

## ارزیابی نقش سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری تهران

زهرا کماسی\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران در سال ۱۳۹۸ انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و توصیفی-تحلیلی است. با توجه به زمان جمع‌آوری داده‌ها، این مطالعه از نوع پژوهش‌های مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق ۵۲۰ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای کارکنان ۲۷۳ نفر تعیین شد. روش انجام این پژوهش، پیمایشی و تکمیل پرسشنامه از کارمندان است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه فرهنگی ۰/۹۴ و برای پرسشنامه تعهد شغلی کارکنان ۰/۹ به دست آمد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که میان سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی نشان می‌دهد که با بهبود شاخص‌های سرمایه فرهنگی، تعهد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین بین سه بعد سرمایه فرهنگی (بعد عینیت یافته، بعد تجسم یافته و بعد نهادینه شده) با تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران نیز رابطه معنی‌داری وجود داشته و از میان ابعاد سرمایه فرهنگی، بعد تجسم یافته بیشترین تأثیر را بر تعهد شغلی کارکنان دارد. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش به مدیران پیشنهاد می‌گردد با توجه بیشتر به ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی در سازمان در جهت ارتقاء سطح تعهد شغلی کارکنان قدمی مثبت بردارند.

**واژگان کلیدی:** سرمایه فرهنگی، تعهد شغلی، بعد تجسم یافته، شهرداری تهران سبز.

## ۱. مقدمه

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است، چرا که نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمانی است. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و برخوردار از اهداف سازمانی، دارای انگیزه‌ای قوی و متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت در سازمان، از نیازهای اصلی هر سازمانی است. سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف تعیین شده به کار و فعالیت بپردازند. کارکنانی که مایل باشند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی به انجام وظیفه بپردازند. وجود چنین نیرویی در هر اداره و سازمان ضمن کاهش جابه جایی و غیبت، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی هرچه بهتر اهداف سازمان و فرد خواهد شد (حجازی و همکاران، ۱۳۹۱). تعهد به عنوان یک نگرش به خوبی می‌تواند در این زمینه تاثیرگذار باشد و شکی نیست که سازمان‌های دارای اعضای با سطح بالای تعهد شغلی معمولاً از عملکرد بالاتر برخوردارند (رضاپور میرصالح و همکاران، ۱۳۹۷).

ما در عصری زندگی می‌کنیم که پیرامون ما را سازمان‌ها و افراد محاصره کرده‌اند. هر کدام از این سازمان‌ها و افراد نقش خاصی دارند و برای رسیدن به هدفی خاص با هم تلاش نموده و در رقابت هستند (کریکامپ و اجیک، ۲۰۲۰). وجود سرمایه در جامعه به صورتی است که نمی‌توان وجود آن را در عرصه‌ای خاص از جامعه در نظر گرفت (لوک و همکاران، ۲۰۱۹). یکی از ضعف‌های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد شغلی است. تعهد سازمانی تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست، بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش‌های آن ابراز می‌کنند. تعهد شغلی، یک نگرش کاری است (نگرش، نشان‌دهنده نحوه احساس شخص درباره چیزی است که به طور مستقیم به مشارکت و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان مربوط می‌شود و ارتباط

مشخصی با عملکرد سازمانی دارد و تعهد شغلی قادر است اطلاعات مفیدی برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران قرار دهد (امامی، ۱۳۹۰). بر این اساس بدیهی است که شناخت بکارگیری عوامل تأثیرگذار بر تعهد شغلی می‌تواند بهره‌وری سازمان را تحت تأثیر قرار دهد، زیرا نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل بسیار مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای بروز رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ماندگاری در سازمان است. با توجه به آنچه بیان شد هدف از این تحقیق بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و ابعاد آن بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران می‌باشد.

## ۲. مبانی نظری

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد شغلی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهد شغلی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، کارکنان ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند، ولی از سازمانی که در آن کار می‌کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آن‌ها شغل‌های مشابه‌ای را در محیط‌های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد (منصور لکوریج و همکاران، ۱۳۹۸). یا بالعکس پیشخدمت‌های رستوران‌ها ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها یا به طور کلی همان شغلشان متنفر باشند. ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد شغلی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (حشمتی و موسوی جد، ۱۳۹۴).

