

کانون‌های فرهنگی - هنری و توسعه سرمایه اجتماعی

بررسی میزان و اشکال سرمایه اجتماعی کانون‌های فرهنگی و هنری دانشگاه‌های تهران

حامد شیري، دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه اصفهان*

ابوالفضل مرشدی، دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه تهران

چکیده

مقاله حاضر قابلیت کانون‌های فرهنگی و هنری را به مثابه شکل‌های مدنی دانشگاهی در توسعه سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار می‌دهد. با استناد به رویکرد نظری پاتنام و متناسب با موضوع تحقیق اشکال سه‌گانه «سرمایه اجتماعی درون‌کانونی»، «سرمایه اجتماعی بین‌کانونی» و «سرمایه اجتماعی نهادی» با توجه به مولفه‌های سه‌گانه سرمایه اجتماعی یعنی «شبکه روابط»، «همیاری» و «اعتماد» در بین این کانونها مورد بررسی قرار گرفته است. ترکیبی از روش‌های کمی (پیمایش) و کیفی (مصاحبه عمیق) به منظور گردآوری داده‌ها استفاده شده است. اعضای کانون‌های فرهنگی و هنری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران جامعه آماری تحقیق هستند. حجم نمونه در بخش کمی ۲۰۰ نفر و در بخش کیفی ۲۵ نفر است. نتایج بیانگر این است که اشکال درون‌گروهی سرمایه اجتماعی (درون‌کانونی) بر اشکال برون‌گروهی و تعمیم یافته (بین‌کانونی و نهادی) در کانون‌ها غلبه دارد. اگرچه تمایل در بین کانون‌ها در جهت گسترش اشکال برون‌گروهی سرمایه اجتماعی وجود دارد اما فضای ایجاد شده توسط مدیریت دانشگاه‌ها و اعمال محدودیت‌های گسترده امکان توسعه سرمایه اجتماعی تعمیم‌یافته را از کانون‌ها سلب کرده است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی - کانون‌های فرهنگی و هنری - سرمایه اجتماعی درون‌کانونی، بین‌کانونی و نهادی -

شبکه روابط - اعتماد اجتماعی - همیاری اجتماعی

مقدمه

«کانون‌های فرهنگی دانشجویان» نهادهایی دانشجویی هستند که به منظور «پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع و رشد خلاقیت‌های فرهنگی دانشجویان؛ سامان بخشیدن به خواسته‌ها و تلاش‌های خود انگیخته فرهنگی، هنری و اجتماعی دانشجویی؛ حمایت و هدایت این گروه از فعالیت‌ها در جهت نیل به ارزش‌های متعالی؛ ارتقاء سطح همکاری جمعی و بسط و تعمیق فرهنگ مشارکت در امور دانشگاه‌ها؛ تاسیس و تقویت نهادهای مدنی و غیردولتی و قانونمندی حوزه فعالیت‌های فرهنگی دانشجویان در دانشگاه‌ها فعالیت می‌نمایند» (آیین‌نامه کانونها، ۱۳۸۰، مقدمه). این کانونها در زمینه‌هایی از قبیل قرآن و عترت؛ فیلم و عکس؛ موسیقی؛ هنرهای نمایشی؛ هنرهای ساده؛ صنایع دستی؛ فرهنگ و اندیشه (مطالعات فرهنگی، گفتگوی تمدن‌ها، ایرانگردی و جهانگردی و ...) و اجتماعی (محیط زیست، آسیب‌های اجتماعی، امداد و ...) فعالیت می‌نمایند. «تشکل‌هایی که زمینه فعالیت آنها علمی، صنفی، ورزشی، و سیاسی است جزء این کانونها محسوب نمی‌شوند.» (آیین‌نامه کانونها، ۱۳۸۰، ماده ۱، بند ۱).

این کانونها که در سال ۱۳۷۷ با ابلاغ آیین‌نامه آنها بطور رسمی تاسیس شدند به سرعت در دانشگاه‌های کشور رشد کردند. رشد و گسترش سریع کانون‌های فرهنگی در دانشگاه‌های سراسر کشور و اهمیت آنها در افزایش مشارکت دانشجویان و افزایش قابلیت‌ها و توانمندی‌های ارتباطی و اجتماعی آنها نظر چندی از صاحب‌نظران و محققان را به خود جلب کرده است.

بطوری که تا کنون مطالعات و تحقیقات نظری-تحلیلی و تجربی چندی در حوزه تشکل‌های دانشجویی از جمله کانون‌های فرهنگی هنری انجام شده است. این مطالعات (از جمله فاضلی ۱۳۸۴؛ سراج زاده ۱۳۷۹؛ رجب زاده ۱۳۷۹؛ کاشی ۱۳۷۹؛ مشاطیان، ۱۳۷۹) بالاتفاق بر نقش این کانونها در تقویت قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی و اجتماعی دانشجویان تاکید دارند. اما آنگونه که بویژه فاضلی (۱۳۸۴) تاکید دارد، یکی از قابلیت‌هایی که انتظار می‌رود با فعالیت در تشکل‌های دانشجویی و کانون‌های فرهنگی تقویت شود سرمایه اجتماعی فرد است. دیگر مطالعات صورت گرفته هم هرچند صریحا از سرمایه اجتماعی دانشجویان و نقش کانونها در افزایش آن سخنی نگفته‌اند، اما به نقش کانونها در تقویت مولفه‌های سرمایه اجتماعی مانند مشارکت، اعتماد و ... اشاره کرده‌اند. اما آیا تاکنون تشکل‌های دانشجویی و بطور ویژه کانونها توانسته‌اند در این زمینه موفق عمل کنند؟ آیا کانون‌های فرهنگی و هنری به مثابه تشکل‌های جمعی داوطلبانه از قابلیت تقویت و بازتولید سرمایه اجتماعی که خود محصول فعالیت‌ها، تعاملات و شبکه روابط جمعی است، برخوردارند؟ سوالات فوق پرسش‌های اساسی مقاله حاضر است که تلاش دارد عملکرد کانون‌های فرهنگی و هنری را از زاویه و چشم‌اندازی نسبتا جدید مورد بررسی قرار دهد.

این مطالعه از این نظر که تلاشی در راستای یکی از چالش‌های مهم جامعه ما یعنی معضل کلان‌کنش جمعی و فقدان سرمایه اجتماعی (عظیمی ۷۸، پیران ۷۷، عبداللهی ۷۷، سریع القلم ۷۵) به مثابه یکی از پیش‌نیازهای توسعه

اشکال عام‌گرایانه سرمایه اجتماعی در کانونها، اشکال محدود و خاص‌گرایانه سرمایه اجتماعی در این کانونها را نیز مورد مطالعه قرار دهد

مطالعات پیشین در ایران

زمان زیادی از ورود مفهوم سرمایه اجتماعی به تحقیقات اجتماعی در ایران نمی‌گذرد. تحقیقات مربوط به این مفهوم در ایران از پراکندگی در مسائل، چارچوب‌های نظری و روش بررسی رنج می‌برد. چنانچه مطالعات صورت گرفته در این زمینه را از جهت اینکه چگونه مفهوم سرمایه اجتماعی تعریف و عملیاتی شده و چه ابعادی برای آن در نظر گرفته شده بررسی کنیم، شاهد پراکندگی مفهومی و نظری مطالعات صورت گرفته در این زمینه هستیم به طوری که به جرأت می‌توان گفت تاکنون انباشت کمی در این زمینه صورت گرفته و هر یک از مطالعات تقریباً بدون توجه کافی به مطالعات پیشین در این زمینه راه جداگانه‌ای پیموده‌اند. البته برخی از پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه توانسته‌اند با استناد به یک چارچوب نظری نسبتاً منسجم، معرف‌های دقیق‌تری را برای سنجش سرمایه اجتماعی در ایران ارائه کنند. مطالعات موسوی خامنه (۱۳۸۳) و ملاحسنی (۱۳۸۱) که به پیروی از استون (۲۰۰۱) مفهوم سرمایه اجتماعی را به عنوان یک مفهوم چند بعدی مرکب از شبکه‌های روابط، اعتماد و همیاری مورد سنجش قرار می‌دهند و یا پژوهش فیروزآبادی (۱۳۸۴) که بر اساس نظریات استون، پاکستون و پاتنام چهار مولفه آگاهی و توجه به امور عمومی، اعتماد، مشارکت رسمی و غیررسمی را به عنوان

پایدار است، اهمیت می‌یابد. در مقاله حاضر به بررسی نقش کانون‌های فرهنگی و هنری به مثابه انجمن‌های مدنی دانشگاهی در بازتولید و تقویت سرمایه اجتماعی و توانایی این تشکله‌ها در غلبه بر فقدان یا ضعف کنش جمعی در بخشی از جامعه ایران - عرصه دانشگاه - پرداخته شده است. تشکله‌های دانشجویی از جمله کانون‌های فرهنگی - هنری در دانشگاه‌ها می‌توانند نقشی اساسی در کاهش این معضلات در بین دانشجویان ایفا کنند و در واقع هدف اساسی تشکیل آنها همین امر بوده است. به بیان دیگر، این کانونها بوجود آمده‌اند تا دانشجویان بتوانند از طریق فعالیت در آنها رفتارهای مدنی از جمله فعالیت و مشارکت جمعی، تحمل نظر مخالف و مدارا با آن، قانون-مداری، احترام به نظر جمع و... را بیاموزند و کار گروهی و تصمیم‌گیری جمعی را تجربه و تمرین کنند. در این مطالعه سرمایه اجتماعی به مثابه دارایی جمعی کانون‌های فرهنگی و هنری (نه دارایی اعضای کانونها) مورد بررسی قرار می‌گیرد، به این معنی که کانونها به مثابه یک تشکله جمعی مولد سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند، اما مسئله اصلی این است که تا چه حد آنها در بازتولید سرمایه اجتماعی برون‌گرایانه در مقابل سرمایه اجتماعی درون‌گرا نقش دارند. به عبارتی این مقاله، بیش از آنکه سرمایه اجتماعی تک تک اعضای کانونها را مورد توجه قرار دهد، بر کمیت و کیفیت سرمایه اجتماعی موجود در کانونها تاکید دارد^۱ و تلاش می‌کند ضمن بررسی

۱. نویسندگان در مقاله دیگری سرمایه اجتماعی به مثابه دارایی فردی اعضای کانون‌های فرهنگی - هنری و مقایسه آن با سرمایه اجتماعی عامه دانشجویان را مورد بررسی قرار داده‌اند (مرشدی و شیرینی، ۱۳۸۸).

مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در نظر گرفته است، از جمله این تحقیقات است. اما برخی از این پژوهش‌ها ابعاد سرمایه اجتماعی را چنان گسترده و باز در نظر گرفته‌اند که دلالت‌های مفهومی سرمایه اجتماعی ابعادی فراتر از تعاریف شناخته شده در نظریه‌های مختلف را در برمی‌گیرد (خیرالله‌پور، ۱۳۸۳؛ مرجایی، ۱۳۸۳). در مقابل، پژوهش‌هایی قرار دارند که رویکردهایی تقلیل‌گرایانه و محدود به سرمایه اجتماعی داشته‌اند و معرف‌های سرمایه اجتماعی را، بعنوان مثال، به اعتماد تقلیل داده‌اند (غفاری، ۱۳۸۰ و میری، ۱۳۸۵).

چارچوب نظری

مفهوم‌پردازی سرمایه اجتماعی عمدتاً مرهون مطالعات بوردیو، کلمن، فوکویاما، نان‌لین و پاتنام است. در ذیل بصورت مختصر به مرور آراء آنها در این زمینه می‌پردازیم.

بوردیو سرمایه اجتماعی را انباشت منابع بالفعل و بالقوه‌ای می‌داند که حاصل وجود شبکه‌ای نسبتاً پایدار از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی است که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود (بوردیو، ۱۹۷۷: ۵۱). کاربرد سرمایه اجتماعی نزد بوردیو بر این درک استوار است که افراد چگونه با سرمایه‌گذاری بر روابط گروهی، وضعیت اقتصادی خود را در یک فضای اجتماعی سلسله‌مراتبی بهبود می‌بخشند. سرمایه اجتماعی از نظر بوردیو ابزاری است که وضعیت گروه و در نتیجه فرد را بازتولید می‌کند (بوردیو، ۱۳۸۱). از این جهت می‌توان رویکرد او را ابزاری و نهایتاً فرد‌گرایانه نامید. **لین** مفهوم سرمایه اجتماعی را به مثابه منابع نهفته در ساختار اجتماعی تعریف می‌کند که با کنش‌های هدفمند

در زمینه سرمایه اجتماعی دانشجویان، تاکنون مطالعات اندکی در ایران صورت گرفته است. از معدود کارهای انجام شده در این حوزه کارهای میری (۱۳۸۵)، مرجایی (۱۳۸۳)، خیرالله‌پور (۱۳۸۳) و میرزاخانی (۱۳۸۰) است. علاوه بر پژوهش‌های مذکور، که مستقیماً به سرمایه اجتماعی دانشجویان پرداخته‌اند، مطالعات متعددی در این حوزه وجود دارد که هر چند مستقیماً مفهوم سرمایه اجتماعی را مد نظر نداشته‌اند اما برخی از مؤلفه‌های آن از جمله اعتماد، مشارکت را مورد بررسی و سنجش قرار داده‌اند. دهقان و غفاری (۱۳۸۴) مقولاتی مانند مشارکت اجتماعی - فرهنگی، اعتماد اجتماعی (بین فردی و نهادی)، و بیگانگی اجتماعی را مورد بررسی و سنجش قرار دادند. آزاد ارمکی و امامی (۱۳۸۳) به بررسی مقولاتی چون وجود یا عدم وجود تبعیض در چند شکل دانشجویی، میزان دخالت قدرت در این تشکله‌ها و به نوع رسیدن به توافق پرداخته‌اند. سراج زاده و جواهری (۱۳۸۰) هر چند مفهوم سرمایه اجتماعی را در کانون

قابل دسترس برای افراد است (لین، ۱۹۹۹: ۷). مباحث لین (۱۹۹۹) صرفاً بر منافع فردی سرمایه اجتماعی متمرکز است و سرمایه اجتماعی را در درجه اول امری فردی می‌داند که افراد با انگیزه کسب سود برای خود اقدام به سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی می‌کنند. اگرچه ممکن است به زعم لین مانند سرمایه انسانی، سرجمع این دارائیه‌های ارتباطی به نفع جامعه نیز تمام شود. سرمایه اجتماعی در مباحث کلمن به گونه‌ای متفاوت از نظرات بورديو و لین دنبال می‌شود. به اعتقاد او سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منافع خود دست یابد (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲ - ۴۵۸). تأکید کلمن بر منافع فردی سرمایه اجتماعی متأثر از نظریه انتخاب عقلانی است. از طرف دیگر، او سرمایه اجتماعی را جنبه‌ای از ساخت اجتماعی معرفی می‌کند که شامل مؤلفه‌های اعتماد، تعهدات و انتظارات متقابل، کانال‌های اطلاع‌رسانی، و هنجارها و ضمانت‌های اجرائی موثر است که انواع خاصی از رفتار را تشویق کرده یا مانع می‌شود (کلمن، ۱۹۸۸). پاتنام سرمایه اجتماعی را با سه مؤلفه شبکه روابط، همیاری و اعتماد تعریف می‌کند: «روابط اجتماعی» و تعاملات افراد با یکدیگر بنیادی‌ترین جزء سرمایه اجتماعی و در واقع ایده مرکزی نظریه‌های سرمایه اجتماعی است (پاتنام و گاس، ۲۰۰۲: ۶). پاتنام شبکه‌ها را خاستگاه دو مؤلفه دیگر سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد و هنجارهای همیاری می‌داند. «ساخت شبکه» - افقی یا عمودی بودن - و «فشرده‌گی شبکه» - افزایش انجمن‌ها و امکان عضویت‌های متداخل - دو معیار مهم در بررسی نقش شبکه‌ها است (پاتنام، ۱۳۸۴:

