

بررسی نقش شهروندی فرهنگی بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام

کرم خلیلی

استادیار، گروه مدیریت، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران (نویسنده مسئول)

karam.khalili@yahoo.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: همزمان با توسعه و پیشرفت همه جانبه جوامع، مفاهیم و شاخص‌های جدیدی نیز در حوزه علوم انسانی مطرح شده‌اند که در گذشته به آنها توجه چندانی نمی‌شده است. از جمله این مفاهیم، بحث شهروندی فرهنگی می‌باشد. نظریه پردازان اجتماعی اکنون بر این امر تأکید دارند که در بستر تنوع فرهنگی و جهانی شدن کنونی، مسائل حقوق فرهنگی شهروندان به همان اندازه حقوق سیاسی، مدنی و اجتماعی آنها اهمیت دارد، از اینرو، این نظریه پردازان استدلال می‌کنند که شهروندان باید علاوه بر حقوق مدنی، سیاسی و اجتماعی از حقوق فرهنگی نیز برخوردار شوند. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش شهروندی فرهنگی بر سرمایه نمادین فرهنگی می‌باشد.

روش پژوهش: روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت روش توصیفی - همبستگی و از نظر شیوه جمع آوری اطلاعات نیز پیمایشی (میدانی) می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام می‌باشد که تعداد آنها ۱۵۶ نفر هستند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد آلرپچ و همکاران (۲۰۱۳) و قاسمی و نامدار جویمی (۱۳۹۳) می‌باشد که روایی محتوایی و صوری آن توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی تأیید شده است. با توجه به حجم کم جامعه و احتمال عدم پاسخگویی و برگشت ناپذیری پرسشنامه‌ها از تمام شماری استفاده کرده و در بین همه جامعه پرسشنامه توزیع گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده است و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است که شامل تحلیل عاملی تأییدی و مدل ساختاری (تحلیل مسیر) می‌باشد. از آزمون t-value نیز برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. **یافته‌ها:** شهروندی فرهنگی بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. همچنین مولفه‌های شهروندی فرهنگی یعنی تامین حقوق فرهنگی کارکنان، توسعه اعتماد اجتماعی کارکنان، توجه به حقوق گروه‌های اجتماعی در سازمان و مشارکت کارکنان در شکل دادن قوانین و تصمیمات سازمان نیز بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تأثیر مثبت و معناداری دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهند که در صورت وجود شهروندی فرهنگی و رعایت مولفه‌های آن در دانشگاه، سرمایه نمادین فرهنگی افزایش می‌یابد لذا مدیران دانشگاه باید به نیازهای فرهنگی کارکنان و ابعاد شهروندی فرهنگی توجه ویژه نمایند و در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان نیازهای فرهنگی کارکنان را جای دهند و همچنین کلاس‌های آموزشی جهت آشنایی با شاخص‌های نیازهای فرهنگی دایر کنند.

واژگان کلیدی: فرهنگ، سرمایه فرهنگی، سرمایه نمادین فرهنگی، شهروندی فرهنگی.

مقدمه

حقوق فرهنگی وجود دارد. از این رو، شهروندی فرهنگی در یک بیان واضح ناظر به تأمین حقوق فرهنگی شهروندان است. تحولات چند دهه اخیر در مسیر اهمیت یافتن فرهنگ و فرهنگی شدن عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی است. از این رو، فرهنگی شدن شهروندی نیز امری اجتناب‌ناپذیر شده است (بادرینارایان و همکاران، ۲۰۱۵). افراد یا شهروندان علاوه بر نیازهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مجموعه‌ای از "نیازهای فرهنگی" نیز دارند. نیازهای مربوط به خلاقیت و خودشکوفایی و نیازهای فراغت و لذت از جمله این نیازهاست (شیرکوند، ۱۳۹۱). مفاهیم شهروندی مدنی، سیاسی و اجتماعی نمی‌تواند تمام نیازهای فرهنگی افراد را پوشش دهد. نظریه‌پردازان اجتماعی معاصر اغلب "شهروندی فرهنگی را مفهوم کارآمدی برای تشریح و فهم وضعیت شهروند در بستر اجتماعی و فرهنگی معاصر می‌دانند که می‌تواند به افزایش انواع سرمایه در سازمان‌ها کمک نماید. (عبادتی و بخشی، ۱۳۹۱). یکی از انواع سرمایه‌هایی که در سازمان‌ها به آن توجه زیادی می‌شود سرمایه نمادین فرهنگی می‌باشد که در محیط‌های فرهنگی از جمله محیط‌های دانشگاهی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در دانشگاه‌ها تضادهای فرهنگی قابل مشاهده هستند که ناشی از تهاجم‌های فرهنگی یا نداشتن فرهنگ بومی و اجتماعی پذیرفته شده توسط قشری از افراد است. با در نظر گرفتن سرمایه نمادین فرهنگی می‌توان این فرهنگ‌ها را به سمت فرهنگ مدنظر که به منزله نماد از طرف جامعه پذیرفته می‌باشد، سوق داد. با توجه به مطالب ذکر شده، در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی هستیم که نقش شهروندی فرهنگی بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام چگونه است؟

پیشینه پژوهش

نظریه‌پردازان اجتماعی و خصوصاً محققان مطالعات فرهنگی در توصیف فرهنگ معاصر و روندهای اصلی تحول آن، مجموعه‌ای از فرآیندهایی را نام می‌برند که این فرآیندها در همه عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و در همه یا اغلب کشورهای جهان با نسبت‌های مختلف در حال وقوع است. برخی از این فرآیندها عبارتند از جهانی یا جهان/ محلی شدن، عرفی شدن، دموکراتیک شدن، رسانه‌ای شدن، بصری شدن، اطلاعاتی شدن، دیجیتالی شدن یا مجازی شدن، تجاری شدن، فرهنگی شدن، زیبایی شناسانه شدن، تکنولوژیک شدن، عامه‌پسند شدن، غیرسیاسی شدن، پست‌مدرن شدن و زنانه شدن. این فرآیندها از نظر درونی به یکدیگر وابسته و هم‌بسته هستند و محصول تحول کلیت فرهنگ معاصر می‌باشند. هم‌چنین می‌توان گفت کلیت تحول فرهنگ معاصر حاصل مجموعه فرآیندهای مذکور است. از این رو درک و شناخت هر یک از ابعاد جامعه و فرهنگ معاصر از جمله مقوله مهم "شهروندی" نمی‌تواند فارغ از شناخت فرآیندهای مذکور باشد (حاجی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). فرآیندهای مذکور پیامدهای گسترده‌ای برای انسان امروزی داشته و هم‌چنان خواهد داشت. یکی از این پیامدها تحول و تکامل مفهوم شهروندی از ابعاد شهروندی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی به شهروندی فرهنگی است. با تحول و انتقال جامعه سنتی، صنعتی به جامعه دانش و اطلاعات محور، و با فرهنگی شدن جامعه، مفهوم شهروندی نیز فرهنگی می‌شود. شهروندی دارای "بنیان‌های فرهنگی" است و مجموعه‌ای از ارزش‌های اجتماعی مانند مساوات‌طلبی، آزادی، فردگرایی، مردم‌سالاری و مسولیت‌پذیری مدنی و نظام‌های معنایی ایدئولوژیک معین مانند لیبرالیسم آن را حمایت می‌کند (هاشمیان و گنجی، ۱۳۸۸). در کنار حقوق مدنی، سیاسی و اجتماعی، حقی نیز به نام

