

نقش سرمایه فرهنگی در گرایش به کارهای دولتی

(مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی شهر تهران)

مهدی نجاری*، خلیل میرزایی**، افسانه وارسته***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۹/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۸

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش سرمایه فرهنگی در گرایش به کارهای دولتی انجام گردید. سرمایه فرهنگی موردنظر در این پژوهش بر اساس تعریف سرمایه فرهنگی بورديو متشکل از سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته، عینیت یافته و نهادینه شده است. روش پژوهش حاضر توصیفی است و جامعه مورد مطالعه ۳۸۴ نفر از کارکنان بخش دولتی در شهر تهران بودند که بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد سرمایه فرهنگی بورديو و پرسشنامه پژوهشگر ساخته گرایش به مشاغل دولتی است. یافته‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های پژوهش توسط نرم‌افزار SPSS21 و آزمون‌های آماری رگرسیون خطی، همبستگی پیرسون و همبستگی جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که سرمایه فرهنگی بر گرایش به کارهای دولتی تأثیرگذار است. بین سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته و عینیت یافته با گرایش به کارهای دولتی رابطه معنی‌داری وجود ندارد اما بین سرمایه فرهنگی نهادینه شده و گرایش به کارهای دولتی رابطه معنی‌داری مشاهده گردید. همچنین، مشاهده شد که سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه اقتصادی و خانوادگی بر گرایش به کارهای دولتی تأثیرگذار است اما سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه اجتماعی تأثیری بر گرایش به کارهای دولتی نداشت.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فرهنگی، گرایش به کارهای دولتی، زمینه اقتصادی، زمینه خانوادگی،

زمینه اجتماعی

* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

m.najari@yahoo.com

** دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران. (نویسنده مسئول).

mirzaeei_khalil@riau.ac.ir

*** استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران. varasteh.afsaneh@yahoo.com

مقدمه و بیان مسئله

احساس نیاز به شغل خاص باعث می‌شود که آن شغل برای فرد با ارزش شود. در جوامع جهان سوم، وقتی پدیده‌های جدید با روش‌های مختلف از خارج وارد می‌شوند یک تغییر ناگهانی در نظام اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی روی می‌دهد. با ورود این پدیده‌های جدید و تبدیل شدن آنها به نیاز، ساختار تولید و نیاز داخلی دچار اختلال شده و به هم می‌ریزد. از آنجایی که نوجوانان و جوانان سرمایه اصلی (سرمایه انسانی) و آینده‌سازان هر جامعه‌ای هستند، لذا تدبیر و بررسی مسائل و امور مربوط به آنها از اولویت خاصی برخوردار است. یکی از عوامل بازدارنده و مخرب در برنامه‌ریزی برای آینده، نداشتن چشم‌اندازی روشن برای آینده جوانان است، درحالی‌که آماده‌سازی نسل جوان برای قبول مسئولیت‌ها در آینده کاری اساسی و ضروری است. بنابراین، رسیدگی به وضعیت شغلی و زندگی جوانان، به امیدواری آنان به آینده و زندگی می‌انجامد و یکی از مهم‌ترین معضلات زندگی جوانان را که شغل و درآمد (درآمد کافی و مطمئن) است بهبود می‌بخشد.

"موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل موردنظر از اساسی‌ترین نیازهای یک جامعه و بیکاری به‌عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره، از جمله دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است" (کریاسی، اثنی عشری و عاقل، ۱۳۸۷: ۳۲). همچنین، بنابراین امر که تفکر برخی از جوانان و خانواده‌هایشان بر این است که شغل دولتی دارای ثبات و پایداری است و فرد را برای تأمین هزینه‌های زندگی، بیمه و... بی‌نیاز می‌سازد. بنابراین در سال‌های اخیر در کشور جوانان و خانواده‌هایشان گرایش فراوانی پیدا کرده‌اند که به سمت مشاغل دولتی روی بیاورند.

هورلمان^۱ (۱۹۷۰) به‌عنوان یکی از جامعه‌شناسان کار و شغل برای نقش عوامل اقتصادی، اجتماعی و جو فرهنگی خانواده در گرایش‌های شغلی فرزندان اهمیت خاصی

1. Horleman

قائل است. هولمان مدلی را عنوان می‌کند که در آن ابتدا موقعیت شغلی پدر و مادر مورد بررسی قرار می‌گیرد و نشان داده می‌شود که این اوضاع برای اعضای خانواده، امکانات و سطح معیشت خاصی به وجود می‌آورد که در آن فرهنگ خانواده، توانایی شناختی، زبان و شکل و جهت انگیزه‌های فرزندان شکل می‌گیرد، پس از این مرحله برای فرزندان توانایی و منزلت ناشی از تحصیلات در محیط مدرسه و دانشگاه شکل می‌گیرد. سپس مرحله تأثیرپذیری از فرهنگ مدرسه و دانشگاه آغاز می‌شود و فرد در پایان تحصیلات و دریافت تخصص‌ها و مهارت‌های نهایی آماده پذیرش شغل می‌گردد. شغلی که انتخاب می‌کند درآمدی دارد، منزلت اجتماعی او را مشخص می‌کند. این دور ادامه دارد و هر فردی تحت تأثیر شرایط فوق به انتخاب شغل دست می‌زند (صدر نبوی، ۱۳۷۰: ۸۹). بنا بر نظر هولمان می‌توان گفت عوامل فرهنگی در انتخاب شغل و گرایش به مشاغل دولتی نقش دارند. که می‌توان به نقش سرمایه فرهنگی در گرایش به مشاغل دولتی اشاره کرد.

بنابراین، با توجه به اینکه امر اشتغال در جامعه ایرانی بسیار مهم است و یکی از مسائلی است که سال‌ها مدیران و مسئولان و همچنین جامعه شناسان را به خود مشغول داشته است که این فرایند انتخاب شغل و گرایش به مشاغل خاص در گرو چه عواملی است. عوامل زیادی بر روی انتخاب شغل و گرایش افراد به مشاغل مخصوصاً دولتی تأثیرگذار است. از جمله این عوامل می‌توان به داشتن کار و حقوق ثابت، اطمینان خاطر از ادامه کار، بیمه و مزایای دیگر مشاغل دولتی اشاره کرد. اما عوامل دیگری نیز می‌تواند در این بین مطرح باشد که از مسائلی است که تاکنون به آنها توجه نشده است سرمایه فرهنگی افراد است که می‌تواند تأثیر بسزایی بر گرایش افراد به مشاغل دولتی داشته باشد. از این رو، این امر به یک مسئله کلی تبدیل شده است اما در ایران تنها پژوهش‌های اندکی آن‌هم بر روی فرهنگ کار یا عوامل اجتماعی و اقتصادی و نقش آنها در گرایش به اشتغال سنجیده شده‌اند و تاکنون پژوهشی در زمینه نقش سرمایه فرهنگی در گرایش به مشاغل دولتی دیده نشده است. از این رو، این امر می‌تواند یک مسئله کلی برای جامعه باشد که سرمایه فرهنگی چه نقشی در گرایش افراد به مشاغل دولتی دارد؟

همچنین، با توجه به این که سرمایه فرهنگی هر فردی در زمان تحصیل او از کودکی تا جوانی شکل می‌گیرد و این امر که می‌تواند در انتخاب شغل او نقش داشته باشد لازم و ضروری به نظر می‌رسد که این مهم مورد پژوهش قرار گیرد تا میزان نقش سرمایه فرهنگی و زمینه‌های مؤثر بر آن در گرایش افراد به مشاغل دولتی شناخته شوند تا بتوان از آن به‌عنوان ملاکی برای انتخاب شغل افراد یا حتی تحصیلات افراد در دوران نوجوانی و جوانی استفاده گردد زیرا در آن سنین است که می‌توان سرمایه فرهنگی افراد را بالا برد و افراد را برای شغل‌ها و پست‌های مهم تربیت نمود. از این رو، لازم و ضروری است که به بررسی نقش سرمایه فرهنگی در گرایش افراد به کارهای دولتی پرداخته شود.

پیشینه پژوهش

ردیف	پژوهشگر	سال	عنوان	خلاصه یافته‌ها و نتایج
۱	خلیلی	۱۳۹۸	بررسی عوامل و سیاست‌های مؤثر بر اشتغال نیروی کار	در کوتاه‌مدت، تولید ناخالص داخلی، موجودی سرمایه، درآمد حاصل از فروش نفت، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و باز بودن تجاری اثر مثبت بر شاخص اقتصاد مقاومتی دارند. اما حداقل دستمزد با یک دوره تأخیر اثر منفی و معناداری بر روی این شاخص دارد که نتایج فوق برای بلندمدت نیز صدق می‌کند. در نهایت نشان داده شده است که اثر برخی شوک‌های وارده بر شاخص اقتصاد مقاومتی تا سالیان طولانی باقی خواهد ماند.
۲	موحدی و سامیان	۱۳۹۶	تحلیل عوامل مؤثر بر جذب دانش‌آموختگان دانشگاهی در بخش تعاون	نتایج نشان داد ۵ گروه عامل کلیدی در جذب و ورود فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بخش تعاون مؤثرند که عبارت‌اند از: سیاست‌گذاری و قانونی، مالی و اعتباری، آموزشی، ارتباطی و توانمندسازی.