۲۹۶). «هنجارهای همیاری» مؤلفه دوم سرمایه اجتماعی است. پاتنام همیاری تعمیم‌یافته را ملاک سرمایه اجتماعی و مولدترین جزء آن می‌داند (پاتنام، ۲۰۰۱: ۱۳۴). وی دو نوع هنجار همیاری را از هم تفکیک می‌کند: هنجار همیاری متوازن و هنجار همیاری تعمیم‌یافته. در همیاری متوازن مبادله همزمان چیزهایی با ارزش برابر صورت می‌گیرد. ولی در همیاری تعمیم‌یافته رابطه تبادلی مداومی در جریان است که در همه حال یکطرفه و غیرمتوازن است، اما انتظارات متقابلی ایجاد می‌کند مبنی بر اینکه سودی که اکنون اعطا شده، باید در آینده بازپرداخت شود. «اعتماد» از دیگر مؤلفه‌های مفهوم سرمایه اجتماعی نزد پاتنام است. این مفهوم حاصل پیش‌بینی‌پذیری رفتار دیگران است که در یک جامعه کوچک از طریق آشنایی نزدیک با دیگران حاصل می‌شود، اما در جوامع بزرگتر و پیچیده‌تر یک نوع اعتماد غیرشخصی‌تر یا شکل مستقیمی از اعتماد ضرورت می‌یابد (پاتنام، ۱۳۸۴: ۲۹۲). پاتنام در بحث از اعتماد با توجه به شعاع اعتماد به دو نوع اعتماد شخصی (عمقی) و اعتماد اجتماعی (گسترده) یا اعتماد تعمیم‌یافته اشاره می‌کند. به نظر پاتنام اعتماد تعمیم‌یافته برای جامعه سودمندتر است. وی نوع سوم اعتماد را اعتماد به حکومت و نهادهای اجتماعی می‌داند که به اعتماد نهادی مشهور است (عین منبع، ۱۳۷).

اشکال سرمایه اجتماعی از نظر پاتنام

پاتنام ضمن تعریف مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بر اساس نحوه باز نمود آنها در واقعیت اجتماعی اشکال متفاوتی را از هم تفکیک می‌کند. از آنجا که این

یابند. در دسته دوم، گروه‌های خیریه نظیر صلیب سرخ، جنبش‌های محیط زیست و ... قرار دارند.

د) درون‌گروهی (محدود) در برابر برون-

گروهی (اتصال): سرمایه اجتماعی محدود نوعی از سرمایه اجتماعی است که مردمی را که از جهات مهمی مثل قومیت، سن، جنسیت، طبقه اجتماعی و نظایر آن شبیه بهم هستند، به یکدیگر پیوند می‌دهد. این شکل از سرمایه اجتماعی می‌تواند منجر به شکل‌گیری هویت‌های انحصاری و تنگ‌نظر گردد. در مقابل، سرمایه اجتماعی اتصالی بر شبکه‌های اجتماعی اشاره دارد که افراد غیرمشابه از بخش‌های گوناگون جامعه را به یکدیگر متصل می‌کند. آثار بیرونی مثبت سرمایه اجتماعی بیشتر در این نوع سرمایه محتمل است. اما سرمایه اجتماعی محدود ممکن است با ایجاد وفاداری‌های قوی درون‌گروهی، زمینه‌ساز ضدیت‌های برون‌گروهی گردد. لذا بیشتر احتمال دارد آثار بیرونی منفی در این نوع سرمایه اجتماعی بروز یابد (پاتنام، ۱۳۸۴، ۳۰۰). پاتنام در مورد تأثیر منفی سرمایه اجتماعی متذکر می‌شود که سرمایه اجتماعی نیز همانند سرمایه انسانی و فیزیکی می‌تواند برای اهداف نامناسب بکار رود. هنجارها و شبکه‌های که در خدمت برخی گروه‌ها هستند، بویژه اگر هنجارها تبعیض‌آمیز باشند یا شبکه‌ها از نظر اجتماعی از یکدیگر جدا باشند ممکن است سد راه گروه‌های دیگر شوند (عین منبع، ۱۱۱).

در این تحقیق به پیروی از استون (۲۰۰۱) که کوشیده است با بهره‌گیری از نظریات نظریه پردازان این حوزه (لین، کلمن، پاتنام و فوکویاما)، جامع‌ترین و

دسته‌بندی از اشکال سرمایه اجتماعی مبنای تئوریک مقاله حاضر است، به تشریح این اشکال می‌پردازیم:

الف) رسمی در برابر غیررسمی: برخی اشکال

سرمایه اجتماعی خیلی رسمی هستند مانند انجمن اولیاء و مربیان یا اتحادیه‌های کارگری سازمان‌یافته. در مقابل، برخی اشکال دیگر سرمایه اجتماعی خیلی غیررسمی هستند مانند مهمانی‌های خانوادگی، یا بازی‌های ورزشی. پاتنام معتقد است هر دو این شکل‌ها شامل مولفه‌های سرمایه اجتماعی نظیر شبکه‌ها و هنجارهای همیاری هستند و لذا هم منافع خصوصی و هم منافع جمعی دارند.

ب) عمقی در برابر گسترده: در برخی اشکال،

سرمایه اجتماعی در هم تنیده و چند لایه است. این نوع از سرمایه اجتماعی بسیار فشرده و همبسته و چندگانه است. در مقابل، اشکال بسیار ضعیف و تقریباً نامرئی از سرمایه اجتماعی وجود دارد که در آشنایی‌های جزئی نهفته است. در این روابط ضعیف هم شبکه اجتماعی و احیاناً همیاری به هنگام نیاز وجود دارد. پاتنام پیوندهای ضعیف را در شکل‌گیری همیاری تعمیم‌یافته مفید می‌داند، حال آنکه پیوندهای قوی را برای اهداف دیگری مانند حمایت‌های اجتماعی ضروری می‌داند (پاتنام و گاس، ۲۰۰۲: ۱۱).

ج) درون‌نگر در برابر برون‌نگر: برخی اشکال

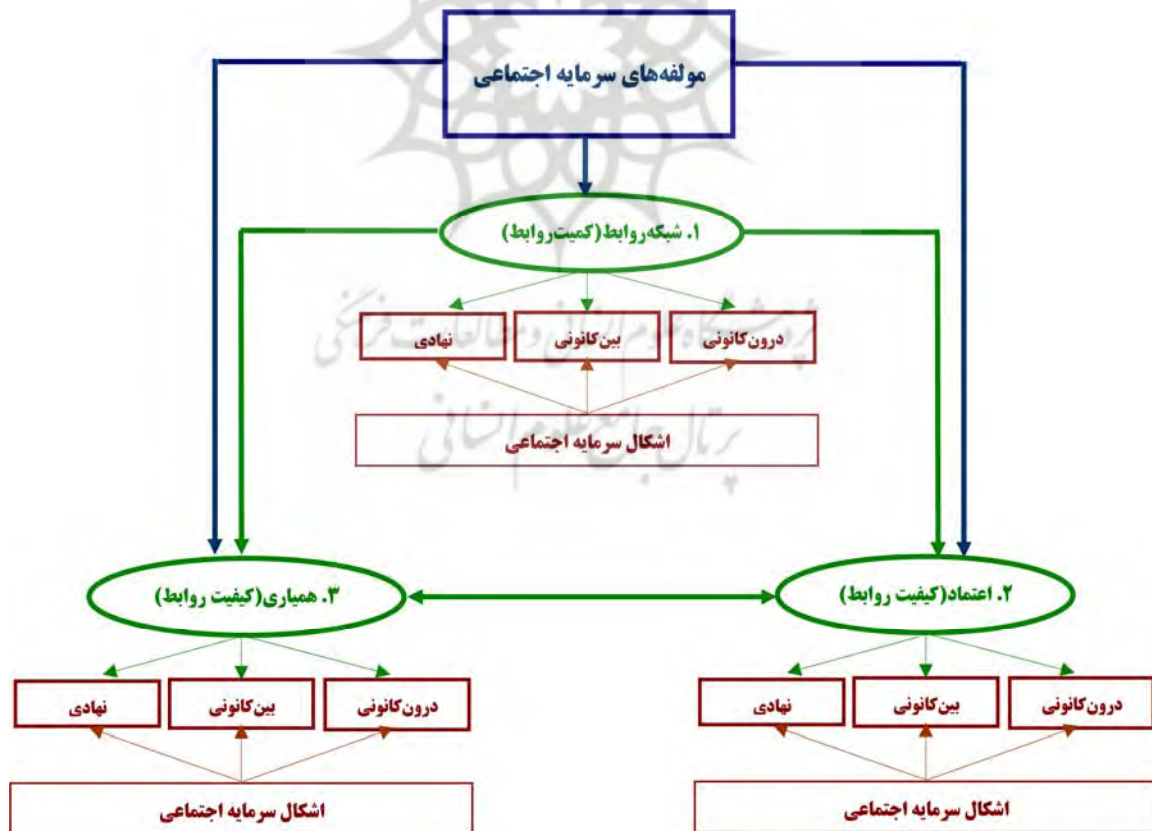
سرمایه اجتماعی درون‌نگر هستند یعنی به اختصاص منابع مادی، سیاسی و اجتماعی به اعضای گروه خودشان تمایل دارند، در حالی که برخی اشکال دیگر برون‌نگر بوده، خیر عموم را نیز در نظر می‌گیرند. گروه‌های نوع اول اغلب بر محورهای طبقاتی، جنسیتی یا قومی سازمان می-

عملیاتی‌ترین تعریف را برای سنجش سرمایه اجتماعی بدست دهد، سرمایه اجتماعی یک مفهوم چند بعدی مرکب از شبکه‌های روابط (بعنوان ساخت و کمیت روابط) و هنجارهای اعتماد و همیاری (بعنوان کیفیت روابط) مورد سنجش قرار گرفته است. در اینجا، سرمایه اجتماعی بعنوان دارایی جمعی نهفته در ساختار اجتماعی و به مثابه ویژگی و دارایی کانون(ها) در نظر گرفته شده که البته در کنش‌ها و رفتارهای اعضای اصلی آنها تبلور می‌یابد.

رویکرد پاتنام به اشکال سرمایه اجتماعی دنبال می‌کند. در این چارچوب اشکال سه گانه سرمایه اجتماعی - متناسب با موضوع تحقیق - یعنی سرمایه اجتماعی درون‌کانونی و (درون‌گروهی، محدود) و سرمایه اجتماعی بین‌کانونی و نهادی (سرمایه اجتماعی گسترده، برون‌گروهی و تعمیم‌یافته) تفکیک شده‌اند. مقاله تلاش می‌کند بر اساس این چارچوب تئوریک، قابلیت و پتانسیل کانونها را به مثابه یک شکل و نهاد مدنی در تولید و بازتولید و یا تقویت سرمایه اجتماعی مورد سنجش قرار دهد.

پژوهش حاضر بررسی کمیت و کیفیت سرمایه اجتماعی در کانون‌های فرهنگی - هنری را با توجه به

مدل نظری تحقیق



- سطح ارتباط و همیاری کانون‌ها با یکدیگر متأثر از نوع فعالیت کانونی است

روش تحقیق

با توجه به هدف تحقیق حاضر، واحد تحلیل «کانون»‌های فرهنگی و هنری دانشگاه‌های واقع در شهر تهران است. اما واحد مشاهده اعضای این کانون‌ها هستند. در این بررسی برای جمع‌آوری داده‌ها، هم از تکنیک پرسشنامه (کمی) و هم از تکنیک مصاحبه (کیفی) برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. به عبارتی در این پژوهش از روش ترکیبی یا Mixed Method استفاده شده است. بر اساس آمار کانون‌های فرهنگی و هنری دانشگاه‌های تهران، در مجموع ۹۸ کانون فعال در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران وجود دارد و هر کانون ۵ عضو شورای مرکزی دارد^۱. بنابراین تعداد کل جامعه آماری ۴۹۰ نفر است. از این تعداد ۲۰۰ نفر (یعنی از هر کانون تقریباً ۲ نفر) بعنوان نمونه آماری برای بخش پیمایش انتخاب شدند که حدود چهل درصد حجم جامعه آماری را شامل می‌شود^۲. به منظور توزیع پرسشنامه‌ها به

مدل نظری فوق استنباطی از مفهوم‌شناسی استون و پاتنام در باره مولفه‌ها و اشکال سرمایه اجتماعی است. در این مدل، «مولفه‌های سه‌گانه» - یعنی شبکه روابط، اعتماد و همیاری - با توجه به «اشکال سه‌گانه» سرمایه اجتماعی - یعنی سرمایه اجتماعی درون‌کانونی، بین‌کانونی و نهادی - مورد تأکید قرار گرفته است. در واقع، مولفه‌های سه‌گانه، «چستی» سرمایه اجتماعی و اشکال سه‌گانه، «سطوح و ابعاد» سرمایه اجتماعی را بازنمایی می‌کنند. در ترکیب این مولفه‌ها و اشکال، ۹ گونه تیپیک ساخته شده‌اند که شاخص‌های مطالعه سرمایه اجتماعی در این تحقیق را فراهم می‌کنند. تعاریف نظری و عملیاتی این شاخص‌ها در جدول شماره (۱) ارائه شده است. لازم به توضیح است که شاخص‌های سرمایه اجتماعی درون‌کانونی (شبکه روابط، اعتماد و همیاری) به مثابه اشکال محدود و درون‌گروهی و شاخص‌های سرمایه اجتماعی بین‌کانونی و نهادی به مثابه اشکال گسترده، برون‌گروهی و تعمیم‌یافته سرمایه اجتماعی تعریف شده‌اند.

