

شناسایی و اعتباریابی مدل سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران آموزش و

پرورش

مجتبی محمدی^۱، امین رحیمی کیا^{۲*}، مهری دارابی^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۲۲ صص ۱۵۰-۱۲۷ تاریخ پذیرش: ۹۹/۴/۱۷

چکیده

هدف مقاله حاضر شناسایی مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی از منظر مدیران آموزش و پرورش بود. روش پژوهش حاضر ترکیبی/اکتشافی(کیفی- کمی) و نوع پژوهش کاربردی بود. مشارکت‌کنندگان در پژوهش در بخش کیفی صاحب‌نظران و مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهر خرم آباد در سال ۱۳۹۸ بودند که از بین آنان ۱۳ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی ۸۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابتدا با رویکرد اکتشافی و مطالعه ادبیات موجود و بر اساس دیدگاه خبرگان، از بین مؤلفه‌های متعدد و متنوع سرمایه فرهنگی، مؤلفه‌های مرتبط با مدیران آموزش و پرورش استخراج شدند. در گام دوم با به کارگیری تکنیک دلفی، بر اساس مؤلفه‌ها و ابعاد شناسایی شده، پرسشنامه محقق ساخته طراحی و تدوین گردید. برای اعتبار پرسشنامه از دیدگاه استادان استفاده و پایایی نیز با آزمون کرونباخ ۰/۸۹ حاصل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه فرهنگی در نزد مدیران آموزش و پرورش در قالب ۴ بعد «فردی»، «اجتماعی»، «سازمانی» و «فناوری» و ۱۹ مؤلفه است. در نهایت مدل پیشنهادی سرمایه فرهنگی بر اساس معیار نیکویی برازش (GOF) برابر با ۰/۸۱ به دست آمد که از ۰/۳۵ بیشتر و در نتیجه مدل از برازش مناسبی برخوردار بود.

واژه‌های کلیدی: اعتباریابی، سرمایه فرهنگی، مدیران آموزش و پرورش، مدل

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم آباد، ایران، ایمیل: mb.mohamadi1398@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم آباد، ایران (نویسنده مسئول) ایمیل: aminrahimikia@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم، ایران، ایمیل: mehry_daraei@yahoo.com

مقدمه و طرح مسأله

در نظام آموزش و پرورش مدیران از عناصر اصلی و کلیدی موفقیت هستند. مدیران بر تمام سطوح سازمانی دارای تأثیرات هستند. شواهد زیادی حاکی از این مطلب هستند که مدیران تأثیر زیادی بر چشم‌اندازها، مأموریت‌ها، افزایش انگیزه معلمان، بهبود کیفیت آموزشی مدرسه، توسعه سازمانی و تخصیص منابع مالی مدرسه و در تمام زمینه‌های سازمانی نظیر موفقیت تحصیلی دانش آموزان، پرورش دانش آموزان با مهارت، رشد تفکر انتقادی دارند (Sunaengsih, etal, 2019). از دیگر سو، مهم‌ترین وظیفه مدیران تسهیل و توسعه مسیر موفقیت افراد و به کمال رساندن آن است که باید از مسیر توسعه فرهنگی بگذرد و این هنری است که متخصصان خاص خود را جستجو می‌کند، یعنی کسانی که با ضرورت لحاظ مدیریت فرهنگی به‌عنوان مدیران فرهنگی در این حوزه پرورش می‌یابند و می‌توانند راه گشای معضلات فرهنگی جامعه باشند (Salehiamiri & Sepehrnia, 2015, 46).

در چند دهه گذشته پژوهشگران تفاسیر و تعابیر گوناگونی از مفهوم سرمایه فرهنگی او مکانیسم تأثیرگذاری آن در عرصه نابرابری‌های اجتماعی ارائه کرده‌اند. پیر بوردیو از اولین کسانی بود که به صورت علمی به صورت بندی مفهوم سرمایه فرهنگی پرداخت. در دیگاه بوردیو سرمایه فرهنگی خود بخشی از سرمایه کلی است. وی در دستگاه مفهومی خود سه نوع سرمایه را از یکدیگر تمایز داد (Olsson, etal, 2019). سرمایه اقتصادی که مستقیماً در پول و ثروت خانواده تجلی پیدا می‌کند و در واقع مجموع منابع عینی و ملموس دارایی و پولی است. سرمایه فرهنگی به عنوان منابع نمادین یا کالاهایی تعریف شده است که از نسلی به نسل دیگر در طبقه‌های متوسط و بالاتر به منظور حفظ جایگاه طبقاتی منتقل می‌شود (Huang, 2019). و سرمایه اجتماعی نیز به طور کلی حول محور شبکه‌ها و روابط اجتماعی است. اگرچه برخلاف شبکه‌های اجتماعی، مفهوم سرمایه اجتماعی به طور گسترده حاکی از کمک و منابع بالقوه است که می‌تواند در صورت لزوم ترسیم شود (Farkas, 2003; Ra, 2011) بوردیو تصریح کرد که سرمایه فرهنگی (آموزش و زبان)، سرمایه اجتماعی (شبکه‌های اجتماعی و ارتباطات) و سرمایه اقتصادی (پول و دیگر دارایی‌های مادی) این ویژگی مشترک را دارند که هر کدام می‌توانند به منابع دیگر و یا منافع مادی تبدیل شوند، در واقع قابلیت تبدیل‌پذیری دارند (Martin & Spennser, 2009). در واقع سرمایه فرهنگی و اجتماعی را می‌توان با مقداری تلاش از سرمایه اقتصادی به

۱ Social capital

۲ Bourdie

۳ convertibility

دست آورد. این موضوع بر این دلالت می‌کند که از یک سو سرمایه اقتصادی پایه دیگر اشکال سرمایه است و از طرفی سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی را نمی‌توان به سرمایه اقتصادی تقلیل داد (Sieben & Lechner, 2019). بورديو سرمایه فرهنگی را چگونگی استفاده از زبان، مصرف و ادبیات، آموزش‌های رسمی و سبک زندگی می‌داند که به لحاظ اجتماعی نهادمند و مطلوب و ارزشمند بشمار می‌روند. سرمایه فرهنگی ذخیره‌ای از دانش، مهارت‌ها، صلاحیت‌ها و خلاقیت‌های فرهنگی است که از طریق آن تولید، بازنمایی و بازتولید نابرابری‌های اجتماعی شکل می‌گیرد (Zokaei, 2015, 170). بورديو سرمایه فرهنگی را به سه بخش تقسیم می‌کند: ۱- سرمایه مجسم که با کالبد و بدن فرد مرتبط است و به صورت مهارت و تربیت در فرد دیده می‌شود؛ ۲- سرمایه عینیت یافته که به صورت کالاهای فرهنگی چون تصاویر، کتاب‌ها و هنر بروز می‌کند؛ ۳- سرمایه نهادین که از طریق مدارک واقعی و دیگر شواهد پایگاه فرهنگی بازنمایی می‌شود (Salehiamiri & Sepehrnia, 2015: 9). دیدگاه سرمایه فرهنگی اصولاً بر این است که دانش و تحصیلات در جوامع امروزی یک کالای ارزشمند است و خانواده‌های برخاسته از طبقات متفاوت در به دست آوردن هرچه بیشتر آن کالا با یکدیگر رقابت می‌کنند و آن‌هایی که از برخی سرمایه‌ها میزان بیشتری در اختیار دارند، در رقابت پذیری در موقعیت بهتری قرار دارند و بنابراین می‌توانند میزان بیشتری از آن را به خود اختصاص دهند (Haghighatian, 2015: 58).