نقش سرمایه فرهنگی در گرایش به...، نجاری و همکاران | ۳۱

۳	عصاره و رضایی	۱۳۹۵	نقش فرهنگ در اشتغال و انتخاب رشته در دوره متوسطه	نتایج نشان می‌دهد که تغییر نگرش آحاد جامعه به خصوص اولیاء و بسترسازی فرهنگی می‌تواند در کیفیت فرایندهای آموزش فنی و حرفه‌ای دوره متوسطه، اشتغال در رشته‌های موردعلاقه، کاهش بیکاری و در نهایت، رشد و توسعه اقتصادی جامعه مؤثر باشد.
۹	نقدی، طاهری نیا، پاک‌سرشت، عیسی زاده	۱۳۹۳	بررسی نقش سرمایه فرهنگی و اجتماعی در ورود به بخش اشتغال غیررسمی (موردمطالعه: شاگرد مکانیک‌های چاپارخانه همدان)	یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد دو الگو و سبک کلی «اختیاری» و «اجباری» برای ورود به این سیستم وجود دارد. الگوی اجباری برآمده از بستری است که در آن افراد از سرمایه فرهنگی پایینی در زمینه آگاهی از مشاغل مختلف برخوردارند و فاقد مهارت قبلی در زمینه این گونه مشاغل‌اند. این افراد برای ورود به بازار کار از سرمایه اجتماعی فامیلی- قومی بهره می‌گیرند. الگوی «اختیاری» نیز مبتنی بر بستر سرمایه فرهنگی همچون آگاهی از مشاغل موجود در جامعه است و با داشتن مهارت قبلی در زمینه شغلی موردنظر از سرمایه اجتماعی خانوادگی بهره می‌گیرد.
۱۰	وزیری	۱۳۹۲	نقش سرمایه اجتماعی - فرهنگی و اقتصادی بر نرخ اشتغال زنان در شهر تهران	نتایج یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سرمایه اقتصادی زنان شاغل بیشتر از سرمایه‌های فرهنگی اجتماعی و فرهنگی زنان غیر شاغل است. به‌علاوه مشخص شد و ترتیب سرمایه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بیشترین سهم را در پیش‌بینی وضعیت اشتغال آنها دارد.
۱۱	سعدی و موسوی	۱۳۹۲	بررسی عوامل و سیاست‌های مؤثر بر اشتغال نیروی	نتایج حاکی از آن بوده که در کوتاه‌مدت می‌توان با استفاده از تسهیلات و تحریک تولید، اشتغال را افزایش داد. ضمن اینکه

<p>مهم‌ترین عامل ایجاد اشتغال در بلندمدت سرمایه‌گذاری و به تبع آن، رشد اقتصاد شناسایی شده است. میزان ضریب متغیر با وقفه اشتغال گویای انعطاف‌پذیری پایین بازار کار در اقتصاد ایران بوده که لازم است سیاست‌ها و راهکارهای قانونی لازم برای روان‌تر ساختن آن مدنظر قرار گیرد.</p>	<p>کار</p>			
<p>در این مقاله به بررسی تأثیر قانون حمایت از اشتغال برای کارگران دائم و موقت بر اشتغال کل، اشتغال دائم و موقت پرداخته شده است. با استفاده از تکنیک‌های داده پانل، ما بررسی می‌کنیم که آیا سطح و تغییر در حمایت از اشتغال برای کارگران دائم و موقت بر پویایی اشتغال کل حقوق، اشتغال دائمی و اشتغال موقت تأثیر می‌گذارد. نتایج این مقاله به درک بهتر عوامل مؤثر در تکامل اشتغال و عوامل تعیین‌کننده کیفیت اشتغال کمک می‌کند.</p>	<p>کیفیت اشتغال و حمایت از اشتغال</p>	<p>۲۰۲۰</p>	<p>Arestisa, Ferreirob, Gómezb,</p>	<p>۲۰</p>
<p>در این مقاله ما از تنوع در میان مهاجران اروپایی نسل اول و دوم استفاده می‌کنیم تا اثر ترجیحات فرهنگی تفریحی تعیین شده بر میزان اشتغال فرد را جدا کنیم. اگر مهاجران برخی از ترجیحات اوقات فراغت کار خود را در کشور مبدأ حفظ کنند، زیرا آنها به سمت شرایط مختلف بازار کار حرکت می‌کنند، می‌توانیم تأثیر این تنظیمات فرهنگی تعیین شده را از تأثیر عوامل دیگر جدا کنیم. ما می‌دانیم که ترجیحات اوقات فراغت ویژه کارگری در کشور، حدود ۲۴٪ از تغییرات بالا به پایین در میزان اشتغال را در کشورهای اروپایی توضیح می‌دهد.</p>	<p>ترجیحات خاص کشور و نرخ اشتغال در اروپا</p>	<p>۲۰۱۹</p>	<p>Moriconi, Peri</p>	<p>۲۱</p>
<p>امکانات خدمات خصوصی از قبیل سرگرمی،</p>	<p>امکانات شهری،</p>	<p>۲۰۱۹</p>	<p>Li, Wei, Wu</p>	<p>۲۲</p>

<p>خرید، تسهیلات مراقبت‌های بهداشتی غیرانتفاعی و رستوران‌ها، تا حد زیادی با جمع‌آوری اشتغال خدمات تولیدکننده در سطح زیرمجموعه، که از تئوری سرمایه انسانی پشتیبانی می‌کند، همراه است، درحالی‌که جمع شدن اشتغال تولیدی بیشتر است. مرتبط با توسعه امکانات عمومی مانند سیستم حمل‌ونقل. مطالعه ما روشی نوآورانه برای بررسی تئوری‌های شهری در بستر انقلاب داده‌های اجتماعی ارائه می‌دهد. همچنین این پیشنهاد می‌کند که دولت چین برای غلبه بر تمرکز روزافزون خدمات تولیدکنندگان و تسریع در حاشیه ماندن در اشتغال تولیدی، باید تمرکززدایی در خدمات را ترغیب کند.</p>	<p>سرمایه انسانی و توزیع اشتغال در شانگهای</p>			
<p>با استفاده از داده‌های نظرسنجی منحصربه‌فرد، متوجه می‌شویم که افزایش یک درصدی در میزان اشتغال اولیه همسالان یک فرد، احتمال اشتغال بعد از شش ماه را با حدود ۰٫۲ درصد امتیاز افزایش می‌دهد. ما همچنین شواهد نشانگر نشان می‌دهد که هنجار اجتماعی برای کار به‌عنوان مکانیسم اساسی اثر همسالان مشاهده شده باوجود محدودیت داده‌ها خدمت می‌کند.</p>	<p>تأثیرات همسالان در وضعیت اشتغال</p>	<p>۲۰۱۹</p>	<p>Kondo, Shoji</p>	<p>۲۳</p>
<p>نتایج ما نشان می‌دهد که در کشورهایی که مشاغل بخش خدمات نسبتاً کمی هستند، با استفاده از مدل‌های رگرسیون لجستیک چند سطحی، داشتن یک آموزش عالی برای اشتغال زنان اهمیت بیشتری دارد. به نظر می‌رسد که زنان تحت تحصیل، تحت این شرایط، زنان کم تحصیل را از کار خارج</p>	<p>ارتباط بین آموزش و اشتغال زنان در سراسر جهان</p>	<p>۲۰۱۷</p>	<p>Bussemakersm, Oosterhoutm, Kraayka, Spierings</p>	<p>۲۴</p>

<p>می‌کنند. از همه مهم‌تر، پیشرفت تحصیلی زنان در کشورهایی که دارای هنجارهای محافظه‌کارانه جنسیتی هستند، تفاوت بیشتری ایجاد می‌کند. در این کشورها اشتغال زنان به میزان قابل توجهی پایین‌تر از کشورهای آزادتر است، اما برای زنان با تحصیلات بالاتر به میزان کمتری است.</p>				
<p>تجزیه و تحلیل‌های اضافی نشان می‌دهد که تفاوت‌هایی در تأثیر فرهنگ بر اشتغال‌زایی از نظر جنسیت وجود دارد، زیرا مردان نسبت به زنان نسبت به زنان حساس هستند و به دلیل فعالیت اقتصادی، به این ترتیب که افراد درگیر در فعالیتهای حرفه‌ای، علمی و فنی و افراد در محل‌های اقامت و سرویس‌های غذا، بیشتر تحت تأثیر اختلافات فرهنگی قرار می‌گیرند. ما همچنین انتقال فرهنگ را بررسی می‌کنیم و نقش مهمی از انتقال بین نسلی فرهنگ را مشاهده می‌کنیم، اگرچه تأثیر فرهنگ بر خوداشتغالی از نسلی به نسل دیگر کاهش می‌یابد.</p>	<p>نقش فرهنگ در خوداشتغالی</p>	<p>۲۰۱۴</p>	<p>Marcén</p>	<p>۲۵</p>