افراد متعهدتر به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند (رضاپور و همکاران، ۱۳۹۷). همانطور که اشاره شد مفهوم تعهد شغلی

برنگرش مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد.

سرمایه فرهنگی، قدرت شناخت و قابلیت استفاده از کالاهای فرهنگی در هر فرد و در برگیرنده‌ی تمایلات پایدار فرد است که در خلال اجتماعی شدن در فرد، انباشته می‌شوند و دارای سه بعد ذهنی، عینی و نهادی است (ملکی، ۱۳۹۴). موفقیت‌های مادی، سرمایه به حالت عینیت یافته و میراث فرهنگی به شکل اموال جلوه می‌کند و سرانجام، سرمایه فرهنگی می‌تواند به حالت نهادینه شده در جامعه، به صورت عناوین، مدارک تحصیلی، موفقیت در مسابقات ورودی و غیره که به استعدادها فرد عینیت می‌بخشد، جلوه‌گر شود (شربتیان و اسکندری، ۱۳۹۴).

اصطلاح سرمایه فرهنگی نخستین بار توسط بوردیو به ادبیات علوم اجتماعی و انسانی وارد شده است (خواججه‌نوری و همکاران، ۱۳۹۳). فرهنگ از نظر بوردیو مانند نوعی اقتصاد یا بازار است. از نظر او تمام افراد بشر کنشگر هستند، چه آن‌هایی که آگاهانه عملی را انجام می‌دهند و چه آن‌هایی که ناخودآگاه پذیرای سلطه‌اند. به عبارتی دیگر، افراد فعال و منفعل یک کنشگرند (قاسمی و نامدار جویمی، ۱۳۹۳). سرمایه فرهنگی در افزایش آگاهی از آئین‌ها، باورها، دانش‌ها و هنرها مؤثر بوده و موجبات شناسایی عوامل پیوند افراد جامعه را فراهم می‌آورد و نحوه شکل‌گیری هویت جمعی را بیان می‌کند (زلفعلی فام و آقائی، ۱۳۹۳). سرمایه فرهنگی به عنوان یک دارایی تعریف می‌شود که مجسم‌کننده، ذخیره‌کننده یا تأمین‌کننده ارزش فرهنگی، علاوه بر هرگونه ارزش اقتصادی است که می‌تواند داشته باشد (گست، ۲۰۱۱).

سرمایه فرهنگی به عنوان صلاحیت در فرهنگ پایگاه‌ها، گرایش‌ها و ایده‌ها تعریف می‌شود که اغلب یک سازوکار مهم در بازتولید سلسله مراتب اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (بنیسی، ۱۳۹۷). طبق نظریه صاحب نظران توسعه، سرمایه فرهنگی شاخصی از توسعه فرهنگی به شمار می‌رود (فرزعلیان و همکاران، ۱۳۹۸). لذا با توجه به اهمیت

تأمین سرمایه فرهنگی، لازم است که کارگزاران فرهنگی شناخت کاملی از این سرمایه و برآوردی از رشد آن در اختیار داشته و چگونگی تحولات آن را بدانند و منابعی را برای تأمین این نیاز به گونه‌ای مناسب تخصیص دهند، مضاف بر این که سرمایه می‌تواند دارای اشکال مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی باشد، یعنی این امکان وجود دارد که موقعیت افراد را از لحاظ سرمایه فرهنگی آن‌ها مورد بررسی قرار دهیم. چنین به نظر می‌رسد که این نظریه می‌تواند برای لایه‌های تصمیم ساز و تصمیم گیر حوزه توسعه و اقتدار ملی که تأکید بر ابعاد وحدت و عدالت دارند، مفید باشد. پس سرمایه فرهنگی به منزله موتور حرکتی برای پیشرفت جامعه محسوب می‌شود و اگر کارکنان سازمان‌ها به میزان کافی دارای سرمایه فرهنگی نباشند، توسعه فرهنگی کشور با مشکل روبه رو خواهد شد. در حالت نهاده شده، سرمایه فرهنگی به شکل و مدارج آموزشی و امتیازات ضمانت شده همراه است که نقش مؤثر در بسط توسعه فرهنگی دارد (جایگر، ۲۰۱۹).