فرضیات

- در برخی از کانون‌ها اشکال درون‌گروهی سرمایه اجتماعی بر اشکال برون‌گروهی آن غلبه دارد
- سرمایه اجتماعی نهادی در سطح پائین‌تری نسبت به سایر اشکال سرمایه اجتماعی قرار دارد
- اعمال محدودیت از طرف مدیریت دانشگاه در کاهش رابطه و تعامل کانون‌ها با مدیریت موثر است

۱- اخذ شده از مجامع کانون‌های فرهنگی و هنری وزارت علوم)

۲- در تحقیق حاضر به دلیل محدودیت‌های هزینه‌ای امکان مطالعه ۴۹۰ نفر وجود نداشت ضمن اینکه ماهیت موضوع مطالعه به شیوه‌ای است که انتخاب ۴۰ درصد از حجم جامعه می‌تواند نتیجه‌ای همانند مطالعه کل جامعه آماری در اختیار ما قرار دهد: اولاً، به این دلیل که واحد مطالعه در این تحقیق نه فرد بلکه کانون‌ها بوده‌اند به این ترتیب که از اعضای کانون‌ها نه در مورد خودشان بلکه در مورد سرمایه اجتماعی کانون پرسش شده است. دوماً، انتخاب ۲ نفر می‌تواند بیانگر نمونه‌ای نمایا از هر کانون باشد به‌ویژه اینکه در تحقیق حاضر متغیرهای زمینه‌ای مانند سن، قومیت، و تحصیلات و غیره نقشی نداشته و به عبارتی پراکندگی و واریانس جامعه از این نظر مهم نبوده که ضرورتی برای انتخاب تعداد بیشتری از اعضا وجود داشته باشد. بنابراین انتخاب ۴۰ درصد از حجم نمونه معتبر است.

مورد نظر تعیین شده و مصاحبه صورت گرفته است.^۲ این روند تا سطح اشباع نظری در انتخاب نمونه‌ها رعایت شده است.

اعتبار^۳ گویه‌ها عمدتاً از نوع اعتبار صوری است به این ترتیب که پرسشنامه توسط تعدادی از دانشجویان مقطع دکتری در رشته جامعه‌شناسی و نیز توسط تعدادی از فعالین و کارشناسان فرهنگی در دانشگاه‌ها مورد بررسی و نقد و در نهایت مورد تایید قرار گرفته است. همچنین به منظور افزایش روایی^۴ تحقیق و قابلیت تکرار و در نتیجه ثبات نتایج از شاخص‌های چندگویه‌ای (دواس، ۱۳۷۶) استفاده شده است. برای تحلیل همبستگی شاخص‌های مربوط به بخش پیمایش، پیش‌آزمون^۵ صورت گرفته است. به این معنی که پس از اجرای آزمون پیشین از طریق آزمون آلفای کرونباخ همبستگی گویه‌های هر یک از شاخص‌ها محاسبه شده و گویه‌هایی که با بقیه همبستگی ندارند، حذف شده‌اند. مطابق بحث‌های آماری، ملاک پذیرش گویه‌ها برای شاخص سازی مقدار آلفای بیش از ۰/۶۰ است.

تمامی کانون‌های موجود در ۱۱ دانشگاه دولتی تهران (جدول زیر)، مراجعه شده و به طور تصادفی پرسشنامه توسط ۲ نفر از ۵ نفر عضو کانون تکمیل شده است. در کانون‌هایی که از هر دو جنس حضور داشته‌اند، نسبت جنسی در تکمیل پرسشنامه‌ها لحاظ شده است.

حجم نمونه انتخاب شده در بخش کیفی (مصاحبه)، تعداد ۲۵ نفر است که این مصاحبه‌ها با دبیران (فعال‌ترین عضو کانون‌های فرهنگی و هنری) انجام شده است. در تحقیقات کیفی اساساً حجم نمونه از پیش تعیین نمی‌شود، بلکه تعیین حجم نمونه کافی در فرایند اجرای تحقیق تا زمانی ادامه می‌یابد که «اشباع نظری» حاصل شود. منظور از اشباع نظری این است که داده‌های تجربی - مصاحبه‌ها - به تدریج فرض‌های تحقیق را تأیید یا رد کنند و چنانچه در مرحله‌ای از انتخاب نمونه‌ها، با افزایش حجم نمونه، تغییری در نتایج بدست آمده پیشین ایجاد نشود، ضرورتی برای انتخاب نمونه‌های بیشتر وجود ندارد. در تحقیق حاضر نیز ضمن تأکید و توجه بر اصل «اشباع نظری» به شیوه طبقه‌ای تناسبی^۱ با رویکردی هدفمند نمونه‌گیری انجام شده است. به این ترتیب که کانون‌های دانشگاه‌های

تهران به سه گروه کانون‌های مذهبی، کانون‌های هنری و کانون‌های اجتماعی تفکیک شده و تلاش شده است که نمونه‌ها در هر گروه به صورت تناسبی انتخاب شود. سپس از بین دانشگاه‌های مختلف به شیوه تصادفی، کانون‌های مورد نظر انتخاب شده‌اند. نهایتاً به شیوه قضاوتی نمونه

۲- منظور از نمونه قضاوتی، انتخاب دبیران کانون‌ها برای مصاحبه بوده که به دلیل برخورداری از اطلاعات جامع و کامل نسبت به فعالیت و درگیری بیشتر با مسائل و مشکلات کانون‌ها، ارجحیت بیشتری نسبت به سایر اعضا داشته‌اند. این موضوع بویژه از این نظر که نمونه‌گیری در روش کیفی باید هدفمند باشد قابل توجه است.

3- validity
4- Reliability
5- Pretest

1- proportional Stratified sampling

جدول ۱) توزیع کانون‌های فرهنگی و هنری به تفکیک نوع فعالیت کانونی و دانشگاهها و همچنین نسبت نمونه‌های انتخابی در هر گروه

نوع فعالیت کانون			تعداد کل کانونها	نام دانشگاه	ردیف
اجتماعی	هنری	مذهبی			
۳	۴	۱	۱۰	تهران	۱
۳	۴	۵	۱۲	شریف	۲
۲	۶	۳	۱۱	امیرکبیر	۳
۵	۴	۲	۱۱	علم و صنعت	۴
۱	۳	۰	۴	خواجه نصیر	۵
۱	۴	۰	۵	تربیت معلم	۶
۳	۴	۱	۸	طباطبایی	۷
۳	۳	۲	۸	بهشتی	۸
۱	۴	۰	۵	هنر	۹
۷	۶	۱	۱۴	الزهراء	۱۰
۴	۵	۱	۱۰	تربیت مدرس	۱۱
۳۵	۴۷	۱۶	۹۸	جمع	
۱۳۶	۱۴۸	۱۱۶	۱۰۰	درصد	
۹	۱۱	۵	۲۵	حجم نمونه نسبی	

که در ترکیب با اشکال سه گانه سرمایه اجتماعی - منطبق با سنخ‌شناسی پاتنام - نهایتاً ۹ گونه تیپیک استخراج شده است:

تعریف مفاهیم و متغیرها

مولفه‌های سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی در این تحقیق بر اساس تعریف استون (۲۰۰۱) دارای سه مولفه شبکه روابط، اعتماد اجتماعی و همیاری اجتماعی است،

آزمون روایی						
Alpha	تعریف عملیاتی	تعریف نظری	گونه‌های ۹ گانه تیپیک سرمایه اجتماعی	تعریف نظری		
۱۶۹	- وجود اختلاف و مناقشه بر سر دبیری کانون	تعامل و ارتباط اعضای کانون با یکدیگر	۱-۱. شبکه روابط درون کانونی	تعامل اروابط، اعتماد و همیاری اعضای یک کانون با دیگر اعضای کانون خود	۱. سرمایه اجتماعی درون کانونی	اشکال سرمایه اجتماعی
	- ارتباط و میزان صمیمیت اعضای شورای مرکزی کانون با اعضای عادی کانون					
	- احساس تعلق خاطر و هویت اعضای کانون نسبت به کانون					
	- کمک اعضای کانون به اجرایی شدن ایده یا طرح جدید یکی از اعضا					
۱۶۷	- حمایت فکری یا انگیزشی اعضای سابق کانون و دنبال کردن وضعیت فعلی کانون	اعتماد اعضای کانون‌ها نسبت به یکدیگر	۱-۲. اعتماد درون کانونی	تعامل اروابط، اعتماد و همیاری اعضای یک کانون با دیگر اعضای کانون خود	۱. سرمایه اجتماعی درون کانونی	اشکال سرمایه اجتماعی
	- اطمینان به امانتداری و دقت دوستان در حفظ بودجه و اموال کانون					
	- اطمینان به اینکه اعضای کانون با اهداف تعریف شده و مورد میثاق کانون (نه صرفاً برای اغراض شخصی) عضو کانون شده‌اند					
۱۶۰	- اطمینان نسبت به اینکه که در کانون شایستگی و لیاقت افراد ملاک برتری است	همیاری اعضای کانونها با یکدیگر	۱-۳. همیاری درون کانونی	تعامل اروابط، اعتماد و همیاری اعضای یک کانون با دیگر اعضای کانون خود	۱. سرمایه اجتماعی درون کانونی	اشکال سرمایه اجتماعی
	- حل شدن اختلاف نظرهای احتمالی (در زمینه اعتقادات، سیاسی و ...) در کانون با بحث و گفتگو و به شیوه مسالمت‌آمیز					
	- میزان صرف هزینه، وقت و انرژی اعضای کانون برای اجرای بهتر برنامه‌های کانون					
	- وجود افرادی در کانون که از زیر بار مسئولیت شانه خالی کنند					
۱۷۴	- توزیع متوازن بار اجرایی برنامه‌ها در بین اعضای کانون	میزان تعامل و ارتباط کانون با کانون‌های دیگر	۲-۱. شبکه روابط بین کانونی	تعامل اروابط، اعتماد و همیاری اعضای یک کانون با دیگر اعضای کانون خود	۲. سرمایه اجتماعی بین کانونی	اشکال سرمایه اجتماعی
	- ارتباط دوستانه و صمیمیت اعضای کانون با اعضای سایر کانونها					
	- شرکت اعضای اصلی کانون در یکسال گذشته در برنامه‌های دیگر کانونهای					
	- مشارکت فعال کانون در شورای هماهنگی کانونهای دانشگاه					
۱۸۱	- برنامه مشترک کانون با کانونهای دیگر دانشگاه در یک سال گذشته	اعتماد اعضای کانون نسبت به دیگر کانونها	۲-۲. اعتماد بین کانونی	تعامل اروابط، اعتماد و همیاری اعضای یک کانون با دیگر اعضای کانون خود	۲. سرمایه اجتماعی بین کانونی	اشکال سرمایه اجتماعی
	- رواج حس رقابت و کینه بین کانون‌های فرهنگی دانشگاه					
	- قبضه کانون و یا حاکمیت تعداد معدودی از دانشجویان بر کانون‌های دانشگاه و عدم اجازه به دیگران برای ورود به کانون					
	- حاکمیت و رواج لابی کردن و روابط پشت پرده در کانون‌های دانشگاه (مثلاً هنگام انتخاب دبیر شورای هماهنگی یا تصویب یک طرح)					
۱۷۱	- ورود افراد به خاطر اهدافی غیر از اهداف تعریف شده کانون (مانند اهداف سیاسی یا حزبی) در کانونهای دانشگاه	همیاری کانون با دیگر کانونهای دانشگاه	۲-۳. همیاری بین کانونی	تعامل اروابط، اعتماد و همیاری اعضای یک کانون با دیگر اعضای کانون خود	۲. سرمایه اجتماعی بین کانونی	اشکال سرمایه اجتماعی
	- ارائه ایده‌های طرح شده در کانون خود برای اجرا، در اختیار کانونهایی که تناسب بیشتری با این ایده دارد					
	- تمایل اعضای کانون به فعالیت جمعی با دیگر کانونها برای بهبود وضعیت کانونها (از امضاء یک نامه اعتراضی گرفته تا یک حضور اعتراض آمیز در دفتر ریاست و ...)					
	- تمایل و رغبت اعضای کانون برای اجرای برنامه‌های مشترک با دیگر کانونها					
	- میزان همکاری و مشارکت کانون با سایر کانونهای موجود در دانشگاه یکسال گذشته					

۱/۶۵	<p>- شرکت اعضای کانون در جلسه سخنرانی یکی از مسئولین دانشگاه یا جلساتی که احتمالاً توسط ریاست دانشگاه یا معاون دانشجویی و فرهنگی و یا مدیر کل فرهنگی برگزار شده</p> <p>- دیدار و رایزنی دبیر یا اعضای کانون با یکی از مسئولین دانشگاه (رئیس دانشگاه یا معاونین وی، مدیران کل دانشجویی، فرهنگی و ...) طی یکسال گذشته</p> <p>- پذیرش و تامین مالی طرحها و پیشنهادهای ارائه شده توسط کانون از سوی مدیریت فرهنگی دانشگاه در یک سال گذشته</p> <p>- شرکت اعضای کانون در برنامه‌هایی که توسط نهاد نمایندگی رهبری در دانشگاه برگزار می‌شود (نمازهای جماعت و سخنرانی‌ها و مراسمی که به مناسبت‌های مختلف دانشگاه برگزار می‌شود)</p>	تعامل و ارتباط کانون با مدیریت دانشگاه	۳-۱. شبکه روابط نهادی	تعامل روابط، اعتماد و همیاری کانون با مدیریت دانشگاه	۳. سرمایه اجتماعی نهادی	
۱/۸۳	<p>- احترام به نظرات کانونها و اعتبار جایگاه آنها در دانشگاه در نزد مدیریت فرهنگی</p> <p>- اعتقاد به ایفای مطلوب وظایف توسط مجموعه مدیریت فرهنگی دانشگاه در رابطه با پیگیری برنامه‌های کانونها و حمایت از آنها</p> <p>- اعتقاد به برخورد سلیقه‌ای مدیریت فرهنگی دانشگاه با کانونها</p> <p>- اعتماد به برنامه‌هایی که رئیس یا معاون فرهنگی در سخنرانی‌های مختلف مطرح می‌کنند</p> <p>- اعتقاد به اینکه وجود دفتر نهاد نمایندگی در دانشگاه مانع فعالیت‌های کانون است</p> <p>- توزیع عادلانه بودجه فرهنگی دانشگاه توسط مجموعه مدیریت فرهنگی</p>	اعتماد کانون نسبت به مدیریت دانشگاه	۳-۲. اعتماد نهادی			
۱/۷۸	<p>- تمایل اعضای کانون برای برگزاری برنامه مشترک (مثلاً برگزاری اردوی پیش‌دانشگاهی یا ...) با مدیریت فرهنگی دانشگاه</p> <p>- موافقت اعضای کانون با تعریف مجموعه مدیریت فرهنگی از فعالیت فرهنگی و هنری</p> <p>- هم‌سو و هم‌نظر بودن کانون در نحوه برگزاری برنامه‌ها (مثل اردوی پیش‌دانشگاهی، جشنواره‌ها و ...) که با مسئولیت دانشگاه برگزار شده است) با مدیریت دانشگاه</p> <p>- اجرای برنامه مشترک با مجموعه مدیریت فرهنگی دانشگاه توسط کانون</p>	همیاری کانون با مدیریت دانشگاه	۳-۳. همیاری نهادی			

یافته‌ها و نتایج تحقیق

برون‌گروهی) ارائه می‌شود. این نتایج هم مبتنی بر داده‌های کمی (پیمایش) و هم بر اساس داده‌های کیفی (مصاحبه) تحلیل شده است. داده‌های پیمایشی توصیفی کلی از وضعیت سرمایه اجتماعی در کانون‌ها را ارائه می‌کنند که این داده‌ها با استفاده از نتایج مبتنی بر

