین و سلامت در مورد امور جنسی زنان در ماداگاسکار انجام شده است. در این تحقیق از نظریه جامعه شناسی بوردیو برای سرمایه نمادین استفاده شده است. تحقیق به صورت کیفی و به روش قوم نگاری بوده است. محقق حدود ۱۴ ماه در جامعه زنان ماداگاسکار حضور پیدا کرده است و رفتار جنسی آنان را مورد بررسی قرار داده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که زنان برای امور و ارتباطات جنسی خود اغلب از نمادها و سمبل‌های امور جنسی استفاده می‌کنند. در امور جنسی کاملاً از آنان تقلید می‌کنند. محقق در این تحقیق، زنان مورد مطالعه را در

سه گروه با تقلید کم، متوسط و زیاد طبقه‌بندی می‌کند و اشاره می‌کند که افراد هر چه از جایگاه اقتصادی متوسط برخوردار باشند، بیشتر دست به اقدامات تقلیدی و نمادین می‌زنند و این در حالی است که افراد با جایگاه اقتصادی پایین و زیاد، اغلب مستقل عمل می‌کنند و حتی از خود تبعیت می‌کنند.

روش

▼ جدول (۳): چارچوب کلی روش تحقیق

کاربردی	جهت‌گیری تحقیق
اثبات‌گرایی	فلسفه تحقیق
قیاسی	رویکرد تحقیق
توصیفی	هدف تحقیق
پیمایشی - مقطعی	استراتژی تحقیق
همبستگی - تحلیلی	روش
کمی	صبغه پژوهش
پرسش‌نامه	ابزار تحقیق
کتابخانه‌ای - میدانی	روش جمع‌آوری داده‌ها

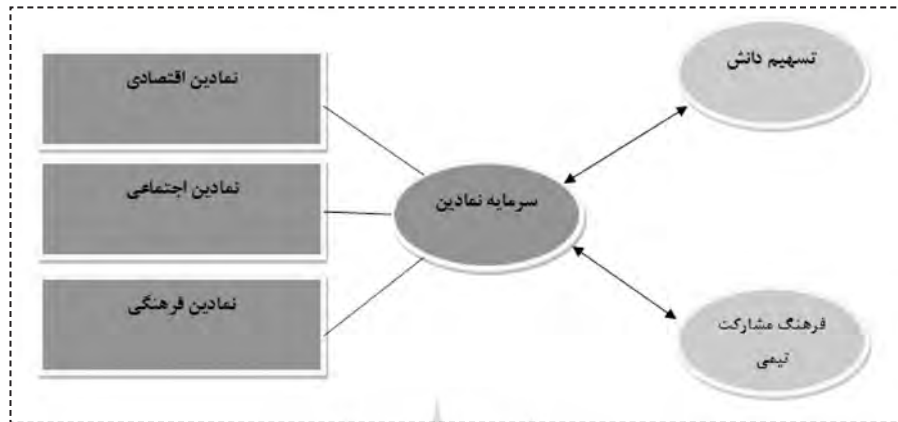
جامعه مورد بررسی در این تحقیق شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه ایلام است که جمعیتی بالغ بر ۱۲۹ (صد و بیست و نه عضو علمی) نفر دارد (این امار در سال ۱۳۹۳ و در ماه ۶ از طریق خود سایت دانشگاه ایلام به دست آمده است). نمونه‌گیری در این تحقیق به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای است و تعداد نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان و فرمول کوکران برابر با ۹۷ نفر می‌باشد که ما تعداد نمونه را برابر با ۱۱۰ نفر در نظر گرفته‌ایم. ضریب خطای آزمون نیز در این تحقیق ۰,۰۵ در نظر گرفته شده است. جامعه مورد بررسی

از این رو اعضای هیئت علمی دانشگاه ایلام در نظر گرفته شده است که اعضای هیئت علمی عضو از دانشگاه هستند و دانشگاه مکانی است که سرمایه‌های اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی بالایی دارد و تسهیم دانش بین رشته‌ای و مشارکت‌های تیمی این استادان در رشته‌های مختلف و ... می‌تواند منجر به تولید علم و حرکت روی مرز علم گردد و همین طور این افراد جزو متخصصان و چهره‌های موثر در دانش کشور هستند از این رو تسهیم دانش و مشارکت تیمی آنان بر اساس سرمایه‌های نمادین و نمادسازی آن‌ها می‌تواند گامی در جهت ارتقا سطح کمی و کیفی کشور باشد. نرم افزارهای مورد استفاده در این تحقیق SPSS ۲۱ و lisrel ۹,۱ می‌باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات از طریق پرسش نامه محقق ساخته است. برای سنجش سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی بر اساس مدل احسان نامدار (نمادین اقتصادی - نمادین اجتماعی - نمادین فرهنگی) و برای هر بعد ۵ سوال در نظر گرفته شده است و برای سنجش متغیر تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی هر متغیر به صورت مستقیم با ۵ سوال بررسی شدند. لازم به ذکر است که سوالات آورده شده در پرسش نامه همگی براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بوده اند. روایی صوری پرسش نامه توسط نخبگان (۱۱ استادیار جامعه شناسی و ۳ استادیار مدیریت) مورد تأیید قرار گرفته است. همین طور روایی محتوایی سنجه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. برای بررسی پایایی پرسش نامه ابتدا ۳۰ پرسش نامه به صورت تصادفی پخش شده و الفای اولیه برابر با ۰,۷۱۹ بود که با توجه به پایایی بالا و قابل قبول پرسش نامه به توزیع تمامی پرسش نامه‌ها در مراحل بعدی پرداخته شده است که میزان آن در جدول زیر قید گردیده است.