شهروندی فرهنگی

نظریه پردازان اجتماعی اکنون بر این امر تأکید دارند که «در بستر تنوع فرهنگی و جهانی شدن کنونی، مسائل حقوق فرهنگی شهروندان به همان اندازه حقوق سیاسی، مدنی و اجتماعی آنها اهمیت دارد (بلومفیلد و همکاران،^۲ ۲۰۱۴). از این رو، این نظریه پردازان استدلال می کنند که شهروندان باید علاوه بر حقوق مدنی، سیاسی و اجتماعی از حقوق فرهنگی نیز برخوردار شوند (مالگورزاتا،^۳ ۲۰۱۵؛ آیهو،^۴ ۲۰۱۳). از این دیدگاه، مفهوم شهروندی فرهنگی در وهله نخست ناظر به تأمین حقوق فرهنگی است. از دیدگاه ترنر و بسیاری از محققان دیگر، «اکنون شهروندی ناظر به تأمین حقوق زنان، کودکان، اقلیت ها، اقوام و دیگر گروه های اجتماعی است (هیرمز،^۵ ۲۰۱۲). این دیدگاهی است پکولسکی از آن به معنای «حقوق فرهنگی» یاد می کند و می نویسد حقوق فرهنگی: «به معنای توجه به حقوق گروه های اجتماعی مانند زنان، کودکان، معلولان، اقلیت ها، مهاجران و دیگر هویت های اجتماعی است.» پکولسکی استدلال می کند که «حقوق فرهنگی در اینجا به معنای پذیرش و به رسمیت شناخته شدن حقوق هویت ها و گروه های اجتماعی بدون وجود مانع در راه بازنمایی این هویت ها، به رسمیت شناخته شدن آنها بدون حاشیه ای شدن، پذیرش و ادغام آنها در جامعه بدون عادی سازی تحریف ها و تحقیرهایی که نسبت به آنها ممکن است صورت گیرد، می باشد. این دسته حقوق متفاوت و ورای از حقوق مربوط به داشتن نمایندگی سیاسی، رفاه و عدالت اجتماعی، بلکه بیشتر معطوف به حق داشتن و بازنما ساختن و اشاعه سبک زندگی و هویت فرهنگی شهروندان است (بادریناریان و همکاران، ۲۰۱۵). برخی دیگر نظریه پردازان «احترام به تنوع فرهنگی» را حقوق فرهنگی می دانند. به اعتقاد رناتو روزالدو (۲۰۱۴)؛ شهروندی فرهنگی در عین برخورداری از حقوق مشارکت و حقوق دموکراتیک

دیگر برخوردار از «حق متفاوت بودن» است. معنای دیگر شهروندی فرهنگی، توجه به عامه مردم و در نظر گرفتن معنایی همه شمول از فرهنگ نه محدود کردن آن تنها به فرهنگ نخبگان است. این توجه به معنای عمومی و عامه فرهنگ ناشی رویکرد دموکراتیک غالب در سنت شهروندی است. همان طور که گروسبرگ می گوید: مفهوم شهروندی وابسته به سنت سیاسی است که درصدد درگیر کردن و بسط مشارکت افراد در شکل دادن قوانین و تصمیمات جامعه است. تنها در دوره های مدرن است که این مفهوم شهروندی از مردم تحصیل کرده و نخبه به تمام اعضای یک ملت و عامه مردم گسترش یافته است. «هیچ گونه تلاش سیاسی دموکراتیک نمی تواند بدون در نظر گرفتن قدرت عامه به نحو موثری سازماندهی شود (تقی زاده، ۱۳۹۴). توجه به مفهوم فرهنگ به مثابه شیوه زیست نه صرفاً هنرهای والا و فرهنگ متعالی، به معنای پذیرش معنایی دموکراتیک برای فرهنگ است و عامه مردم نیز در این نگاه صاحب فرهنگ هستند. بعد دیگر شهروندی فرهنگی، حق گفتگو یا حق ارتباط است. کوهن و آراتو استدلال می کنند که شهروندی فرهنگی مبتنی بر تحلیل شهروندی و حقوق او بر مبنای زندگی یک «جامعه ای ارتباطات بنیان است. به اعتقاد کوهن و آراتو، حقوق مربوط به ارتباط و گفتگو از اولویت های ضروری حقوق شهروندی در برابر سایر حقوق اجتماعی و اقتصادی اوست. به اعتقاد آنها در یک جامعه مدنی امروزی عمل روزانه ای ارتباط دموکراتیک باید نهادینه شود (پارسونز،^۶ ۲۰۱۲). مشارکت در فرهنگ عمومی جامعه و داشتن فرصت برای تغییر آن یکی دیگر از ابعاد مهم حقوق فرهنگی شهروندان است (مالگورزاتا، ۲۰۱۵). حق آموزش از جمله حق دسترسی به آموزش عالی نیز با توجه به این نکته از جمله حقوق فرهنگی شهروند محسوب می شود. ترنر استدلال می کند که بین دموکراسیون فرهنگ، یعنی همگانی کردن فرهنگ و

۲۰۱۴). اما ویلیامز اینها را به فرهنگ مرتبط می‌سازد. از نظر مارشال، تعلق داشتن به معنای دسترسی به حقوق است. اما ویلیامز دسترسی به حقوق فرد را کافی نمی‌داند بلکه مشارکت فرد و دسترسی او به فرصت‌هایی برای مشارکت در تولید و شکل دادن معانی در فرهنگ عمومی است که فرد را به جامعه متصل و متعلق می‌سازد. در اینجاست که مفهوم فراگیری از نظر ویلیامز تنها موضوعی قانونی، اقتصادی و سیاسی نیست بلکه عمدتاً دارای جوهر و بعد فرهنگی می‌باشد (صرافی و عبدالهی، ۱۳۸۷).

تحقق شهروندی فرهنگی مستلزم اجماع بر سر مجموعه‌ای از بنیان‌های فرهنگی برای شهروندی است. توسعه و تکامل شهروندی در جوامع غربی نیز در اساس در نتیجه ظهور مدرنیته و تحقق ارزش‌های خاص بوده است (فاطمی‌نیا، ۱۳۸۶). کالبرگ در مقاله‌ای با عنوان "بنیادهای فرهنگی شهروندی مدرن" شهروندی را به دو دوره‌ی ماقبل مدرن و مدرن تقسیم می‌کند. دوره‌ی ماقبل مدرن به زمان قرون وسطی و پیدایش شهرهای مستقل در غرب باز می‌گردد. اما با توجه به تحولات ناشی از صنعتی شدن، ظهور و توسعه‌ی عرصه‌ی عمومی، توسعه‌ی نهادهای مدنی، شکل‌گیری خانواده‌ی هسته‌ای و ارزش‌های آن، استحکام گروه‌های قومی و بسط عقلانیت ابزاری شهروندی مدرن شکل می‌گیرد. کالبرگ استدلال می‌کند که این شهروندی مدرن، در جهان غرب دارای بنیان‌های فرهنگی است و حول محور ارزش‌های مساوات‌طلبانه، پذیرش مسئولیت مدنی فرد در برابر اعمالش، اعتماد اجتماعی و فردگرایی شکل گرفته است. این ارزش‌های به اعتقاد کالبرگ پویا هستند و نوعی روابط پویا بین آنها وجود دارد (تقی‌زاده، ۱۳۹۴).