در این بخش نتایج بر اساس مولفه‌های سرمایه اجتماعی و اشکال سه‌گانه تعریف شده برای آن یعنی سرمایه اجتماعی درون‌کانونی (محدود و درون‌گروهی) و سرمایه اجتماعی بین‌کانونی و نهادی (گسترده، اتصالی و

۱. سرمایه اجتماعی درون کانونی

«سرمایه اجتماعی درون کانونی» بیانگر میزان تعامل/روابط، اعتماد و همیاری اعضای یک کانون با دیگر اعضای کانون خود است. این شاخص از طریق معرف‌های «شبکه روابط درون کانونی»، «اعتماد اجتماعی درون کانونی» و «همیاری درون کانونی» مورد سنجش قرار گرفته است:

مصاحبه‌ها، جزئیات و کیفیات سرمایه اجتماعی را مورد تحلیل قرار می‌دهند و به شیوه‌ای دقیق‌تر به تشریح داده‌ها کمک می‌کنند. فرضیات تحقیق نیز متناسب با داده‌های ارائه شده در این بخش مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲) شاخص کلی سرمایه اجتماعی درون کانونی و مولفه‌های آن

میانگین (۰-۱۰)	N	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	مولفه‌های سرمایه اجتماعی درون کانونی
۶/۶۵	۲۱۱	۰/۹	۷/۱	۲۶/۱	۳۸/۴	۲۷/۵	- شبکه روابط درون کانونی
۷/۱	۲۱۵	۱/۴	۴/۷	۱۸/۶	۳۴/۴	۴۰/۹	- اعتماد درون کانونی
۶/۲۴	۲۱۱	۰/۹	۷/۶	۳۳/۶	۴۱/۷	۱۶/۱	- همیاری درون کانونی
۶/۶۳	۲۰۹	۰/۵	۱	۱۹/۱	۴۱/۶	۳۷/۸	- شاخص کلی سرمایه اجتماعی درون کانونی

است. «ارتباط و میزان صمیمیت اعضای شورای مرکزی کانون با اعضای عادی کانون» در مولفه شبکه روابط درون کانونی، «اطمینان به امانت‌داری و دقت دوستان در حفظ بودجه و اموال کانون» در مولفه اعتماد درون کانونی و «حل شدن اختلاف نظرهای احتمالی در کانون با گفتگو و به شیوه مسالمت‌آمیز» در مولفه همیاری درون کانونی از بالاترین میانگین در بین معرف‌های سرمایه اجتماعی درون کانونی برخوردارند (جدول ۳). به طور کلی می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی درون گروهی در کانون‌ها بسیار بالاست.

نتایج مربوط به شاخص سرمایه اجتماعی درون کانونی در جدول (۲) ارائه شده است. میانگین این شاخص (در دامنه ۰ تا ۱۰) برابر ۶/۶۳ است که نشان‌دهنده این است که کانون‌ها از سرمایه اجتماعی درون کانونی بالایی برخوردارند. در بین مولفه‌های این شاخص، میانگین اعتماد درون کانونی بیشتر از سایر مولفه‌های این شاخص است.

نتایج بر حسب معرف‌های هر یک از مولفه‌های سه گانه سرمایه اجتماعی درون کانونی در جدول (۳) ارائه شده است. به جز در گویه‌هایی که جهت معکوس دارند، در تمامی معرف‌ها، میانگین‌های بدست آمده بیشتر از ۵

جدول ۳) توزیع نتایج مولفه‌های سرمایه اجتماعی درون‌کانونی و معرف‌های آن

میانگین (۰-۱۰)	N	اصلا	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	معرف‌ها	مولفه‌های سرمایه اجتماعی درون کانونی
۲.۵۴	۲۱۰	۳۰	۲۲.۹	۱۶.۲	۱۴.۳	۱۲.۴	۴.۳	- وجود اختلاف و مناقشه بر سر دبیری کانون	شبکه روابط درون‌کانونی
۷.۳۳	۲۱۴	۰	۹	۳.۳	۲۵.۷	۳۸.۳	۳۱.۸	- ارتباط و میزان صمیمیت اعضای شورای مرکزی کانون با اعضای عادی کانون	
۶.۸۵	۲۱۰	۲.۳	۹	۶.۷	۲۷.۶	۳۴.۸	۲۷.۶	- احساس تعلق خاطر و هویت اعضای کانون نسبت به کانون	
۶.۷۷	۲۱۶	۱.۹	۵	۷.۴	۲۶.۹	۳۹.۴	۲۴.۱	- کمک اعضای کانون به اجرایی شدن ایده یا طرح جدید یکی از اعضا	
۵.۷۱	۲۰۲	۷.۵	۳.۳	۱۰.۹	۳۲.۲	۳۰.۷	۱۵.۳	- حمایت فکری یا انگیزشی اعضای سابق کانون و دنبال کردن وضعیت فعلی کانون	
۷.۷۳	۲۱۵	۱.۹	۱.۴	۳.۳	۱۶.۷	۲۹.۸	۴۷.۰	- اطمینان به امانتداری و دقت دوستان در حفظ بودجه و اموال کانون	اعتماد درون کانونی
۶.۸۸	۲۱۳	۹	۹	۶.۶	۳۱.۹	۳۱.۵	۲۸.۲	- اطمینان به اینکه اعضای کانون با اهداف تعریف شده و مورد میثاق کانون (نه صرفاً برای اغراض شخصی) عضو کانون شده‌اند	
۶.۵۸	۲۱۵	۲.۳	۱.۴	۸.۸	۳۲.۱	۳۰.۷	۲۴.۷	- اطمینان نسبت به اینکه که در کانون شایستگی و لیاقت افراد ملاک برتری است	
۷.۱۸	۲۱۱	۱.۴	۰	۵.۲	۲۷.۰	۳۲.۲	۳۴.۱	- حل شدن اختلاف نظرهای احتمالی (دینی، سیاسی و...) در کانون با گفتگو و به شیوه مسالمت‌آمیز	همبازی درون کانونی
۶.۷۵	۲۱۵	۵	۱.۹	۷.۴	۲۹.۳	۳۷.۷	۲۳.۳	- میزان صرف هزینه، وقت و انرژی اعضای کانون برای اجرای بهرتر برنامه‌های کانون	
۴.۴۴	۲۱۳	۷.۴	۱۰	۲۰.۷	۳۷.۱	۱۹.۷	۵.۲	- وجود افرادی در کانون که از زیر بار مسئولیت شانه خالی کنند	
۵.۵۳	۲۱۰	۳.۸	۴.۲	۱۲.۹	۴۱.۴	۲۴.۸	۱۲.۹	- توزیع متوازن بار اجرایی برنامه‌ها در بین اعضای کانون	

برخوردها و مسائل تنش‌زا به ندرت در بین اعضای این
کانون‌ها رخ می‌دهد، در موارد نادری هم که چنین
مسئله‌ای پیش می‌آید خود اعضا به حل مشکل می‌پردازند.
«علائق مشترک»، «حوزه فعالیت مشترک» و از همه مهمتر

نتایج حاصل از بخش کیفی تحقیق نیز تأییدکننده
نتایج پیمایشی است. تحلیل مصاحبه‌ها نشانگر این است
که اعضای کانون‌ها - تقریباً در تمامی کانون‌های مورد
بررسی - روابط بسیار نزدیک و دوستانه‌ای با هم دارند،

چنین ساختار روابطی در کانونها باعث شده که نقش سلسله‌مراتب و تقسیم‌بندی‌های رسمی در فعالیت‌ها و یا سمت‌ها کم‌رنگ شود. این ساختار نه تنها در کانون‌ها به بهبود عملکرد آنها و موفقیت کانون‌ها در برنامه‌های اجرایی‌شان انجامیده، بلکه به نوبه خود به تقویت روابط دوستانه و خوش‌بینی اعضا نسبت به یکدیگر و فعالیت در کانون منجر شده است.

اما یکی از مسائلی که کانونها در سطح روابط درون‌کانونی با آن مواجه‌اند این است که در برخی کانونها با وجود اینکه روابط نزدیکی بین اعضا وجود دارد اما برخی از اعضا به دلایل متعدد، چندان فعالیت نمی‌کنند:

- «همه اعضا یا آنقدر دلسوز نیستند یا اینکه سرعت عملشان زیاد نیست و به همین خاطر فشار اکثر کارها روی خودم است» (کانون موسیقی دانشگاه الزهرا)
 - «عملاً اکثر مسئولیت‌های کانون از روز اول گردن ۴ الی ۵ نفر بود و هر چه که گذشت تعداد آنها کمتر شد. الان می‌توانم بگویم شاید دو نفر عضو فعال داریم» (کانون قرآن دانشگاه خواجه نصیر)

- «کانون قرآن در سال ۱۳۷۲ تاسیس شده ولی یک دوره سه چهارساله کانون بصورت تعلیق درآمده چون کسی نبوده که کارهایش را پیش ببرد» (کانون قرآن دانشگاه تربیت مدرس)

مسئله اخیر - یعنی عدم وجود انگیزه کافی در بیشتر اعضای کانونها برای فعالیت در کانون - مهمترین موضوع

«داوطلبانه بودن» فعالیت در کانونها همانند سایر فعالیت‌های انجمنی و تشکلی داوطلبانه از علل و عوامل اصلی روابط خوب و دوستانه درون‌کانونی است. اکثریت مصاحبه‌شوندگان تاکید کرده‌اند که تصمیم‌گیری جمعی در کانونشان بر تصمیمات فردی و یا گروهی غلبه دارد، فعالیت‌ها کمتر بر اساس سلسله‌مراتب و روابط مبتنی بر اقتدار انجام می‌شود، در اکثریت کانونها دختران در کنار پسران بدون وجود روابط تبعیض‌آمیز فعالیت می‌کنند، و حتی در برخی کانونها هم از نظر کمی و هم از نظر میزان و نحوه فعالیت (کیفی)، دختران حضور بیشتری دارند. در هیچ کدام از کانونها بحث قومیت مطرح نیست و دانشجویان صرف نظر از قومیت‌شان یا تهرانی یا شهرستانی بودن در کانونها فعال هستند. برخی از اظهارات مصاحبه‌شوندگان به این شرح است:

- «نزدیکی روابط بچه‌های کانون به همدیگر وضعیت خیلی خوبی را ایجاد کرده بچه‌ها از لحاظ ارتباطی به همدیگر نزدیک هستند» (کانون انتظار دانشگاه امیرکبیر)

- «ما بچه‌های کانون با هم بسیار در ارتباطیم و برای انجام برنامه‌ها، برگزاری کلاسها و صحبت می‌کنیم ولی جلسات به صورت رسمی نداریم» (کانون ادبی دانشگاه علامه طباطبائی)

- «در کانون ما تبعیضی بین دختر و پسر وجود ندارد، اگر دبیر آقا باشد نائب دبیر حتما خانم است و بالعکس» (کانون قرآن دانشگاه شهید بهشتی)

۲. سرمایه اجتماعی بین کانونی

«سرمایه اجتماعی بین کانونی» بیانگر میزان تعامل/روابط، اعتماد اجتماعی و همیاری کانون‌ها با کانون‌های دیگر است. این شاخص به سه مولفه «شبکه روابط بین کانونی»، «اعتماد بین کانونی» و «همیاری بین-کانونی» تفکیک شده است:

و به عبارتی مسئله آسیب‌شناختی است که در بیشتر مصاحبه‌ها مورد اشاره قرار گرفته است. این امر در مورد کانون‌هایی که مدت زیادی از فعالیت آنها می‌گذرد بیشتر صادق است. در زمانهای اولیه شکل‌گیری کانون اعضا وقت زیادی می‌گذارند و بیشتر فعالیت می‌کنند، اما به مرور زمان به دلایل مختلف از جمله وجود موانع و مشکلات در اجرای برنامه‌ها و یا وقت گیر بودن فعالیت در کانون ریزش زیادی در کانون‌ها دیده می‌شود.

جدول ۴) شاخص کلی سرمایه اجتماعی بین کانونی و مولفه‌های آن

میانگین (۰-۱۰)	N	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	مولفه‌های سرمایه اجتماعی بین کانونی
۵.۳۸	۲۱۰	۵.۷	۱۷.۶	۳۶.۲	۲۶.۷	۱۳.۸	- شبکه روابط بین کانونی
۶.۲۷	۲۰۷	۳.۹	۱۵.۵	۲۱.۳	۳۱.۴	۲۸.۰	- اعتماد بین کانونی
۵.۷۸	۲۰۲	۳.۰	۱۴.۴	۳۷.۱	۳۰.۷	۱۴.۹	- همیاری بین کانونی
۵.۸۱	۱۷۷	۱.۷	۷.۹	۴۱.۸	۳۹.۵	۹.۰	- سرمایه اجتماعی بین کانونی

توزیع نتایج بر حسب هر یک از معرف‌های «شبکه روابط بین کانونی»، «اعتماد بین کانونی» و «همیاری بین کانونی» در جدول (۵) ارائه شده است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که میانگین معرف‌های سرمایه اجتماعی بین کانونی در بیشتر موارد بالاتر از ۵ (سطح متوسط) و میانگین معرف‌های که به شکل منفی سرمایه اجتماعی بین کانونی را ارزیابی می‌کنند کمتر از ۵ است. در بین معرف‌هایی که به شکل مثبت سرمایه اجتماعی بین کانونی را مورد سنجش قرار می‌دهند میانگین دو معرف «مشارکت فعال کانون در شورای هماهنگی

نتایج بدست آمده از بررسی مولفه‌های سرمایه اجتماعی بین کانونی بیانگر این است که این نوع سرمایه اجتماعی در بین کانون‌ها بیشتر از حد متوسط است (جدول ۴). به طوریکه میانگین بدست آمده برای این شاخص (در دامنه بین ۰ تا ۱۰) برابر ۵/۸۱ است. در بین مولفه‌های این شاخص، مولفه «اعتماد بین کانونی» از میانگین بیشتری نسبت به سایر مولفه‌های این شاخص یعنی «شبکه روابط بین کانونی» و «همیاری بین کانونی» برخوردار است.

کانونهای دانشگاه» و «برنامه مشترک کانون با کانونهای دیگر دانشگاه در یک سال گذشته» - که از معرف‌های مولفه «شبکه روابط بین کانونی» هستند - پائین‌تر از سطح متوسط قرار دارد و در بین معرف‌های منفی سرمایه اجتماعی بین کانونی دو معرف «رواج لابی کردن و روابط پشت پرده در کانون‌های دانشگاه» و «ورود افراد به خاطر اهدافی غیر از اهداف تعریف شده، مانند اهداف سیاسی یا

حزبی در کانونهای دانشگاه» - به عنوان مولفه‌های اعتماد بین کانونی - از میانگین نسبتاً بالایی برخوردارند. این دو معرف بیانگر اعتماد بین کانونی ضعیف بین کانون‌های دانشگاه است. اگر چه در مقایسه با سرمایه اجتماعی درون کانونی، سرمایه اجتماعی بین کانونی کمتر است اما به طور کلی می‌توان گفت که این نوع سرمایه بر اساس داده‌های پیمایشی در سطح «متوسط» قرار دارد.