▼ جدول (۴): مقادیر آلفای کرون باخ برای متغیرها و کل پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۱

آلفای کرون باخ	سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی	تسهیم دانش	فرهنگ مشارکت تیمی
میزان	۰,۸۴۹	۰,۷۱۹	۰,۶۸۹

مدل مفهومی تحقیق:



▲ شکل (۳): مدل مفهومی تحقیق

سوالات تحقیق:

- ۱- آیا بین سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی با تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی با فرهنگ مشارکت تیمی رابطه معناداری وجود دارد؟

تحلیل عاملی تأییدی:

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی تحقیق لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق حاصل شود. لذا در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری متغیرها آورده می‌شود که این کار توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم صورت گرفته است. تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون (عامل‌های بدست آمده) و متغیرهای مشاهده شده (سوالات) به کار برده می‌شود و بیانگر مدل اندازه‌گیری است. در این تحقیق تسهیم دانش و فرهنگ

مشارکت تیمی به طور مستقیم با سوال بررسی شده است از این رو تحلیل عاملی تأییدی این متغیر تک مرحله‌ای است و در زیر نشان داده شده است. از طرفی متغیر سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی داریا بعد هست و از این رو تحلیل عاملی تأییدی آن دو مرحله‌ای است، در مرحله اول برای این متغیر تمامی بارهای عاملی بین متغیرهای مشهود و مکنون بالاتر از ۰,۵ بودند و تأیید شدند و اما برای تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در جدول زیر نتایج نشان داده شده است.

▼ جدول (۵): تحلیل عاملی تأییدی

فرهنگ مشارکت تیمی		تسهیم دانش		
۰,۸۵	سوال ۱	بارهای عاملی	سوال ۱	۰,۸۷
۰,۶۹	سوال ۲		سوال ۲	۰,۷۹
۰,۷۴	سوال ۳		سوال ۳	۰,۸۴
۰,۹۱	سوال ۴		سوال ۴	۰,۷۶
۰,۶۶	سوال ۵		سوال ۵	۰,۷۱
۱۱,۲۶	سوال ۱	ضرایب معناداری	سوال ۱	۶,۳۷
۱۵,۶۴	سوال ۲		سوال ۲	۹,۸۴
۱۹,۷۳	سوال ۳		سوال ۳	۴,۲۹
۹,۶۴	سوال ۴		سوال ۴	۶,۳۸
۴,۲۹	سوال ۵		سوال ۵	۸,۷۷
۲۴۹,۳۱	Chi-square	شاخص‌های برازش مدل	Chi-square	۱۲۶/۱۸۶
۱۸۸	d.f		d.f	۹۶
۰,۰۰۰۰	p-value		p-value	۰/۰۰۷۹
۰,۰۹۴	RMSEA		RMSEA	۰/۰۱۸۴

فرهنگ مشارکت تیمی			تسهیم دانش		
۰,۹۱	GFI	شاخص‌های برازش مدل	۰/۹۱	GFI	شاخص‌های برازش مدل
۰,۹۸	AGFI		۰/۸۹	AGFI	
۰,۹۴	CFI		۰/۹۳	CFI	