چارچوب نظری

در فرایند نظری این پژوهش از نظریات بوردیو که در این زمینه صاحب‌نام است استفاده می‌شود. بنا بر نظر بوردیو، سرمایه فرهنگی عبارت است از شناخت و ادراک فرهنگ و هنرهای متعالی، داشتن ذائقه خوب و شیوه‌های عمل متناسب (فاضلی، ۱۳۸۶: ۴۷). از دیدگاه بوردیو سرمایه آن چیزی است که به‌عنوان یک رابطه اجتماعی در درون یک سازواره از تعاملات، عمل می‌نماید و دامنه آن بدون هیچ تمایزی به تمامی کالاها، اشیاء و نشانه‌هایی که خود را به‌عنوان چیزهای کمیاب و ارزشمند، عرضه می‌دارند (و در یک

ساختار مشخص اجتماعی، مورد تقاضا هستند) کشیده می‌شود و سرمایه فرهنگی به‌عنوان یک رابطه اجتماعی درون سازواره‌ای از تعاملات که مشتمل بر دانش فرهنگی انباشته عمل می‌کند، منتهی به قدرت و منزلت می‌گردد (Harker, 1990).

بورديو جامعه‌شناس فرانسوی در تحقیقی که بر اساس فرضیه عدم تساوی سرمایه فرهنگی انجام داده، سرمایه فرهنگی را به سه دسته تقسیم می‌کند:

۱- سرمایه بدنی و فردی؛ حافظه، مهارت‌های تجربی و رفتاری و معلومات کسب شده، از سرمایه‌های بدنی و فردی محسوب می‌شوند. از مشخصه‌های این سرمایه، می‌توان به پیوستگی و درون‌یافتگی آن اشاره کرد. این سرمایه، دارایی‌ای است که به شخص و خلق و خوی وی بدل شده است. به عبارت دیگر، تنها، صاحب این خصایص، دارنده این سرمایه فرهنگی است. به همین جهت نمی‌توان این سرمایه درونی شده را از طریق بخشش، وراثت و خرید و فروش به دیگری انتقال داد. در نهایت این که این نوع از سرمایه فرهنگی فانی و میراست، زیرا به شکل خاصی با یکتایی بیولوژیکی شخص، گره خورده است.

۲- سرمایه عینی فرهنگی؛ مجموعه میراث‌های فرهنگی، آثار ادبی و شاهکارهای هنری و جز این‌ها را سرمایه عینی فرهنگی می‌نامند. سرمایه فرهنگی عینیت یافته دارای یک رشته از ویژگی‌هاست که تنها می‌توان از طریق رابطه سرمایه فرهنگی عینیت یافته با سرمایه فرهنگی بدنی و فردی آن را معین کرد. این سرمایه (مانند کتاب، تابلوهای نقاشی، آلات موسیقی و...) به لحاظ مادی از طریق صاحبانش قابل انتقال است (البته تنها از لحاظ مالکیت حقوقی قابلیت انتقال دارد).

۳- سرمایه نهادی و ضابطه‌ای؛ مدارک تحصیلی، مدارک حرفه‌ای و کارا از نمونه‌های سرمایه نهادی و ضابطه‌ای هستند. مدارک تحصیلی سند تخصص فرهنگی است که به دارنده‌اش ارزش قراردادی تضمین شده‌ای ارائه می‌دهد (صالحی، ۱۳۸۶: ۶۵-۶۶). از نظر بورديو^۱ (۱۹۸۶) افرادی در زمینه انباشت سرمایه فرهنگی موفق‌ترند که رموز فرهنگی صحیح را بهتر در مدرسه و جامعه کسب کرده باشند.

ریتزر در توضیح نظریه سرمایه فرهنگی بوردیو می‌نویسد: «این سرمایه بیشتر از خاستگاه طبقه اجتماعی مردم و تجارب آموزشی‌شان سرچشمه می‌گیرد، در این بازار انسان‌ها سرمایه‌شان را جمع می‌کنند و آن را یا برای بهبود جایگاه اجتماعی‌شان هزینه می‌کنند و یا جایگاهشان را از دست می‌دهند و باعث می‌شود که جایگاهشان در چهارچوب اقتصاد فرهنگی وخیم‌تر شود» (ریتزر، ۱۳۷۴: ۷۲۸).

همان‌گونه که بوردیو (۱۹۸۶) اظهار می‌دارد، همه اشکال سرمایه به هم وابسته‌اند به‌عنوان مثال، سرمایه اجتماعی می‌تواند به سرمایه اقتصادی تعبیر شود، اگر پیوندهای شخصی به یک تاجر جهت بستن یک قرارداد مهم کمک کند، سرمایه اجتماعی همچنین می‌تواند به سرمایه فرهنگی تعبیر شود اگر آگاهی و شناخت شخص او را با جهان‌تاثرات آشنا سازد».

ولی سرمایه فرهنگی برعکس سرمایه اقتصادی نمی‌تواند به ارث برسد و یا به‌صورت خیلی ملموس در تصرف و مالکیت فرد باشد، بلکه به‌طور ضمنی و در طی فرایند جامعه‌پذیری انتقال پیدا می‌کند. انتقال سرمایه فرهنگی از راه آموزش و تمرین فرهنگی ممکن می‌شود. از منظری دیگر باید گفت که سرمایه فرهنگی دائماً خود را باز تولید می‌کند. آزاده (۱۳۷۹) می‌نویسد: «بدین ترتیب اگرچه افراد در طول زندگی خود، دائماً مجهز به ابعاد فرهنگی جدیدی می‌شوند که به‌گونه‌ای آزادانه از بین تجربیات مطلوب برمی‌گزینند، ولی این انتخاب‌ها تنها از بین جنبه‌هایی از فرهنگ صورت می‌گیرد که با جهت‌گیری و عادات وی منطبق باشد. بنابراین تنها چیزهایی را می‌آموزند که شبیه عادات و سلايق آنان می‌باشد و تغییر چندانی در سرمایه فرهنگی آنان ایجاد نمی‌کند» (کیاسی، ۱۳۸۷: ۴۵).

از نظر بوردیو (۱۹۸۶) افرادی در زمینه انباشت سرمایه فرهنگی موفق‌ترند که رموز فرهنگی صحیح را بهتر در مدرسه و جامعه کسب کرده باشند. گیدنز (۱۳۷۶) اظهار می‌دارد که کودکانی که از زمینه اجتماعی و خانوادگی طبقه پائین برخاسته‌اند، به‌ویژه کودکان گروه‌های اقلیت قومی، شیوه‌های گفتاری و رفتاری پیدا می‌کنند که با شیوه‌های

گفتاری و رفتاری مسلط در مدرسه مغایر است. اگرچه میل نظریات مطرح شده در زمینه سرمایه فرهنگی به طرف ایجاد تمایز و تولید نابرابری است، اما دانشگاه می تواند شرایط یکسان فراهم کند و در اختیار تمام دانشجویان قرار دهد تا هر کس بنا بر استعداد و توانایی خود از آن بهره برد. دانشگاه از سه نظر می تواند فراهم آورنده شرایط یکسان باشد، که عبارتند از جو گروه آموزشی، ساختار گروه آموزشی و تجربیات طلبگی دانشجویان (قاضی طباطبایی و ودادهیر، ۱۳۸۰).

"فرهنگ هر جامعه از ویژگی های اساسی آن جامعه است که هویت یک جامعه را مشخص می کند. به طور کلی فرهنگ شامل آداب و رسوم، اهداف، ارزش ها و باورها است که سبک زندگی یک جامعه را مشخص می کند. فرهنگ، کلیت تامی از ویژگی های معنوی، مادی، فکری و عاطفی است که یک جامعه یا گروه اجتماعی را مشخص می کند. فرهنگ نه تنها هنر و ادبیات را در بر می گیرد بلکه شامل آیین های زندگی، حقوق اساسی انسان، نظام های ارزشی، سنت ها و باورها نیز می شود" (یونسکو، ۱۳۷۶: ۱۳).