جدول ۵) توزیع نتایج مولفه‌های سرمایه اجتماعی بین کانونی و معرف‌های آن

میانگین (۰-۱۰)	N	اصلا	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	معرف‌ها	مولفه‌های سرمایه اجتماعی بین کانونی
۶۸۸	۲۱۲	۲.۴	۱.۹	۵.۲	۲۹.۷	۳۲.۱	۲۸.۸	- ارتباط دوستانه و صمیمیت اعضای کانون با اعضای سایر کانونها	شبکه روابط بین کانونی
۵۷۳	۲۱۰	۵.۲	۲.۹	۱۳.۳	۳۴.۸	۲۸.۶	۱۵.۲	- شرکت اعضای اصلی کانون در یکسال گذشته در برنامه‌های دیگر کانونهای	
۴۹۴	۱۹۹	۱۲.۴	۴.۸	۱۴.۶	۳۳.۲	۲۳.۶	۱۱.۶	- مشارکت فعال کانون در شورای هماهنگی کانونهای دانشگاه	
۴۰۲	۲۱۰	۲۱.۰	۸.۱	۱۴.۳	۳۲.۴	۱۵.۲	۹.۰	- برنامه مشترک کانون با کانونهای دیگر دانشگاه در یک سال گذشته	
۳۳۰	۲۰۸	۱۷.۶	۱۶.۲	۲۵.۰	۲۵.۰	۱۱.۵	۴.۳	- رواج حس رقابت و کینه بین کانون‌های فرهنگی دانشگاه	اعتماد بین کانونی
۳۶۱	۲۱۲	۱۷.۵	۱۲.۷	۲۱.۲	۳۱.۱	۱۰.۴	۷.۱	- حاکمیت تعدادی از دانشجویان بر کانون‌های دانشگاه و عدم اجازه به دیگران برای ورود به کانون	
۴۰۰	۲۰۵	۱۳.۸	۱۱.۰	۲۰.۰	۳۴.۶	۱۳.۲	۷.۳	- رواج لابی کردن و روابط پشت پرده در کانون‌های دانشگاه (مثلاً هنگام انتخاب دبیر شورای هماهنگی یا تصویب یک طرح)	
۴۰۷	۲۰۸	۱۱.۴	۱۰.۰	۲۴.۵	۳۲.۷	۱۴.۴	۷.۲	- ورود افراد به خاطر اهدافی غیر از اهداف تعریف شده (مانند اهداف سیاسی یا حزبی) در کانونهای دانشگاه	
۲۳۱	۱۹۷	۵.۰	۸.۴	۱۲.۷	۱۵.۲	۸.۶	۵.۱	- تلاش برای کم اثر کردن برنامه کانون دیگر یا خراب کردن آن با اجرای برنامه مشابه	همکاری بین کانونی
۶۰۸	۲۰۴	۲.۹	۱.۹	۱۲.۷	۳۳.۸	۲۹.۹	۱۸.۶	- ارائه ایده‌های طرح شده در کانون خود برای اجرا در اختیار کانونهای دیگری که تناسب بیشتری با این ایده دارد	
۵۹۸	۲۰۳	۴.۴	۳.۴	۱۲.۸	۳۳.۰	۲۱.۲	۲۵.۱	- تمایل اعضای کانون به فعالیت جمعی با دیگر کانونها برای بهبود وضعیت کانونها (از امضاء یک نامه اعتراضی گرفته تا یک حضور اعتراض آمیز در دفتر ریاست و ...)	
۵۷۱	۲۰۷	۱.۴	۱.۹	۱۵.۰	۴۰.۱	۳۱.۴	۱۰.۱	- تمایل و رغبت اعضای کانون برای اجرای برنامه‌های مشترک با دیگر کانونها	
۵۳۵	۲۰۲	۳.۹	۵.۴	۱۲.۴	۴۵.۵	۲۰.۸	۱۱.۹	- میزان همکاری و مشارکت کانون با سایر کانونهای موجود در دانشگاه طی یکسال گذشته	

در مقابل تحلیل توصیفی و کلی حاصل از نتایج پیمایش، داده‌های مبتنی بر مصاحبه‌های کیفی در مورد سرمایه اجتماعی بین کانونی نتایج متعدد و چندگانه‌ای را نشان می‌دهند. این داده‌ها جزئیات بیشتر و دقیق‌تری را در باره کیفیات و کمیت روابط بین کانونی و همچنین مسائل و محدودیت‌های معطوف به این نوع سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر نتایج این بخش «چرایی» سرمایه اجتماعی بین کانونی «متوسط» بین کانون‌ها را به وضوح تبیین می‌کند:

- تحلیل مصاحبه‌ها بیانگر این است که در برخی دانشگاه‌ها پدیده‌ای به نام «هویت کانونی» و تعلق خاطر به کانون‌ها وجود دارد که در نتیجه آن کانون‌ها نسبت به یکدیگر نوعی از احساس تعهد و همراهی را مورد تأکید قرار می‌دهند. این وضعیت بویژه در دانشگاه امیرکبیر و در دانشگاه تربیت معلم واحد کرج و دانشگاه علم و صنعت قابل توجه است:

«رابطه ما با دیگر کانون‌های فرهنگی دانشگاه از سال ۸۲ تا الآن همیشه یک جور نبوده است... مثلاً یک زمانی درگیری‌های سیاسی بوده و این باعث می‌شد که روابط بین کانون ما با کانون‌های دیگر خوب نباشد. ولی دقیقاً از موقعی که دیگر شرایط دانشگاه خیلی بسته شد همراهی بین کانون‌ها خیلی بیشتر شد و همه هوای همدیگر را دارند. از این نظر بسته شدن شرایط مثبت بوده». (کانون ادبی دانشگاه امیرکبیر)

«... تقریباً یک همسویی‌های با هم داریم و اکثر برنامه‌های یک کانون مورد تأیید اعضای کانون‌های دیگر هم هست و کاری که یک کانون انجام می‌دهد اگر جایی لازم باشد کانون‌های دیگر از آن دفاع می‌کنند: مثلاً یکبار بسیج دانشگاه در نشریه خود به برخی کانون‌ها اتهاماتی وارد کرده بود که در قالب بیانیه‌ای جواب آنها را دادیم... همچنین هر جا همسویی بین کانون‌ها علیه مدیریت لازم باشد هماهنگی وجود دارد... (کانون نهج البلاغه دانشگاه تربیت معلم)

البته در برخی دانشگاه‌ها که دانشکده‌های آن پراکنده اند (مثل دانشگاه خواجه نصیر و علامه طباطبایی) نه تنها چیزی به نام هویت کانونی مشهود نیست که حتی در برخی موارد - مانند دانشگاه خواجه نصیر که دو کانون موسیقی و قران وجود دارد - از وجود هم بی‌خبرند. - با این حال، در دانشگاه‌هایی که هویت کانونی در آنها مشهود است تمایزات ویژه‌ای نیز بین کانون‌ها وجود دارد:

«در واقع کانون‌ها را می‌توان به ۳ گروه تقسیم‌بندی کرد... ما با با کانون مطالعات فرهنگی ارتباط بیشتری داشتیم. ولی با یک سری کانون‌هایی که به قول ما میانه قرار می‌گیرند خیلی ارتباط سازمان‌یافته نداشتیم... ولی با برخی از کانون‌ها مثل کانون تئاتر و کانون گفتگو مرادده هم نبود...» (کانون انتظار دانشگاه امیرکبیر)

«در دانشگاه شریف رابطه کانون‌ها و تشکلهای لطیف‌تر از [دانشگاه‌های دیگر] است، ولی یک چیزی مشخص

است: یک سری کانون‌ها و یک سری گروه‌ها از نظر فضای فکری به همدیگر شبیه‌تر هستند. در اینجا قطب بندی سیاسی نداریم ولی از لحاظ فرهنگی می‌توان گفت قطب‌بندی وجود دارد» (کانون فردای سبز دانشگاه شریف)

معمولاً اعضای کانون‌ها با کانون‌ها و تشکل‌های دانشجویی همسو، یعنی کانون‌هایی که به لحاظ فکری و ارزشی به هم نزدیک هستند، روابط نزدیک و صمیمانه دارند و حتی در فعالیت‌های کانونی با یکدیگر همکاری و همیاری دارند: به عنوان مثال در دانشگاه امیرکبیر این گروه‌بندی تا حد زیادی بین کانون‌های با رویکرد مذهبی با کانون‌های دارای رویکرد عرفی و هنری است. معمولاً کانون‌های هنری با همدیگر بیشتر تعامل و ارتباطات دوستانه دارند و کانون‌های با رویکرد مذهبی نیز با همدیگر. بعنوان مثال در دانشگاه الزهرا کانون ایرانشناسی با کانون گفتگوی تمدن‌ها، در شریف کانون فردای سبز با کانون کوثر (هر دو کانون با رویکرد مذهبی)، در دانشگاه بهشتی کانون فیلم و کانون تئاتر، در دانشگاه امیرکبیر کانون قرآن، کانون مطالعات و کانون انتظار (هر سه با رویکرد مذهبی)، در امیرکبیر کانون گفتگو و اندیشه با کانون کتاب و کتابخوانی و کانون تئاتر مرآده و تعامل بیشتری دارند. در واقع این تعاملات ناشی از تشابهات فکری و ذهنی است که اعضای کانون‌ها و نهایتاً خود کانون‌ها را به هم نزدیک می‌سازد.

اگرچه تمایل برای تعاملات مبتنی بر اهداف و بر اساس اقتضائات صنفی در میان اعضای کانون‌ها مشاهده می‌شود و آنها دوست دارند که تعامل خود را با کانون‌ها و تشکیلاتی که اشتراکات فکری و عملی با آنها دارند گسترش دهند، و ظاهراً این نتیجه بیانگر «تاثیرپذیری روابط و تعاملات کانون‌ها از نوع فعالیت کانونی» است، اما تعاملات بین کانونی بیش از آنکه متأثر از تعهدات حرفه‌ای و علاقمندی به توسعه شبکه روابط برون‌گروهی و تعمیم‌یافته باشد، ناشی از پیوندهای درون‌گروهی و دوستانه اعضای یک کانون با کانون یا تشکل‌های دیگر است. به همین دلیل است که نوع خاص ارتباطات بین کانونی به این معنا که مولد سرمایه اجتماعی تعمیم‌یافته باشد یعنی ارتباط و تعامل ارگانیک شکل نگرفته است.

«الآن من با دبیر کانون فیلم و عکس دوست هستم و بنابراین با آن کانون همکاری می‌کنم؛ هر جوری که بتوانیم. چه کمک فردی و چه کمک فکری ...» (کانون ادبی دانشگاه هنر)

«در دانشگاه ما رابطه بچه‌های کانون‌ها بصورت شخصی خیلی خوب است و فضا صمیمی است ... اما به لحاظ ارگانی نه، رابطه ندارند» (کانون پژوهش دانشگاه علم و صنعت)

به طور کلی این نتایج دلالت بر این دارد که «اشکال درون‌گروهی سرمایه اجتماعی در کانون‌ها بر اشکال برون‌گروهی آن غلبه دارد».

توسط برخی کانونها برگزار شد]، دانشگاه کانون تئاتر و کانون شعر را منحل کرد» (کانون موسیقی دانشگاه علم و صنعت)

از سوی دیگر عملکرد ضعیف شورای هماهنگی کانونها و یا عدم شکل‌گیری آنها در برخی دانشگاهها، عامل دیگری است که باعث شده تا مراودات و تعاملات بین کانونها ضعیف و محدود باقی بماند. کارکرد شورای هماهنگی این است که کانونهای مجزا از هم و حتی ناآگاه از وجود یکدیگر را به هم نزدیک ساخته و امکان آشنایی و ارتباط آنها با یکدیگر را فراهم سازد. ضعف عملکرد و عدم شکل‌گیری شورای هماهنگی نه تنها در پراکندگی و عدم ارتباط کانونها با یکدیگر موثر بوده بلکه تعامل کانونها با مدیریت را که عمدتاً با واسطه این شورا صورت می‌گرفته است را تضعیف کرده است:

«شورای هماهنگی قبلاً مرتب تشکیل می‌شده ولی این ترم کم‌رنگ شده... الان تقریباً برنامه‌های مشترک بین کانونها نداریم...» (کانون نهج البلاغه دانشگاه تربیت معلم)

«ما در دانشگاه شورای هماهنگی کانونها نداریم. قرار بود یعنی یک جلسه‌ای بگذارند که ۳ نفر بعنوان دبیر دبیران کانونها و انجمنها انتخاب شوند و نقش حلقه‌ی ارتباطی داشته باشند. ولی اصلاً این کار عملی نمی‌شود» (کانون ادبی دانشگاه هنر)

به طور کلی محدودیت‌های اعمال شده توسط مدیریت برای برگزاری برنامه مشترک و فقدان حضور

- رواج و غلبه اشکال درون‌گروهی سرمایه اجتماعی بر اشکال برون‌گروهی بیش از آنکه متاثر از روحیه و خصوصیات فردی اعضای کانونها باشد متاثر از عوامل ساختاری و نهادی است. از مهمترین موانع موجود برای تقویت و بسط روابط بین کانونی، محدودیت‌ها و موانعی است که مدیریت فعلی برخی از دانشگاهها در مورد برگزاری برنامه‌های مشترک بین کانونها اعمال می‌کند. با توجه به اظهارات برخی از مصاحبه‌شوندگان، کانونها نمی‌توانند و به عبارتی این حق را ندارند که با همکاری یکدیگر اقدام به برگزاری برنامه مشترک کنند. در واقع، این محدودیت، زمینه‌های ارتباط و تعامل حداقلی که محتمل است بین کانونها و تشکلهای ایجاد شود را عقیم می‌کند.