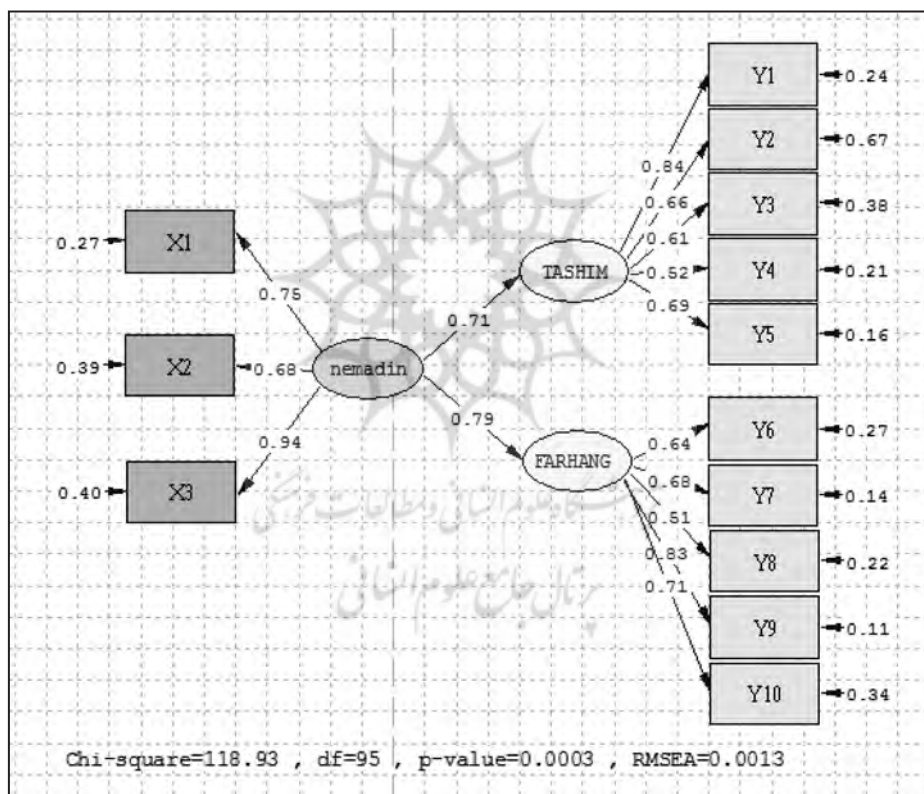
سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی		
۰,۷۵	نمادین اقتصادی	بارهای عاملی
۰,۷۸	نمادین اجتماعی	
۰,۸۱	نمادین فرهنگی	
۴,۲۶	نمادین اقتصادی	ضرایب معناداری
۷,۲۹	نمادین اجتماعی	
۶,۶۴	نمادین فرهنگی	
۳۶۲,۴۴	Chi-square	شاخص‌های برازش مدل
۲۸۴	d.f	
۰,۰۰۰۰	p-value	
۰,۰۹۴	RMSEA	
۰,۹۱	GFI	
۰,۹۸	AGFI	
۰,۹۴	CFI	

در تحلیل عاملی، رابطه بین ابعاد و پرسش‌ها را بار عاملی می‌گویند. باید همه بارهای عاملی هر متغیر (هر بعد) همگی بزرگتر از ۰,۵ باشند و ضرایب معناداری این ابعاد هم بزرگتر از ۱,۹۶ باشد، تا پذیرفته شوند. در جدول بالا همه بارهای عاملی هر سه بعد بزرگتر از ۰,۵

و ضرایب معناداری نیز بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، پس می توان گفت که این ابعاد به خوبی توسط پرسش‌هایشان سنجیده شده اند. نتایج بدست آمده از جدول فوق نشانگر تائید تحلیل عاملی تائیدی تحقیق می باشند.