با توجه به این نکات، شاید بتوان گفت در جامعه کنونی ایران به دشواری بتوان از شهروندی فرهنگی در معنایی که امروز دنیای غرب آن را تجربه می‌کند سخن

در عین حال توجه به فرهنگ عامه مردم، و حق دسترسی به آموزش و آموزش عالی نسبی وجود دارد. وی می‌نویسد: «دموکراتیزاسیون فرهنگ و شهروندی فرهنگی مستلزم جانشین کردن اخلاق اشرافی با اخلاق دموکراتیک از طریق پذیرش اصل برابری آموزش و دسترسی به آموزش عالی است (حاجی‌زاده، ۱۳۹۵). هم‌چنین در نظریه‌ی پارسونز از نظام دانشگاهی، سطحی از شهروندی فرهنگی را عرضه می‌کند که در آن شهروندان می‌توانند از طریق نظام دانشگاهی در فرهنگ مشارکت کنند. یکی از راه‌های فهم شهروندی فرهنگی مقایسه آن با مفاهیم دیگر شهروندی است که بیش از همه در آثار تی. ام. مارشال تبیین و تشریح شده است. نظریه مارشال تاکنون از جنبه‌های گوناگون نقد شده است. بسیاری از منتقدان نیز درصدد بوده‌اند تا با نقد نظریه مارشال، راهی برای تبیین نظریه شهروندی فرهنگی بیابند. برایان ترنر در یک بررسی انتقادی برخی از انتقاداتی را به نظریه مارشال شده است به صورت زیر بیان می‌کند (شیرکوند، ۱۳۹۱). برای تحلیل مفهوم شهروندی فرهنگی می‌توان به بررسی تطبیقی آراء تی. ام. مارشال که تعریف کلاسیک شهروندی اجتماعی را ارائه کرد با آراء ریموند ویلیامز پرداخت. در حالی که مارشال از ساختار فراگیر جامعه که بتواند تأمین‌کننده حقوق همه مردم باشد سخن می‌گوید، ویلیامز به اهمیت کانال‌ها و مجاری ارتباطی را که از طریق آنها افراد محروم شده و حاشیه‌ای بتوانند صدای خود را بگوش دیگران برسانند برجسته می‌سازد. ویلیامز از "دموکراسی فرهنگی" سخن می‌گوید که در چارچوب حقوقی نظریه شهروندی مارشال غایب است. در این دموکراسی فرهنگی وجوه معنایی و زیبایی شناختی زندگی مردم اهمیت دارد. در این‌جا ظرفیت مردم برای یادگیری و خلاقیت مبنای حقوق شهروندی فرهنگی است. ویلیامز و مارشال کاپیتالیزم را مانع اصلی در تحقق جامعه فراگیر می‌بینند (بلومفیلد و همکاران،

گفت. آنا یاتمن در کتاب «تجدید نظرهای فرامدرنی در سیاست». شهروندی فرهنگی را با عنوان "رویکرد فراهستی شناسانه به شهروندی" می‌نامد که در آن سیاست صدا و بازنمایی پذیرفته می‌شود و این که «حکم "خود" دیگر ایجاب نمی‌کند که خود، موجودی کاملاً محدود، منسجم و ناهمبسته باشد بلکه بینشی که تفاوت‌های گروهی را تأیید کرده و بر آن تصریح می‌ورزد». اما در جامعه‌ایی که تلاش و تأکید بر یک هویت واحد و منسجم دارد نمی‌توان به همان شیوه و تجربه غرب از مفهوم شهروندی فرهنگی سخن گفت (توسلی و همکاران، ۱۳۸۳).

گراگس استدلال می‌کند که ایده شهروندی فرهنگی هم‌عرض و همسوی با تلاش برای تحقق دموکراسی فرهنگی باید فهم شود (پارسونز، ۲۰۱۲). از این منظر، تمام گروه‌های اجتماعی از جمله جوانان و فرهنگ عامه‌پسند و مصرف‌گرایانه آنها باید لاجرم پذیرفته شود.

سرمایه نمادین فرهنگی

سرمایه فرهنگی یک مفهوم جامعه‌شناسی است و به تمرکز و انباشت انواع مختلف کالاهای ملموس فرهنگی و نیز قدرت و توانایی در اختیار گرفتن این کالاها و هم‌چنین استعداد و ظرفیت فرد در شناخت و کاربرد این وسایل گفته می‌شود (درینی و همکاران، ۱۳۹۳). این اصطلاح توسط پیر بوردیو جامعه‌شناس فرانسوی ابداع شده است. از زمانی که پیر بوردیو آن را بکار گرفت به طور گسترده‌ای مورد استفاده عموم مردم قرار گرفت. بوردیو و جان کلود پاسرون این اصطلاح را اولین بار در «باز تولید فرهنگی و بازتولید اجتماعی» (۱۹۷۳) بکار بردند. از نظر پیر بوردیو، سرمایه در یک سیستم مبادله‌ای مانند یک رابطه اجتماعی کار می‌کند و این اصطلاح بدون هیچ تمایزی برای همه کالاهای تجاری و نمادین بکار می‌رود؛ و سرمایه فرهنگی در یک سیستم مبادله‌ای که شامل دانش فرهنگی انباشته‌ای

است که سبب قدرت و مقام می‌شود، مانند یک رابطه اجتماعی کار می‌کند (قاسمی و نامدار، ۱۳۹۳). سرمایه نمادین فرهنگی، آن دسته از سرمایه‌ی فرهنگی می‌باشد که برای مردم به عنوان نماد محسوب می‌شود و مردم برای دارنده آن احترام و منزلت خاصی قائل می‌شوند (گاوریلیوک و همکاران، ۲۰۱۴). سرمایه فرهنگی نمادین، چیزی است که فرد، با داشتن آن، در چشم مردم مورد ستایش و احترام است. البته باید به این نکته اشاره کرد که سرمایه‌ی نمادین فرهنگی به معنای داشتن سرمایه فرهنگی بیشتر نمی‌باشد و گاهی خلاف آن نیز صدق می‌کند؛ یعنی شاید در برخی مناطق و میان افراد خاصی، فرهنگی خاص یا فرهنگی منفی و متضاد با فرهنگ پذیرفته شده؛ به عنوان سرمایه نمادین فرهنگی، دارای ارزش و احترام باشد؛ ولی در کل باید گفت که سرمایه نمادین فرهنگی، هر گونه از سرمایه فرهنگی محسوب می‌شود که به عنوان نماد و سمبل و پرستیژ استفاده می‌شود و دارنده آن از جانب مردم یا گروهی خاص، مورد احترام قرار می‌گیرد. به عبارتی دیگر، این سرمایه به عنوان نماد و سمبل از طرف جامعه شناخته می‌شود. وجه تمایز سرمایه فرهنگی نمادین با سایر سرمایه‌ها در کلمه نماد، سمبل و داشتن پرستیژ در چشم دیگران، نهفته است و این نماد با گذر زمان و مکان، تغییر می‌یابد (کالوبلتار و همکاران، ۲۰۱۴).

مطالعات تجربی

در مورد متغیرهای تحقیق تاکنون در داخل و خارج از کشور مطالعات محدودی صورت گرفته است که خلاصه‌ای از آنها در ادامه تشریح شده‌اند (شیرکوند، ۱۳۹۱). تحقیقی با عنوان "فرهنگ شهروندی و شهروندی فرهنگی" انجام داده است. وی بیان می‌کند که؛ ضرورت رویکرد انسان‌شناسانه و فرهنگی به شهر و نهادینه کردن این رویکرد از طریق توسعه برنامه‌های فرهنگی و علمی برای شناخت و درک سازوکارهای

تحقیقی پیرامون رفتارهای انسانی در سازمان در نهایت یکی از نتایج کسب شده توسط آنها این بوده که؛ شهروندی فرهنگی بر موفقیت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد (قاسمی و نامدار، ۱۳۹۳). در تحقیقی با عنوان، بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی و سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه ایلام، به این نتیجه دست یافته‌اند که بین سرمایه فرهنگی و سرمایه نمادین فرهنگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (حضرتی، ۱۳۹۲). در مطالعه خود به این نتیجه دست یافته است که؛ میان سرمایه نمادین و نگرش به حقوق شهروندی رابطه معناداری وجود دارد. همین‌طور میان سرمایه نمادین با نگرش به حقوق مدنی و نگرش به حقوق اجتماعی و فرهنگی رابطه معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی تحقیق