«در همایش اخیر ما در مورد مولوی با نام «هستی پنهان» بچه‌های کانون تئاتر هم بودند، دانشگاه [به دلیل غیرقانونی بودن برگزاری برنامه مشترک] موافقت نکرد، همه آمادگی داشتند و علاقه داشتند که بیایند کمک کنند...» (کانون ادبی دانشگاه امیرکبیر)

«ارتباطمان با کانونهای دیگر دانشگاه اوایل بد بود... الان خیلی خوب است. اگر مدیریت اجازه می‌داد ما می‌خواستیم چند تا برنامه مشترک اجرا کنیم...» (کانون پژوهش دانشگاه علم و صنعت)

«برنامه مشترک برگزار کردن با دیگر کانونها به دردسرش نمی‌ارزد... در نهایت هم می‌رسیم به کمیته انضباطی... ترم پیش بود که به خاطر برنامه شب یلدا [که

جدی و موثر شورای هماهنگی کانون‌ها، روی هم رفته در تضعیف روابط بین کانونی برجسته است. بسیاری از مصاحبه‌شوندگان، ارتباط و تعامل ناچیز خود با سایر کانون‌ها و تشکل‌ها را ناشی از ناآگاهی از حضور این کانون‌ها، نوع فعالیت آنها و برنامه‌ها و اهداف آنها و حتی جدایی فضای فیزیکی محل فعالیت کانون‌های یک دانشگاه از یکدیگر ذکر کرده‌اند. در چنین شرایطی تنها کانون‌هایی که اعضای آنها قبلاً با هم دوست بوده و یا ارتباط داشته‌اند توانسته‌اند، همکاری و همیاری بیشتری با یکدیگر داشته باشند. این در حالی است که بیشتر اعضا ضرورت همکاری بین کانونی و بین تشکلی را درک اما به دلیل تعامل ضعیف و یا فقدان ارتباط هیچگاه زمینه‌های همکاری بین آنها شکل نگرفته است:

در کنار دو مقوله فوق‌الذکر به مثابه عوامل بیرونی موثر در تضعیف روابط بین کانونی، عامل سوم به محدودیت‌ها و ضعف‌های درون کانونی مرتبط است. همانطور که در بحث روابط درون کانونی مورد اشاره قرار گرفت بی‌انگیزگی و عدم رغبت کافی برای فعالیت کانونی در بیشتر اعضا باعث افزایش حجم کارها و برنامه‌های کانونی شده که مسئولیت آن بر عهده تعداد اندکی از افراد است. این امر باعث شده که کانون‌ها فرصت و مجال زیادی برای تعامل، همکاری و اجرای برنامه مشترک با سایر کانون‌ها نداشته باشند:

« ما توی کانون همیشه با حجم زیادی کار و تعداد کم نیرو مواجه هستیم و تا آنجائیکه امکان دارد همان

کارهای عقب افتاده خودمان را انجام می‌دهیم» (کانون فردای سبز دانشگاه شریف)

- « با بخش‌های دیگر تعامل خاصی نداریم. چون کنسرت‌های سالیانه‌مان از ما خیلی وقت و انرژی می‌گیرد. شما فکر نکنید که الان ۲۰ نفر آدم هستیم که اینهمه کار انجام می‌دهیم، نه ۳ نفر هستیم» (کانون موسیقی دانشگاه خواجه نصیر)

فعالیت در کانون‌های فرهنگی هنری بنا بر ماهیت این کانون‌ها، فعالیتی داوطلبانه است. از این رو می‌توان اعضای فعال در این تشکل‌ها را به مثابه افرادی تلقی کرد که علاقمند به فعالیت جمعی و معتقد به تاثیرگذاری عمل جمعی در رسیدن به اهداف - چه این اهداف دیگرخواهانه باشند و چه خودخواهانه و فردگرایانه - هستند. اگرچه از نظری فکری یا سیاسی ممکن است که شبکه روابط، اعتماد اجتماعی و همیاری اجتماعی بین کانون‌ها چندان قوی نباشد و حتی احتمال بروز شکاف و تمایز - که تا حدی طبیعی است - در کانون‌های فرهنگی و هنری وجود داشته باشد، اما در هر صورت نتایج مصاحبه‌های انجام شده بیانگر این است که گرایش به فعالیت جمعی بین کانونی در صورتی که موانع موجود و محدودیت‌ها رفع شود، و تلاش‌هایی برای تقویت و نزدیک‌تر ساختن کانون‌ها به یکدیگر انجام شود، کانون‌ها و افراد فعال در آنها پتانسیل نیرومندی برای شکل‌دهی به فعالیت‌های جمعی و توسعه این نوع فعالیت‌ها در دانشگاه‌ها هستند.

۳. سرمایه اجتماعی نهادی

است. این شاخص از طریق معرف‌های «شبکه روابط

نهادی»، «اعتماد نهادی» و «همیاری نهادی» عملیاتی شده

«سرمایه اجتماعی نهادی» بیانگر میزان تعامل/روابط،

است:

اعتماد اجتماعی و همیاری کانونها با مدیریت دانشگاه

جدول ۶) شاخص کلی سرمایه اجتماعی درون کانونی و مولفه‌های آن

میانگین (۰-۱۰)	N	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	مولفه‌های سرمایه اجتماعی نهادی
۵.۳۳	۲۰۲	۵.۴	۲۱.۸	۳۹.۱	۲۱.۳	۱۲.۴	شبکه روابط نهادی
۴.۴۷	۲۰۳	۱۶.۷	۲۵.۶	۳۵.۵	۱۸.۷	۳.۴	اعتماد نهادی
۴.۹۵	۲۰۱	۱۱.۹	۱۹.۹	۳۱.۳	۲۸.۹	۸.۰	همیاری نهادی
۴.۹۱	۱۸۶	۵.	۲۱.۰	۴۱.۹	۲۸.۰	۸.۶	سرمایه اجتماعی نهادی

اعتماد اجتماعی و همیاری نهادی میانگین معرف‌ها پایین است. مثلا در مولفه اعتماد نهادی بیشتر کانونها «توزیع بودجه کانونها توسط مدیریت فرهنگی دانشگاه» را غیرعادلانه توصیف می‌کنند. و یا در سایر معرف‌های نیز اعتماد کانونها پایین‌تر از سطح متوسط است. در مولفه همیاری نهادی نیز اگرچه بیشتر کانونها تمایل به «برگزاری برنامه مشترک با مدیریت فرهنگی دانشگاه» دارند، اما بیشتر کانونها «با تعریفی که مدیریت فرهنگی از فعالیت فرهنگی و هنری دارد» موافق نیستند و عملا «اجرای برنامه مشترک کانونها با مدیریت دانشگاه» از میانگین پایینی برخوردار است.

سرمایه اجتماعی نهادی بر خلاف سرمایه اجتماعی درون کانونی و بین کانونی از میانگین کمتری بین کانونها برخوردار است. به طوریکه میانگین این شاخص (در دامنه ۰ تا ۱۰) برابر ۴/۹۱ یعنی کمتر از سطح متوسط است. در بین مولفه‌های این شاخص فقط مولفه «شبکه روابط نهادی» دارای میانگین تقریبا متوسط است و سایر مولفه‌ها یعنی «اعتماد نهادی» و «همیاری نهادی» میانگینی کمتر از سطح متوسط دارند (جدول ۶).

توزیع نتایج بر حسب هر یک از معرف‌های «شبکه روابط نهادی»، «اعتماد نهادی» و «همیاری نهادی» در جدول (۷) ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که اگرچه میانگین معرف‌های روابط کانونها با مدیریت دانشگاه در سطح نسبتا متوسطی قرار دارد اما در مولفه‌های دیگر یعنی

جدول ۷) توزیع نتایج مولفه‌های سرمایه اجتماعی نهادی و معرف‌های آن

میانگین (۰-۱۰)	N	اصلا	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	معرف‌ها	مولفه‌های سرمایه اجتماعی نهادی
۶.۰۲	۲۰۵	۳.۹	۲.۴	۹.۸	۳۵.۱	۳۲.۷	۱۶.۱	شرکت اعضای کانون در جلسات مسئولین دانشگاه	شبکه روابط نهادی
۵.۸۲	۲۰۵	۴.۹	۳.۴	۱۴.۱	۳۱.۷	۲۲.۴	۲۳.۴	دیدار و رایزنی دبیر یا اعضای کانون با یکی از مسئولین طی یکسال گذشته	
۴.۹۱	۲۰۲	۷.۳	۷.۳	۱۹.۸	۳۴.۷	۱۶.۸	۱۳.۹	پذیرش و تامین مالی طرحهایی ارائه شده کانون از سوی مدیریت فرهنگی در یک سال گذشته	
۴.۳۲	۲۰۶	۲۰.۴	۷.۸	۱۴.۶	۲۷.۷	۱۶.۰	۱۳.۶	مشارکت اعضای کانون در برنامه‌هایی که توسط نهاد رهبری در دانشگاه برگزار می‌شود	
۴.۲۹	۲۰۶	۱۴.۸	۵.۳	۲۰.۴	۳۶.۹	۱۵.۵	۷.۳	احترام به نظرات کانونها و اعتبار جایگاه آنها نزد مدیریت فرهنگی دانشگاه	اعتماد نهادی
۴.۱۵	۲۰۴	۱۰.۷	۷.۸	۲۷.۹	۲۹.۴	۱۷.۲	۶.۹	اعتقاد به ایفای مطلوب و وظایف توسط مجموعه مدیریت در رابطه با کانونها	
۵.۹۴	۲۰۶	۳.۴	۵.۸	۱۶.۰	۲۹.۱	۲۱.۴	۲۴.۳	اعتقاد به برخورد سلیقه‌ای مدیریت فرهنگی دانشگاه با کانونها	
۴.۰۳	۲۰۷	۱۵.۵	۵.۳	۲۲.۲	۳۷.۷	۱۶.۴	۲.۹	اعتماد به وعده‌های رئیس دانشگاه یا معاون فرهنگی دانشگاه	
۴.۰۲	۲۰۲	۱۵.۸	۱۵.۳	۱۵.۸	۲۷.۷	۱۶.۳	۸.۹	اعتقاد به اینکه وجود دفتر نهاد نمایندگی در دانشگاه مانع فعالیت‌های کانون است	
۳.۷۷	۲۰۵	۱۷.۶	۱۰.۲	۲۱.۰	۳۰.۷	۱۶.۶	۳.۹	توزیع عادلانه بودجه فرهنگی دانشگاه توسط مجموعه مدیریت فرهنگی	
۶.۵۰	۲۰۶	۳.۸	۳.۸	۹.۷	۲۶.۷	۲۴.۳	۳۲.۰	تمایل اعضای کانون برای برگزاری برنامه مشترک با مدیریت فرهنگی دانشگاه	همیاری نهادی
۴.۶۲	۱۹۹	۱۰.۸	۷.۴	۱۸.۱	۳۵.۷	۱۹.۱	۹.۰	موافقت اعضای کانون با تعریفی که مدیریت فرهنگی از فعالیت فرهنگی و هنری دارد	
۴.۵۱	۲۰۰	۹.۴	۳.۴	۲۶.۰	۳۸.۵	۱۵.۰	۷.۵	هم‌سو و هم‌نظر بودن کانون در نحوه برگزاری برنامه‌ها با مدیریت دانشگاه	
۴.۱۹	۲۰۲	۱۸.۴	۷.۸	۱۶.۳	۳۰.۲	۱۸.۸	۷.۹	اجرای برنامه مشترک با مجموعه مدیریت فرهنگی دانشگاه توسط کانون	

دو مولفه دیگر برخوردار است می‌توان گفت این روابط بیشتر آنکه جنبه مثبت داشته و زمینه‌ساز ارتباطات گسترده‌تر باشد ناشی از اجبار و الزامات تعامل و رابطه

با استناد به این داده‌ها، می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی نهادی کانونها «ضعیف» است. در مورد مولفه «شبکه روابط نهادی» نیز که از میانگین بالاتری نسبت به

کانون‌ها با مدیریت است. زیرا علیرغم شبکه روابط بالا، اعتماد و همیاری بین کانون‌ها بسیار پائین است و حتی بیانگر تعاملات منفی و بدبینانه بین کانون‌ها و مدیریت دانشگاه است.

در مقایسه اشکال سه گانه سرمایه اجتماعی، نتایج بدست آمده بیانگر این است که سرمایه اجتماعی نهادی در سطح پائین تری نسبت به سایر اشکال سرمایه اجتماعی (درون کانونی و بین کانونی) قرار دارد. بر اساس نتایج، سرمایه اجتماعی درون کانونی در سطح «بالا»، سرمایه بین کانونی در سطح «متوسط» و سرمایه نهادی در سطح «پایین» قرار دارد.

نتایج حاصل از مصاحبه‌های کیفی به شیوه‌ای روشن تر و دقیق تر رابطه و تعامل کانون‌ها با مدیریت فرهنگی دانشگاه، تعاملات مثبت و منفی بین آنها و دلایل بدبینی‌ها و محدودیت‌های تعامل و اعتماد به مدیریت دانشگاه را تشریح می‌کنند.

به استناد شواهد، گفته‌های اعضای سابق، مدارک و مستندات، کانون‌های فرهنگی و هنری دانشگاه‌ها در سال‌های گذشته فعالیت‌های گسترده‌ای را در سطح دانشگاه‌های کشور بویژه دانشگاه‌های تهران انجام دادند و تجربیات موفق بسیاری را بر جای گذاشتند. برگزاری تعداد زیادی همایش، جشنواره (قرآن، موسیقی و ...)، نمایشگاه (کتاب و محصولات فرهنگی و ...)، اردو، کنسرت، کلاسهای آموزشی (موسیقی، تاتر و در دانشگاه‌ها حاصل تلاش چندین ساله کانون‌های فرهنگی و هنری در دانشگاه‌ها بوده است، بطوریکه این کانون‌ها توانستند فضای فرهنگی دانشگاه‌ها را تا حد زیادی فعال

کنند و در سطوح مختلف استانی، کشوری و حتی بین-المللی (بعنوان مثال کانون تئاتر دانشگاه امیرکبیر) به اجرای برنامه پردازند و به کسب جایزه نائل شوند. در طول این سالها استقبال دانشجویان از کانونها قابل توجه بوده و همچنین رویکرد مدیریت فرهنگی دانشگاه‌ها به این کانونها مثبت و حمایتی بوده است (فاضلی، ۱۳۸۴).