سرمایه فرهنگی توجه بسیاری از سازمان‌ها، نهادها، مراکز فرهنگی، دانشگاه‌ها و سازمان‌های انتفاعی و غیر انتفاعی را که به نوعی در عرصه برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری فرهنگی دخیل هستند به خود معطوف داشته است؛ این ضرورت امروزه در سطوح سیاست‌گذار و تصمیم‌گیر آموزش و پرورش باید بیش‌ازپیش مورد توجه واقع شود، چراکه با تنظیم و ترسیم سرمایه‌های فرهنگی افراد سازمان به‌راحتی می‌توان به شناسایی ارزش‌های فرهنگی و توانایی‌های افراد سازمان پی برد و در خصوص سبک برخورد، ایجاد رفاه و نشاط سازمانی برای ایشان به تجویز برنامه‌های عملیاتی پرداخت (Cochrane, 2006, 320). نبود سرمایه فرهنگی در هر سازمانی به خصوص در آموزش و پرورش که یک نهاد فرهنگی است خسروانی جبران‌ناپذیر است؛ شاید اگر با کارکردهای این سرمایه آشنا شویم بیشتر اهمیت شناسایی مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی در آموزش و پرورش آشکار شود از جمله این کارکردها عبارت‌اند از: اولاً کسب مشروعیت از طریق بقیه سرمایه‌ها، منوط به تبدیل شدن آن‌ها به سرمایه فرهنگی است. کسی که به دلیل سرمایه فرهنگی منزلت دارد، می‌تواند روایت خود را از دنیای اجتماعی به بقیه تحمیل کند، ثانیاً داشتن

1. embeddable
2. Objectified
3. Organized

سرمایه فرهنگی بدین معناست که فرد می‌تواند خود را از الزامات زندگی روزمره جدا سازد و نوعی گزینش دلخواه در عرصه فرهنگ انجام دهد (Fazeli, 2003, 38).

اگرچه مفهوم سرمایه فرهنگی در جهان غرب پایه‌ریزی شده است اما باید توجه داشت فرهنگ امری یکسان نیست و با توجه به ارزش‌های هر جامعه‌تفاوت و حتی تفاوت می‌پذیرد بنابراین در مدل‌های غربی مدلهایی از سرمایه فرهنگی (مانند آبل، ۲۰۰۸؛ گادیز، ۲۰۱۳؛ کالین و مرکز، ۲۰۱۷؛ هاکسلی، ۲۰۰۴ و پاینو و رینالت، ۲۰۱۲۵) وجود دارد اما در کشور ما هنوز به بررسی آن از دیدگاه بومی پرداخته نشده است. لذا شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش که نزدیک‌ترین افراد به ترویج فرهنگ هستند، ضروری است و این خلا پژوهشی در پژوهش حاضر مطمح نظر است. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش است. سوالات

پژوهش عبارتنداز:

- ۱- ابعاد سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش کدامند؟
 - ۲- شاخص‌ها و مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش کدامند؟
 - ۳- اعتبار مدل سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش چگونه است؟
- مرور پژوهش‌های خارجی نشان می‌دهد که مفهوم سرمایه فرهنگی در هر دوره‌ای، با توجه به اقتضای زمانی و مکانی هر جامعه، توسط محققان مورد بازنگری واقع شده است. در واقع امر، در پژوهش‌های خارجی به زمینه‌های فرهنگی در سنجش سرمایه فرهنگی توجه شده و از طرفی در پژوهش‌های داخلی، معرفت فرهنگی و بومی مورد غفلت قرار گرفته است. در جدول (۱) به پاره‌ای از آن‌ها اشاره شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

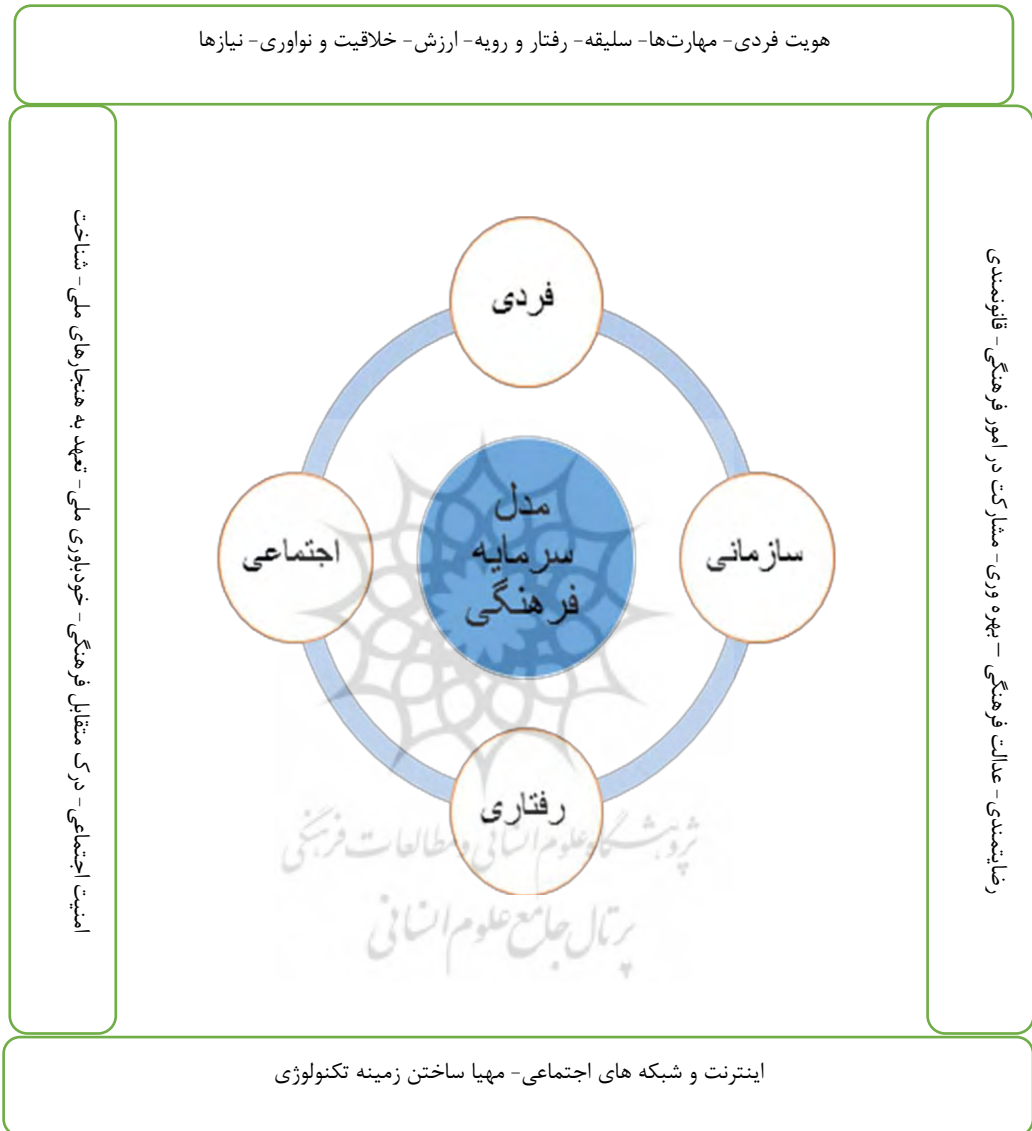
جدول ۱- مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه فرهنگی برگرفته از مطالعات پیشین

| منابع | مؤلفه‌ها و شاخص‌ها | ردیف |
|---|---|------|
| Nasari (2018) Bourdieu Robins, (2011) & Garnier Katz, (1985) ,(2008) Alibabaei, Hashemi & Teymori (2017) Salehi Amiri & Sepehrnia (2015) ,(2008) Abel ,(2005) Flora ,(2003) Lareau Janalizadeh, Khoshfar & .Sepehr (2010) Salehi Amiri & Sepehrnia Nasari, (2015) (2018) ,(2013) Gaddis Alibabaei, Hashemi & .Teymori (2017) Colin, Mercer ,(2005) Janalizadeh, Khoshfar, & (2010) Sepehr | هویت فردی: اعتماد به نفس، طبقه اجتماعی مطلوب، خانواده فرهیخته، محیط پیرامون فرد) | ۱ |
| | مهارت‌ها: (میزان تحصیلات، داشتن مهارت‌های ارتباطی، رشته تحصیلی متناسب با شغل و ...) | ۲ |
| | سلیقه: (مصارف فرهنگی، میزان مطالعه، چگونگی گذران اوقات فراغت و ...) | ۳ |
| | رفتار و رویه: (داشتن عزت‌نفس، رعایت حق تقدم در امور، احترام به هم‌نوعان و ...) | ۴ |