فرهنگ هر جامعه در طول تاریخ آن جامعه شکل و تکامل می یابد و به مثابه میراث به آیندگان منتقل می شود. اگرچه فرهنگ ها نیز دستخوش تغییر و تحول می شوند اما تغییرات آن کند و تدریجی است. فرهنگ در رفتارها و ساختارها متجلی و در آنها ساری و جاری می شود و به همین جهت فرهنگ از ویژگی های اساسی متمایز کننده و هویت بخش هر جامعه به شمار می رود.

"یادآوری این نکته حائز اهمیت است که تجلی و جریان فرهنگ در رفتارها و نهادهای جامعه بسیار طبیعی و بدون الزام و اجبار بیرونی صورت می گیرد. از این رو، اگر فرهنگ یک جامعه متعالی و دارای عناصر مثبت و پیش برنده باشد مسیر تعالی و پیشرفت آن جامعه هموار و حرکت در آن مسیر تسهیل می شود و هم زمان در مقابل تغییرات اجتماعی نامناسب مقاومت می کند. بنابراین تأثیر فرهنگ در حوزه های مختلف اقتصادی و اجتماعی زندگی انسان بسیار زیاد و نافذ است. هرگونه تغییر اجتماعی و هر نوع سیاست گذاری اقتصادی یا اجتماعی بدون در نظر گرفتن عناصر فرهنگی جامعه بی فایده یا

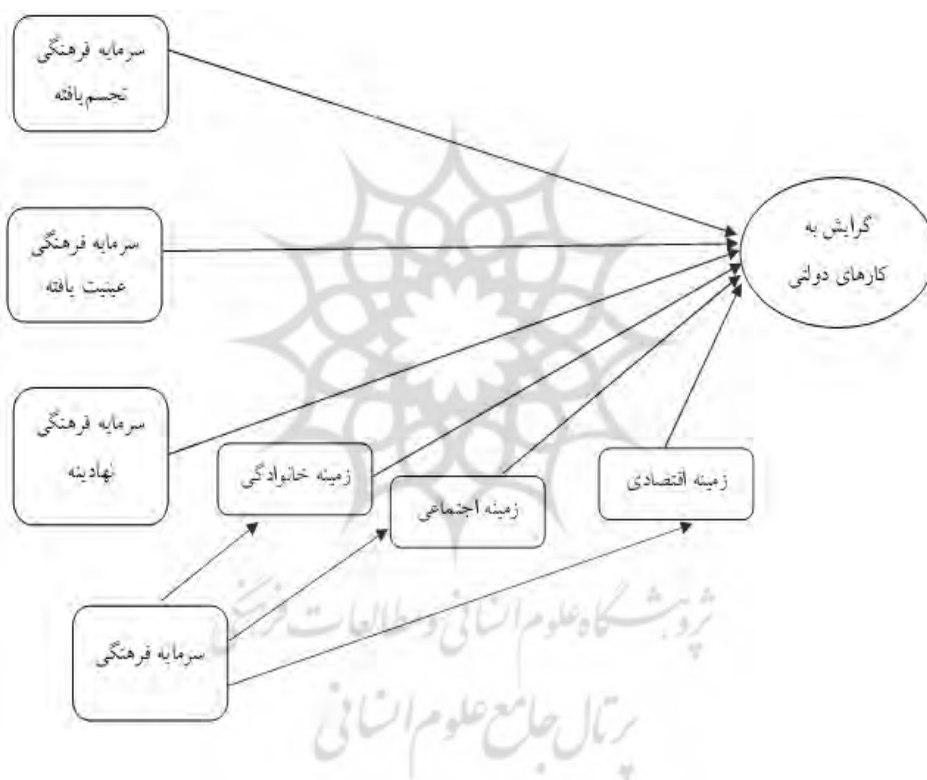
حداقل بسیار کم نتیجه خواهد بود. به همین دلیل امروزه در برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی، عناصر فرهنگی بیش‌ازپیش مورد توجه قرار می‌گیرد تا جایی که توسعه فرهنگی فراتر از توسعه اقتصادی و عامل پویایی و نوآوری تلقی می‌شود" (دوپویی، ۱۳۷۴: ۲۳). از این رو، سرمایه فرهنگی فرد می‌تواند عاملی مؤثر در انتخاب شغل و گرایش افراد به مشاغل خاص باشد. بورديو مقوله‌های علم و دانش را سرمایه فرهنگی می‌داند یعنی به عبارت دیگر سرمایه فرهنگی به «صورت‌هایی از دانش، مهارت‌ها، آموزش و مزایایی که هر فردی واجد آن است و به او اجازه می‌دهد که جایگاه بالاتری در جامعه کسب کند»، گفته می‌شود. از دیدگاه بورديو، پدران به فرزندان خود (با انتقال نگرش‌ها و معرفت‌هایی که در سیستم آموزشی جاری به موفقیت آنان کمک می‌کند) سرمایه فرهنگی می‌بخشند (روحانی، ۱۳۸۸: ۱۴).

حال باید در این نکته دقیق شد که چرا سرمایه فرهنگی یک عامل تولیدکننده نابرابری است. گفته شد که سرمایه فرهنگی عبارت است مهارت‌ها و شناخت‌هایی که یک جامعه در اختیار فرد قرار می‌دهد. میدان اجتماعی فرصت‌های برابری را برای همه اعضای آن جامعه فراهم می‌کند، لیکن تنها آنهایی می‌توانند از این فرصت‌ها سود ببرند که مهارت جذب این فرصت‌ها را داشته باشند. از این حیث سرمایه فرهنگی یک متغیر مداخله‌گر بسیار مهمی است هم در مواقعی که در توزیع منابع نابرابری وجود دارد یعنی به‌عنوان یک متغیر در بازتولید نابرابری اجتماعی دخالت دارد و هم در مواقعی که جامعه متقاضی برابری فرصت‌ها و پاداش‌ها است می‌تواند متغیر مداخله‌گر مهمی باشد. بنابراین زمینه خانوادگی و زمینه اجتماعی به‌طور مستقیم بر حصول سرمایه فرهنگی تأثیر دارند و سرمایه فرهنگی به‌طور مستقیم بر دستاوردهای علمی و شغلی تأثیر خواهد داشت. حتی برخورداری از نظرها و عقاید شخصی نیز ثمره تحصیلات و مهارت‌های اکتسابی است (بورديو، ۱۳۸۱).

با توجه به نظریه بورديو، که سرمایه فرهنگی متشکل از سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته (حافظه، مهارت‌های تجربی، مهارت‌های رفتاری و معلومات کسب‌شده)، سرمایه عینیت یافته (مصرف کالای فرهنگی، تملک کالای فرهنگی و علاقه‌مندی به هنر) و سرمایه

نهادینه شده (مدارک تحصیلی، مدارک حرفه‌ای و مدارک کارایی که به اشتغال فرد اشاره دارند) است و همچنین این امر که زمینه خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی فرد بر سرمایه فرهنگی اش مؤثر است مدل مفهومی زیر طراحی و بر اساس آن فرضیه‌های پژوهش تدوین گردید.

مدل نظری



فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

سرمایه فرهنگی در گرایش به کارهای دولتی نقش دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

- بین سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته و اشتغال به کارهای دولتی رابطه وجود دارد.
- بین سرمایه فرهنگی عینیت یافته و اشتغال به کارهای دولتی رابطه وجود دارد.
- بین سرمایه فرهنگی نهادینه شده و اشتغال به کارهای دولتی رابطه وجود دارد.
- سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه خانوادگی افراد در اشتغال به کارهای دولتی تأثیر دارد.
- سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه اجتماعی افراد در اشتغال به کارهای دولتی نقش دارد.
- سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه اقتصادی افراد در اشتغال به کارهای دولتی نقش دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها پژوهشی توصیفی قلمداد می‌شود. "پژوهش توصیفی ... بر ساختن فرضیه و آزمایش آن، تحلیل روابط بین متغیرهای دستکاری شده و پروراندن قوانین کلی توجه دارد" (میرزایی، ۱۳۸۸: ۷۴). مطالعه در این پژوهش در محیط و بافت طبیعی بدون دست‌کاری آزمایشی و انتخاب نمونه تصادفی از جامعه پژوهش انجام شده و پژوهشگر پس از تدوین فرضیه‌های خود و عملیاتی کردن متغیرهای برآمده از فرضیه‌ها، ابزار خود را که یک پرسشنامه پژوهشگر ساخته است، مدون نموده و آن را روی اعضای نمونه اجرا نموده است. لازم به توضیح است که این پژوهش نیز منطبق با اصول پژوهش توصیفی و از نظر هدف با یک هدف اکتشافی شروع شده و پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش به ویژه مبانی نظری فرضیه‌های خود را مدون کرد و آنگاه متناسب با یک هدف قیاسی (فرضیه پیرو و فرضیه آزما) به آزمون فرضیه‌ها پرداخت. "در پژوهش قیاسی که به آن پژوهش فرضیه آزما^۱ نیز گفته می‌شود، پژوهشگر ممکن است کار خود را با فرضیه‌ها یا پرسش‌هایی شروع کند که از طریق مشاهده‌ها، پژوهش‌هایی اکتشافی، یا سایر نظریه‌های ارائه شده در زمینه مورد مطالعه به دست آمده‌اند-

پژوهش قیاسی برعکس پژوهش اکتشافی با یک مفهوم یا انتظار از پیش فرض شده در مورد پدیده مورد بررسی شروع می‌شود و این پیش فرض‌ها یا فرضیه‌ها مسیر حرکت پژوهشگر را تعیین می‌نمایند و به همین دلیل به آن پژوهش فرضیه‌پرو^۱ نیز گفته می‌شود" (میرزایی، ۱۳۸۸: ۶۶).