### پیشینه پژوهش

از دوران گذشته توجه به سازمان‌ها به عنوان بازیگران اجتماعی و نیز دقت صاحب نظران به نیازها و مسائل اجتماعی و فرهنگی مرتبط با سازمان، زمینه مساعدی را برای گسترش مفاهیم سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان در حیطه سازمان ایجاد کرده است. از زمان شکل‌گیری این مفاهیم تاکنون، پژوهش‌های متعددی در این حوزه انجام گرفته است، که از جمله آن می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

محمدی و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فرهنگی بیان نمودند که افرادی که بیشتر در تعاملات با دیگران و گروه‌ها قرار دارند، بیشتر از فرهنگ آنان تأثیر می‌پذیرند و بیشتر هم روی فرهنگ آنان تأثیر می‌گذارند و در کل باید گفت افرادی که سرمایه اجتماعی بالاتری دارند، سرمایه فرهنگی تجسم یافته و عینیت یافته و نهادینه شده بیشتری برخوردار می‌باشند. سعادتی و همکاران (۱۳۹۴) با بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی، سرمایه اقتصادی و سلامت روانی بیان نمودند که همبستگی

خطی و منفی بین سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی با تمامی ابعاد چهارگانه متغیر سلامت روانی (علایم جسمانی، اضطراب و بی خوابی، اختلال در عملکرد اجتماعی، افسردگی) وجود دارد.

شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) با بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان بیان داشتند که هر گونه افزایش در توسعه حرفه‌ای همراه با افزایش در رضایت، تعهد شغلی و خودکارآمدی از طرف کارکنان است که در این زمینه توجه به توسعه حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان می‌تواند در افزایش رضایت و تعهد شغلی و همچنین ارتقای خودکارآمدی شغلی بین کارکنان، از اهمیت چشمگیر برخوردار باشد.

کیم و برایمر (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که ارتباط معنی داری بین تعهد شغلی و عملکرد وجود دارد. همچنین عوامل بسیاری از جمله حمایت سازمان از کارکنان به شدت تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می‌دهد و عملکرد را بالا می‌برد. بر مبنای پیشینه، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

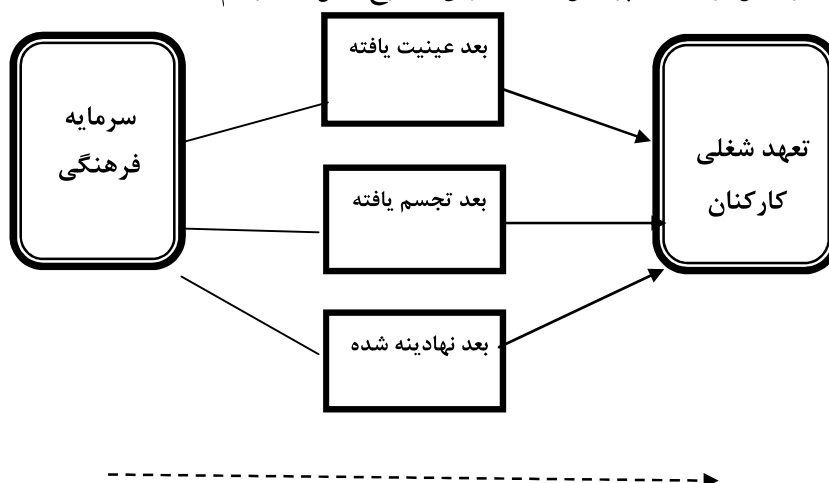
۱- رابطه معناداری بین سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری تهران وجود دارد.

۲- رابطه معناداری بین بعد عینیت یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری تهران وجود دارد.

۳- رابطه معناداری بین بعد تجسم یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری تهران وجود دارد.

۴- رابطه معناداری بین بعد نهادینه شده سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری تهران وجود دارد.