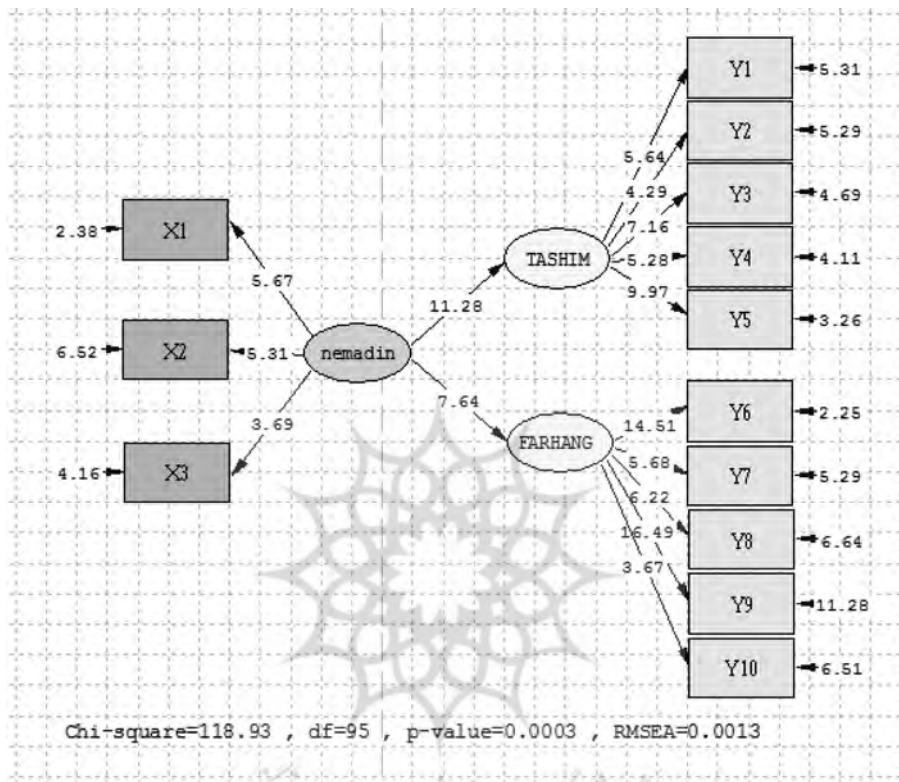
یافته‌ها

یافته‌های تحقیق با استفاده مدل یابی معادلات ساختاری (LISREL۹,۱):
مدل در حالت تخمین استاندارد:



▲ شکل (۴): مدل در حالت تخمین استاندارد

مدل در حالت ضرایب معناداری:



▲ شکل (۵): مدل در حالت ضرایب معناداری

یافته‌های تحقیق و بررسی سوالات تحقیق با استفاده از معادلات ساختاری:

در این قسمت به دنبال اثبات فرضیات تحقیق هستیم. دو مدل ارائه می‌شود، یکی مدل فرضیه اصلی تحقیق و دیگری مدل فرضیات فرعی تحقیق که در ادامه به طور مفصل توضیح داده شده‌اند.

جدول زیر، شاخص‌های برازش مدل از قبیل کای دو، RMSEA، GFI و... را نشان می‌دهد. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۱، و

نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۹۰٪ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که ارزش t ، از ۱,۹۶ بزرگتر یا از ۱,۹۶- کوچکتر باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار خواهد بود.

▼ جدول (۶): مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق

مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق			
ضرایب معناداری	رابطه (بار عاملی)		
۱۱,۲۸	۰,۷۱		
۷,۶۴	۰,۷۹		
شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی			
RMSEA	p-value	d.f	Chi-square
۰,۰۰۱۳	۰,۰۰۰۳	۹۵	۱۱۸,۹۳
NFI	CFI	AGFI	GFI
۰,۹۱	۰,۹۶	۰,۹۴	۰,۹۸

همان طور که مشاهده می شود، با توجه به معنی دار بودن ارزش t ، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصد است.

خلاصه یافته‌های تحقیق:

۱- آیا بین سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی با تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد؟ ($R=0,71$) تأیید شد.

۲- آیا بین سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی با فرهنگ مشارکت تیمی رابطه معناداری وجود دارد؟ ($R=0,79$) تأیید شد.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق به دنبال این هستیم که آیا رابطه معناداری بین سرمایه‌های نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی استادان دانشگاه که برخاسته از نیازهای اجتماعی، احترام و کمال است با تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی وجود دارد؟

در این راستا دو سوال مطرح شد که به بررسی رابطه سرمایه نمادین با تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی پرداخته‌ایم که میزان این رابطه به ترتیب برابر با ۰,۷۱ و ۰,۷۹ می‌باشد.

به عبارتی باید این چنین اظهار کرد که افرادی که سرمایه‌های نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی و یا دینی و اخلاقی دارند، اطلاعات و دانش به دست آورده خود را بدون هیچ چشم داشت و منفعت طلبی در اختیار سایر هم‌سازمانی‌ها و هم‌گروهی‌های خود قرار میدهند و با سایر اعضای گروه و تیم خود (یا سازمان) مشارکت می‌کنند و با آنها را به عنوان عضوی از یک خانواده سازمانی محسوب می‌کنند و آنها را هم تیمی خود محسوب کرده نه به عنوان یک منبع استفاده سو استفاده بر رسیدن به منافع شخصی خود، بلکه به عنوان افرادی که دارای اهداف مشترک هستند و رسیدن به هدف خود را در راستای رسیدن به اهداف تیم و یا سازمان تعریف می‌کنند. و به دنبال این هستند که نه تنها خود به هدف خود برسند بلکه چون هدفشان در راستای اهداف سایر اعضای تیم است، تلاش می‌کنند تا تیم به اهدافش برسد، البته این نکته لازم به ذکر است که در این میان تمامی اعضای تیم باید انسجام و مشارکت داشته باشند نه اینکه برخی از هم تیمی‌ها بخواهند از این اطلاعات و مشارکت سایر هم تیمی‌ها سو استفاده کنند و هدفی غیر از اهداف تیم را دنبال کنند. از این رو چنانچه تیم سازی بر اساس سرمایه‌های نمادین افراد که مبتنی بر الگوی دینی و اخلاقی است شکل گرفته باشد تمامی اعضای آن تیم دارای نمادها، ارزش‌ها، باورها، اهداف و ارمان‌های مشترک هستند و برای رسیدن به اهداف تیم، همگی مانند اعضای خانواده تلاش می‌کنند و تمام ظرفیت خود را برای اجرای وظایف و مسئولیت در تیم به اشتراک می‌گذارند. در دانشگاه‌ها این نکته بسیار مشاهده می‌شود که استادان در یک گروه با هم و تماما همکاری و پژوهش انجام نمیدهند و یا به دنبال این هستند که هر کدام دانشجویانی را