جامعه آماری و حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری مورد مطالعه: کارکنان بخش دولتی در شهر تهران بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۷، ۲،۲۷۶،۹۲۸ نفر است که بر اساس فرمول کوکران با سطح دقت ۰،۵ و سطح اطمینان ۹۵٪، ۳۸۴ نفر انتخاب شده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده و در نهایت با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند انتخاب شدند. روش کار به این صورت بود که ابتدا شهر تهران به ۲۲ منطقه تقسیم شده و سپس بر اساس شرایط جغرافیایی ۵ منطقه به‌طور تصادفی انتخاب و از هر منطقه نیز ۵ نهاد دولتی انتخاب و در هر نهاد ۱۶ نفر به‌صورت تصادفی نظام‌مند انتخاب و پرسش‌نامه‌های مربوطه توسط این افراد تکمیل گردید.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو ۲۲ سؤال داشته و هدف آن سنجش ارزش‌ها و نمودهای فرهنگی و هنری در سه شاخص: ۱- تجسم‌یافته یا سرمایه بدنی و فردی (مهارت ذهنی، مهارت در بیان مطالب درسی) ۲- عینی (مصرف کالاهای فرهنگی، تملک کالاهای فرهنگی، علاقه‌مندی به هنر) ۳- نهادی (مدارک تحصیلی) می‌باشد. اما پرسشنامه مذکور برای پژوهش حاضر کمی نامناسب بود بنابراین، پرسش‌هایی از آن حذف و تعدادی به آن اضافه گردید و تعداد گویه‌ها به ۳۳ سؤال افزایش پیدا کرد.

اعتبار پرسشنامه از طریق اعتبار محتوا مشخص شده است که میانگین کل CVR ابزار برابر با ۰/۸۷۸ به دست آمد. پایایی پرسشنامه فوق نیز از طریق آزمون آلفای کرونباخ و اعتبار سازه از طریق آزمون kmo (کیزر - میر - اولکین و آزمون بارتلت) مورد بررسی قرار گرفته است. آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۴۳ است و اعتبار سازه برابر ۰/۵۷۸ است که حاکی از پایایی بالا و اعتبار قابل قبول پرسشنامه است.

پرسشنامه پژوهشگر ساخته

پرسشنامه دوم استفاده شده در پژوهش حاضر، پرسشنامه‌ای پژوهشگر ساخت بوده که متشکل از ۶۵ سؤال است که از ۵ بخش تشکیل شده، بخش اول شامل ۳ گویه است که مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی است، بخش دوم شامل ۲۷ گویه است که مربوط به متغیر زمینه اجتماعی است، بخش سوم شامل ۳ گویه است که مربوط به متغیر زمینه اقتصادی است، بخش چهارم شامل ۱۷ گویه است که مربوط به متغیر زمینه خانوادگی است و بخش پنجم شامل ۱۵ گویه است که مربوط به گرایش به کارهای دولتی است. اعتبار پرسشنامه از طریق اعتبار محتوا مشخص شده است که میانگین کل CVR ابزار برابر با ۰,۹۰۱ به دست آمد. پایایی ابزار نیز از طریق روش آلفای کرونباخ مشخص شده است و از آنجا که در این پژوهش ابزار طراحی شده در خصوص چهار خصیصه - زمینه اجتماعی، زمینه اقتصادی، زمینه خانوادگی و گرایش به کارهای دولتی - بوده است، بنابراین چهار آلفا برای آن‌ها محاسبه گردید. که به میزان آلفای گویه های مربوط به قرار جدول زیر است که آلفای به دست آمده حاکی از پایایی بالای ابزار بود.

متغیر	آلفای کرونباخ
زمینه اجتماعی	۰,۷۸۵
زمینه اقتصادی	۰,۷۹۳
زمینه خانوادگی	۰,۸۰۱
گرایش به کارهای دولتی	۰,۸۶۳

نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها

با توجه به اینکه شرایط آزمون پارامتری - توزیع نرمال که از طریق نمونه‌گیری تصادفی، برابری واریانس‌ها و نیز پیوسته بودن مقیاس و نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف مبنی بر نرمال بودن داده‌ها - مهیا بود، و فرضیه‌های طراحی شده نیز از نوع فرضیه‌های رابطه‌ای بود، برای فرضیه‌های دو متغیری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای فرضیه‌های سه متغیری که با توجه به زمینه خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی بود از همبستگی جزئی و برای فرضیه اصلی پژوهش که بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی بود از رگرسیون خطی استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

❖ سرمایه فرهنگی در گرایش به کارهای دولتی نقش دارد.

جدول ۱- خلاصه مدل رگرسیون تأثیر سرمایه فرهنگی بر گرایش به مشاغل دولتی

مدل	مجموع ضرایب تعیین آزادی	درجه آزادی	میانگین ضرایب تعیین	F	سطح معنادار	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۳۷۶۸,۵۶۶	۳	۱۲۵۶,۱۸۹	۹,۴۳۹	۰,۰۰۰	۰,۲۶۳	۰,۰۶۲	۱۱,۵۳۶
	۵۰۵۷۰,۰۵۶	۳۸۰	۱۳۳,۰۷۹					
جمع	۵۴۳۳۸,۶۲۲	۳۸۳						

a. پیش‌بینی (ثابت): سرمایه فرهنگی

b. متغیر وابسته: گرایش به مشاغل دولتی

جدول شماره ۱ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیر سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی، ۰,۲۶۳ می‌باشد که نشان می‌دهد بین متغیر سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی همبستگی وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰,۰۶۲ می‌باشد، نشان می‌دهد که ۶,۲٪ از کل تغییرات گرایش به مشاغل دولتی وابسته به متغیر سرمایه فرهنگی ذکر شده در این معادله است. به عبارت دیگر سرمایه فرهنگی، تغییرات گرایش به مشاغل دولتی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین، با توجه به معنی‌داری مقدار آزمون (F=۹,۴۳۹) در سطح خطای کوچک‌تر از ۰,۰۵، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی مدل نسبتاً خوبی بوده و سرمایه فرهنگی تا حدودی قادر است تغییرات گرایش به مشاغل دولتی را تبیین کند.

جدول ۲- ضرایب a

مدل	B	ضرایب غیراستاندارد			Sig	استاندارد
		Std. Error	Beta	t		
۱	۴۳,۱۶۱	۴,۹۲۸		۸,۷۵۸	,۰۰۰	(ثابت)
	-۱,۰۰۸	,۱۳۲	-۰,۰۵۹	-۰,۸۲۱	,۴۱۲	تجسم‌یافته
	-۱,۰۰۷	,۱۲۸	-۰,۰۶۰	-۰,۸۳۵	,۴۰۴	عینیت یافته
	,۷۲۰	,۱۴۱	,۳۰۲	۵,۲۴۱	,۰۰۰	نهادی

a. متغیر وابسته: گرایش به مشاغل دولتی

جدول شماره ۲ نتایج مربوط به میزان تأثیر هر متغیر در مدل و همچنین میزان

همبستگی بین آن‌ها را نشان می‌دهد. مقایسه متغیرها نشان می‌دهد که:

۱- تأثیر متغیر سرمایه فرهنگی نهادینه شده بر گرایش به مشاغل دولتی معنی‌دار است.

۲- سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته و عینیت یافته بر گرایش به مشاغل دولتی تأثیر

معنی‌داری ندارد.

۳- متغیر سرمایه فرهنگی نهادینه شده با ضریب تأثیر ۰,۳۰۲ بر روی متغیر گرایش به مشاغل دولتی تأثیر مستقیم داشته است. این بدین معنا است که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر سرمایه فرهنگی نهادینه شده میزان گرایش به مشاغل دولتی را افزایش می دهد.

✓ بین سرمایه فرهنگی تجسم یافته و اشتغال به کارهای دولتی رابطه وجود دارد.