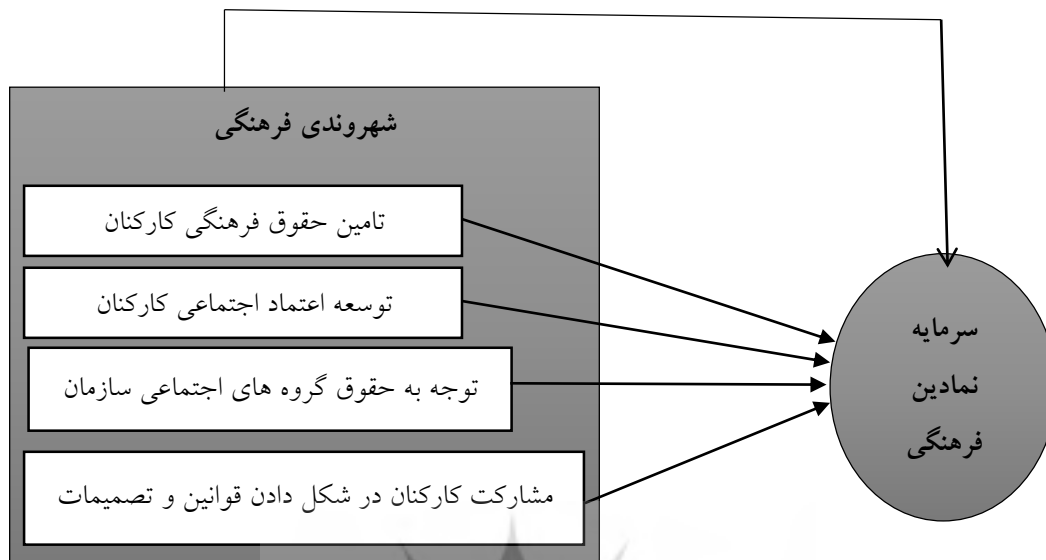
فرضیه‌های تحقیق

- ۱- شهروندی فرهنگی بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تاثیر معناداری دارد (فرضیه اصلی).
- ۲- تامین حقوق فرهنگی کارکنان بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تاثیر معناداری دارد (فرضیه فرعی اول).
- ۳- توسعه اعتماد اجتماعی کارکنان بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تاثیر معناداری دارد (فرضیه فرعی دوم).
- ۴- توجه به حقوق گروه‌های اجتماعی در سازمان بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تاثیر معناداری دارد (فرضیه فرعی سوم).

اجتماعی - فرهنگی، یافتن پدیده‌های بیماری‌زا و تلاش برای یافتن راه‌حل‌های «نزدیک» و «درونی» برای از میان بردن این مشکلات راهی است که برای رسیدن به فرهنگ شهری طی کرد. برای مقابله با اثرات منفی جماعت‌گرایی‌های جدید شهری باید ۳ روش فرهنگی در آن واحد اتخاذ شود: نیازسنجی هویتی و کمک به شکل گرفتن جماعت‌ها برای ایجاد مکانی برای شکوفایی و بیان آنها ایجاد امکان به تداخل یافتن و ترکیبی شدن جماعت‌ها برای همگرایی میان آنها و جلوگیری از تنش و تضاد یافتن آنها با یکدیگر جلوگیری از شکل گرفتن جماعت‌گرایی‌های منفی و در تضاد با منافع و هویت‌های عمومی و انسجام‌های ضروری اجتماعی از راه مثبت و به حداقل رساندن روش‌های قدرتمدارانه مقابله با این جماعت‌گرایی‌ها که اغلب از طریق فرایند مقاومت به تقویت آنها منجر می‌شود (آنگ، ۱۹۹۵). در کار تحقیقاتی خود به این نتیجه دست یافته است که، مفهوم شهروندی وابسته به سنت سیاسی است که درصدد درگیر کردن و بسط مشارکت افراد در شکل دادن قوانین و تصمیمات جامعه است. تنها در دوره‌های مدرن است که این مفهوم شهروندی از مردم تحصیلکرده و نخبه به تمام اعضای یک ملت و عامه مردم گسترش یافته است (فروج، ۲۰۰۱). در تحقیق خود سطحی از شهروندی فرهنگی را عرضه می‌کند که در آن شهروندان می‌توانند از طریق نظام دانشگاهی و فرهنگ مشارکت، سرمایه سازمان را افزایش می‌دهند (آنهر و کارلسون، ۲۰۰۲). در مطالعه‌ای در حوزه شهروندی فرهنگی به این نتیجه دست می‌یابد که؛ در بستر تنوع فرهنگی و جهانی شدن کنونی، مسائل حقوق فرهنگی شهروندان به همان اندازه حقوق سیاسی، مدنی و اجتماعی آنها اهمیت دارد و شهروندی فرهنگی در سازمان‌ها با استفاده از تامین حقوق فرهنگی و اجتماعی به دنبال رضایت شغلی و بهبود عملکرد می‌باشد (آلریچ و همکاران، ۲۰۱۳). در

اسلامی واحد ایلام تاثیر معناداری دارد (فرضیه فرعی چهارم).

۵- مشارکت کارکنان در شکل دادن قوانین و تصمیمات سازمان بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد



شکل ۱ - مدل مفهومی تحقیق (منبع: محقق ساخته بر اساس ادبیات پژوهش)

روش‌شناسی تحقیق

نهایی و اجماع خبرگان تعداد سوالات پرسشنامه نهایی از ۲۲ سوال به ۱۸ سوال کاهش یافتند. هم‌چنین برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در معادلات ساختاری استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۱ انعکاس یافته‌اند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است.

با توجه به این که ضریب آلفای کرونباخ برای همه ابعاد و متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۷۰ شده‌اند و هم‌چنین ضریب پایایی ترکیبی نیز برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۷۰ شده‌اند پس می‌توان نتیجه گرفت که ابزار تحقیق از پایایی مناسب و خوبی برخوردار است.

یافته‌های تحقیق

جهت بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری از نرم افزار SPSS استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت روش توصیفی - همبستگی و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات نیز پیمایشی (میدانی) می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام می‌باشد که تعداد آنها ۱۵۶ نفر هستند. با توجه به حجم کم جامعه و احتمال عدم پاسخگویی و برگشت‌ناپذیری پرسشنامه‌ها از تمام شماری استفاده کرده و در بین همه جامعه پرسشنامه توزیع گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده است. برای متغیر شهروندی فرهنگی از پرسشنامه (آلریچ و همکاران، ۲۰۱۳) و برای متغیر سرمایه نمادین فرهنگی نیز از پرسشنامه (قاسمی و نامدار جویمی، ۱۳۹۳) استفاده شده است. جهت بررسی روایی محتوایی و صوری و هم‌چنین بومی‌سازی پرسشنامه‌های تحقیق از نظر اساتید و خبرگان متخصص استفاده شده است که پس از نظر

شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی تحقیق لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر برونزا (شهروندی فرهنگی) و متغیر درونزا (سرمایه نمادین فرهنگی) حاصل شود. لذا در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری این دو نوع متغیر به ترتیب آورده می‌شود که این کار توسط تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم صورت گرفته است.