بر اساس فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی به شرح شکل (۱) ترسیم شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### ۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی است. تحقیقات توصیفی خود بر چند دسته هستند که این پژوهش از نوع پیمایشی آن می‌باشد. با توجه به زمان جمع‌آوری داده‌ها، این مطالعه از نوع پژوهش‌های مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق ۵۲۰ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۰) برای کارکنان ۲۷۳ نفر تعیین شد. فرمول کوکران به صورت رابطه (۱) می‌باشد:

$$n = \frac{N(t.s)^2}{Nd^2 + (t.s)^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

که در آن،  $n$  حجم نمونه،  $s$  انحراف معیار جامعه،  $N$  حجم جامعه،  $d$  دقت احتمالی مطلوب و  $t$  فاصله اعتماد است.

روش انجام این پژوهش به صورت پیمایشی و با مصاحبه نیمه‌ساختارمند با

کارمندان و تکمیل پرسشنامه‌ها از آن‌ها است. برای سنجش سرمایه فرهنگی از پرسشنامه‌ای که توسط بوردیو (۲۰۰۷) طراحی و دارای ۲۲ گویه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد استفاده شده است. ابعاد سرمایه فرهنگی شامل بعد عینیت یافته، بعد تجسم یافته و بعد نهادینه شده می‌باشد. همچنین برای سنجش تعهد شغلی کارکنان از پرسشنامه استاندارد ۸ گویه‌ای بلا (۱۹۸۵) استفاده شد.

برای تعیین روایی و جهت معتبرسازی محتوای پرسشنامه‌های تحقیق از نظر متخصصان، اساتید راهنما و کارشناسان استفاده گردید و از نظرات آن‌ها در اصلاح پرسشنامه استفاده به عمل آمد به نحوی که در این مرحله تعدادی سؤال حذف و تعدادی هم اصلاح گردید و مواردی هم به سؤالات پرسشنامه اضافه شده است. پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه فرهنگی ۰/۹۴ و برای پرسشنامه تعهد شغلی کارکنان ۰/۹ بدست آمد.

بر اساس اهداف و فرضیات تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و کندال انجام شده است. جهت تعیین سهم هر یک از سه بعد سرمایه فرهنگی (عینیت یافته، تجسم یافته و نهادینه شده) بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران از آزمون رگرسیون چندگانه توأم (Enter) استفاده شد. معادله رگرسیون چندگانه توأم به صورت رابطه (۱) است:

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_n x_n \quad (1)$$

که در این فرمول  $\hat{Y}$ : مقدار پیش‌بینی شده متغیر  $Y$  (متغیر وابسته)،  $a$ : مقدار ثابت یا عرض از مبدأ نقطه تقاطع خط رگرسیون با محور  $Y$ ،  $b$  = ضریب رگرسیون یا شیب منحنی و  $x$  = مقادیر متغیرهای مستقل.

تجزیه و تحلیل داده‌ها بوسیله نرم افزار SPSS<sub>21</sub> انجام شده است.



## ۴. یافته‌ها

### ویژگی‌های فردی پاسخگویان

از لحاظ جنسیت ۷۶/۱۹ درصد پاسخگویان مرد بوده و مابقی زن می‌باشند. همچنین با توجه به نتایج حدود ۴۶/۸۸ درصد پاسخگویان کمتر از ۳۵ سال سن، ۳۷/۳۶ درصد ۳۵ تا ۴۵ سال سن و ۱۵/۷۵ درصد پاسخگویان در طبقه سنی بالاتر از ۴۵ سال قرار داشتند. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد ۱۴/۱ درصد پاسخگویان دیپلم و فوق دیپلم بوده اما حدود ۸۵/۹ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس یا بالاتر هستند که از این بین ۳/۲۹ درصد پاسخگویان فارغ التحصیل دکتری می‌باشند. (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن، سواد و جنسیت