جدول ۳- همبستگی متغیرهای سرمایه فرهنگی تجسم یافته و گرایش به مشاغل دولتی

متغیر	گرایش به مشاغل دولتی	سرمایه فرهنگی تجسم یافته
همبستگی	۱	۰,۴۴
سطح معناداری		۰,۳۹۴
تعداد	۳۸۴	۳۸۴
همبستگی	۰,۴۴	۱
سطح معناداری	۰,۳۹۴	
تعداد	۳۸۴	۳۸۴

طبق جدول شماره ۳ بین سرمایه فرهنگی تجسم یافته و گرایش به مشاغل دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. بدین معنی که سرمایه فرهنگی تجسم یافته هیچ تأثیری بر گرایش افراد به مشاغل دولتی ندارد. سرمایه فرهنگی تجسم یافته مورد نظر در این پژوهش متشکل از مهارت ها و توانایی های فرد در انتقال مفاهیم به دیگران است که نتایج نشان داد که در این پژوهش این امر نقشی بر گرایش افراد به مشاغل دولتی نداشته است.

✓ بین سرمایه فرهنگی عینیت یافته و اشتغال به کارهای دولتی رابطه وجود دارد.

جدول ۴- همبستگی متغیرهای سرمایه فرهنگی عینیت یافته و گرایش به مشاغل دولتی

متغیر	گرایش به مشاغل دولتی	سرمایه فرهنگی عینیت یافته	
همبستگی	۱	،۰۴۱	گرایش به مشاغل دولتی
سطح معناداری		،۴۲۸	
تعداد	۳۸۴	۳۸۴	
همبستگی	،۰۴۱	۱	سرمایه فرهنگی عینیت یافته
سطح معناداری	،۴۲۸		
تعداد	۳۸۴	۳۸۴	

طبق جدول شماره ۴ بین سرمایه فرهنگی عینیت یافته و گرایش به مشاغل دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. بدین معنی که سرمایه فرهنگی عینیت یافته هیچ تأثیری بر گرایش افراد به مشاغل دولتی ندارد. سرمایه فرهنگی عینیت یافته موردنظر در این پژوهش متشکل از علاقه و تمایل افراد به مصارف و کالاهای فرهنگی است که در این پژوهش نشان داده شد این امر نقشی در گرایش افراد به مشاغل دولتی نداشته است.

✓ بین سرمایه فرهنگی نهادینه شده و اشتغال به کارهای دولتی رابطه وجود دارد.

جدول ۵- همبستگی متغیرهای سرمایه فرهنگی نهادینه شده و گرایش به مشاغل دولتی

متغیر	گرایش به مشاغل دولتی	سرمایه فرهنگی نهادینه شده	
همبستگی	۱	،۲۲۶**	گرایش به مشاغل دولتی
سطح معناداری		،۰۰۰	
تعداد	۳۸۴	۳۸۴	
همبستگی	،۲۲۶**	۱	سرمایه فرهنگی نهادینه شده
سطح معناداری	،۰۰۰		
تعداد	۳۸۴	۳۸۴	

طبق جدول شماره ۵ بین سرمایه فرهنگی نهادینه شده و گرایش به مشاغل دولتی با سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنی که هر چه در افراد سرمایه فرهنگی نهادینه شده بالاتر رود آنها گرایش بیشتری به مشاغل دولتی پیدا می کنند. سرمایه فرهنگی نهادینه شده در این پژوهش متشکل از میزان تحصیلات فرد و خانواده اش و تمایل فرد به ارتقا تحصیلی و مهارتی است که در این پژوهش نشان داده شد این امر نقش پررنگی در گرایش افراد به مشاغل دولتی داشته است.

✓ سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه خانوادگی افراد در اشتغال به کارهای دولتی تأثیر دارد.

جدول ۶- همبستگی متغیرهای سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی با توجه به زمینه خانوادگی

سرمایه فرهنگی	گرایش به مشاغل دولتی	متغیر		
۱۱۷	۱,۰۰۰	همبستگی	گرایش به مشاغل دولتی	زمینه خانوادگی
۰,۰۲۱	,	سطح معناداری		
۳۸۱	۰	تعداد		
۱,۰۰۰	۱۱۷	همبستگی	سرمایه فرهنگی	
,	۰,۰۲۱	سطح معناداری		
۰	۳۸۱	تعداد		

طبق جدول شماره ۶ بین سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی با توجه به زمینه خانوادگی با سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنی که سرمایه فرهنگی افراد با توجه به زمینه خانوادگی بر گرایش به مشاغل دولتی تأثیر دارد و زمینه خانوادگی می تواند با اثرگذاری بر سرمایه فرهنگی گرایش به مشاغل دولتی را در افراد بالا ببرد. زمینه خانوادگی مورد بحث در این پژوهش زمینه

مذهبی و بعد خانواده است که نشان داد افراد بر اساس زمینه خانوادگی گرایش بیشتری به مشاغل دولتی دارند.

۷ سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه اقتصادی افراد در اشتغال به کارهای دولتی نقش دارد.

جدول ۷- همبستگی متغیرهای سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی با توجه به زمینه اقتصادی

سرمایه فرهنگی	گرایش به مشاغل دولتی	متغیر		
۱۱۴	۱۰۰۰	همبستگی	گرایش به مشاغل دولتی	زمینه اقتصادی
۰۲۶	۰	سطح معناداری		
۳۸۱	۰	تعداد		
۱۰۰۰	۱۱۴	همبستگی	سرمایه فرهنگی	
۰	۰۲۶	سطح معناداری		
۰	۳۸۱	تعداد		

طبق جدول شماره ۷ بین سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی با سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنی که سرمایه فرهنگی افراد با توجه به زمینه اقتصادی بر گرایش به مشاغل دولتی تأثیر دارد و زمینه اقتصادی می‌تواند با اثرگذاری بر سرمایه فرهنگی گرایش به مشاغل دولتی را در افراد بالا ببرد. زمینه اقتصادی مورد بحث در این پژوهش وضعیت درآمدی، پس‌انداز و دارایی خانوادگی فرد است که مشخص گردید می‌تواند در گرایش به مشاغل دولتی نقش داشته باشد.

۷ سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه اجتماعی افراد در اشتغال به کارهای

دولتی نقش دارد.

جدول ۸- همبستگی متغیرهای سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی با توجه به زمینه اجتماعی

سرمایه فرهنگی	گرایش به مشاغل دولتی	متغیر		
۰,۰۶۲	۱,۰۰۰	همبستگی	گرایش به مشاغل دولتی	زمینه اجتماعی
۰,۲۲۳	,	سطح معناداری		
۳۸۱	۰	تعداد		
۱,۰۰۰	۰,۰۶۲	همبستگی	سرمایه فرهنگی	
,	۰,۲۲۳	سطح معناداری		
۰	۳۸۱	تعداد		

طبق جدول شماره ۸ بین سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی با توجه به زمینه اجتماعی رابطه معناداری وجود ندارد. بدین معنی که زمینه اجتماعی نمی تواند تأثیری بر سرمایه فرهنگی و گرایش به مشاغل دولتی داشته باشد. زمینه اجتماعی مورد بحث در این پژوهش روابط و مناسبات اجتماعی و رسانه های جمعی است که نشان داد نمی تواند نقش مؤثری در گرایش افراد به مشاغل دولتی دارد.

بحث و نتیجه گیری

بنا بر نتایج به دست آمده سرمایه فرهنگی بر گرایش به مشاغل دولتی تأثیر گذار است. این امر نشان می دهد که داشتن سرمایه فرهنگی در افراد گرایش آنها را به مشاغل دولتی افزایش می دهد. بنابراین، می توان گفت که سرمایه فرهنگی دانشی است که افراد را قادر به تفسیر رمزهای فرهنگی گوناگون می کند. از نظر بوردیو سرمایه فرهنگی به مفهوم فرهنگی است که از نظر اجتماعی همانند سرمایه عمل می کند. از این منظر سرمایه فرهنگی به مثابه

مهارت‌ها و ویژگی‌هایی است که فرد در فرایند جامعه‌پذیری، به‌ویژه از طریق خانواده و مدرسه، کسب می‌کند. در واقع، اصطلاح سرمایه فرهنگی بوردیو به دارایی‌های اجتماعی غیرمالی، مثلاً پرورشی یا ذهنی، اشاره دارد که، ورای ابزارهای اقتصادی، تحرک اجتماعی را ارتقا می‌بخشد.