اما در زمان انجام پژوهش حاضر رویکردهای فرهنگی در دانشگاه‌ها نسبت به قبل با تغییر قابل توجهی روبرو شده است و در اکثر دانشگاه‌ها به نوعی فعالیت‌های مذهبی و علمی- دانشجویی در اولویت قرار گرفته و فعالیت‌های هنری و فرهنگی مورد بی مهری فراوان قرار گرفته است. رویکرد حمایتی مدیریت فرهنگی به کانون‌ها به رویکرد انتقادی و حتی حذفی تبدیل شده است این امر سبب شده که فعالیت برخی از کانون‌های «مساله دار» از نظر مدیریت دانشگاه متوقف شود و برخی از کانونها بویژه کانونهای هنری (از جمله موسیقی و تئاتر) با مشکلات زیادی (محدودیت اخذ مجوز در برگزاری برنامه‌ها، گرفتن امکانات برای کانون، جا و مکانی بعنوان دفتر کانون، گرفتن بودجه و ...) مواجه شوند. توصیف چند تن از دانشجویان از وضعیت پیشین و کنونی کانون‌ها در دانشگاه‌شان در این زمینه روشنگر است:

«کانونهای فرهنگی سوابق درخشان زیادی دارند... اما از سال ۸۳، ۸۴ که این تغییر مدیریتی اعمال شد متأسفانه دوران رکود شروع شد... قبل از سال ۸۴ ما بهترین فعالیت‌های کانون‌ها را داشتیم که مثلاً در زمان انتخابات، کانون ادبی با ۷۰۰ نفر عضو می‌آمد ... ولی الان

ما انتخاباتمان را در حال حاضر با ۳۰ یا ۳۵ نفر برگزار می‌کنیم.» (کانون موسیقی دانشگاه تهران) - «در دانشگاه ما در حال حاضر شاید ۳۰ درصد کانون‌ها فعالیت می‌کنند. عملاً کانون‌ها دارند از دور خارج می‌شوند یا از دور خارجشان می‌کنند. با مرور زمان این اتفاق افتاده است. اگر پارسال این سوال را از من می‌پرسیدید می‌گفتم ۶۰ یا ۷۰ درصد کانون‌ها فعال هستند.» (نهج البلاغه تربیت معلم کرج)

- «به طور کلی همه کانون‌ها این را حس می‌کنند که تصمیم [مدیریت] بر این است که کانونی نباشد و فعالیت‌های فرهنگی اختیارشان در دست دانشجو نباشد... مدیریت می‌خواهد این ساختار غیررسمی برداشته شود و کار و فعالیت مورد نظر مدیر کل فرهنگی انجام و تحمیل شود. شواهد این را نشان می‌دهد...» (کانون فیلم دانشگاه بهشتی)

علیرغم سختگیری مدیریت دانشگاه نسبت به بسیاری از کانون‌ها (بوئژه کانون‌های هنری)، برخی کانون‌ها بوئژه کانون‌های با رویکرد مذهبی توانسته‌اند تا حدی اعتماد مدیریت را به خود جلب کنند و مدیریت هم می‌کوشد با ایجاد تعامل گسترده تر با این نوع کانون‌ها و حمایت بیشتر از آنها فضای کلی کانون‌ها را از فضای دگراندیشی و هنری خارج سازد و از این طریق سیاست‌های فرهنگی خویش را پیش برد. به این ترتیب می‌توان نوع ارتباط مدیریت و کانون‌ها را طیفی تصور کرد که یک سر آن رضایت کامل و سر دیگر آن انتقاد شدید و یا نفی کامل است:

نارضایتیهای کانون‌ها از مدیریت فرهنگی دانشگاه را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

- نارضایتیهای مربوط به سیاستهای کلی فرهنگی حاکم بر دانشگاه‌ها

- عدم آشنایی مدیران فرهنگی دانشگاه‌ها با مسائل مدیریتی و فرهنگی - دانشجویی

- نارضایتی‌های مربوط به سیستم اداری عریض و طویل و عدم تسریع در انجام فعالیت‌ها

۱- دسته اول نارضایتی‌ها مربوط است به سیاست‌های کلی حاکم بر دانشگاه‌ها که عمدتاً از سوی کانون‌های هنری (بوئژه موسیقی و تئاتر) و کانون‌های فکری و فرهنگی دگراندیش (یعنی کانون‌هایی که لزوماً در چارچوب نظام فکری و ارزشی نظام سیاسی موجود نمی‌اندیشند) ابراز شده است. این کانون‌ها بر این نظرند که مدیریت موجود دانشگاه‌ها با برخی کانون‌ها «تضادهای جدی فکری، فرهنگی و عقیدتی» دارند و اساساً با وجود چنین کانون‌هایی در دانشگاه‌ها مخالف هستند:

«... آنچه عملاً بر ما ثابت شده این است که می‌خواهند کانونی نباشد و فعالیتی به معنای دانشجویی نباشد» (کانون فیلم دانشگاه بهشتی)

«مدیریت دانشگاه قشر فرهنگی نیستند. ذهنیت کاملاً بدی دارند... اصلاً بینش آنها این است که با هرگونه تشکل دانشجویی مخالف هستند. آنها فکر می‌کنند که هر تشکلی قرار است کار سیاسی کند...» (کانون موسیقی دانشگاه تهران)

«تضادهای جدی فکری، فرهنگی و عقیدتی بین مدیریت و کانون‌ها وجود دارد... کانون ما و مدیریت در

دو سر طیف مسأله دینی قرار داریم. و این باعث شده بود که به کل مانع برنامه‌های ما شوند... حتی مقاله درباره نهج البلاغه خواستیم منتشر کنیم ولی مخالفت کردند....» (کانون نهج البلاغه دانشگاه تربیت معلم کرج)

این کانونها تمام مشکلات اداری و کمبودهای بودجه و ... را بهانه مدیریت دانشگاه برای محدود کردن کانونها می‌دانند و معتقدند مدیریت دانشگاه با طرح شعارهای مختلف از جمله «مشکل بودجه»، «جلوگیری از افت تحصیلی فعالین دانشجویی»، «رشد و ارتقاء علمی دانشگاه»، «ایجاد فضای بدون تنش برای انجام فعالیتهای علمی»، ... هدف اصلی خود را که همان محدود کردن و حذف کانونهای هنری و دگراندیش است، دنبال می‌کند.

۲- دسته دوم نارضایتی کانونها از مدیریت فرهنگی دانشگاه به «عدم آشنایی مدیران فرهنگی دانشگاهها با مسائل مدیریتی و فرهنگی - دانشجویی» برمی‌گردد. یکی از ویژگیهای مدیریتهای دانشگاهها این است که مدیران تمام بخشهای دانشگاه از خود اساتید دانشگاه هستند. این ویژگی از بسیاری جهات نقطه قوتی برای دانشگاه محسوب می‌شود. بویژه در حوزه معاونت دانشجویی و فرهنگی باعث می‌شود که دانشجویان احساس نزدیکی و قرابت با مدیران دانشگاه داشته باشند. اما همزمان این ویژگی می‌تواند بویژه در حوزه های فرهنگی دانشگاههای فنی مشکلاتی به همراه داشته باشد. حوزه فرهنگی در دانشگاهها به دست کسانی اداره می‌شود که لزوماً آشنایی کافی با این حوزه و قواعد و لوازم حاکم بر آن ندارد:

«مدیریت دانشگاه ما دیدش فرق می‌کند. نه اینکه [فقط] دیدش فرهنگی نباشد که [اگر اینگونه بود] خیلی خوب بود. دیدش ضد فرهنگی است. این مدیران فرهنگی ما چون نه کار فرهنگی کرده‌اند و نه فعالیت دانشجویی، کنش فرهنگی را نمی‌فهمند....» (کانون پژوهش دانشگاه علم و صنعت)

«برخی مدیران با یک ذهنیت خیلی بدی می‌آیند... مشکل عدم آگاهی اینهاست به نظر من از کارهای هنری هیچی نمی‌دانند. اگر می‌دانستند این کارها را نمی‌کردند....» (هلال احمر تربیت مدرس)

«رؤسای دانشگاه و بخشهای دیگر دانشگاه که با کانونها در ارتباط نیستند دید درست و خوبی نسبت به فعالیتهای کانونها ندارند، حتی در دولت قبلی... فکر می‌کنند که فضا باید یک فضای اداری، دقیق و مرتب باشد در صورتیکه فعالیت دانشجویی نمی‌تواند اینگونه باشد.» (کانون ادبی امیرکبیر)

۳- دسته سوم نارضایتیها مربوط است به سیستم اداری عریض و طویل و عدم تسریع در انجام امور کانونها از جمله اخذ مجوز فعالیتها، گرفتن بودجه و هماهنگی مکان برگزاری برنامهها، هماهنگی با انتظامات دانشگاه در مورد ورود استاد یا میهمانان برنامه به دانشگاه و ... در این زمینه تقریباً همه کانونها، حتی کانونهایی که نسبت به رویکرد فرهنگی مدیریت دانشگاه اعتراضی ندارند و با مدیریت تعامل نسبتاً خوبی دارند، اشتراک نظر دارند و حتی کانونهای با رویکرد مذهبی هم از «قواعد و قوانین دست و پا گیر» سخن می‌گویند:

فرهنگی دارند و مدیریت فرهنگی دانشگاه‌ها نیز با این کانون‌ها تعامل بهتری دارند:

- «ما ایرادهایی به مدیریت فرهنگی داریم. اما با تلاش بسیار زیاد و البته در خیلی جاها با حمایت‌های ایشان [مدیریت فرهنگی] توانسته‌ایم کارهایمان را انجام دهیم.... بی‌انصاف هم نباید بود، حمایت‌های مالی هم از طرف مدیریت تا آنجایی که جا داشته، بوده است....» (کانون فیلم دانشگاه بهشتی)

- «الآن متأسفانه فضای بی‌اعتمادی بین کانون‌ها و مدیریت فرهنگی خیلی پررنگ است. اما در کنار این بی‌اعتمادی‌ها، اگر مدیریت فرهنگی کنونی در جایی به ما اعتماد کنند، کمک می‌کنند، مثل کمکی که به این همایش (بزرگداشت مولانا) کردند...» (کانون ادبی دانشگاه امیرکبیر)

در کنار کانون‌های منتقد مدیریت فرهنگی دانشگاه، کانون‌هایی نیز وجود دارند که در مجموع با سیاست‌های کنونی حاکم بر مدیریت فرهنگی دانشگاه‌ها موافق هستند. این کانون‌ها معتقدند که مدیریت در چارچوب اختیارات و توانایی‌های خود با کانون‌ها همکاری می‌کند. این کانون‌ها روابط خود با مدیریت را مبتنی بر تعامل و همکاری ارزیابی کرده و حمایت‌های مادی و فکری مدیریت را پشتیبان کانون خود و برنامه‌های عملی و اجرایی کانون می‌دانند:

- «رئیس دانشگاه با کانون ما همکاری‌های خیلی سازنده‌ای دارند و حمایت‌های خوبی می‌کنند... ما جلسات اختصاصی با ریاست دانشگاه داریم...» (کانون قرآن دانشگاه علامه).

- «بروکراسی اداری خیلی اذیت میکند. مثلاً برای گرفتن مجوز برای آمفی تئاتر باید از چندین نفر امضاء جمع کنیم...» (کانون ادبی دانشگاه علامه)

- «بیشترین مشکل فعالیت دانشجویی بوروکراسی - اداری اش است. یعنی بقیه‌ی مراحل زیاد سخت نیست. ولی مرحله‌ی تصویب طرح و شرح طرح برای شورای - فرهنگی دانشگاه سخت است» (کانون ادبی دانشگاه هنر) از مجموعه کانون‌هایی که نسبت به سیاست‌های فرهنگی دانشگاه یا کفایت مدیریت فرهنگی دانشگاه خود انتقاد دارند، بسیاری از کانون‌ها، برای حفظ حیات خود هم که شده، شیوه عملگرایانه را در پیش گرفته اند و تعامل و انطباق نسبی با سیاست‌های جدید فرهنگی در دانشگاه‌ها را در پیش گرفته اند:

- «حالا که این حساسیت‌ها وجود دارد بهتر است که کانون‌ها یک سری چیزها را رعایت کنند یعنی نه اینکه چیز غلطی در کانون‌ها باشد ولی به هر حال فضا این را می‌طلبد و تفکرات مدیریت با ما فرق دارد. نه ما می‌توانیم آنها را قانع کنیم نه آنها می‌توانند ما را قانع کنند...» (کانون ادبی دانشگاه امیرکبیر)

نکته قابل توجه این است که کانون‌هایی که اعضای آنها را بیشتر خانم‌ها تشکیل می‌دهند بیشتر چنین رویکردی را در پیش گرفته‌اند، این امر بویژه در مورد کانون ادبی دانشگاه امیرکبیر، کانون فیلم دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه تربیت معلم، و کانون موسیقی دانشگاه الزهرا صدق می‌کند. این کانون‌ها در کنار نقدهای وارد بر مدیریت، عمدتاً سعی در دیدن جنبه‌های مثبت مدیریت

- «هیچ تضادی بین کانون ما و مدیریت فرهنگی دانشگاه وجود ندارد و تا آنجایی که من بودم و دیدم هر طرحی که بوده واقعاً همکاری شده.» (کانون قران دانشگاه بهشتی)

اعضای این کانونها تقریباً رضایت کامل از مدیریت دارند و عمدتاً ضعف‌ها و ناتوانی مدیریت در پاسخ به همه انتظارات را طبیعی می‌دانند. تعامل نزدیک و همیارانه مدیریت با این قبیل کانونها و به نوبه خود ارزیابی مثبت و مبتنی بر رضایت این کانونها از مدیریت ناشی از همگرایی فکری و عقیدتی است که دو طرف را در ارتباط متقابل قرار می‌دهد.

اگرچه باید روابط صمیمانه و همراه با تعامل و همکاری این قبیل کانونها با مدیریت و بالعکس حمایت مطلوب مدیریت از این کانونها را با خوش‌بینی و نگرش مثبت ارزیابی کرد، و حتی به دلیل ماهیت مذهبی این کانونها و نوع فعالیت متعالی آنها توجه مدیریت به این کانونها را مورد تحسین و تقدیر قرار دارد، اما خاص‌گرایی نهفته در این رابطه و تعامل دوجانبه محدود موجب بدبینی دیگر کانونها نسبت به کانونها و تشکلهای مورد حمایت مدیریت و احساس بی‌عدالتی شده است:

- «عملاً گرایشها و فعالیتها کاملاً مذهبی است و بودجه‌ها صد در صد برای این فعالیتها در نظر گرفته می‌شود..... من یادم است یک جشنی قرار بود برگزار کنند که نزدیک به ۵ میلیون هزینه آن بود. هزینه‌های خیلی بالایی که شاید بودجه کل کانونها انقدر نباشد» (کانون موسیقی دانشگاه علم و صنعت)

- «کلاً الآن در دانشگاه‌ها از کانونها حمایت جهت‌دار می‌شود..... ولی چیزی که در کلیت کانونها وجود دارد یک حس منفی نسبت به اینگونه کانونها و تشکلهاست» (کانون ادبی دانشگاه امیرکبیر)

- «یک سری از تشکلهای نور چشمی‌اند و هر بودجه‌ای که دلشان می‌خواهند می‌گیرند. [یا مثلاً] فقط یک طیف خاصی، یعنی مسئول بسیج و مسئول دفاتر فرهنگی، در شورای فرهنگی مدیریت حضور دارند.» (کانون پژوهش دانشگاه علم و صنعت)

این کانونها معتقدند مدیریت فرهنگی دانشگاه بیش از اندازه به فعالیت‌های مذهبی در دانشگاه توجه می‌کند و آنها اینگونه حمایتها را تبعیض آمیز و ناعادلانه تلقی می‌کنند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

سرمایه اجتماعی به معنای پیوند دادن افراد به شبکه‌ها و گروه‌های اجتماعی برای انجام کنش‌های جمعی، راه‌حلی برای گریز از رفتارهای فردگرایانه، منفرد و خاص‌گرایانه است. در این رابطه نقش انجمن‌ها و تشکل‌های جامعه مدنی - که کانون‌های فرهنگی و هنری نیز بخشی از این تشکل‌ها هستند - بسیار مهم است. اعضای این انجمن‌ها نه تنها زمینه‌های همکاری و مشارکت اجتماعی را ایجاد می‌کنند بلکه از تأثیرات حذفی سایر تشکل‌ها که ضد سرمایه اجتماعی عام‌گرایانه است، مبرا هستند. انجمن‌های جامعه مدنی این توانایی را دارند که با گروه‌های دیگر «غریبه»ها در جامعه ارتباط برقرار کنند.