| | | |
|--|---|----|
| Emribayer, & Williams (2005), Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Haxly (2001). Rezaei & Tashvigh Salehi. (2013). Amiri & Sepehrnia (2015). Barrett (2003). | ارزش: (پایبندی به عرف، رفتار دینی، داشتن روحیه وطن پرستی و ...) | ۵ |
| Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Colin, Mercer Salehi. (2005). Amiri & Sepehrnia (2015). Colin, Mercer Kim, S (2005) & Kim, H (2009). Wagstaff Bourdieu.(2004) (2011). Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Bourdieu Salehi. (2011). Amiri & Sepehrnia (2015). Elchardus Barrett. (2007). (2006). Bourdieu | بهره‌وری سازمانی (اعتقاد به اثربخشی و کارایی، مدیریت زمان در امور سازمان) | ۶ |
| Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Colin, Mercer Salehi. (2005). Amiri & Sepehrnia (2015). Colin, Mercer Kim, S (2005) & Kim, H (2009). Wagstaff Bourdieu.(2004) (2011). Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Bourdieu Salehi. (2011). Amiri & Sepehrnia (2015). Elchardus Barrett. (2007). (2006). Bourdieu | رضایت سازمانی (پایبندی به سازمان، رضایت شغلی و...) | ۷ |
| Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Colin, Mercer Salehi. (2005). Amiri & Sepehrnia (2015). Colin, Mercer Kim, S (2005) & Kim, H (2009). Wagstaff Bourdieu.(2004) (2011). Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Bourdieu Salehi. (2011). Amiri & Sepehrnia (2015). Elchardus Barrett. (2007). (2006). Bourdieu | رعایت قوانین در سازمان: (التزام به قوانین سازمان، شناخت هنجارهای سازمان و...) | ۸ |
| Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Colin, Mercer Salehi. (2005). Amiri & Sepehrnia (2015). Colin, Mercer Kim, S (2005) & Kim, H (2009). Wagstaff Bourdieu.(2004) (2011). Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Bourdieu Salehi. (2011). Amiri & Sepehrnia (2015). Elchardus Barrett. (2007). (2006). Bourdieu | مشارکت در امور فرهنگی سازمان: (مشارکت در فعالیتهای سازمان، عضویت در انجمن‌ها و...) | ۹ |
| Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Colin, Mercer Salehi. (2005). Amiri & Sepehrnia (2015). Colin, Mercer Kim, S (2005) & Kim, H (2009). Wagstaff Bourdieu.(2004) (2011). Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Bourdieu Salehi. (2011). Amiri & Sepehrnia (2015). Elchardus Barrett. (2007). (2006). Bourdieu | امنیت اجتماعی: (اعتماد اجتماعی در جامعه، مشارکت اجتماعی مطلوب در جامعه و...) | ۱۰ |
| Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Colin, Mercer Salehi. (2005). Amiri & Sepehrnia (2015). Colin, Mercer Kim, S (2005) & Kim, H (2009). Wagstaff Bourdieu.(2004) (2011). Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010). Bourdieu Salehi. (2011). Amiri & Sepehrnia (2015). Elchardus Barrett. (2007). (2006). Bourdieu | شناخت هویت ملی: (شناخت تمدن ایران، شناخت مذهب و امور دینی، شناخت خرده فرهنگ‌ها و...) | ۱۱ |

| | | |
|--|--|---|
| Rezaei, (2011) & Tashvigh (2013) | | |
| Bourdieu | خودباوری ملی: | ۱ |
| Salehi, (2011) Amiri & Sepehrnia (2015) | توجه به الگوهای و اسناد ملی، پایبندی و احترام به آداب و سنن ایرانی اسلامی و... | ۲ |
| Janalizadeh, Khoshfar & Sepehr (2010) | درک فرهنگی متقابل: | ۱ |
| | احترام به خرده فرهنگ‌های مناطق، تبادل و پویایی مناطق مختلف با هم) | ۳ |
| (2011) Bourdieu | تعهد به هنجارهای مشترک: | ۱ |
| | (وجود امنیت فرهنگی در جامعه، جامعه‌پذیری افراد جامعه و...) | ۴ |
| Alibabaei, Hashemi & Teymori (2017) | اینترنت: | ۱ |
| Piano & Renault (2012) | داشتن سواد کامپیوتری، استفاده از اتوماسیون اداری در سازمان و...) | ۵ |
| Piano & Renault (2012) | شبکه‌های اجتماعی: | ۱ |
| Rezaei, (2012) & Tashvigh (2013) | عضویت در گروه‌ها و کانال‌های مفید، استفاده از شبکه‌های اجتماعی و...) | ۶ |
| Piano & Renault (2012) | دستگاه‌های نظارتی هوشمند: | ۱ |
| | (دوربین مداربسته، سیستم ورود خروج هوشمند و...) | ۷ |

مرور پیشینه نشان می‌دهد که هر کدام از مطالعات فقط به بررسی بعدی از سرمایه فرهنگی پرداخته‌اند و به نوعی شاخص‌های اندکی دارند. از سوی دیگر از نظر روش مطالعه، بیشتر آن‌ها صرفاً کیفی و یا کمی جداگانه بوده و مطالعه ترکیبی در آن‌ها دیده نمی‌شود. هم چنین باید گفت بیشتر مطالعات با نمونه‌هایی مانند استادان، دانشجویان و خانواده‌ها انجام گرفته‌اند و مدیران مدارس کمتر مورد مطالعه بوده‌اند. بنابراین پژوهش حاضر در صدد رفع این خلاهای پیشین است.



مدل مفهومی پژوهش (مدل سرمایه فرهنگی)

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر تلفیقی است. در واقع از ترکیب روش‌های کیفی و کمی متناسب با سوالات پژوهش استفاده شد و از نظر نوع تحقیق نیز، پژوهشی کاربردی است. مشارکت‌کنندگان در

پژوهش بخش کیفی شامل ۱۳ صاحب‌نظران حوزه سرمایه فرهنگی آموزش و پرورش استان بودند که در زمینه سرمایه فرهنگی نیز صاحب نظر و دارای تألیفات بودند (جدول ۲). در بخش کمی نیز جامعه آماری ۱۰۹ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان ۸۶ نفر آنان با روش نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ۲۱ نفر خانم (۲۵ درصد) و ۶۵ نفر مرد (۷۵ درصد) بودند. از نظر سنی ۲/۳ درصد در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۳/۳ درصد در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۵/۸ درصد در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۸/۶ درصد در رده سنی بالای ۵۰ سال قرار داشتند. ۷ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳/۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۲/۸ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۶/۳ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۶۰/۵ درصد بالای ۲۵ سال سابقه خدمت داشتند. ۵۱/۲ درصد بین ۱ تا ۵ سال، ۱۷/۴ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۷/۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۴ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال از سابقه مدیریت برخوردار بودند.

در بخش کیفی با تحلیل منابع نظری و دیدگاه خبرگان مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی در ۴ بعد طبقه‌بندی شدند. در واقع مدل سرمایه فرهنگی متشکل از ۴ بعد و ۱۹ شاخص تدوین شد که در ادامه برای بررسی اعتبار آن از روش معادلات ساختاری استفاده شد. در بخش کیفی روش دلفی چنانچه شرکت‌کنندگان همگن باشند، تعداد ۱۰ تا ۱۵ نمونه کفایت خواهد کرد (Hasson & Keeney, 2000: 196). بر همین اساس و تا زمانی که اطلاعات جدیدی اضافه می‌شد، پانل متخصصین ۱۳ نفر از بین متخصصین بودند که بر موضوع پژوهش دانش و تخصص داشتند اولین قدم در تکنیک دلفی، تشکیل پانل متخصصین، چگونگی انتخاب و تعداد اعضای آن است. در این پژوهش، اعضای پانل از طریق نمونه‌گیری هدفمند تعیین شده‌اند. بعد از تشکیل پانل دلفی به تدوین پرسشنامه‌های نظرخواهی و اجرای آن پرداخته شد. پرسشنامه اول دلفی بر پایه تحقیقات پیشین طراحی شد. بدین صورت که تمامی عواملی که در ادبیات موضوع مطرح بود بدون مدنظر گرفتن موارد تکراری در پرسشنامه اول گنجانده شد. در طی فرآیند روش دلفی سه دور پرسشنامه طراحی شد و در اختیار اعضای پانل قرار گرفت. در دور اول تکنیک دلفی به دلیل وجود اطلاعات پایه در زمینه سرمایه فرهنگی در پژوهش‌های پیشین ۱۷ مؤلفه (از مطالعات پیشین) به دست آمد. در پرسشنامه‌ای که به صورت کیفی طراحی شد اعضای پانل موافقت و یا مخالفت خود را با هر یک از مؤلفه‌ها اعلام کردند. هم چنین در پایان این پرسشنامه سؤال باز پاسخی مطرح شد که در آن اعضای پانل عواملی را که به نظرشان در سرمایه فرهنگی مدیران آموزش و پرورش مؤثر است و در پرسشنامه ذکر نشده است بیان کنند. بدین ترتیب فضایی برای شناسایی ایده‌های جدید به وجود آمد و پس از جمع‌آوری پرسشنامه اول و تحلیل آن پرسشنامه دوم ساخته شد.