به منظور تعمیم نتایج و آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی استفاده می‌شود. تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری در این تحقیق با نرم‌افزار LISREL 8.53 انجام گرفته است و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. فرضیه اصلی تحقیق در یک مدل، و فرضیه‌های فرعی در مدلی جداگانه آزمون قرار گرفته است. قبل از وارد

جدول ۱ - پرسشنامه تحقیق

متغیرها	ابعاد	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (C.R)
شهروندی فرهنگی	تامین حقوق فرهنگی کارکنان	۳	۰/۸۸	۰/۹۰
	توسعه اعتماد اجتماعی کارکنان	۳	۰/۸۶	۰/۸۹
	توجه به حقوق گروه‌های اجتماعی سازمان	۳	۰/۸۹	۰/۹۲
	مشارکت کارکنان در شکل دادن قوانین و تصمیمات	۳	۰/۸۵	۰/۸۹
سرمایه نمادین فرهنگی	-----	۶	۰/۸۸	۰/۹۱

جدول ۲ - آمار توصیفی

جنسیت		تحصیلات			سابقه خدمت			سن	
مرد	زن	لیسانس	ارشد و بالاتر	کمتر از ۵ سال	۵-۱۰ سال	بیشتر از ۱۰ سال	کمتر از ۳۵ سال	۳۵-۴۰ سال	بالاتر از ۴۰ سال
۰/۸۳	۰/۱۷	۰/۵۲	۰/۳۷	۰/۲۱	۰/۴۷	۰/۳۲	۰/۱۴	۰/۵۸	۰/۲۸

جدول ۳ - نتایج تحلیل عاملی تاییدی متغیر شهروندی فرهنگی

متغیر	بار عاملی	ابعاد	سوالات	بار عاملی	AVE
شهروندی فرهنگی	۰/۸۰	تامین حقوق فرهنگی کارکنان	سوال ۱	۰/۸۰	۰/۶۳
			سوال ۲	۰/۷۵	
			سوال ۳	۰/۸۷	
شهروندی فرهنگی	۰/۸۶	توسعه اعتماد اجتماعی کارکنان	سوال ۱	۰/۷۴	۰/۵۹
			سوال ۲	۰/۷۶	
			سوال ۳	۰/۷۲	
شهروندی فرهنگی	۰/۸۲	توجه به حقوق گروه‌های اجتماعی سازمان	سوال ۱	۰/۸۱	۰/۶۰
			سوال ۲	۰/۷۸	
			سوال ۳	۰/۷۳	
شهروندی فرهنگی	۰/۷۸	مشارکت کارکنان در شکل دادن قوانین و تصمیمات	سوال ۱	۰/۸۴	۰/۶۱
			سوال ۲	۰/۷۷	
			سوال ۳	۰/۷۸	

مرتب اول حاکی از وجود روابط همبستگی مثبت و معناداری بین ابعاد شهروندی فرهنگی است. با توجه به خروجی نرم افزار و نتایج آن در جدول شماره ۳ می توان ملاحظه نمود که همه بارهای عاملی ابعاد شهروندی فرهنگی بزرگتر از ۰,۷ هستند. هم چنین مقدار AVE نیز برای هر چهار بعد نیز بزرگتر از ۰,۵ هستند پس می توان گفت که متغیر شهروندی فرهنگی از روایی همگرا برخوردار می باشد.

متغیر شهروندی فرهنگی چون دارای بعد می باشد از نوع متغیرهای دو مرحله ای می باشد پس دو تحلیل عاملی تأییدی دارد. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول از پرسش ها به ابعاد می رسیم و در مرتبه دوم از ابعاد به متغیر اصلی می رسیم. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم شهروندی فرهنگی نشان داد که مدل اندازه گیری شهروندی فرهنگی مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. هم چنین نتایج مدل اندازه گیری

جدول ۴ - نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر سرمایه نمادین فرهنگی

متغیر	سوالات	بار عاملی	AVE
سرمایه نمادین فرهنگی	سوال ۱	۰,۵۴	۰,۵۲
	سوال ۲	۰,۸۱	
	سوال ۳	۰,۶۱	
	سوال ۴	۰,۸۰	
	سوال ۵	۰,۸۳	
	سوال ۶	۰,۶۷	

تحقیق و دیگری مدل فرضیات فرعی تحقیق که در ادامه بطور مفصل توضیح داده شده اند.

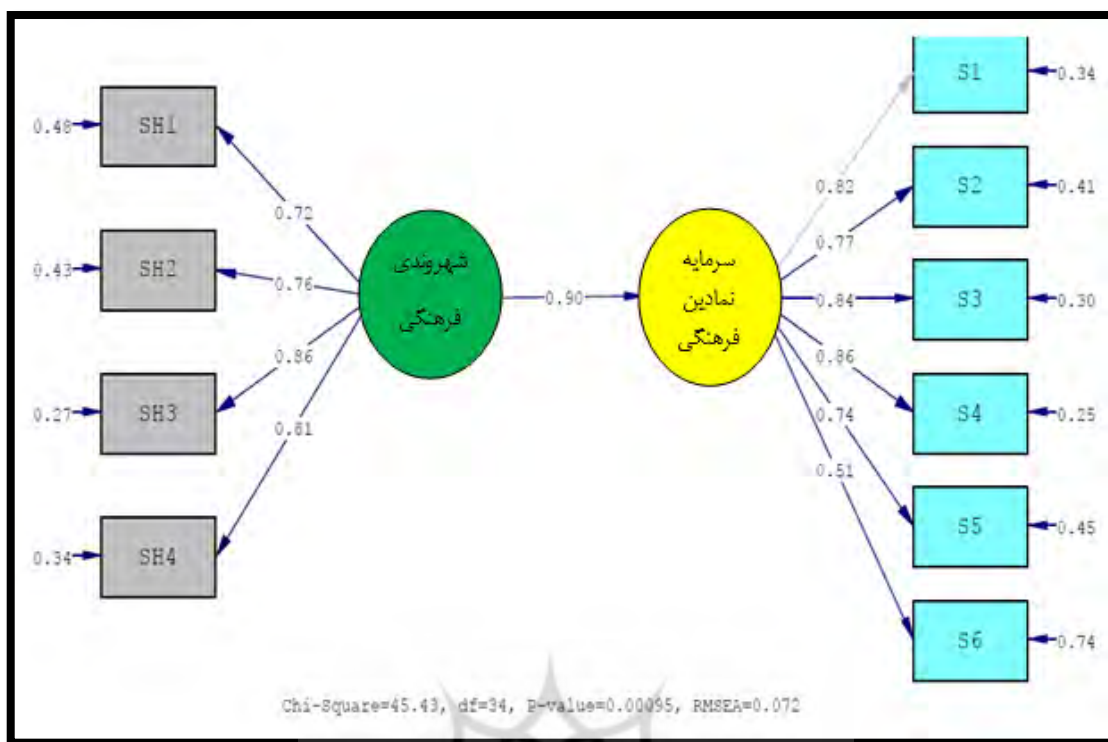
بررسی فرضیه اصلی تحقیق و برازش مدل ها

جدول شماره شش شاخص های برازش مدل از قبیل کای دو، RMSEA، GFI و ... را نشان می دهد. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰,۱ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۰,۹ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که ارزش t، از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار خواهد بود.