این دارایی‌های غیرمالی حاوی دانشی تربیتی، اجتماعی و ذهنی است که، در خانواده‌های غیر مرفه اما بسیار تربیت‌یافته و برخوردار از افکار و ذهنیت‌های پیچیده، برای کودکان تدارک دیده می‌شود. چنین کودکانی اغلب فرزندان هنرمندان، نویسندگان، معلمان، مدیران کل، و اساتید تحصیل کرده هستند، و به‌رغم درآمد خانوادگی متوسط، اجتماعی و تحصیلی فهمیده محسوب می‌شوند. این وضعیت با فراهم آوردن امکان دسترسی این کودکان به مدارس و دانشگاه‌های خصوصی برگزیده تشدید می‌شود. به‌بیان‌دیگر، مفهوم سرمایه فرهنگی به نقشی اشاره دارد که انواع متمایز سلیق، دانش‌ها، و توانایی‌های فرهنگی، در رابطه با فرایندهای تکوین طبقه در جوامع معاصر، بازی می‌کنند.

همچنین، بر اساس نظر رضوانی فر (۱۳۹۵)، در ذهن و اندیشه بخش قابل توجهی از جوانان، اشتغال به معنای نشستن بر روی صندلی در ادارات دولتی، نیمه‌دولتی یا خصوصی معنا پیدا می‌کند. در واقع نگاه جامعه و خانواده‌ها به اشتغال فرزندان‌شان این‌گونه است که آنها را در مسیری قرار دهند که در مشاغل دولتی استخدام شوند. این امر می‌تواند به دلیل وجود ناامنی‌ها و مخاطرات اشتغال افراد در بخش خصوصی است، بنابراین در سال‌های اخیر در کشور جوانان و خانواده‌هایشان گرایش فراوانی پیدا کرده‌اند که به سمت مشاغل دولتی روی بیاورند.

بنابراین، بر اساس نظریه سرمایه فرهنگی بوردیو که بیان می‌کند خانواده‌ها سعی بر آن دارند میزان سرمایه فرهنگی فرزندان‌شان را از طریق کسب علم و فرهنگ بالا ببرند و بر اساس نظر رضوانی فر خانواده‌ها سعی بر آن دارند که فرزندان‌شان را به سمت مشاغل دولتی سوق دهند. بنابراین، این امر که در این پژوهش مشخص گردید که سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه خانوادگی و اقتصادی بر گرایش به مشاغل دولتی نقش دارد را توجیه‌پذیر

می‌کند زیرا خانواده‌ها با فراهم کردن هزینه‌های تحصیلی فرزندانشان در مدارس و دانشگاه‌ها سعی بر آن دارند تا فرزندانشان در سطح تحصیلی ارتقا یابند و بر همین اساس بتوانند در مشاغل دولتی مشغول به کار شوند. که این امر از طریق بالا بردن سطح تحصیلات و علم آنها است که همان سرمایه فرهنگی عینیت یافته است و بررسی مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی مشخص گردید که افراد دارای سرمایه فرهنگی نهادینه شده بالا گرایش بیشتری به مشاغل دولتی دارند و سرمایه‌های فرهنگی تجسم یافته و عینیت یافته نقشی در گرایش به مشاغل دولتی ندارند. این امر نیز نشان می‌دهد که افراد با سرمایه فرهنگی عینیت یافته بالا گرایش و تمایل بیشتری به اشتغال در مشاغل دولتی دارند زیرا سرمایه فرهنگی نهادینه شده که همان داشتن مدارک تحصیلی و حرفه‌ای است عاملی است که فرد را به سمت اشتغال در مشاغل دولتی و ثابت سوق می‌دهد.

این امر از اینجا نشأت می‌گیرد که افراد زمانی که به سطح بالای تحصیلات می‌رسند تمایل دارند تا در شغل‌های ثابت با درآمد ثابت مشغول شوند و آینده تضمینی‌ای را برای خود رگم زنند. بنا بر نظر بوردیو که بیان می‌کند سرمایه فرهنگی نهادینه شده همچون صلاحیت‌های تحصیلی که در قالب مدارک و مدارج تحصیلی نمود عینی پیدا می‌کنند و به دارنده آن‌ها هم از نظر قانونی و هم از نظر عرفی ارزش اجتماعی و تعریف شده می‌دهد، دارا بودن سرمایه فرهنگی عینیت یافته و مدارک تحصیلی بالا افراد را به سمت ثبات سوق می‌دهد و مشاغل دولتی با توجه به دائمی بودن شغل و درآمد ثابت برای افراد به منزله ثبات می‌باشد.

سرمایه فرهنگی نهادینه شده تبدیل فرهنگ شخصی به عناوین و مدارک تحصیلی است که از نظر اجتماعی تأیید شده‌اند. بوردیو این سرمایه را به نوعی با القاب اشرافیت مقایسه می‌کند. این سرمایه فرهنگی، به کمک ضابطه اجتماعی و نمادین، برای افراد موفقیت کسب می‌کند، مانند مدرک تحصیلی، تصدیق، حرفه، و کار. این سرمایه قابلیت واگذاری و انتقال ندارد و به دست آوردن آن توسط فرد به شرایط معینی بستگی دارد. مثلاً به صورت عنوان‌های تحصیلی و گواهی‌نامه‌های واقعی متجلی می‌شود که به صاحب خود،

در کنار حقوق تضمین شده توسط دولت، ارزش قراردادی و ثابت اعطا می‌کند (Champagne, 2008: 25). این مفهوم بیش‌ترین نقش بارز خود را در بازار کار ایفا می‌کند و آنجاست که سرمایه فرهنگی می‌تواند تحت اندازه‌گیری‌های کمی و کیفی قرار گیرد. بنابراین، در تعریف ضمنی مدرک تحصیلی، که صلاحیت خاصی را به‌طور رسمی تضمین می‌کند، ضمانت برخورداری از «فرهنگ عمومی» نهفته است که گسترده آن متناسب با وجهه مدرک مذکور است. با این حال، هیچ ضمانت واقعی برای آنچه رسماً تضمین می‌شود، یعنی موثق بودن این ضمانت، نمی‌توان یافت (بورديو، ۱۳۹۰: ۵۳).

این‌گونه می‌توان چرایی هم‌بستگی نزدیک مدارک تحصیلی با آن دسته از اعمال فرهنگی که در مدارس تعلیم داده می‌شوند، و هرگز به‌صراحت از کسی خواسته نمی‌شوند، را تبیین کرد؛ با این‌همه، این واقعیت، که مدارک تحصیلی به‌مثابه شرط ورود به جهان فرهنگ مشروع عمل می‌کنند، را نمی‌توان، بدون توجه به دیگر تأثیرات نظام آموزشی، همچون تقویت عملکرد خانواده بورژوازی از طریق القای فرهنگ مشروع، که پنهان‌تر است، کاملاً تبیین کرد. به بیان دیگر، از مجرای مدرک تحصیلی، شرایط وجودی معینی برگزیده و مشخص می‌شود (بورديو، ۱۳۹۰: ۵۷).

علاوه بر این، بورديو بر این نظر است که اشیاء می‌توانند به‌مثابه شکلی از سرمایه فرهنگی عمل کنند، تا آن‌جا که استفاده و بهره‌گیری از آن‌ها، تا میزان معینی، به‌مثابه سرمایه فرهنگی درونی شده، پذیرفته شده باشد. مثلاً یک فلسفه شکلی از سرمایه فرهنگی «عینیت‌یافته» است، زیرا مستلزم آموزش فرد برای درک آن است. در خاتمه باید گفت سرمایه فرهنگی در جوامع برخوردار از نظام تعلیم و تربیت رسمی به شکل «نهادینه‌شده» وجود دارد. هنگامی که مدرسه کفایت و مهارت‌های افراد را از طریق صدور استوارنامه‌ها گواهی می‌کند سرمایه فرهنگی درونی شده ارزش عینی به خود می‌گیرد. از این‌رو، افراد دارای گواهینامه‌های تحصیلی مشابه از ارزش هم‌ارزی در بازار کار برخوردارند. در نتیجه، درجات آموزشی را می‌توان شکل متمایزی از سرمایه بازار کار برخوردارند. در نتیجه، درجات آموزشی را می‌توان شکل متمایزی از سرمایه فرهنگی تعبیر کرد. از منظر بورديو،

نهادینه‌سازی کارکردی، که برای سرمایه فرهنگی انجام می‌شود، مشابه آن چیزی است که به وسیله پول درباره سرمایه اقتصادی صورت می‌گیرد (Bourdieu, 1979).