در دور دوم تکنیک دلفی پرسشنامه‌ای تنظیم شد که شامل مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌هایی که اکثریت اعضای پانل در دور اول با آن‌ها موافق بودند و هم چنین عوامل استخراج شده از سؤال باز پاسخ در پرسشنامه دور اول بود. این پرسشنامه در اختیار اعضای پانل قرار گرفت تا پاسخ‌های خود را با توجه به مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های تأیید شده از دور اول و عوامل جدیدی که از سؤال باز پاسخ دور اول به دست آمده پاسخ دهند و در دور سوم تکنیک دلفی در آخرین پرسشنامه عوامل دارای اهمیت متوسط و پایین حذف و تعداد عوامل کاهش یافتند تا کار برای ادامه قابل قبول شود. آیتم‌های باقیمانده و رتبه‌بندی‌های به دست آمده برای اعضای پانل توزیع شد. تعداد دوره‌های دلفی تا جایی ادامه داشت که توافق قابل قبولی بین اعضا پانل حاصل شود. در پرسشنامه اول از معیار کیفی (موافق، مخالف) و در پرسشنامه‌های دوم و سوم یک معیار ۹ درجه لیکرت برای رتبه‌بندی استفاده شد که به ترتیب ۱ (کاملاً مخالف) ۲ (خیلی زیاد مخالف) ۳ (زیاد مخالف) ۴ (کمی مخالف) ۵ (تا حدودی) ۶ (کمی موافق) ۷ (زیاد موافق) ۸ (خیلی زیاد موافق) ۹ (کاملاً موافق) است.

جدول ۲- برخی خصوصیات صاحب نظران شرکت کننده در پژوهش

| ردیف | سن | سابقه مدیریتی | برجستگی کاری | جنسیت |
|------|----|---------------|----------------------------------|-------|
| ۱ | ۳۹ | ۹ | ۲ سال مدیر برگزیده استان | مرد |
| ۲ | ۴۷ | ۱۷ | مؤلف ۸ جلد کتاب آموزش و پرورش | مرد |
| ۳ | ۳۶ | ۱۱ | مدیر برگزیده شهرستان | زن |
| ۴ | ۴۲ | ۱۶ | مجری دوره‌های مدیریتی کشوری | مرد |
| ۵ | ۴۷ | ۲۲ | مدیر نمونه و تالیف ۹ مقاله مرتبط | زن |
| ۶ | ۴۹ | ۲۶ | مدیر نمونه | مرد |
| ۷ | ۵۰ | ۲۲ | مدیر نمونه | زن |
| ۸ | ۵۱ | ۱۹ | مجری طرح تحقیقاتی استانی | مرد |
| ۹ | ۵۰ | ۲۶ | تالیف مقالات مرتبط | مرد |
| ۱۰ | ۴۸ | ۲۰ | مجری طرح‌های کشوری آموزش و پرورش | مرد |
| ۱۱ | ۴۴ | ۲۱ | مدرس دانشگاه و مدیر نمونه | مرد |
| ۱۲ | ۳۹ | ۱۰ | نگارش مقالات علمی و پژوهشی | مرد |
| ۱۳ | ۳۷ | ۷ | مدیر نمونه | زن |

معیار اتفاق نظر در تکنیک دلفی

معیار اتفاق نظر در تکنیک دلفی ضریب کندال است، این ضریب عددی بین ۰ تا ۱ است که هرچه ضریب به دست آمده به یک نزدیک تر باشد توافق بیشتر و هر چه به صفر نزدیک تر باشد توافق کمتر است، در جدول (۳) معیار قابل قبول بودن ضریب کندال آمده است.

جدول ۳- تفسیر مقادیر گوناگون ضریب هماهنگی کندال

| مقدار W | تفسیر | اطمینان نسبت به ترتیب عوامل |
|---------|----------------------|-----------------------------|
| ۰/۱ | اتفاق نظر بسیار ضعیف | وجود ندارد |
| ۰/۳ | اتفاق نظر ضعیف | کم |
| ۰/۵ | اتفاق نظر متوسط | متوسط |
| ۰/۷ | اتفاق نظر قوی | زیاد |
| ۰/۹ | اتفاق نظر بسیار قوی | بسیار زیاد |

یافته‌های پژوهش

نتایج دور اول تکنیک دلفی

در این پرسشنامه از اعضای پانل خواسته شد تا به ۱۹ مؤلفه استخراج شده پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های مرحله اول، با توجه نظر خبرگان مؤلفه‌ی استفاده از دستگاه‌های نظارتی هوشمند حذف شد و ۶ مؤلفه (نیازهای فردی، خلاقیت و نوآوری، نوع پوشش و سطح درآمد فرد، فرهنگی که فرد در آن رشد یافته، مهیا ساختن زمینه تکنولوژی و فناوری و عدالت فرهنگی در سازمان) به مؤلفه‌های پیشین اضافه شدند و دو مؤلفه اینترنت و شبکه‌های اجتماعی که به صورت جداگانه آمده بودند با نظر اعضا ادغام شدند (جدول ۴).

نتایج دور دوم تکنیک دلفی

در دور دوم نیز اعضای پانل نظر خود را در مورد ۲۱ مؤلفه بر اساس مطالعات پیشین و نظر اعضای پانل در دور اول، در یک طیف ۹ درجه‌ای لیکرت اعلام کردند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های دور دوم و تجزیه و تحلیل آن، ۲ مؤلفه (نوع پوشش و سطح درآمد فرد و فرهنگی که فرد در آن رشد یافته) حذف شدند. در دور دوم مقدار به دست آمده برای آماره آزمون کندال (۰/۵۱۱) در سطح خطای $\alpha=0/01$ حاصل شد که حاکی از اتفاق نظر قابل قبول (متوسط) پاسخگویان است (جدول ۴).

نتایج دور سوم تکنیک دلفی

بعد از حذف مؤلفه‌هایی که در دور دوم دلفی دارای میانگین کمتر از ۷ بودند، در دور سوم اعضای پانل مجدداً نظر خود را با کسب آگاهی میانگین نمره پاسخ‌های هر سؤال در دور قبل را در مورد ۱۹ مؤلفه اعلام کردند. در دور سوم مقدار به دست آمده برای آماره آزمون کندال (۰/۷۱۶) در سطح خطای $\alpha=0/01$ حاصل شد که حاکی از اتفاق نظر بالای (در حد قوی) پاسخگویان است (جدول ۴).