متغیرها	طبقه‌بندی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۲۰۸	۷۶/۱۹	۷۶/۲
	زن	۶۵	۲۳/۸	۱۰۰
سن	کمتر از ۳۵ سال	۱۲۸	۴۶/۸۸	۴۶/۸۸
	۳۵-۴۵	۱۰۲	۳۷/۳۶	۸۴/۲۵
	بیشتر از ۴۵ سال	۴۳	۱۵/۷۵	۱۰۰
تحصیلات	دیپلم	۱۱	۴/۰۲	۴/۰۲
	فوق دیپلم	۲۷	۹/۹	۱۳/۹۲
	لیسانس	۱۷۰	۶۲/۲۷	۷۶/۱۹
	فوق لیسانس	۵۶	۲۰/۵۱	۹۶/۷۱
	دکتری	۹	۳/۲۹	۱۰۰

### بررسی فرضیه‌های پژوهش

در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر سرمایه فرهنگی از ۲۲ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول (۲) میانگین امتیاز شاخص‌های سرمایه فرهنگی برابر با ۳/۳۳، مد برابر با ۳ و انحراف معیار

۰/۵۱ می باشد. همچنین در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر تعهد شغلی کارکنان از ۸ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول (۲) میانگین امتیاز شاخص های تعهد شغلی کارکنان برابر با ۳/۰۲، مد برابر با ۳ و انحراف معیار ۰/۵۸ است.

جدول ۲. مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص مؤلفه سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی

کارکنان

مد	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه
۳	۰/۵۱	۳/۳۳	سرمایه فرهنگی
۲	۰/۶۲	۲/۸۹	تعهد شغلی

## تحلیل داده ها

بین سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد (فرضیه ۱)

جهت بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و کندال استفاده شد. نتایج همبستگی پیرسون و کندال نشان می دهد که میان سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان رابطه معنی داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج بررسی همبستگی بین سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان

r	سطح معنی داری	نوع آزمون
۰/۷۱	۰/۰۰۱	پیرسون
۰/۶۲	۰/۰۰۱	کندال

بین بعد عینیت یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد

(فرضیه ۲)

نتایج همبستگی پیرسون و کندال نشان می دهد که میان بعد عینیت یافته سرمایه

فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج بررسی همبستگی بین بعد عینیت یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان

نوع آزمون	سطح معنی‌داری	r
پیرسون	۰/۰۳	۰/۳۱
کندال	۰/۰۵	۰/۲۹

بین بعد تجسم یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد  
(فرضیه ۳)

نتایج همبستگی پیرسون و کندال نشان می‌دهد که میان بعد تجسم یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری در سطح ۰/۹۹ وجود دارد (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج بررسی همبستگی بین بعد تجسم یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان

نوع آزمون	سطح معنی‌داری	r
پیرسون	۰/۰۰۱	۰/۷۱
کندال	۰/۰۰۱	۰/۶۲

بین بعد نهادینه شده سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد  
(فرضیه ۴)

جهت بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و کندال استفاده شد. نتایج همبستگی نشان می‌دهد که میان بعد نهادینه شده سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. (جدول ۶).

جدول ۶. نتایج بررسی همبستگی بین بعد نهادینه شده سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان

نوع آزمون	سطح معنی داری	r
پیرسون	۰/۰۰۱	۰/۶۷
کندال	۰/۰۰۱	۰/۶

تعیین نوع و میزان سهم هر یک از سه بعد سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان

برای تعیین نوع و میزان سهم هر یک از سه بعد سرمایه فرهنگی (بعد عینیت یافته، بعد تجسم یافته و بعد نهادینه شده) بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران از تحلیل رگرسیون چندگانه توأم استفاده شد. با توجه به نتایج مشخص گردید که هر سه مؤلفه بعد عینیت یافته، بعد تجسم یافته و بعد نهادینه شده بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران مؤثر بوده به صورتی که میزان ضریب تعیین ( $R^2$ ) ۸۴ درصد و با سطح اطمینان ۹۹ درصد برآورد شده است. همچنین در این تحلیل میزان ضریب همبستگی چندگانه ( $R$ ) ۶۳ درصد می باشد (جدول ۷).