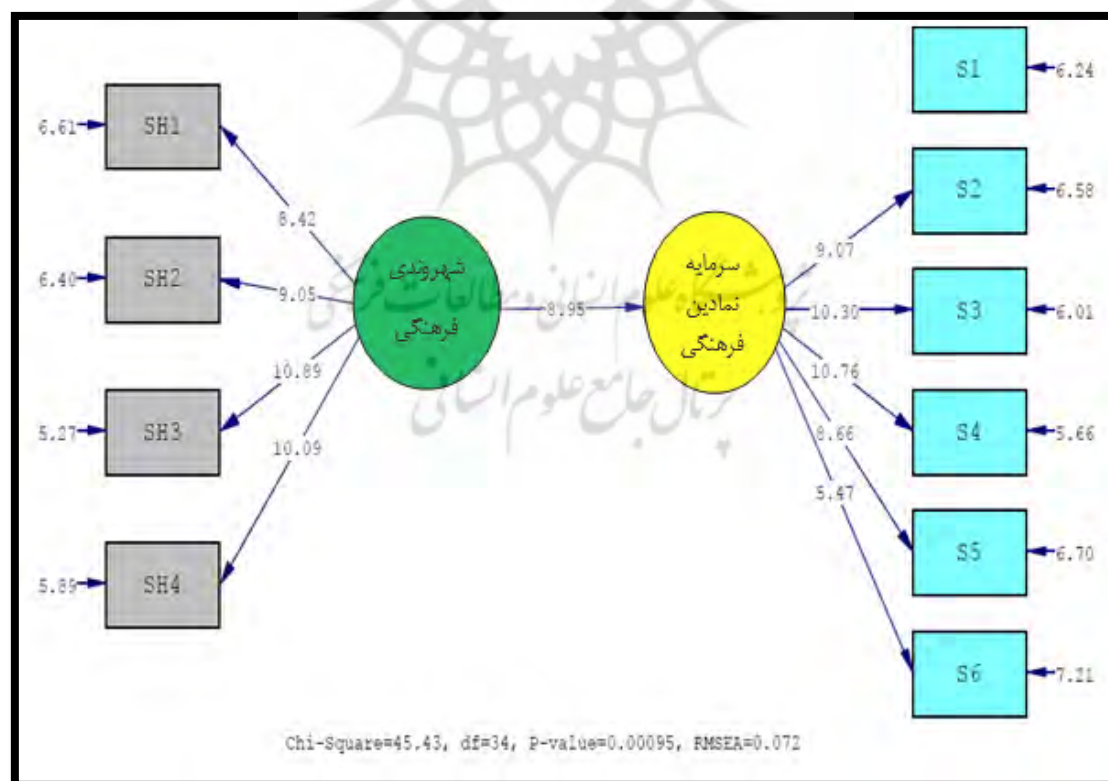
متغیر سرمایه نمادین فرهنگی چون دارای بعد نیست و مستقیماً با پرسش سنجیده شده است جزء متغیرهای تک مرحله ای است و فقط یک تحلیل عاملی تأییدی دارد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی درونزا نشان داد که مدل اندازه گیری متغیر درونزا مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. مطابق جدول شماره ۴ چون همه بارهای عاملی بزرگتر از ۰,۵۰ هستند و نیز مقدار AVE بزرگتر از ۰,۵۰ است پس روایی همگرا وجود دارد.

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) تحقیق

در این قسمت به دنبال اثبات فرضیات تحقیق هستیم. دو مدل ارائه می شود، یکی مدل فرضیه اصلی



شکل ۲ - مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت تخمین استاندارد (منبع: یافته‌های محقق)



شکل ۳ - مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب معناداری (منبع: یافته‌های محقق)

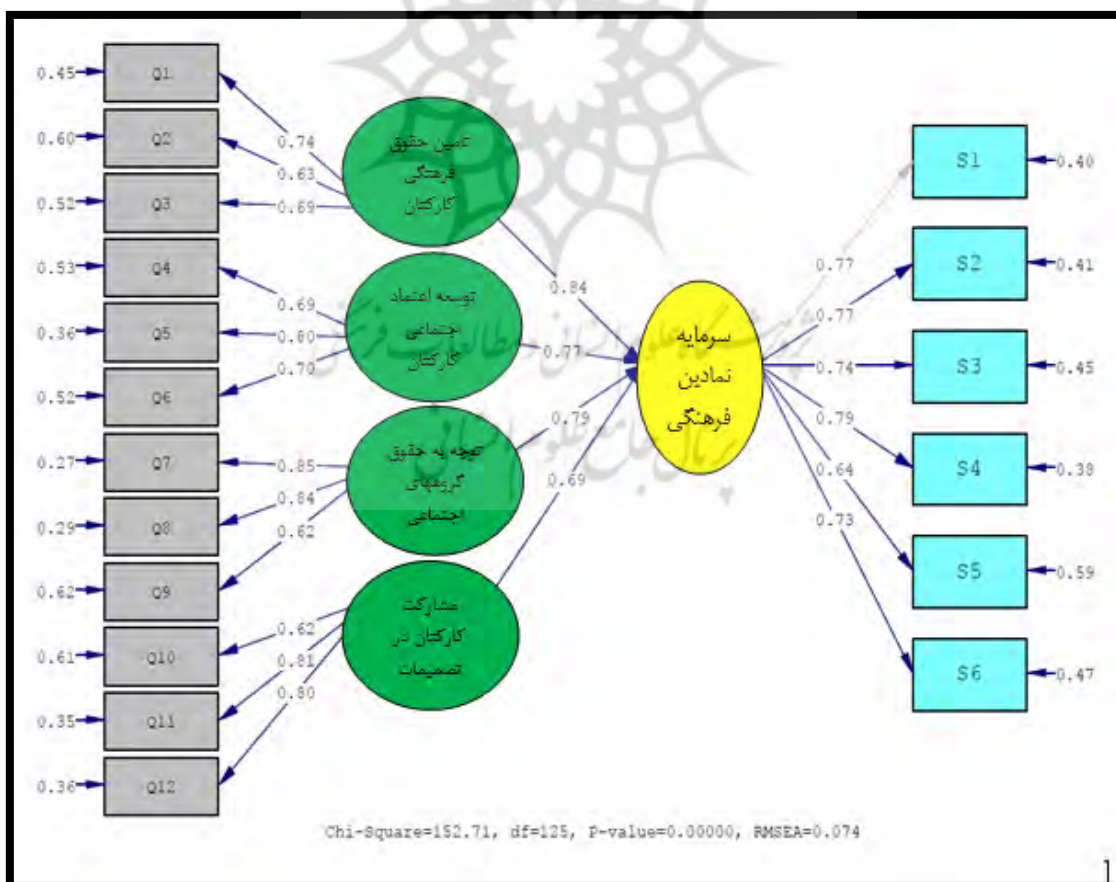
جدول ۵ - نتایج فرضیه اصلی و برازش مدل ساختاری

کای دو	RMSEA	Df	GFI	AGFI	روابط علی	میزان اثر	عدد معناداری	نتیجه فرضیه
۴۵/۴۳	۰/۰۷۲	۳۴	۰/۹۷	۰/۹۴	شهروندی فرهنگی ← سرمایه نمادین فرهنگی	۰/۹۰	۸/۹۵	تایید

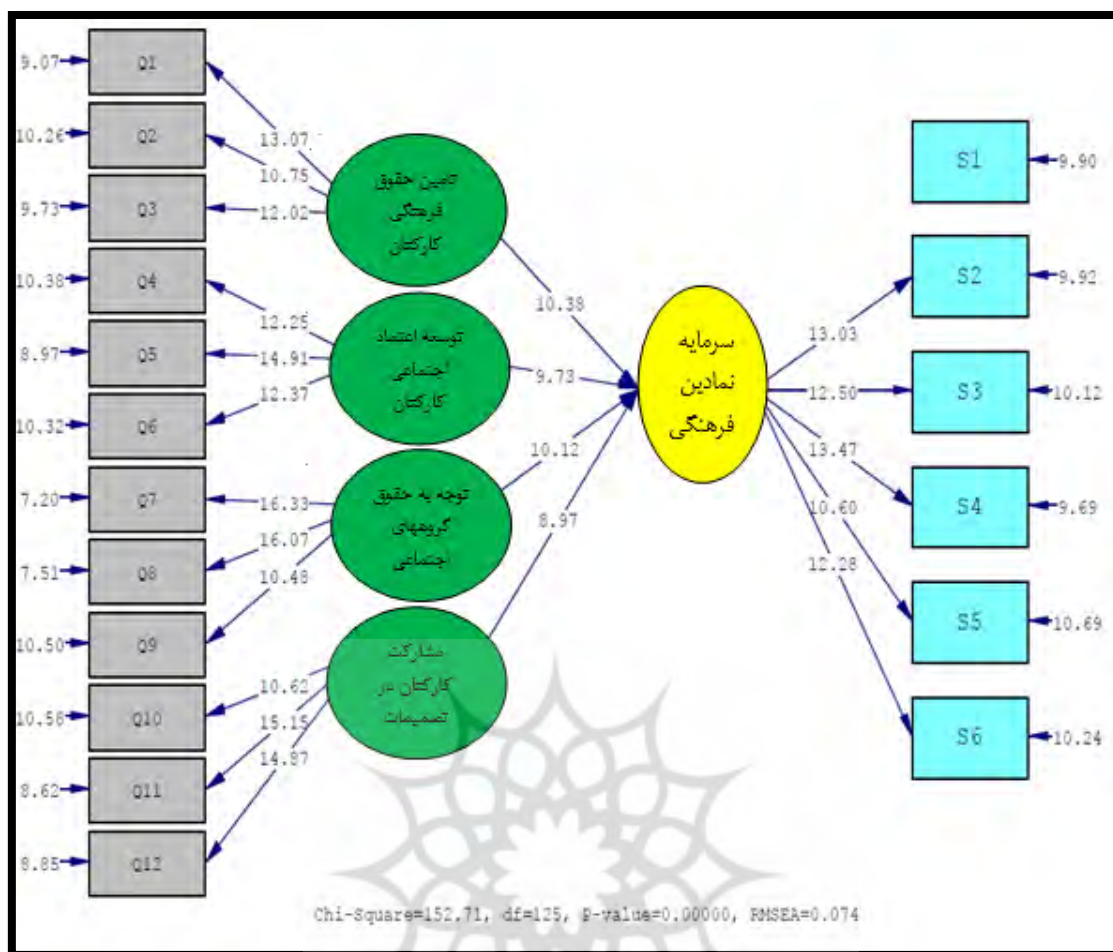
قبیل کای دو، RMSEA، GFI و... را نشان می‌دهد. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰٫۱ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۹۰٪ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که ارزش t، از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار خواهد بود.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، اولاً با توجه به معنی‌دار بودن ارزش t، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چرا که مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و نسبت کای دو به درجه آزادی نیز کمتر از عدد ۳ و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصد است. لذا فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شوند.

بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق و برازش مدل‌ها
جدول شماره شش شاخص‌های برازش مدل از



شکل ۴ - مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت تخمین استاندارد (منبع: یافته‌های محقق)



شکل ۵ - مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت ضرایب معناداری (منبع: یافته‌های محقق)

جدول ۶ - نتایج فرضیه‌های فرعی

فرضیه	روابط علی	میزان اثر	عدد معنی داری	نتیجه فرضیه
فرعی ۱	تامین حقوق فرهنگی کارکنان ← سرمایه نمادین فرهنگی	۰/۸۴	۱۰/۳۸	تایید
فرعی ۲	توسعه اعتماد اجتماعی کارکنان ← سرمایه نمادین فرهنگی	۰/۷۷	۹/۷۳	تایید
فرعی ۳	توجه به حقوق گروه‌های اجتماعی سازمان ← سرمایه نمادین فرهنگی	۰/۷۹	۱۰/۱۲	تایید
فرعی ۴	مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمان ← سرمایه نمادین فرهنگی	۰/۶۹	۸/۹۷	تایید

با توجه به این که مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از عدد ۳ و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصد است. لذا برازش مدل فرضیه‌های فرعی تحقیق مناسب می‌باشد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به معنی دار بودن ارزش t ، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، با توجه به اینکه همه اعداد معنی داری بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشند لذا هر چهار فرضیه فرعی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرند.

جدول ۷ - برازش مدل فرعی تحقیق

کای دو	RMSEA	DF	GFI	AGFI
۱۵۲/۷۱	۰/۰۷۴	۱۲۵	۰/۹۴	۰/۹۹

بحث و نتیجه گیری

شهروندی یک "سازه اجتماعی" است، در نتیجه تابعی از بستر اجتماعی و زمینه فرهنگی جامعه خود است. از این رو، با توجه به تنوع و تفاوت فرهنگ‌ها ما با معانی فرهنگی متفاوتی از شهروندی مواجه هستیم. شهروندی مفهومی پویاست. از این رو، با توجه به تحولات تکنولوژیک، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، معنا و مفهوم شهروندی نیز دگرگون می‌شود. شهروندی اگرچه مفهومی است اساساً حقوقی و معطوف به حقوق و وظایف شهروندان و رابطه دولت و شهروندان، اما دارای ابعاد فرهنگی فراسوی این رابطه‌های حقوقی است. از این رو، ما نیازمند تعریفی جامع‌تر از شهروندی هستیم تا ابعاد فرهنگی فراسوی رابطه‌های حقوقی را دربر گیرد. شهروندی دارای "بنیان‌های فرهنگی" است و مجموعه‌ای از ارزش‌های اجتماعی مانند مساوات‌طلبی، آزادی، فردگرایی، مردم‌سالاری و مسولیت‌پذیری مدنی و نظام‌های معنایی ایدئولوژیک معین مانند لیبرالیسم آن را حمایت می‌کند. در کنار حقوق مدنی، سیاسی و اجتماعی، حقی نیز به نام حقوق فرهنگی وجود دارد. از این رو، شهروندی فرهنگی در یک بیان واضح ناظر به تأمین حقوق فرهنگی شهروندان است. تحولات چند دهه اخیر در مسیر اهمیت یافتن فرهنگ و فرهنگی شدن عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی است. از این رو، فرهنگی شدن شهروندی نیز امری اجتناب‌ناپذیر شده است.

وجود فرهنگ‌های متناقض و حتی ضد و نقیض در جامعه و سازمان (دانشگاه) محقق را بر آن داشت تا راهکارهایی برای یکسو نمودن فرهنگ‌ها در جامعه ارائه دهد. از این رو نیازمند یک جایگزین برای تغییر

فرهنگ قبلی هستیم تا بتوان فرهنگ جدید را جایگزین آن کرد برای همین محقق سرمایه نمادین فرهنگی را پیشنهاد می‌دهد، لذا هدف کلی این تحقیق بررسی تاثیر شهروندی فرهنگی بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام می‌باشد. که برای این هدف با توجه با ادبیات تحقیق و مدل مفهومی آن ۵ فرضیه طراحی شد و مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج حاکی از آن بود که شهروندی فرهنگی بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد (فرضیه اصلی)، نتیجه دیگر به دست آمده در تحقیق حاضر این است که ابعاد شهروندی فرهنگی یعنی تأمین حقوق فرهنگی کارکنان، توسعه اعتماد اجتماعی کارکنان، توجه به حقوق گروه‌های اجتماعی سازمان و مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمان بر سرمایه نمادین فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارند (فرضیه‌های فرعی). این نتایج با نتایج فروچ (۲۰۰۱) که در تحقیق خود سطحی از شهروندی فرهنگی را عرضه می‌کند که در آن شهروندان می‌توانند از طریق نظام دانشگاهی و فرهنگ مشارکت، سرمایه سازمان را افزایش می‌دهند. همخوانی دارد. همچنین با نتایج تحقیق آلریچ و همکاران (۲۰۱۳) که نشان دادند شهروندی فرهنگی بر موفقیت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد هم‌راستا می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاداتی به شرح ذیل می‌شود:

افراد یا شهروندان علاوه بر نیازهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مجموعه‌ای از "نیازهای فرهنگی"

دادن تفویض اختیار به کارکنان.
مشورت گرفتن از کارکنان و تشویق آنها.
همکاری و مشارکت افراد برای قبول مسئولیت.
ایجاد حس کار تیمی و حل گروهی مسایل در بین کارکنان.

مهم‌ترین محدودیتی که تحقیق حاضر با آن روبه رو بوده، عدم آشنا بودن با مفهوم شهروندی فرهنگی می‌باشد که موضوع جدیدی می‌باشد و بیشتر افراد نمونه با این مفهوم و تعریف عملیاتی آن آشنایی نداشتند. از ایراداتی که به این تحقیق وارد است، می‌توان به این مورد اشاره کرد که این بررسی در دانشگاه انجام شده است (دانشگاه یک محیط فرهنگی و اجتماعی است و از این رو افرادی که در آن حضور دارند از سرمایه فرهنگی زیادی برخوردار هستند) بنابراین به محققین آینده پیشنهاد می‌شود که این فرضیات (اهداف) را در محیطی خارج از دانشگاه اجرا کنند و نتایج به دست آمده را با نتایج تحقیق حاضر تطبیق دهند.