جدول ۴- نتایج سه دور دلفی - ابعاد و مؤلفه‌ها سرمایه فرهنگی مدیران آموزش و پرورش

| ردیف | ردیف | دور اول | | | دور دوم | | دور سوم | | مؤلفه‌ها | تعداد | ردیف |
|------|------|---------|------|------|---------|------|---------|------|----------------------------|-------|-------------|
| | | N | M | S.D | M | S.D | M | S.D | | | |
| ۱ | ۱ | ۱۱ | ۷/۹۸ | ۰/۹۳ | ۸/۲۷ | ۰/۷۲ | ۸/۲۷ | ۰/۷۲ | هویت فردی | ۱ | بعد فردی |
| ۲ | ۲ | ۱۰ | ۷/۸۱ | ۰/۷۸ | ۸/۱۶ | ۰/۸۳ | ۸/۱۶ | ۰/۸۳ | مهارت‌ها | ۲ | |
| ۳ | ۳ | ۱۱ | ۸/۰۹ | ۰/۹۱ | ۸/۴۰ | ۰/۵۴ | ۸/۴۰ | ۰/۵۴ | سلیقه | ۳ | |
| ۴ | ۴ | ۱۰ | ۷/۸۳ | ۱/۰۲ | ۸/۱۳ | ۰/۶۵ | ۸/۱۳ | ۰/۶۵ | رفتار و رویه | ۴ | |
| ۵ | ۵ | ۱۱ | ۷/۹۵ | ۰/۸۶ | ۸/۴۰ | ۰/۵۸ | ۸/۴۰ | ۰/۵۸ | ارزش | ۵ | |
| ۶ | ۶ | * | ۷/۹۶ | ۰/۹۹ | ۸/۲۰ | ۰/۷۰ | ۸/۲۰ | ۰/۷۰ | خلاقیت و نوآوری | ۶ | |
| ۷ | ۷ | * | ۷/۷۹ | ۱/۰۹ | ۸/۱۵ | ۰/۳۴ | ۸/۱۵ | ۰/۳۴ | نیازها | ۷ | |
| ۸ | ۸ | ۱۰ | ۸/۰۳ | ۰/۹۱ | ۸/۳۲ | ۰/۷۵ | ۸/۳۲ | ۰/۷۵ | رضایتمندی | ۸ | بعد سازمانی |
| ۹ | ۹ | * | ۷/۸۷ | ۰/۹۶ | ۸/۲۳ | ۰/۶۶ | ۸/۲۳ | ۰/۶۶ | عدالت فرهنگی در سازمان | ۹ | |
| ۱۰ | ۱۰ | ۱۲ | ۸ | ۱/۰۳ | ۸/۳۳ | ۰/۶۹ | ۸/۳۳ | ۰/۶۹ | بهره‌وری سازمانی | ۱۰ | |
| ۱۱ | ۱۱ | ۱۰ | ۷/۸۰ | ۱/۱۱ | ۸/۲۳ | ۰/۵۸ | ۸/۲۳ | ۰/۵۸ | مشارکت در امور فرهنگی | ۱۱ | |
| ۱۲ | ۱۲ | ۱۳ | ۸/۱۷ | ۰/۹۶ | ۸/۵۷ | ۰/۳۹ | ۸/۵۷ | ۰/۳۹ | قانونمندی | ۱۲ | |
| ۱۳ | ۱۳ | ۱۰ | ۷/۸۵ | ۰/۹۸ | ۸/۲۵ | ۰/۴۴ | ۸/۲۵ | ۰/۴۴ | امنیت اجتماعی | ۱۳ | بعد اجتماعی |
| ۱۴ | ۱۴ | ۱۰ | ۸/۲۵ | ۰/۸۱ | ۸/۵۲ | ۰/۶۲ | ۸/۵۲ | ۰/۶۲ | درک فرهنگی متقابل | ۱۴ | |
| ۱۵ | ۱۵ | ۱۲ | ۸/۲۶ | ۰/۹۹ | ۸/۵۷ | ۰/۶۸ | ۸/۵۷ | ۰/۶۸ | خودباوری ملی | ۱۵ | |
| ۱۶ | ۱۶ | ۹ | ۷/۸۷ | ۱/۰۳ | ۸/۲۸ | ۰/۴۲ | ۸/۲۸ | ۰/۴۲ | تعهد به هنجارهای مشترک | ۱۶ | |
| ۱۷ | ۱۷ | ۱۱ | ۸/۰۴ | ۱/۰۲ | ۸/۴۶ | ۰/۴۶ | ۸/۴۶ | ۰/۴۶ | شناخت هویت ملی | ۱۷ | بعد فناوری |
| ۱۸ | ۱۸ | ۹ | ۷/۶۹ | ۱/۱۸ | ۸/۱۱ | ۰/۵۰ | ۸/۱۱ | ۰/۵۰ | اینترنت و شبکه‌های اجتماعی | ۱۸ | |
| ۱۹ | ۱۹ | ۱۰ | ۷/۵۴ | ۰/۶۸ | ۷/۹۴ | ۰/۶۸ | ۷/۹۴ | ۰/۶۸ | مهمی ساختن زمینه تکنولوژی | ۱۹ | |

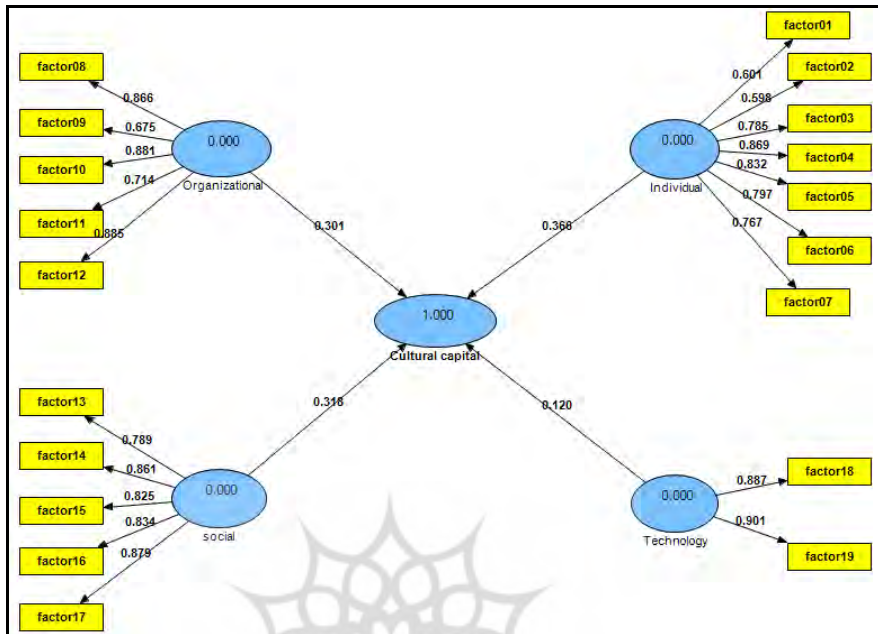
جدول (۴) از این حکایت دارد که اتفاق نظر میان اعضای پانل خبرگان حاصل شد و می‌توان به تکرار دورها پایان داد. انحراف معیار از ۰/۹۵ در دور دوم به ۰/۶ در دور سوم کاهش یافت و ضریب کندال برای پاسخهای اعضای پانل از ۰/۵۱ در دور دوم به ۰/۷۱۶ در دور سوم افزایش یافت که بیانگر اتفاق نظر قوی بین اعضای پانل است.

برازش الگوی پیشنهادی (تحلیل عاملی تأییدی)