جمع آوری کرده و به طور مستقل دست به امور تحقیقاتی و پژوهشی بزنند و به عبارتی به جای اینکه با هم تیم تشکیل بدهند و با هم رقابت سازنده داشته باشند، هم دیگر را رقیب هم حساب می‌کنند و هر کسی می‌خواهد گوی سبقت را برای رسیدن به مدارج بالاتر علمی از دیگری برباید و از این رو مشاهده می‌شود که ادبیات، پیشینه و نتایج و یا بیان مسئله و موضوعات و متغیرهایی که دغدغه ذهنی آنان است با سایر استادان در میان نمی‌گذارند و تبادل اطلاعات و تهسم دانش ندارند و تیم سازی نمی‌کنند و در تیم مشارکت سازنده ندارند، از این رو به این دسته از استادان پیشنهاد داده می‌شود که با استادانی که دارای سرمایه‌های نمادین (اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی) مشترک و مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی و یا دینی و اخلاقی هستند، تیم سازی و تشکیل گروه دهند و در این میان نه مشارکت در حد هم گروهی در دانشکده داشته باشند، بلکه مشارکتی بین گروهی و حتی بین دانشکده‌ای و حتی بین دانشگاهی و حتی بین کشوری داشته باشند و تحقیقات بزرگ در سطح بزرگ و بین المللی انجام دهند تا بتوانند نتایج آن را به سایر جاها تعمیم بدهند.

پایبندی و داشتن سرمایه‌های نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی می‌تواند، به تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی کمک کند و دانشگاه و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها را از تک روی و انزوای تحقیقاتی خارج کرده و به جای آن به سمت همکاری‌های بین استادی و بین رشته‌ای تشویق کند.

پژوهش پیرس و هریک (۲۰۰۴) نشان داد هر چه تعهد اعضا به تیم بیشتر باشد عجزین شدن^۱ آن‌ها در رفتارها یا فعالیت‌های اثربخش و سازنده تیمی بیشتر می‌شود. نتایج تحقیق ما یافته‌های این تحقیق هم خوانی دارد، چون اگر افراد تیم با هم انسجام و اعتماد نداشته باشند، پس با هم تبادل اطلاعات و تسهیم دانش و مشارکت در تیم هم نخواهند داشت، چون برای آنها تیم معنا ندارد اگر بین اعضای تیم اعتماد و تعهد وجود نداشته باشد.

در پژوهش‌های (هیسلاپ، ۲۰۰۳؛ کابرا و کابرا، ۲۰۰۵؛ نگلیاوتی و ماتارلی، ۲۰۰۶)، یافته اند که لازمه تسهیم دانش این است که افراد رفتار فرصت طلبانه نداشته باشند. در

کارهای تیمی معمولاً برخی افراد رفتار فرصت طلبانه از خود نشان می‌دهند و دانش خود را با دیگران تسهیم نمی‌کنند و بدین ترتیب سعی می‌کنند «مجانی سواری بگیرند». البته این یافته هم قبلاً به آن اشاره شد و گفته که اعضا تیم باید با هم نمادهای مشترک اخلاقی و دینی داشته باشند نه اینکه بخواهند از هم سوئی استفاده کنند و این نتیجه هم با یافته‌های ما هم خوانی دارد، زیرا در رفتار دینی و اخلاقی همه باید در رسیدن به هدف با هم تلاش کنند و نسبت به آورده خود برداشت کنند، پس اگر تیم به یک هدف مشترک می‌رسد و همه به یک اندازه سهیم هستند، پس عدالت حکم می‌کند که همه به یک اندازه تلاش کنند و تسهیم دانش و مشارکت در تیم داشته باشند.

تحقیقی در سال (۱۳۹۲)، توسط مرتضی حضرتی انجام شده و نتایج تحقیق نشان دهنده آن است که میان سرمایه نمادین و نگرش به حقوق شهروندی رابطه وجود دارد و همین طور میان سرمایه نمادین با نگرش به حقوق مدنی، نگرش به حقوق اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد. به عبارتی هر چه افراد دارای نمادها و سرمایه‌های نمادین مشترک و مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی باشند به حقوق مدنی خود و به حقوق اجتماعی یکدیگر احترام می‌گذارند و به تسهیم دانش و مشارکت تیمی و فرهنگ مشارکت و اهتمام و انسجام تیمی نیز احترام می‌گذارند.