جدول ۷. بررسی ارتباط بین سه بعد سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان به روش تحلیل

رگرسیون چندگانه

متغیر وابسته وارد شده به مدل	متغیرهای مستقل وارد شده به مدل	R	$R^2$	F	سطح معنی داری
تعهد شغلی کارکنان	بعد عینیت یافته، بعد تجسم یافته و بعد نهادینه شده	۰/۶۳	۰/۸۴	۹۷/۱۱	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۸) سه مؤلفه بعد عینیت یافته، بعد تجسم یافته و بعد نهادینه شده در پیش‌بینی متغیر وابسته (تعهد شغلی کارکنان) تأثیر داشتند. در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی متغیر وابسته از مقادیر ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta) استفاده شد. بر اساس نقش و سهم هر یک از متغیرها بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر ارائه داد:

$$\hat{Y} = 71/08 + 0/62 X_1 + 0/78 X_2 + 0/76 X_3$$

جدول ۸. تعیین اهمیت نسبی متغیرها و میزان تأثیر آنها بر تعهد شغلی کارکنان

متغیرهای وارد شده به مدل	ضرایب رگرسیونی (B)	ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta)	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۷۱/۰۸	-	۵/۲۲	۴۱/۹	۰/۰۰۱
بعد عینیت یافته	۰/۶۲	۰/۲۷	۰/۱۸	۷/۶۱	۰/۰۰۱
بعد تجسم یافته	۰/۷۸	۰/۳۶	۰/۲۲	۱۵/۴۱	۰/۰۰۱
بعد نهادینه شده	۰/۷۶	۰/۳۲	۰/۲	۲۱/۵	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج می‌توان قضاوت کرد که بعد تجسم یافته شده به مراتب سهم بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها در پیش‌بینی متغیر وابسته (تعهد شغلی کارکنان) داشته است. زیرا با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد با یک واحد افزایش بعد تجسم یافته احتمال افزایش تعهد شغلی کارکنان ۰/۳۶ واحد خواهد بود. در حالی که یک واحد تغییر در بعد نهادینه و بعد عینیت یافته شده باعث می‌شود تعهد شغلی کارکنان به ترتیب تنها ۰/۳۲ و ۰/۲۷ واحد افزایش یابد.

## ۵. بحث و نتیجه‌گیری

رشد و تحکیم سرمایه فرهنگی بر تمایلات، رفتارها و گرایش‌هایی دلالت دارد که برای ایجاد نهادهای جامعه مدنی و جهت‌گیری‌های اخلاقی، دموکراسی مدرن اهمیت و ضرورت دارد. رشد سرمایه فرهنگی که بر تحمل، عدالت و توازن میان حقوق و تعهدات استوار است بر بهبود و ایجاد نظم و تعهدات شغلی کارکنان مؤثر خواهد بود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که میان سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتایج بیانگر این است که سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان نقش داشته و بین این دو عامل رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. این پژوهش با بررسی نقش سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان معتقد است سرمایه فرهنگی موجود در میان کارکنان یک سازمان در متعهد کردن آن‌ها به محیطی که در آن فعالیت می‌کنند مؤثر خواهد بود و تقویت و بهبود هر چه بهتر سازمان متأثر از افرادی است که فعالانه و آگاهانه در فعالیت‌های جمعی شرکت می‌کنند به طوری که سازمان‌ها مکانی برای نمایش خواسته‌ها و اعمال و رفتار افرادی است که در آن کار می‌کنند و نحوه و سبک کار و کالاهای فرهنگی‌ای که آن‌ها در سازمان‌ها با توجه به روند بالایی که در ورود اطلاعات و دانش‌ها وجود دارد می‌تواند در افراد سازمان مؤثر باشد و آن‌ها را در روندها و موقعیت‌های خاصی قرار دهد و هدایت کند. این بخش از نتایج با مطالعات ملکی (۱۳۹۴)، منصورلک‌کوریج و همکاران (۱۳۹۸) و زلفعلی فام و آقائی (۱۳۹۳) که بیان می‌دارند سرمایه فرهنگی یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر تعهد شغلی کارکنان است، مطابقت دارد. همچنین نتایج نشان داد که بعد عینیت یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد. این بدین معنی است که بعد عینیت یافته سرمایه فرهنگی، تعهد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و بالعکس. بر اساس نتایج به دست آمده بین بعد تجسم یافته سرمایه فرهنگی و تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد. این بدین معنی است که بعد تجسم یافته سرمایه فرهنگی، تعهد

شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج همچنین نشان داد بعد نهادینه شده سرمایه فرهنگی نیز با تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری دارد. این بخش از نتایج نیز با تحقیقات منصورلک‌کوج و همکاران (۱۳۹۸) و ملکی (۱۳۹۴) که بیان می‌دارند ابعاد سرمایه فرهنگی با تعهد شغلی کارکنان رابطه دارند مطابقت دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه توأم مجموعاً ۶۳ درصد از واریانس تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران توسط سه بعد عینیت یافته، تجسم یافته و نهادینه شده تعیین می‌شود. در تحلیل رگرسیونی تأثیر متغیر سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران معنادار است، یعنی تعهد شغلی قابلیت پیش بینی با ابعاد سرمایه فرهنگی را دارد و سایر نتایج از ابعاد متغیرها نیز بیانگر تأثیرات چشمگیر سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان است. همچنین با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد نتایج نشان داد مهمترین شاخص‌ها در پیشگویی تعهد شغلی کارکنان به ترتیب بعد تجسم یافته، نهادینه شده و عینیت یافته می‌باشند. این بخش از نتایج با مطالعات امامی (۱۳۹۰)، بنیسی (۱۳۹۷)، شربتیان و اسکندری (۱۳۹۴) و ملکی (۱۳۹۴) که بیان می‌دارند افرادی که سرمایه فرهنگی بالایی دارند نسبت به جامعه خود و محیط سازمانی که در آن کار می‌کنند خود را مسئول و متعهد بدانند و در واقع هر اندازه سرمایه فرهنگی موجود در میان کارکنان در یک سازمان بیشتر باشد، احساس تعهد شغلی آن‌ها را نسبت به سازمان محل خدمتشان تقویت می‌کند، مطابقت دارد. پس بر اساس نتایج به دست آمده کارکنانی که سرمایه فرهنگی بالایی دارند نسبت به سازمان خود متعهدند و این نشان از روند رو به رشد سرمایه های انسانی به خصوص سرمایه فرهنگی در میان کارکنان شهرداری منطقه ۵ دارد که تأثیر خود را بر حس قانون گرایی، مسئولیت پذیری، عام گرایی و تعامل اجتماعی می‌گذارد. پس انتظار می‌رود که توسعه و بهبود هرچه بهتر سازمان و نیز استفاده مطلوب از امکانات موجود در میان کارکنان در حد قابل قبولی خواهد بود و این روند موجب رشد سریع و روبه

رشد و رو به بالا برای شهرداری تهران خواهد شد.

سرمایه فرهنگی روزبه روز در حال تغییر است و در حوزه‌های مختلفی از زندگی اجتماعی نفوذ دارد و توجه به این امر بر توسعه بسترهای فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کمک فراوانی خواهد کرد. در تبیین یافته به دست آمده باید اذعان داشت که اساساً، سرمایه فرهنگی تأثیر چشمگیری بر نحوه رفتارهای منابع انسانی دارد و به ویژه در محیط‌های کاری مثل سازمان‌ها که دارای محیط چندفرهنگی هستند، وجود سرمایه فرهنگی اهمیت بیشتری در اثربخش بودن رفتار فرد در سازمان دارد؛ چرا که مطابق با نتایج حاصل شده وجود فرهنگ کمک می‌کند تا تعهد فرد نسبت به شغل و مسئولیتی که برعهده اوست بیشتر شود.



## منابع

۱. امامی، مصطفی (۱۳۹۰). تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن. *مجله راهبرد*. ۱۴۴-۱۲۷.
۲. بنیسی، پریناز (۱۳۹۷). نقش فرهنگ سازمانی بر تعهد و دلبستگی شغلی منابع انسانی با میانجیگری مدیریت استعداد (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهر تهران). *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۴(۱): ۱۱۲۱-۱۱۰۶.
۳. حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید و خاتون خاکی، سکینه (۱۳۹۱). رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۴۲(۱۱): ۲۹-۷.
۴. حشمتی، بهنام و موسوی جد، سیدمحمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه قرارداد روانی با تعهد شغلی کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج (بررسی نسل هزاره و تأثیر نسل‌های مختلف)، اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، گیلان، موسسه پویندگان اندیشه‌های نو و شهرداری صومعه سرا، مجتمع فرهنگی و هنری فارابی اداره فرهنگ و ارشاد.
۵. خواجه‌نوری، بیژن؛ پرنیان، لیلا و همت، صغری (۱۳۹۳). مطالعه رابطه سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی و هویت اجتماعی (مطالعه موردی: جوانان شهر بندرعباس). *فصلنامه مطالعات ملی*، ۱۵(۱): ۱۲۰-۹۵.
۶. رضاپور میرصالح، یاسر؛ دهقانی، اعظم و ذاکری، مریم (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی جهت‌گیری هدف شغلی در ارتباط بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی نمونه‌ای از معلمان. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۲): ۲۴۰-۲۲۳.
۷. زلفعلی فام، جعفر و آقائی، هادی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر تعهد اجتماعی شهروندان به مسائل شهری (مطالعه موردی تبریز). *فصلنامه بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۵(۱): ۱۱۲-۷۷.

۸. سعادت، موسی؛ نیازی، محسن؛ منتظری خوش، حسن و محمودآبادی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی، سرمایه اقتصادی و سلامت روانی. اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب شناسی جامعه، بصورت الکترونیکی، شرکت طلای سبز، انجمن پایش.
۹. شریتیان، محمدحسن و اسکندری، زهرا (۱۳۹۴). تحلیل جامعه‌شناختی شاخص‌های سرمایه فرهنگی و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی: دانشجویان دختر دانشگاه های پیام نور و آزاد اسلامی قاین). *فصلنامه مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان*، ۴(۲): ۵۸-۸۴.
۱۰. شیرمحمدزاده، محسن؛ قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل و کاظم زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۷). نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان. *مجله ارگونومی*، ۶(۱): ۳۹-۳۰.
۱۱. فرزعلیان، الهه؛ گنجی، محمد و نیازی، محسن (۱۳۹۸). بررسی نقش سرمایه های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در گرایش شهروندان به سبک زندگی نشاط محور. *فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۸(۲): ۴۱۰-۳۹۷.
۱۲. قاسمی، یارمحمد و نامدار جویمی، احسان (۱۳۹۳). بررسی رابطه ی سرمایه ی فرهنگی و سرمایه ی نمادین فرهنگی (مطالعه ی موردی: دانشجویان دانشگاه دولتی ایلام). *فصلنامه فرهنگ ایلام*. ۱۵(۴۴): ۷-۱۹.
۱۳. محمدی، اسفندیار؛ پیرزادیان، محسن و نامدار جویمی، احسان (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فرهنگی (مطالعه موردی، دانشگاه دولتی ایلام). سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
۱۴. ملکی، محمد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر تعهد شغلی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد هرمزگان.

۱۵. منصور لکوریج، علی؛ عبداللہی، داود و رسولی، اسحاق (۱۳۹۸). تأثیر بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری بر تعهد شغلی کارکنان بیماراست. فصلنامه طب جانباز، ۱۱(۳): ۱۷۴-۱۶۹.

16. Cochran, W.G., (1977). Sampling techniques, Third ed. John Wiley and Sons, Inc, New York, USA.
17. Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1): 3-13.
18. Jaeger, M. (2019). Equal access but unequal outcomes: Cultural capital and educational choice in a meritocratic society. *Journal of Social Forces*, 87(4), 1943-1971.
19. Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4): 1020-1026.
20. Kraaykamp, G., & Eijck, K. (2020). The intergenerational reproduction of cultural capital: A threefold perspective. *Journal of Social Forces*, 89(1), 209-231.
21. Locke, M, F. et al. (2019). Organization al Behavior. Anew approach to police Job commitment. *British Jouruar of manaymen*, 28, 312-322.