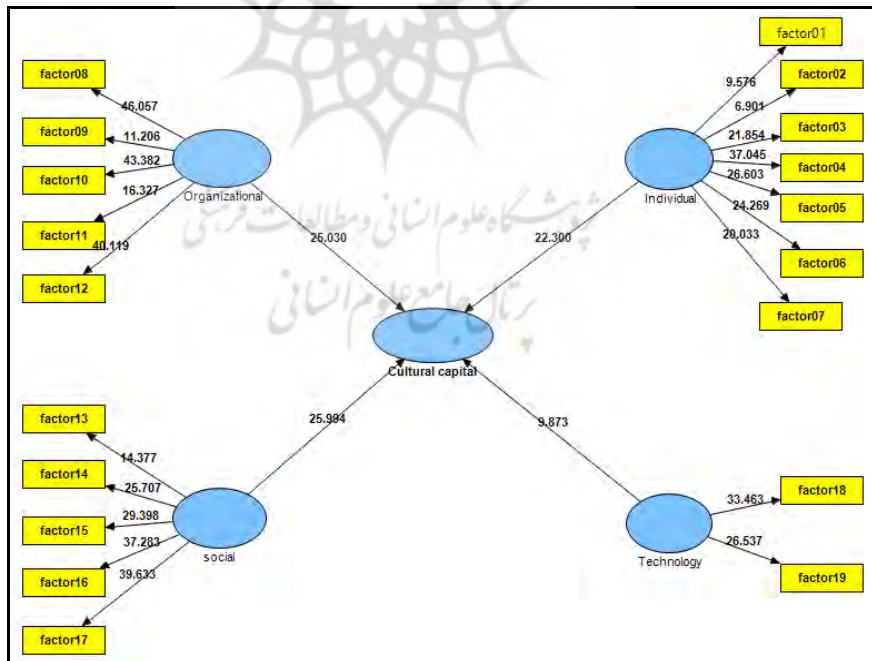
با توجه به این که اکثر متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمال برخوردار نبودند و این که در مدل، متغیر پنهان مرتبه دوم (سرمایه فرهنگی) با ابعاد سازنده (ابعاد فردی، سازمانی، اجتماعی و فناوری) وجود دارد، از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید، زیرا فرض نرمال بودن داده‌ها در آن مد نظر نیست و سنجش متغیرهای پنهان با سنجه‌های با تعداد کم امکان پذیر است. نیکویی برازش مدل در دو سطح بر اساس معیارهای مربوطه که شرح آن در زیر آمده است، مورد ارزیابی قرار گرفت: ۱. معیارهای ارزیابی برازش بخش مدل‌های اندازه‌گیری: پایایی شاخص؛ آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی (CR)؛^۱ روایی همگرا با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراجی (AVE) که مقدار بیشتر از ۰/۵ حاکی از از روایی همگرایی مدل است؛ روایی واگرا وجود رابطه ($CR > AVE$) که نشان دهنده روایی واگراست و معناداری ضرایب بارهای عاملی با استفاده از مقادیر معناداری t مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ معنادار است. ۲- معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختاری مدل (مقادیر معناداری t بیشتر از ۱/۹۶ معنادار است؛ معیار R^2 نشان دهنده تأثیر متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا است و مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی هستند. هم‌چنین معیار Q^2 مقدار ۰/۳۵ و بالاتر را معیار مناسب بودن قدرت پیش‌بینی مدل دانسته‌اند. در ادامه نتایج برازش مدل نشان داده شده است (Ghasemi, 2010).

^۱ composite reliability (CR)

^۲ average variance extracted (AVE)



نمودار ۱: بارهای عاملی بین متغیرهای آشکار مدل‌های اندازه‌گیری



نمودار ۲: مقادیر t معناداری مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری

جدول ۵- بارهای عاملی و مقادیر t معناداری مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری (مؤلفه‌ها)

| ابعاد | ردیف | مؤلفه‌ها | بارعاملی | آماره t |
|-------------|------|----------------------------|----------|---------|
| بعد فردی | ۱ | هویت فردی | ۰/۶۰۱ | **۹/۸۵ |
| | ۲ | مهارت‌ها | ۰/۵۹۸ | **۶/۹۰ |
| | ۳ | سلیقه | ۰/۷۸۵ | **۲۱/۸۵ |
| | ۴ | رفتار و رویه | ۰/۸۶۹ | **۲۷/۰۴ |
| | ۵ | ارزش | ۰/۸۳۲ | **۲۶/۶۰ |
| | ۶ | خلاقیت و نوآوری | ۰/۷۹۷ | **۲۴/۲۷ |
| | ۷ | نیازها | ۰/۷۶۷ | **۲۰/۰۳ |
| بعد سازمانی | ۸ | رضایت مندی | ۰/۸۶۶ | **۴۶/۰۶ |
| | ۹ | عدالت فرهنگی در سازمان | ۰/۶۷۵ | **۱۱/۲۱ |
| | ۱۰ | بهره‌وری | ۰/۸۸۱ | **۴۳/۳۸ |
| | ۱۱ | مشارکت در امور فرهنگی | ۰/۷۱۴ | **۱۶/۳۳ |
| | ۱۲ | قانون مندی | ۰/۸۸۵ | **۴۰/۱۲ |
| بعد اجتماعی | ۱۳ | امنیت اجتماعی | ۰/۷۸۹ | **۱۴/۳۸ |
| | ۱۴ | درک فرهنگی متقابل | ۰/۸۶۱ | **۲۵/۷۱ |
| | ۱۵ | خودباوری ملی | ۰/۸۲۵ | **۲۹/۴۰ |
| | ۱۶ | تعهد به هنجارهای مشترک | ۰/۸۳۴ | **۳۷/۲۸ |
| | ۱۷ | شناخت هویت ملی | ۰/۸۷۹ | **۳۹/۶۳ |
| | ۱۸ | اینترنت و شبکه‌های اجتماعی | ۰/۸۸۷ | **۳۳/۴۶ |
| | ۱۹ | مهیا ساختن زمینه تکنولوژی | ۰/۹۰۱ | **۲۶/۵۴ |

** $P \leq 0/01$

بر اساس اطلاعات جدول ۵، مقادیر t معناداری بارهای عاملی (ضرایب مسیر) مربوط به رابطه بین شاخص‌ها با مؤلفه‌های مربوط بیشتر از $۲/۵۷$ است لذا چنین استنباط می‌شود که همه بارهای عاملی در سطح خطای $\alpha=۰/۰۱$ ، معنادار هستند ($t > ۲/۵۷$).

جدول ۶- بارهای عاملی و مقادیر t معناداری مربوط به ابعاد سرمایه فرهنگی

| ابعاد | ردیف | مؤلفه‌ها | بارعاملی | آماره t |
|-------------|------|------------------------|----------|-----------|
| بعد فردی | ۱ | هویت فردی | ۰/۴۹۳ | **۷/۱۴ |
| | ۲ | مهارت‌ها | ۰/۵۱۱ | **۶/۷۰ |
| | ۳ | سلیقه | ۰/۷۴۶ | **۱۷/۵۷ |
| | ۴ | رفتار و رویه | ۰/۸۲۸ | **۲۷/۹۹ |
| | ۵ | ارزش | ۰/۷۶۳ | **۲۱/۳۹ |
| | ۶ | خلاقیت و نوآوری | ۰/۷۵۳ | **۲۰/۱۴ |
| | ۷ | نیازها | ۰/۷۱۰ | **۱۵/۶۰ |
| بعد سازمانی | ۸ | رضایتمندی | ۰/۷۵۱ | **۲۰/۱۳ |
| | ۹ | عدالت فرهنگی در سازمان | ۰/۶۳۷ | **۱۱/۸۰ |
| | ۱۰ | بهره‌وری | ۰/۸۰۸ | **۲۱/۸۷ |
| | ۱۱ | مشارکت در امور فرهنگی | ۰/۷۱۳ | **۲۰/۴۸ |
| | ۱۲ | قانونمندی | ۰/۸۲۹ | **۲۳/۶۱ |
| | ۱۳ | امنیت اجتماعی | ۰/۷۳۲ | **۱۵/۰۵ |
| بعد اجتماعی | ۱۴ | درک فرهنگی متقابل | ۰/۷۳۴ | **۱۳/۲۷ |
| | ۱۵ | خودباوری ملی | ۰/۷۴۷ | **۱۶/۸۴ |
| | ۱۶ | تعهد به هنجارهای مشترک | ۰/۷۶۲ | **۱۹/۸۹ |

| | | | |
|----|------------------------------------|-------|---------|
| ۱۷ | شناخت هویت ملی | ۰/۸۴۷ | **۴۰/۶۷ |
| ۱۸ | اینترنت و شبکه های اجتماعی | ۰/۶۵۵ | **۱۰/۱۳ |
| ۱۹ | مهیا ساختن زمینه تکنولوژی و فناوری | ۰/۶۹۹ | **۱۰/۰۵ |

$$**P < 0/01$$

بر اساس اطلاعات جدول (۶) مقادیر t معناداری بارهای عاملی (ضرایب مسیر) مربوط به رابطه بین شاخص‌ها با سرمایه فرهنگی بیشتر از ۲/۵۷ است لذا چنین استنباط می‌شود که بارهای عاملی همه شاخص‌های مرتبط با سرمایه فرهنگی در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنادار هستند ($t > 2/57$).