تحقیق در سال (۱۳۸۸)، توسط منصور انصاری و فاطمه طاهر خانی با عنوان بازیابی سرمایه نمادین در اندیشه و کلام امام خمینی انجام شده است که در این تحقیق سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی یا دینی و اخلاقی را با سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی غربی تفاوت قائل شده‌و ما نیز متناسب با تحقیق صورت گرفته بین سرمایه نمادین غربی با اخلاقی دینی تفاوت قائل شدیم و در این تحقیق به بررسی سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی پرداخته‌ایم.

تحقیقی در سال (۲۰۱۴)، توسط دنا گاورلیوک و همکاران با عنوان سرمایه نمادین و ابعاد سرمایه فرهنگی برای سازمان‌های آموزشی رومانیایی انجام شده است. این تحقیق در بخش غربی کشور رومانیایی انجام شده است. در این تحقیق به سرمایه نمادین به عنوان موتور ژنراتور ایجاد کننده الگوهای باز در محیط آموزشی اشاره شده است که همان طور که از

یافته‌های تحقیق ما نیز هویدا است، هر چه سرمایه نمادین همگن و دینی و اخلاقی در بین اعضای هیئت علمی و استادان بیشتر باشد میتواند با هم هم افزایی و حرکت به سمت مضاعف داشته باشند و این یعنی حرکت تیمی به سمت اهداف دانشگاهی که همان تحقیقات و پژوهش‌های قابل تعمیم و به سوی نظریات بزرگ اجتماعی است.

از این رو در این تحقیق با محدودیت‌های بسیاری رو به رو بوده‌ایم که به برخی از آنان و مهمترین‌هایشان اشاره میکنیم. از جمله محدودیت‌های تحقیق محدودیت زمانی و مکانی بوده است که مجبور بودیم که تحقیق را در یک مقطع و در سال ۱۳۹۳ و همین طور در یک مکان که در این تحقیق اعضای هیئت علمی دانشگاه ایلام است، بررسی کنیم و لذا به محققان اتی پیشنهاد میدهیم که این تحقیق را در زمان‌ها و مکان‌های دیگر انجام دهند و نتایج آن را با نتایج حاصل از این تحقیق مقایسه کنند.

از جمله محدودیت‌های دیگر دسترسی به استادان و اعضای هیئت علمی است که در بیشتر موارد در دانشگاه حضور نداشتند و در صورت حضور در دانشگاه یا در جلسه و یا کلاس بودند و یا حتی در زمان دسترسی یا همکاری نمیکردند و یا باید با خواهش‌های زیاد و از طریق استادان آشنا، از آنها تقاضا میشد که پرسش نامه را پر کنند. از جمله محدودیت‌های تحقیق این بود که برخی استادان پرسش نامه‌ها را با خود می‌بردند تا زمان مناسب آن‌ها را پر کنند و بعد از چندین روز و با مراجعات متعدد متوجه می‌شدیم که یا پرسش نامه را پر نکرده اند و باید یادآوری می‌شد و در برخی موارد نیز پرسش نامه را گم کرده بودند و یا فراموش کرده بودند که کجا گذاشته اند و از این رو مجبور می‌شدیم که مجددا پرسش نامه به آن‌ها بدهیم تا پر کنند.

به محققان اتی پیشنهاد داده می‌شود که متغیرهایی نظیر سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سرمایه اقتصادی را در تحقیقات خود وارد کنند و در کنار سرمایه نمادین و یا به عنوان متغیرهای میانجی و تعدیل کننده بررسی کنند و یا این عنوان و مشابه این عنوان را با سایر متغیرهای اجتماعی و سازمانی بررسی کنند.

منابع

- اکبری، امین (۱۳۸۳)، نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت: بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی سیاسی، اجتماعی (مطالعه موردی روستای فارسنج از توابع سقز) ف دانشگاه علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- بورديو، پير (۱۳۸۰)، نظريه کنش: دلايل عملي و انتخاب عقلايي، ترجمه: مرتضی مردیها، تهران، انتشارات نقش و نگار.
- بورديو، پير (۱۳۸۴)، اشکال سرمایه (سرمایه اجتماعی، اعتماد و دموکراسی و توسعه)، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: نشر شیرازه.
- بورديو، پير، (۱۳۸۴)، طرحی از یک نظریه کنش، ترجمه مرتضی مردیها، تهران: انتشارات نقش و نگار.
- پیری، معصومه (۱۳۹۰)، بررسی نقش تعامل نمادین در صمیمیت زوجین از دیدگاه زنان شهرستان کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره خانواده، دانشگاه علامه طباطبایی.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی، ثروت نامرئی، نشریه حیات نو اقتصادی.
- چلبی، مسعود (۱۳۸۱) ف جامعه شناسی نظمف تشریح و تحلیل نظریه نظم اجتماعی، تهران: نشر نی.
- حضرتی، مرتضی (۱۳۹۲)، بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه نمادین و نگرش به حقوق شهروندی (مطالعه موردی شهر تبریز)، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه شناسی، دانشگاه آزاد واحد تبریز.
- روح الامینی، محمود، (۱۳۷۷)، زمینه فرهنگ شناسی، چاپ چهارم، تهران، تهران، انتشارات عطار.
- ریتزر، جورج (۱۳۸۱)، نظریه‌های جامعه شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی.
- سوارتز، دیوید، (۱۳۸۵)، اقتصاد سیاسی و قدرت نمادین، ترجمه شفیعه صالحی، فصلنامه اقتصاد سیاسی، س اول، ش ۳.
- شارع پور، محمود و خوش فر، غلامرضا، (۱۳۸۱)، رابطه سرمایه فرهنگی با هویت اجتماعی جوانان، نامه علوم اجتماعی، ش ۲۰، صص ۱۳۳-۱۴۷.
- شارع پور، محمود (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی در حال فرسایش است، نقد و بررسی پایان نظم، بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن، کتاب ماه علوم اجتماعی، ش ۳۷-۳۶، تهران.

شاه حسینی، ماهرو (۱۳۸۱)، مطالعه و بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی در عملکرد انجمن‌های اعتبار گردشی زنان در تهران، دانشگاه آزاد اسلامی (واحد علوم و تحقیقات).

شویره، کریستین و اولیویه فونتین، (۱۳۸۵)، واژگان بورديو، ترجمه مرتضی کتبی، تهران، نشر نی، ۱۵- صفدری، سلیمان (۱۳۷۴)، رضایت اجتماعی و عوامل موثر بر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.

فاضلی، محمد (۱۳۸۲)، مصرف و سبک زندگی، قم، انتشارات صبح صادق.

فکوهی، ناصر (۱۳۸۴)، پیر بورديو: پرسمان دانش و روشنگری، مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۲، (۱)، ۱۴۱-۱۶۱.

فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۴)، پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن، مترجم: غلامعباس توسلی، تهران، جامعه ایرانیان.

فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹)، پایان نظم، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران، انتشارات جامعه ایرانیان. کروی، مهدی (۱۳۸۷)، فرهنگ قومی، سرمایه فرهنگی و صنعت گردشگری، فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۳۰۹ - ۳۲۴.

محسنی، منوچهر، (۱۳۶۷)، مقدمات جامعه شناسی، تهران، نشر دوران.

عبدالله زاده مینایی، ماه گل (۱۳۹۰)، تاثیر سرمایه نمادین خانواده بر خشونت خانگی، پایان نامه ارشناسی ارشد رشته مطالعات زنان و خانواده، دانشگاه علامه طباطبایی.

نامدار جویمی، احسان، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سرمایه نمادین با رفتار مصرف کننده در صنعت پوشاک (مطالعه موردی شهروندان شهر اصفهان)، پایان نامه کارشناسی ارشد.

نوغانی، محسن، (۱۳۸۳)، آموزش و پرورش و بازتولید فرهنگی، رشد علوم اجتماعی، دوره جدید، ش ۳. نوغانی، محسنف آهنچیان، محمد رضا، رفیعی، محمد تقی (۱۳۹۰)، تاثیر سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر موفقیت در آزمون سراسری ورود به دانشگاه، جامعه شناسی آموزش و پرورش، شماره ۱، پاییز، صص ۲۱۸-۱۹۱.

- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-Self, Pro-Social, and Pro-Organizational Foci of Proactive Behavior: Differential Antecedents and Consequences, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 475-498.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, Commitment, and Employee Outcomes in a Team Environment, *Journal of Management*, 26: 1113-1132.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (1977). *Reproduction in education, society and cultural*, Beverly hills, CA: sage.
- Bourdieu, P. (RI: <http://WWW.iran-emroozde/wored.001207>)(26/2/2002).
- Bourdieu, P. (1980). *lesense pratique*, paris, minuit, No. 88. pp. 100-110.
- Bourdieu, P. (1985), *ladistingtion (critique social dujudment)*, les edition mimiut, paris.
- 33-Blasko, Z. (2003), *reproduction or cultural mobility, review of sociology* vol. 9, 5-26.
- Brachos, D., Kostopulos, K., Sodersquist, K. E., and Prastacos, G. (2007). Knowledge Effectiveness, Social Context and Innovation, *Journal of Knowledge Management*, 11: 31-44.
- Chiocchio, F., Forgues, D., Paradis, D. and Iordanova, I. (2011). Teamwork in Integrated Design Projects: Understanding the Effects of Trust, Conflict, and Collaboration on Performance, *Project Management Journal*, 42 (6): 78-91.
- Coyle-Shapiro, J. and Kessler, I. (2000). Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large-Scale Survey, *Journal of Management Studies*, 37: 903-930.
- Dimaggio, P. (1982). *cultural capital, gender and choool success. the role of habits.*

- sociology of educating 75(1),44-68.
- Gavereliuc, Dana; Gavereliuc, Alin (2014): symbolic capital and cultural dimensions in Romanian educational organizations, *Procidia, social and behavior sciences* 127, 392- 395.
- Haar, J.M., and Spell, C.S. (2004). Program Knowledge and Value of Work-Family Practices and Organizational Commitment, *International Journal of Human Resource Management*, 15: 1040–1054.
- Hislop, D. (2003). Linking Human Resource Management and Knowledge Management via Commitment. A Review and Research Agenda, *Employee Relations*, 25: 182–202.
- Howes, J., Cropanzano, R., Grandey, A, & Möhler, C. (2000). Who Is Supporting Whom?: Quality Team Effectiveness and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality Management*, 5: 207-223.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal Regulation Across Time: The Effect of Feedback and Affect, *Journal of Applied Psychology*, 90: 453–467.
- Kozlowski, S. J., & Bell, B. S. (2003). Work Groups and Teams in Organizations, In W. C. -Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 333–375, London, UK: Wiley.
- Kwok, S.H. and Gao, S. (2005). Attitude Towards Knowledge Sharing Behavior, *Journal of Computer Information Systems*, 47 (2): 45–51.
- Lepine, J. A., Piccolo, R. F., Jackson, C. L., Mathieu, J. E., & Saul, J. R. (2008). A Meta-Analysis of Teamwork Processes: Tests of a Multidimensional Model and Relationships with Team Effectiveness Criteria, *Personnel Psychology*, 61: 273–307.
- Lin Nan, (1999). Building a Network theory of social capital. In ,Nam lin

- Katren Cook and Ronald s. Burt, social capital : Theory and research, newyork : Aldine de Gruyter.
- Lopez, S.P., Peon, J.M.M. and Ordas, C.J.V. (2004). Managing Knowledge: The Link between Culture and Organizational Learning. *Journal of Knowledge Management*, 8: 93–104.
- Meyer, J., Stanley, D., Hercovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002). ‘Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences,’ *Journal of Vocational Behaviour*, 61: 20–52.
- Miles, R.E., Snow, C.C. and Miles, G. (2005). Collaborative Entrepreneurship: How Groups of Networked Firms Use Continuous Innovation to Create Economic Wealth?, Stanford, CA: Stanford University Press, Forthcoming.
- Minbaeva, D., Pedersen, T., Bjorkman, I., Fey, C.F. and Park, H.J. (2003). MNC Knowledge Transfer, Subsidiary Absorptive Capacity and HRM, *Journal of International Business Studies*, 34 (6): 586–599.
- Nilep, Chad (2009): Sibling interaction and symbolic capital: toward a theory of political micro- economy, *Journal of pragmatics*, Vol 41, September, 1683- 1692.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work, *Journal of Applied Psychology*, 91(3): 636-Pearce, L. P. and Herbig, P. A. (2004). Citizenship Behaviour at the Team Level of Analysis: The Effect of Team Leadership, Team Commitment, Perceived Team Support and Team Size. *Journal of Social Psychology*, 144(3): 293 – 310.
- Roberge, M. E., & Van Dick, R. (2010). Recognizing the Benefits of Diversity: When and How Does Diversity Increase Group Performance? *Human*

- Resource Management Review, 20(4): 295 -308.
- Rousseau, V. & Aube, C. (2010). Social Support at Work and Affective Commitment to the Organization: Moderating Effect of Job Resource Adequacy and Ambient Conditions, *The Journal of Social Psychology*, 150(4): 321–340.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2): 117-123.
- Tagliaventi, M.R., and Mattarelli, E. (2006). The Role of Networks of Practice, Value Sharing, and Operational Proximity in Knowledge Flows Between Professional Groups, *Human Relations*, 59: 291–319.
- Tiggeman, M. Lacey, M. (2009), Catherine shopping for clothes. Body satisfaction, appearance investment, and functions of clothing among female shoppers.
- Van der Bij, H., Song, M., and Weggeman, M. (2003). An Empirical Investigation into the Antecedents of Knowledge Dissemination at the Strategic Business Unit Level, *Journal of Product Innovation Management*, 20 (2): 163–179.