منابع

تقی‌زاده، مهدی، (۱۳۹۴). نظریه شهروندی و فرهنگ، انتشارات آگاه، چاپ دوم، تهران.
توسلی، غلامعباس، حسینی‌نجاتی، سیدمحمد، (۱۳۸۳). واقعیت شهروندی اجتماعی در ایران، جامعه‌شناسی ایران، دوره پنجم، شماره ۲.
حاجی‌زاده، سونیا، (۱۳۹۵). بررسی ویژگی‌های شهروند خوب در جامعه ایرانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.
حضرتی، مرتضی، (۱۳۹۲). بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه نمادین و نگرش به حقوق شهروندی (مورد مطالعه: شهر تبریز)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.

نیز دارند. نیازهای مربوط به خلاقیت و خودشکوفایی و نیازهای فراغت و لذت از جمله این نیازهاست. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه به نیازهای ذکر شده توجه ویژه نمایند و در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان نیازهای فرهنگی کارکنان را جای دهند و هم‌چنین کلاس‌های آموزشی جهت آشنایی با شاخص‌های نیازهای فرهنگی دایر کنند.

با توجه به این‌که رابطه بین توسعه اعتماد اجتماعی کارکنان و سرمایه نمادین فرهنگی مثبت و معنادار شده است لذا پیشنهاد زیر اراده می‌شود؛

۱- پاسخگویی سریع و به موقع به نیازها و خواسته‌های کارکنان
۲- گسترش عدالت و ایجاد احساس عدالت در بین کارکنان

۳- تعامل همراه با صداقت

۴- گسترش ارزش‌های اخلاقی در بین کارکنان.
با توجه به این‌که رابطه بین توجه به گروه‌های اجتماعی سازمان و سرمایه نمادین فرهنگی مثبت و معنادار شده است لذا پیشنهاد زیر اراده می‌شود؛

پذیرش و به رسمیت شناخته شدن حقوق هویت‌ها و گروه‌های اجتماعی بدون وجود مانع در راه بازنمایی این هویت‌ها.

به رسمیت شناخته شدن گروه‌های اجتماعی سازمان بدون حاشیه‌ای شدن پذیرش و ادغام آنها در جامعه بدون عادی‌سازی تحریف‌ها و تحقیرهایی که نسبت به آنها ممکن است صورت گیرد.

با توجه به این‌که رابطه بین مشارکت کارکنان در شکل دادن قوانین و تصمیمات سازمان و سرمایه نمادین فرهنگی مثبت و معنادار شده است لذا پیشنهاد زیر اراده می‌شود.

درگیر کردن و بسط مشارکت افراد در شکل دادن قوانین و تصمیمات.

- درینی، ولی محمد، تابان، محمد، نامدار جویمی، احسان، باهنر، ناصر، (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه نمادین با سرمایه فرهنگی، فصلنامه مطالعات فرهنگ و ارتباطات، سال ۱۶، شماره ۳۱، ص ۱۹۷-۱۷۷.
- ذکاتی، محمد سعید، (۱۳۹۲). اخلاق شهروندی، انتشارات نشر ادب، چاپ اول، تهران.
- شیانی، ملیحه، (۱۳۸۹). تحلیلی بر میزان آگاهی از حقوق شهروندی در میان دانشجویان، فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۵، ص ۵۸-۳۶.
- شیرکوند، شهرام، (۱۳۹۱). فرهنگ شهروندی، شهروندی فرهنگی، حمل و نقل و توسعه، شماره ۶۷، ص ۱۱۱-۱۰۷.
- صراف، مهدی، عبدالهی، محمد، (۱۳۸۷). تحلیل مفهوم شهروندی و مفهوم آن در قوانین، مقررات و مدیریت شهری کشور، پژوهش های جغرافیایی، شماره ۶۳، ص ۱۱۵-۱۳۴.
- عبادت، نوید، بخشی، شهرام، (۱۳۹۱). الزامات و فرآیند سیاست گذاری و مدیریت استراتژیکی فرهنگی در مدیریت شهری، مدیریت استراتژیکی فرهنگی شهر تهران، تهران، انتشارات تیسرا.
- فاطمی نیا، سیاوش، (۱۳۸۶). فرهنگ شهروندی محصول و محمل حاکمیت خوب، سازمان کارا و شهروند فعال، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی سال هفتم، شماره ۲۶، ص ۵۸-۳۵.
- قاسم پور خوشرودی، عرفانه، صفارحیدری، حجت، (۱۳۹۴). مطالعه وضعیت و موانع توجه به مولفه های تربیت شهروند اسلامی در دانشگاه، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال پنجم، شماره دوم، ص ۲۷۳-۲۹۴.
- قاسمی، یارمحمد، نامدار جویمی، احسان، (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه فرهنگی و سرمایه نمادین فرهنگی، فصلنامه فرهنگ ایلام، دوره ۱۵، شماره ۴۴ و ۴۵، ص ۷-۲۱.
- هاشمیان، سیدعباس، گنجی، مهدی، (۱۳۸۸). تحلیلی بر فرهنگ شهروندی در شهر اصفهان، جامعه شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره ۳۷، ص ۲۵.
- همتی، علی، ابراهیم زاده دستجردی، رضا، (۱۳۹۴). هنجاریابی و تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی پرسشنامه ارتقاء فرهنگ شهروندی، فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۴۰، ص ۸۱-۱۰۶.
- Aihwa Ong (2013), Making the biopolitical subject: Cambodian immigrants, refugee medicine and cultural citizenship in California, *Social Science & Medicine*, Volume 40, Issue 9, May 1995, Pages 1243-1257.
- Badrinarayan Shankar Pawar(2015), Some features of organizational behavior knowledge and the resulting issues in teaching organizational behavior *The International Journal of Management Education* 13, 289-301.
- Bloomfield, J. and Bianchini, F. (2014) Cultural citizenship and urban governance, in N. Stevenson (ed.) *Culture and Citizenship*. London: Sage.
- Caldeira, T. P. R. (1999) Fortified enclaves: the new urban segregation, in J. Holston (ed.) *Cities and Citizenship*. Durham, NC: Duke University Press.
- Chuluunbaatar, Enkhbold; Ottavia; Luh, Ding- Bang; Farkung, Shiann (2014), The role of cluster and social capital in cultural in cultural and creative industries development, world conference on business, economics and management 557 -552 ,109.
- Daherndorf, R. (1974). *Citizenship and beyond: The social dynamics of an Idea*. Social Research, Vol. 47.
- Featherstone, M. (1991) *Consumer Culture and Postmodernism*. London: Sage.
- Frosch, S. (2001) *Psychoanalysis, identity and citizenship*, in N. Stevenson (ed.) *Culture and Citizenship*. London: Sage.
- Gavereliuc, Dana; Gavereliuc, Alin (2014): symbolic capital and cultural dimensions in Romanian educational organizations, *Procidia, social and behavior sciences* 395 -392, 127.
- Hermes, J. (2012) *Cultural citizenship*, in K. Brants, J. Hermes and L. van Zoonen (eds) *The Media in Question: Popular Cultures and Public Interests*. London: Sage
- Małgorzata Kołodziejczak (2015), *Coaching Across Organizational Culture*, *Procidia Economics and Finance* 23, 329 – 334.

Parsons, T. (2012) Full citizenship for the Negro American. *Sociological Daetdalus*, Vol. 94 .
problem.

یادداشت‌ها

¹ *Badrinarayan et al*

² *Bloomfield et al*

³ *Małgorzata*

⁴ *Aihwa*

⁵ *Hermes*

⁶ *Parsons*

⁷ *Gavereliuc et al*

⁸ *Chuluunbaatar et al*