جدول ۷- بارهای عاملی و مقادیر t معناداری مربوط به مدل ساختاری

| ردیف | ابعاد سرمایه فرهنگی | بار عاملی (ضریب مسیر) | آماره t |
|------|---------------------|-----------------------|---------|
| ۱ | فردی | ۰/۳۶۶ | **۳۰/۲۲ |
| ۲ | سازمانی | ۰/۳۰۱ | **۰۳/۲۵ |
| ۳ | اجتماعی | ۰/۳۱۸ | **۹۹/۲۵ |
| ۴ | فناوری | ۰/۱۲۰ | **۸۷/۹ |

$$**P < 0/01$$

بر اساس اطلاعات جدول (۷)، در مدل ساختاری، بارهای عاملی (ضرایب مسیر) مربوط به ابعاد با بارهای عاملی با مقادیر t بالای ۲/۵۷ در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنادار است و گویای این است که بارهای عاملی (ضرایب مسیر) مربوط به ابعاد در مدل ساختاری معنی‌داری هستند. بارهای عاملی و مقادیر t معناداری نشان می‌دهد که بعد فردی با بار ۰/۳۶۶ بیشترین نقش را در سرمایه فرهنگی مدیران آموزش و پرورش دارد. بعد اجتماعی با بار عاملی ۰/۳۱۸ در جایگاه دوم اهمیت قرار دارد. بعد سازمانی با بار عاملی ۰/۳۰۱ در جایگاه سوم اهمیت، و بعد فناوری با بار عاملی ۰/۱۲۰ در جایگاه آخر قرار گرفته است.

جدول ۸- شاخص‌های ارزیابی برازش مدل

| ابعاد | AVE | Q2 | CR | Communality | Alpha | R2 | GOF |
|---------------|-------|-------|-------|-------------|-------|------|------|
| فردی | ۰/۵۷۲ | ۰/۵۷۳ | ۰/۹۰۲ | ۰/۵۷۲ | ۰/۸۷۲ | ۱/۰۰ | ۰/۸۱ |
| سازمانی | ۰/۶۵۵ | ۰/۶۵۵ | ۰/۹۰۴ | ۰/۶۵۵ | ۰/۸۶۴ | | |
| اجتماعی | ۰/۷۰۲ | ۰/۷۰۲ | ۰/۹۲۲ | ۰/۷۰۲ | ۰/۸۹۴ | | |
| فناوری | ۰/۷۹۹ | ۰/۸۰۰ | ۰/۸۸۸ | ۰/۷۹۹ | ۰/۷۴۹ | | |
| سرمایه فرهنگی | ۰/۵۳ | ۰/۵۲۲ | ۰/۹۵۵ | ۰/۵۳ | ۰/۹۴۹ | | |

بر اساس اطلاعات جداول (۸-۵) برازش مدل در سه سطح مورد ارزیابی قرار گرفت:

- ارزیابی برازش بخش مدل‌های اندازه‌گیری؛ براساس متوسط شاخص پایایی ترکیبی ($CR=0/91$) و متوسط ضرایب آلفای کرونباخ ($0/86$) که از $0/70$ بیشتر هستند و با توجه به اندازه متوسط واریانس استخراج شده ($AVE=0/65$) که از $0/5$ بزرگ تر است، مدل از پایایی همگرا برخوردار بوده و با توجه به این که ($CR > AVE$)، روایی همگرا نیز برقرار است. بر این اساس و با توجه به مقادیر معناداری t در جدول ۷ که همگی در سطح $\alpha=0/01$ معنادار بودند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل‌های اندازه‌گیری از برازش مناسب برخوردارند. ۲. بر اساس جدول (۶) سطوح معناداری $\alpha=0/01$ بودند و با توجه به این که میانگین شاخص ضریب تعیین ($R^2=1$)، از $0/67$ بیشتر است و هم چنین شاخص $Q2$ که مقدار متوسط آن ($0/65$) از $0/35$ بیشتر است، می‌توان گفت مدل ساختاری از برازش مناسب برخوردار بوده و قدرت پیش‌بینی مدل بالاست.
- سرانجام بر اساس معیار نیکویی برازش (GOF) که برابر با $0/81$ شد و از $0/35$ بیشتر است، می‌توان نتیجه گرفت مدل کلی از برازش بالایی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و اعتباریابی مدل مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش شهر خرم آباد بود. برای پاسخ به دو پرسش اول یعنی شناسایی ابعاد سرمایه فرهنگی و شناسایی مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش، با

مطالعات نظری و مصاحبه با خبرگان و طی ۳ دور با روش دلفی، در نهایت ۴ بعد و ۱۹ مؤلفه شامل: بعد فردی با ۷ مؤلفه (هویت فردی، مهارت‌ها، سلیقه، رفتار و رویه، ارزش، خلاقیت و نوآوری و نیازها)، بعد اجتماعی با ۵ مؤلفه (امنیت اجتماعی، درک فرهنگی متقابل، «خودباوری ملی، تعهد به هنجارهای مشترک و شناخت هویت ملی، بعد سازمانی با ۵ مؤلفه (رضایت مندی، عدالت فرهنگی در سازمان، بهره‌وری، مشارکت در امور فرهنگی سازمان و قانون‌مندی و بعد فناوری با ۲ مؤلفه (استفاده از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی و مهیا ساختن زمینه تکنولوژی و فناوری استخراج و تدوین شدند. در ادامه برای اعتبار مدل از معادلات ساختاری استفاده شد مدل از برازش مناسب برخوردار است و تمام ابعاد و مؤلفه‌ها به خوبی سازه مورد نظر را برازش کردند. از نظر اهمیت بعد فردی با بار عاملی ۰/۳۶۶ بیشترین نقش را در سرمایه فرهنگی مدیران آموزش و پرورش دارد؛ بعد اجتماعی با بار عاملی ۰/۳۱۸ در جایگاه دوم اهمیت قرار گرفت؛ بعد سازمانی با بار عاملی ۰/۳۰۱ در جایگاه سوم و بعد فناوری با بار عاملی ۰/۱۲۰ در جایگاه آخر قرار گرفت. هم چنین از نظر اهمیت مؤلفه‌های هر بعد در بعد اجتماعی مؤلفه‌های «شناخت هویت ملی» و «خودباوری ملی» بیش‌ترین و کم‌ترین اهمیت از سوی خبرگان شناخته شدند؛ در بعد سازمانی مؤلفه‌های «قانون‌مندی» و «عدالت فرهنگی سازمان» به ترتیب بیشترین و کم‌اهمیت‌ترین داشتند؛ در بعد فردی مؤلفه‌های «رفتار و رویه» و «هویت فردی» به ترتیب با اهمیت‌ترین و کم‌اهمیت‌ترین از نظر خبرگان بودند و در بعد فناوری مؤلفه «استفاده از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی» مهم‌تر از «مهیا ساختن زمینه تکنولوژی» اولویت‌بندی شد.

یافته‌های حاضر با نتایج صالحی امیری و سپهرنیا (۲۰۱۵) که شاخص‌های بومی سرمایه فرهنگی ایران را در سه بعد فردی، جمعی و ملی و ۱۴ مؤلفه (هویت، معرفت، سلیقه، ارزش هنجار، رضایت‌مندی فرهنگی، اصالت خانوادگی، صنعت فرهنگ، مشارکت شهروندی، انسجام فرهنگی، اکولوژی فرهنگی، نشاط ملی، تفاهم فرهنگی و قانون‌مندی فرهنگی) شناسایی کرده بودند تا حد زیادی مشابه است با نتایج پژوهش گدیس (۲۰۱۳) که مشارکت فرهنگی، سلیقه فرهنگی و نیاز فرهنگی را از شاخص‌های سرمایه فرهنگی ذکر کرده است؛ با نتایج پژوهش پیانو و رنزولی (۲۰۱۲) که مهارت‌های افراد در مدرسه و بهره‌گیری از سواد فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و میزان آشنایی آنان با کاربرد برنامه‌های کامپیوتری را به عنوان بعدی از سرمایه فرهنگی طبقه‌بندی کردند؛ با پژوهش رضایی و تشویق (۲۰۱۳) که استفاده از کامپیوتر و آشنایی با سواد فناورانه را از شاخص‌های سرمایه فرهنگی دانسته‌اند؛ با نتایج پژوهش‌های دیگری نظیر (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸؛ رنجبر، ۱۳۹۸؛ بابلان و همکاران؛ و دلشاد و همکاران، ۱۳۹۸) که هر کدام به بررسی بعدی از ظرفیت‌های سرمایه‌های گوناگون پرداختند همسوست. اما نتایج پژوهش حاضر از این

نظر که به صورت یک جا ۴ بعد اصلی سرمایه فرهنگی را نشان داد و هم چنین به اولویت بندی آنان پرداخت با سایر پژوهش ها متفاوت است.