آنها به پرورش و تربیت شهروندانی منجر می‌شوند که سه گرایش اخلاق شهروندی در اندیشه تی. اچ. مارشال (۱۹۵۰) یعنی «تحمل»، «اعتماد» و «همبستگی» را خواهند داشت. در مقاله حاضر به بررسی نقش کانون‌های فرهنگی و هنری به مثابه انجمن‌های مدنی دانشگاهی در بازتولید و تقویت سرمایه اجتماعی دانشجویان و توانایی این تشکل‌ها در غلبه بر فقدان یا ضعف کنش جمعی در دانشگاه‌ها پرداخته شده است. این کانون‌ها بوجد آمده‌اند تا دانشجویان بتوانند از طریق فعالیت در آنها رفتارهای مدنی از جمله فعالیت و مشارکت جمعی، تحمل نظر مخالف و مدارا، قانون‌مداری، و احترام به نظر جمع را بیاموزند و کار گروهی و تصمیم‌گیری جمعی را تجربه و تمرین کنند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که تشکل‌های دانشجویی و از جمله کانون‌های فرهنگی - هنری عمده‌ترین منابع تولید و تقویت سرمایه اجتماعی دانشجویان باشند.

پژوهش حاضر با عنایت به ضرورت بازنگری در کانون‌ها و سنجش دستاوردها و کارکرد آنها در دانشگاه‌ها به منظور رفع کاستی‌ها و چالش‌های این مجموعه به انجام رسیده است و در آن تلاش شده تا یکی از کارکردهایی که از همان ابتدای شکل‌گیری کانون‌ها مورد انتظار بوده، یعنی افزایش سرمایه اجتماعی، را مورد مطالعه قرار دهد و میزان تحقق این هدف بررسی شود.

به منظور بررسی سرمایه اجتماعی در کانون‌ها سه سطح سرمایه اجتماعی با مولفه‌های سه‌گانه شبکه روابط، اعتماد و همیاری از هم تفکیک شده است: سرمایه

اجتماعی درون کانونی، سرمایه اجتماعی برون کانونی، و سرمایه اجتماعی نهادی. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی درون کانونی کانون‌ها در حد نسبتاً زیاد، سرمایه اجتماعی برون کانونی در حد متوسط و سرمایه اجتماعی نهادی کانون‌ها کمتر از حد متوسط است.

بررسی‌های بیشتر در ارتباط با سرمایه اجتماعی کانون‌ها (بویژه نتایج حاصل از مصاحبه‌ها) حاکی از آن است که هر چند سرمایه اجتماعی کانون‌ها در سطح متوسط به بالا ارزیابی می‌شود اما این نوع سرمایه اجتماعی عمدتاً از نوع سرمایه اجتماعی غیررسمی (در برابر رسمی) و عمقی (در برابر گسترده)، درون‌نگر (در برابر برون‌نگر) و درون گروهی (در برابر برون گروهی) است.

از حیث سرمایه اجتماعی درون کانونی تحلیل‌های انجام شده نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی درون گروهی در کانون‌ها «بسیار بالا» بوده و سطح صمیمیت و روابط دوستانه و اعتماد و همیاری در کانون‌ها در سطح مطلوب است. چنین ساختار روابطی از توسعه روابط مبتنی بر اقتدار، تبعیض جنسیتی یا قومیتی کاسته و ماهیت دموکراتیکی به مثابه انجمن‌های مدنی به کانون‌ها بخشیده است. اما مسئله اصلی در کانون‌ها این است که تعداد اندکی از دانشجویان در کانون‌ها (نه در همه کانون‌ها) فعال هستند. اعضای فعال در این کانون‌ها معمولاً از انگیزه کم دیگر اعضای کانون شکایت دارند و از تداوم کانون در آینده نگران هستند.

بررسی میزان رابطه و همکاری کانون‌ها با یکدیگر «متوسط بودن» سرمایه اجتماعی بین کانونی را نشان می‌دهد. نکته قابل توجه در مورد سرمایه اجتماعی

بین‌کانونی این است که تعامل و روابط قانون‌ها با یکدیگر متاثر از گرایش‌های فکری و فرهنگی اعضای قانون‌هاست. به عبارت دیگر قانون‌های دارای رویکرد مذهبی بیشتر با قانون‌های همفکر و همسو با خود و قانون‌های هنری نیز با قانون‌های نزدیک به خود ارتباط دوستانه و مبتنی بر اعتماد متقابل داشته و در حد محدود با هم همکاری و همیاری دارند. این تعاملات بیش از آنکه شکل نهادی و ارگانیک داشته باشد از تعلقات شخصی و درون‌گروهی اعضای یک قانون با قانون یا تشکل‌های دیگر نشأت می‌گیرد. محدودیت‌های اعمال شده از سوی مدیریت برای فعالیت‌های بین‌کانونی، عملکرد ضعیف شورای هماهنگی (به مثابه عوامل بیرونی) و بی‌انگیزگی و عدم رغبت کافی برای فعالیت کانونی در اعضا (به مثابه عامل درونی) از موانع اصلی شکل‌گیری ارتباطات ارگانیک بین‌کانونی است.

اگر چه بر اساس داده‌های کمی سرمایه اجتماعی نهادی کمتر از سطح متوسط است اما در این زمینه همه قانون‌ها وضع مشابهی ندارند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد قانون‌های با رویکرد مذهبی روابط و تعاملات بیشتری با مدیریت دانشگاه دارند. تقریباً در همه دانشگاه‌ها قانون‌های هنری بویژه قانون موسیقی و قانون تئاتر و نیز قانون‌هایی که رویکرد عرفی دارند، تعامل و ارتباط سطح پایینی با مدیریت دانشگاه دارند. این قانون‌ها از نوع مدیریت فرهنگی در دانشگاه‌ها، شفاف نبودن سیاست‌های فرهنگی و بوروکراسی بی‌مورد در حوزه‌های فعالیت‌های کانونی شکایت دارند.

در مجموع می‌توان گفت که تجربه قانون‌ها در دانشگاه‌ها با همه افت و خیزهایی که داشته‌اند تجربه‌ای قابل توجه و با دستاوردهای مثبت بوده است. اما در شرایط کنونی این قانون‌ها با مشکلات بسیاری دست و پنجه نرم می‌کنند و به نوعی با بلا تکلیفی در دانشگاه‌ها مواجه هستند. در برخی از دانشگاه‌ها از طرف مدیریت تهدید به تعطیلی می‌شوند و در برخی دانشگاه‌ها با بی‌توجهی و عدم حمایت مدیریت فرهنگی روبرو هستند. سیاست‌های فرهنگی در دانشگاه‌ها انسجام و هدف عینی و مشخصی ندارد و این امر باعث شده تا با تغییر مدیریت‌ها در دانشگاه‌ها سیاست‌ها و راهکارهای فرهنگی در هر دانشگاهی با تغییرات جدی روبرو شود: «عدم ثبات سیاست‌های فرهنگی دانشگاه»، «عدم شفافیت سیاست‌های فرهنگی دانشگاه»، «عدم درک درست مدیران از فعالیت‌های فرهنگی»، «عدم مشارکت دادن دانشجویان در امور فرهنگی» و «ورود مدیریت به انجام فعالیت‌های فرهنگی دانشجویی» از مهمترین مسائلی است که اعضای قانون‌ها در مصاحبه‌ها مورد اشاره قرار داده‌اند. همین امر باعث شده که از اعضای قانون‌ها و برنامه‌های قانون‌ها کاسته شود و انگیزه دانشجویان برای فعالیت در قانون‌ها به حداقل برسد. به نظر می‌رسد در این شرایط یکی از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های فرهنگی دانشگاه‌ها در حال تخریب و تحلیل رفتن است و این می‌تواند در بلندمدت آسیب‌های جدی به فضای فرهنگی دانشگاه‌ها وارد کند. می‌توان تصمیم‌گیران وزارت در بازنگری در آیین‌نامه قانون‌ها را به فال نیک گرفت و از این طریق کوشید تا با استفاده از تجربیات اندوخته شده قانون‌ها در دانشگاه‌های

مختلف در ده سال گذشته، به بهبود ساختار کانون‌ها در دانشگاه‌ها و بهینه‌سازی آنها و توجه دادن کانون‌ها به رسالت‌های خویش اندیشید.

منابع

- ۱- آزاد ارمکی، تقی و یحیی امامی (۱۳۸۳) تکوین حوزه عمومی و گفتگوی عقلانی (بررسی موردی چند تشکل دانشجویی)، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره پنجم، شماره ۱
- ۲- آیین نامه کانون‌های فرهنگی دانشجویان، تصویب شده در سال ۱۳۸۰ اداره کل فرهنگی وزارت علوم تحقیقات و فناوری.
- ۳- بوردیو، پیر (۱۳۸۱) نظریه کنش، ترجمه مرتضی مردیها، چاپ دوم، تهران، انتشارات نقش و نگار.
- ۴- پاتنام، روبرت (۱۳۸۴) دمکراسی و سنت‌های مدنی، ترجمه محمدتقی دلفروز، تهران، دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور
- ۵- پیران، پرویز (۱۳۷۷). شهر شهروندمدار، طرح شهردار مدرسه؛ پیش به سوی مشارکت‌های اجتماعی در حیطه‌های رسمی، اطلاعات سیاسی - اقتصادی، مرداد و شهریور، شماره ۱۳۱ - ۱۳۴
- ۶- خیرالله‌پور، اکبر (۱۳۸۳). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت روانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی "مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی"، پایان‌نامه کارشناسی- ارشد، دانشگاه شهید بهشتی: دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه جامعه‌شناسی
- ۷- دهقان، غلامرضا و غلامرضا غفاری (۱۳۸۴) تبیین مشارکت اجتماعی- فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱
- ۸- دواس، دی. ای (۱۳۷۶)، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه مریم رفعت جاه و رخساره کاظم، - تهران: نشر مرکز ملی مطالعات و سنجش افکار عمومی

۹- رجب زاده، احمد (۱۳۷۹) کارکرد جامعه‌پذیری تشکل‌های دانشجویی، در کانون‌های دانشجویی؛ کارکردهای آموزشی، اجتماعی، سیاسی. صص ۲۰-۱۷. دفتر مطالعات و برنامه ریزی فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری

۱۰- سراج زاده، سید حسین (۱۳۷۹) «کارکردهای آموزشی تشکل‌های دانشجویی»، در کانون‌های دانشجویی؛ کارکردهای آموزشی، اجتماعی، سیاسی. صص ۱۶-۱۱. دفتر مطالعات و برنامه ریزی فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری

۱۱- سراج زاده، سیدحسین و فاطمه جواهری (۱۳۸۰) نگرش‌ها و رفتار دانشجویان، دفتر مطالعات فرهنگی و برنامه‌ریزی اجتماعی وزارت علوم تحقیقات و فناوری

۱۲- سریع القلم، محمود (۱۳۸۰). عقلانیت و آینده توسعه یافتگی ایران، تهران: مرکز پژوهش‌های علمی و مطالعات استراتژیک خاورمیانه

۱۳- شارع پور، محمود (۱۳۸۰) توانمندی‌ها و شایستگی‌های کانونی دانش‌آموختگان آموزش عالی، موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، منتشر نشده

۱۴- عبداللهی، محمد (۱۳۷۷). مفهوم توسعه اجتماعی، مجله توسعه اجتماعی، شماره اسفندماه

۱۵- عظیمی، حسین (۱۳۷۸). مدارهای توسعه نیافتگی در ایران، تهران: سازمان مدیریت صنعتی

۱۶- فاضلی، محمد (۱۳۸۴) مدیریت فرهنگی دانشگاه‌ها در سالهای ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۴، اداره کل امور فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

۱۷- فیروزآبادی، سیداحمد (۱۳۸۴). بررسی سرمایه اجتماعی و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن در شهر تهران، پایان‌نامه مقطع دکتری، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، راهنما: ناطق‌پور، محمدجواد

۱۸- کاشی، غلامرضا (۱۳۷۹) «کارکردهای سیاسی کانون‌های دانشجویی». در کانون‌های دانشجویی؛ کارکردهای

- کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم اجتماعی تبریز، راهنما: قاضی طباطبایی
- ۲۷- میری، سمیه (۱۳۸۵). بررسی شکاف اجتماعی میان دانشجویان و نخبگان فکری، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه الزهراء، راهنما: محمدامین قانع‌راد
- 28- Bourdieu, P. And J.C. Passeron (1977) *Reproduction In Education, Society And Culture*, London: Sage
- 29- Coleman, J. (1988) "Social Capital In The Creation Of Human Capital", *American Journal Of Sociology*, 94 (Supplement), Pp: S95- S120
- 30- Lin, N. (1999) "Building A Network Theory Of Social Capital" Pp. 3-30 In *Social Capital: Theory And Research*, N. Lin. K. Cook And R.S. Burt (Eds.) New York: Aldine De Gruyere
- 31- Marshall, T.H. (1950) *Citizenship and Social Class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 32- Putnam, R. (2001) "Social Capital: Measurement And Consequences" *Kennedy School Of Government, Harvard University*. [Http://Www.Oecd.Org/Cer/Obj I](http://Www.Oecd.Org/Cer/Obj I)
- 33- Putnam, R. And K.A. Goss (2002) "Introduction" In *Democracies In Flux: The Evaluation Of Social Capital In Contemporary Socially*, R. Putnam (Ed.) Oxford University Presses.
- 34- Stone, W.(2001), *Measuring Social Capital: Towards A Theoretically Informed Measuring Framework To Researching Social Capital In Family And Community*, Australian Institute Of Family Studies.
- آموزشی، اجتماعی، سیاسی. صص ۲۳-۲۱. دفتر مطالعات و برنامه ریزی فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری
- ۱۹- کلمن، جیمز (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی
- ۲۰- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۸۰) آسیب‌شناسی اجتماعی جوانان؛ بررسی انزوای ارزشی (بیگانگی فرهنگی) و مشارکت فرهنگی در محیط‌های دانشجویی کشور، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی
- ۲۱- مرجایی، سید هادی (۱۳۸۳). سنجش و بررسی سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاهها، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی
- ۲۲- مرشدی، ابوالفضل و شیرینی، حامد (۱۳۸۸)، مقایسه سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تهران و اعضای کانون‌های فرهنگی و هنری دانشگاه‌های شهر تهران، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره نهم، ش ۳ و ۴، پاییز و زمستان.
- ۲۳- مشاطیان، شایان‌رضا (۱۳۷۹) « کانون‌های دانشجویی؛ روش‌ها و کارکردها». در مدیریت و برنامه ریزی فعالیت‌های دانشجویی، صص ۳۵-۳۱. دفتر مطالعات و برنامه ریزی فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری
- ۲۴- ملاحسنی، حسین (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی و نوع دینداری در بین دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان در استان گلستان، پایان‌نامه مقطع کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، راهنما: نیک‌پی، امیر.
- ۲۵- موسوی خامنه، مرضیه (۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی و سلوک اجتماعی (پیامدهای مدنی سرمایه اجتماعی در مدارس)، پایان‌نامه مقطع دکتری، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، راهنما: توسلی، غلامعباس
- ۲۶- میرزاخانی (۱۳۸۰) رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگی با نگرش به رشته تحصیلی و عملکرد تحصیلی، پایان‌نامه