بر اساس موارد فوق بوردیو این بحث را مطرح می‌کند که سرمایه فرهنگی و گرایش‌های ارثی خانوادگی، فراتر و ماورای عوامل اقتصادی، به نحو بنیادی برای موفقیت در مدرسه مهم هستند (Bourdieu & Passeron, 1964). از همین رو، به نحو قاطعانه‌ای مفاهیم سنتی و جامعه‌شناختی فرهنگ را در هم می‌شکنند و تأکید دارد که فرهنگ در بسیاری از اموالی، که ویژگی سرمایه اقتصادی دارند، سهم است. او بر این مفهوم اصرار دارد که «عادات و گرایش‌های» فرهنگی منبعی توانا برای ایجاد منافع هستند و به وسیله افراد و گروه‌های بالقوه موضوع «انحصارگری» قرار می‌گیرند و تحت شرایط مناسب می‌توانند از نسلی به نسل بعد انتقال یابند (Bourdieu, 1979). در نتیجه، این امر که سرمایه فرهنگی با توجه به زمینه اقتصادی و اجتماعی بر گرایش به مشاغل دولتی تأثیرگذار است تبیین می‌گردد.

همچنین، پژوهش‌های عصاره و رضایی (۱۳۹۵) با عنوان «نقش فرهنگ در اشتغال و انتخاب رشته در دوره متوسطه»، نقدی، طاهری نیا، پاک‌سرشت، عیسی زاده (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی نقش سرمایه فرهنگی و اجتماعی در ورود به بخش اشتغال غیررسمی (مورد مطالعه: شاگرد مکانیک‌های چاپارخانه همدان)»، وزیر (۱۳۹۲) با عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی - فرهنگی و اقتصادی بر نرخ اشتغال زنان در شهر تهران»، ندیری ابیانه (۱۳۸۴) با عنوان «زن، اشتغال و فرهنگ انجام داد. توجه به نقش زنان در تشکیل خانواده و تربیت فرزندان و تفاوت نگرش در این زمینه، مسئله اشتغال زنان را تحت تأثیر»، مارسن (۲۰۱۴) با عنوان «نقش فرهنگ در خوداشتغالی» نشان دادند که فرهنگ و سرمایه فرهنگی بر اشتغال افراد تأثیرگذار است. اما، پژوهشی مشابه انجام نگردیده است تا بتوان نتایج این پژوهش را با آن مقایسه و به جامعه تعمیم داد.

منابع

- بوردیو، پیر. (۱۳۸۱)، نظریه کنش، دلایل عملی و انتخاب عقلانی، ترجمه: مرتضی مردی‌ها، تهران: انتشارات نقش و نگار، چاپ دوم.
- بوردیو، پیر. (۱۳۹۰)، تمایز: نقد اجتماعی قضاوت‌های ذوقی، ترجمه: حسن چاوشیان، تهران: ثالث، چاپ اول.
- خلیلی، فرزانه. (۱۳۹۸)، بررسی عوامل و سیاست‌های مؤثر بر اشتغال نیروی کار، سیاست‌های راهبردی و کلان، دوره ۷، شماره ۲۷: ۳۷۷-۳۹۵.
- دوپویی، گزایه. (۱۳۷۴)، فرهنگ و توسعه، ترجمه: فاطمه فراهانی و عبدالحمید زرین قلم، تهران: انتشارات کمیسیون یونسکو در ایران، چاپ اول.
- رضوانی فر، حمید. (۱۳۹۵)، علت گرایش جوانان به مشاغل بی‌دردسر / آفت حوزه اشتغال جوانان تحصیل کرده، پایگاه اطلاع‌رسانی سواد رسانه ویژه خانواده‌ها، آنلاین، <http://shabnamha.ir/news/>
- روحانی، حسن. (۱۳۸۸)، درآمدی بر نظریه سرمایه فرهنگی، فصلنامه راهبرد فرهنگ، دوره ۱۸، شماره ۵۳: ۷-۳۵.
- ریتزر، جورج. (۱۳۷۴)، نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی، چاپ اول.
- سعدی، محمدرضا، و موسوی، میرحسین. (۱۳۹۲)، بررسی عوامل و سیاست‌های مؤثر بر اشتغال نیروی کار، پژوهشنامه اقتصادی، دوره ۱۳، شماره ۴۹: ۱۷۷-۱۹۸.
- صالحی، عمران ابراهیم، (۱۳۸۶)، جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: سمت، چاپ اول.
- صدر نبوی، رامپور. (۱۳۷۰)، چند گفتار در جامعه‌شناسی کار و شغل با تکیه بر کار زن در خانه و بنگاه، مشهد: باستان، چاپ اول.
- عصاره، علیرضا و رضایی، لیلا. (۱۳۹۵)، نقش فرهنگ در اشتغال و انتخاب رشته در دوره متوسطه، ششمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران: همایشگران مهر اشراق،
- فاضلی، محمد. (۱۳۸۶)، جامعه‌شناسی مصرف موسیقی، تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات، چاپ اول.

– قاضی طباطبایی، سید محمود و ودادهیر، ابوعلی. (۱۳۸۰)، سوگیری هنجاری و اخلاقی در پژوهش‌های دانشگاهی: مطالعه تطبیقی امور مربوط به دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های ایران، نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تبریز، شماره ۱۸۰ و ۱۸۱: ۱۷۸-۲۲۶.

– کرباسی، علیرضا؛ اثنی عشری، هاجر و عاقل، حسن. (۱۳۸۷)، پیش‌بینی اشتغال بخش کشاورزی در ایران، مجله اقتصاد در توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی)، دوره ۲۲، شماره ۲: ۳۱-۴۲.

– کیاسی، مسعود. (۱۳۸۷)، بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری اعتماد اجتماعی، تهران: نشر بام روز، چاپ اول.

– موحدی، رضا و سامیان، مسعود. (۱۳۹۶)، تحلیل عوامل مؤثر بر جذب دانش‌آموختگان دانشگاهی در بخش تعاون، تعاون و کشاورزی، دوره ۶، شماره ۲: ۱۵۱-۱۸۰.

– میرزایی، خلیل. (۱۳۸۸)، پژوهش، پژوهشگری و پژوهش‌نامه نویسی، تهران: جامعه‌شناسان، چاپ سوم.

– ندری ایبانه، فرشته. (۱۳۸۴)، زن، اشتغال و فرهنگ، بازتاب اندیشه، شماره ۶۱: آنلاین. – نقدی، اسداله؛ طاهری نیا، علیرضا؛ پاک سرشت، سلیمان و عیسی زاده، سعید. (۱۳۹۳)، بررسی نقش سرمایه فرهنگی و اجتماعی در ورود به بخش اشتغال غیررسمی (مورد مطالعه: شاگرد مکانیک‌های چاپارخانه همدان)، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۳، شماره ۱، پیاپی ۹: ۱۴۱-۱۶۳.

– وزیری، نسیم. (۱۳۹۲)، بررسی نقش سرمایه اجتماعی-فرهنگی و اقتصادی بر نرخ اشتغال زنان در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

– یونسکو (۱۳۷۶)، فرهنگ و توسعه (رهیافت مردم‌شناختی توسعه)، ترجمه: نعمت‌الله فاضلی و محمد فاضلی، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ اول.

– Arestisa, Philip., Ferreirob, Jesus, And Gómezb, Carmen. (2020). Quality of employment and employment protection. Effects of employment protection on

- temporary and permanent employment, *Structural Change and Economic Dynamics*, 53: 180-188.
- Bourdieu, Pierre. (1986). *The Forms of Capital*, in J. G. Richardson's Handbook for Theory and Research for Sociology of Education.
 - Bourdieu, Pierre. (1979). *Les usages Sociaux de la Science*, Paris: INRA.
 - Bourdieu, Pierre., Passeron, Jean-Claude. (1964). *Les Heritiers: les etudiants et la Culture*, Paris: Minuit.
 - Bussemakersm, Carlijn., Oosterhoutm, Kars. V., Kraaykamp, Gerbert., and Spierings, Niels. (2017). Women's Worldwide Education-employment Connection: A Multilevel Analysis of the Moderating Impact of Economic, Political, and Cultural Contexts, *World Development*, 99: 28-4.
 - Champagne, Patrick. (2008). *Les Essentiels Milan: Pierre Bourdieu*, Milan: Editions.
 - Harker, Richard. (1990). *Education and Cultural Capital*. in Harker, R., Mahar, C. Wilkes, C., (eds). *An Introduction to the Work of Pierre Bourdieu: The Practice of Theory*, Macmilan Press, London.
 - Kondo, Ayaho., Shoji, Masahiro. (2019). Peer effects in employment status: Evidence from housing lotteries, *Journal of Urban Economics*, 113: 103-195.
 - Li, Han., Wei, Yehua. D., and Wu, Yangyi. (2019). Urban amenity, human capital and employment distribution in Shanghai, *Habitat International*, 91: 25-102.
 - Marcén, Miriam. (2014). The role of culture on self-employment, *Economic Modelling*, 44 (1):20-32.
 - Moriconi, Simone., and Peri, Giovanni. (2019). Country-specific preferences and employment rates in Europe, *European Economic Review*, 116: 1-27.