در تبیین یافته ها می توان گفت به طور کلی فرهنگ بسته به ارزش ها و عقاید جوامع متفاوت است. از سوی دیگر به اعتقاد برخی صاحب نظران جامع ما نسبت به گذشته فردگراتر شده است و معیارهای فردی و منفعت فردی بیشتر در اولویت قرار گرفته است. شاید یکی از دلایل این که بعد فردی به عنوان مهم ترین بعد تشکیل دهنده مدل سرمایه فرهنگی شناخته شد همین باشد. از سوی دیگر در ابعاد تشکیل دهنده مدل سرمایه فرهنگی بعد فناوری و تکنولوژی در اولویت آخر بود. به نظر می آید با توجه به این که مدیران مورد مطالعه اکثریت از سنوات خدمت بالا و به نوعی در آستانه بازنشستگی بودند ممکن است که خیلی نسبت به سواد فناوری آشنا نباشند و همین علت اهمیت کمتر بعد فناوری در مدل سرمایه فرهنگی باشد. در نظام آموزش و پرورش فناوری از اهمیت زیادی برخوردار است و روز به روز بر اهمیت آن و تجهیز مدارس به کلاس های هوشمند و آموزش های نیمه حضوری افزوده می شود. روی هم رفته می توان گفت مدل سرمایه فرهنگی شناسایی شده می تواند به درک و شناخت بیشتر سرمایه فرهنگی در نظام آموزش و پرورش منجر شود. مدل پیشنهادی نشان داد ۴ بعد مهم و اثرگذار در نظام آموزش و پرورش در قالب مدل سرمایه فرهنگی می تواند در پیشبرد وظایف و کارکردهای مدیران مدارس مؤثر باشد. مزیت مدل پیشنهادی این است که برخلاف مدل های قبلی از بعدی فناورانه نیز برخوردار است به عبارتی به مدل سرمایه فرهنگی از دو منظر ذهنی و عینی پرداخته شده است. بعد عینی همین بعد فناورانه است که می تواند هم به ارتقای سرمایه فرهنگی مدیران نظام آموزش و پرورش کمک کند.

پژوهش حاضر به تدوین مدل سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران مدارس پرداخت، اما به خاطر مسائل مالی و زمانی نتوانست به بررسی نمونه جامعه بزرگ تری بپردازد. محدودیت دیگر تحقیق سختی رفت و آمد مصاحبه با خبرگان بود. به خاطر ایام مدرسه و تا ایجاد فرصت مصاحبه با آنان رفت و برگشت های زیادی برای محقق را در پی داشت. محدودیت دیگر پژوهش عدم مقایسه مدل سرمایه فرهنگی از دیدگاه مدیران با سوابق مدیریتی بالا و مدیران با سوابق مدیریتی پایین بود که بررسی آن می تواند به غنای بیشتر مدل سرمایه فرهنگی و تعمیم بیشتر نتایج آن کمک کند. بر این اساس پیشنهاد می شود محققان آینده به بررسی مدل های سرمایه فرهنگی از دیدگاه همه مدیران با سوابق بالا و پایین بپردازند. پیشنهاد می شود با توجه به این که بعد فردی و مؤلفه های به عنوان مهم ترین بعد در سرمایه فرهنگی شناسایی شد، نظام آموزش و پرورش به ارتقا و تقویت خرده مؤلفه های مهارت مدیران، خلاقیت و نیازهای آنان بیشتر توجه کند. نتایج نشان داد که بعد فناوری در مدل سرمایه فرهنگی از اهمیت کمتری برخوردار بود اما با توجه به

اهمیت روزافزون فناوری در زندگی روزانه، بعد فناوری در مدارس بیشتر مورد توجه قرار گیرد. برگزاری مهارت‌های هم افزایی استفاده از فناوری می‌تواند به ارتقای بعد فناوری کمک بیشتری کند.

• References:

- Cochrane, Phoebe. (2006). Exploring cultural capital and its importance in sustainable development. *Ecological Economics*, 57, 318–330. doi: 10.1016/j.ecolecon. 2005.04.012.
- Delshad, Abdolhamid, Gholi Ghourchian, Nader, Jafari, Parish. (1398). Effective Leadership Model of the University of Applied Sciences. *Journal New Approach in Educational Management*, 10 (40), 290-311. (in Persian)
- Fazeli, m. (2003). consumption and life style, Qom: Sobhe Sadegh. (in Persian)
- Fazeli, M. (2007). *Sociology of Music Consumption*, Tehran: Research, Culture, Arts and Communication. (in Persian)
- Farkas, G. (2003). Cognitive skills and noncognitive traits and behaviors in stratification processes. *Annual review of sociology*, 29(1), 541-562.
- Ghasemi, Vahid. (2010). *Structural Equation Modeling in Social Research using Amos Graphics* Tehran: Sociologists Publications.
- Gaddis, Ms. Micheal (2013), 'The influence of Habitus in Relationship Between Cultural Capital and Academic Achievement', *Social Science Research*, 42(2): 1-1.
- Huang, X. (2019). Understanding Bourdieu-Cultural Capital and Habitus. *Rev. Eur. Stud.*, 11(4), 45-50
- Haghighatian, M., & Ezati, Y. (2015). An investigation into effective factors on human resources productivity (case study: Region 11, Islamic Azad University, Iran). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 3(6) 601-607.

- Hart, B. & Risley, T. R. (1999); Lareav & Weiniger (2003). Meaningful differences in the everyday experiences of young American children, Brookes Publishing, Baltimore.
- Hasson, Felicity, S. Keeney, and H. Mckenna, (2000), "Research guidelines for the Delphi survey technique", Journal of Advanced Nursing.1008-1015.
- Olsson, C., Järnbert-Pettersson, H., Ponzer, S., Dahlin, M., & Bexelius, T. (2019). Swedish doctors choice of medical speciality and associations with cultural capital and perceived status: a cross-sectional study. BMC medical education, 19(1): 244.
- Martin, N. D. & Spenner, K. I. (2009). Capital conversion and accumulation: A social portrait of legacies at an elite university. Research in Higher Education, 50(7): 623-648.
- Mohammadi, Zahra, Razghi Shirvar, Hadi, Ziaie, Mohammad Sadegh, Hashemnia, Shahram. (2019). Identify the components of in-service training and determine their relationship with staff performance improvement (Case Study: Forensic Medicine Organization). Journal New Approach in Educational Management, 10 (37): 311-334. (in Persian)
- Piano, Maria & Renault, Linda A. (2012), "Digital Dimension of Cultural Capital: The (In) Visible Advantages for Students Who Exhibit Computer Skills", Sociology of Education, Vol. 86, No. 2, pp: 1-15.
- Ra, E. (2011). Understanding the role of economic, cultural, and social capital and habitus in student college choice: An investigation of student, family, and school contexts (Doctoral dissertation).
- Ranjbar, Mukhtar. (2019). The effect of self-direction on personal knowledge management of school principals. Journal New Approach in Educational Management, 10 (38): 309-328. (in Persian)
- Rezaei, M. And Tashvigh, F (2013). Reading Cultural Capital Measurements, Quarterly Journal of Social Studies and Research in Iran, 2(4): 9-35.(in Persian)
- Sunaengsih, C., Anggarani, M., Amalia, M., Nurfatmala, S., & Naelin, S. D. (2019). Principal Leadership in the Implementation of Effective School Management. Mimbar Sekolah Dasar, 6(1): 79-91.
- Salehi Amiri, R. and Sepehrnia, R. (2015) Model of Cultural Capital Promotion in Iran, Tehran: Ghoghnoos. (in Persian).

- Sieben, S., & Lechner, C. M. (2019). Measuring cultural capital through the number of books in the household. *Measurement Instruments for the Social Sciences*, 2(1), 1-23.
- Zokaei, M. J (2015). The Inequality of Cultural Capital in Tehran, *The Quarterly Journal of Cultural Research in Iran*, 8(4): 169-196. (in Persian)





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی