

# بررسی تأثیر سرمایه‌های در دسترس جوانان بر هویت شغلی آن‌ها

نویسندگان: دکتر امیر رستگار خالد<sup>۱</sup> و حسین ضیاء علی نسب پور<sup>۲\*</sup>

۱. استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد

۲. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد

\*E-mail: hzanp@yahoo.com

## چکیده

مقاله حاضر در جستجوی آن است که با سنجش تجربی مفاهیم سرمایه‌های در دسترس جوانان (سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی) و هویت شغلی، رابطه این مفاهیم و مؤلفه‌های آن‌ها را با هویت شغلی جوانان، مورد بررسی قرار دهد. در این تحقیق از تئوری مارشیا، برای فراهم آوردن چارچوب نظری سنجش مفهوم هویت شغلی، استفاده شد. برای سنجش مفهوم سرمایه اجتماعی، تلفیقی از دیدگاه‌های؛ بوردیو، لین، کلمن، پاتنام و فوکویاما مورد استفاده قرار گرفته است. برای سنجش مفهوم سرمایه فرهنگی از تئوری بازتولید فرهنگی بوردیو، استفاده شده است. برای سنجش مفهوم هویت شغلی در تحقیق حاضر از مقیاس هویت شغلی دیلاس (DISI-O) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه جوانان ۱۵ تا ۲۷ ساله شهر تهران بود. برای تعیین حجم نمونه تحقیق از فرمول کوکران استفاده شد و عدد ۳۸۴ به دست آمد. از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای سهمی، استفاده شد. از میان فرضیه‌های اصلی تحقیق، رابطه بین سرمایه اجتماعی با هویت شغلی، مورد تأیید قرار گرفت. در بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، رابطه اعتماد اجتماعی و حمایت اجتماعی با هویت شغلی، معنادار شد. در بین مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی، رابطه بین سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته و نهادینه‌شده با هویت شغلی، تأیید گردید. در بین متغیرهای زمینه‌ای تحقیق، رابطه بین سن و معدل با هویت شغلی معنادار گردید و رابطه بین جنس با هویت شغلی، معنادار نشد. در پایان مقاله نتایج تحقیق با سایر تحقیقات مقایسه و پیشنهاداتی ارائه گردید.

**کلید واژه‌ها:** هویت شغلی، سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی

## دانشور

رفتار

تربیت و اجتماع

• دریافت مقاله: ۹۰/۲/۸

• پذیرش مقاله: ۹۰/۱۰/۲۸

Scientific-Research Journal  
of Shahed University  
Seventeenth Year,  
No.45  
Feb.-Mar. 2011  
Education and Society

دوماهنامه علمی - پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال هفدهم - دوره جدید

شماره ۴۵

اسفند ۱۳۸۹

و کسب درآمد، یکی از پیش‌شرط‌های اساسی برای وصول به کمال اجتماعی و اقتصادی است [۶].

وضعیت هویت شغلی نیمی از جوانان بسیار نگران-کننده است. بیشتر جوانان دچار مشکل هویت شغلی هستند. متأسفانه، اکثر جوانان (۶۸ درصد) تمایل ندارند که در کار خود دلسوزی و جدیت داشته باشند. ۶۴ درصد از جوانان چنان دچار مشکل هویت شغلی و بدفهمی در مسأله تأمین معاش هستند که اهمیتی به درست انجام دادن کار نمی‌دهند، حتی می‌بینیم که ۴۷ درصد از جوانان دست‌زدن به کارهای خلاف، به دلیل مشکلات اقتصادی در جامعه را عیب نمی‌دانند [۸].

نتایج تحقیقی که بر روی ۷۶۰ نفر از نوجوانان و جوانان ۱۴ تا ۲۵ ساله شهر مشهد انجام شده بیانگر این مطلب است که نزدیک به ۴۰ درصد نوجوانان و جوانان مهدی دچار درجاتی از اغتشاش هویت شغلی هستند [۶].

به دلیل اینکه ساختار جمعیتی کشور جوان است تقاضا برای کار زیاد است. از طرفی فرصت‌های شغلی که در جامعه وجود دارد پاسخگوی تقاضای همه جوانان برای کار نمی‌باشد، در نتیجه تعداد نسبتاً زیادی از افراد بیکار می‌مانند یا کاری متناسب با سطح تحصیلات و تخصص خود پیدا نمی‌کنند.

اهمیت روزافزون هویت کاری و تأثیری که این نوع هویت بر کم و کیف کار دارد، ایجاب می‌نماید که به این مقوله توجه درخور شود [۷].

محققان در بررسی تحول هویت شغلی از نوجوانی تا جوانی و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، دریافت که هویت شغلی با افزایش سن، تغییرات معنی‌داری نشان می‌دهد [۹].

پژوهشگران در بررسی وضعیت هویت بین دانش-آموزان دختر و پسر نشان دادند که از نظر هویت کلی، تنها هویت مغشوش بین دو جنس به‌طور معنی‌داری متفاوت بود و پسران نمره‌هایی بالاتر از دختران به‌دست آوردند [۱۰].

به اعتقاد بوردیو سرمایه می‌تواند دارای اشکال مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی باشد. سرمایه اقتصادی به درآمد پولی و همچنین سایر منابع و دارایی-های مالی اطلاق می‌شود و تظاهر نهادینه‌اش در حقوق مالکیت تجلی می‌یابد [۱]. ترنر، سرمایه فرهنگی را مجموعه نمادها، عادات، منش‌ها، شیوه‌های زبانی، مدارک آموزشی، ذوق و سلیقه‌ها و شیوه‌های زندگی که به‌طرز غیر رسمی بین افراد شایع است، تعریف می‌کند [۲]. مفهوم سرمایه اجتماعی در سال‌های اخیر از علوم اجتماعی وارد مباحث عادی و روزمره شده است. پاتنام سرمایه اجتماعی را اساس هویت، شناسایی و اعتبار جامعه می‌داند. اُکسلی و همکاران، اثر متقابل سرمایه اجتماعی و هویت اجتماعی را مورد مطالعه قرار دادند. آنان معتقدند که مدارس، ظرفیت بالایی برای تولید سرمایه اجتماعی دارند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری هویت اجتماعی نقش بسزایی دارد [۳]. هویت شغلی بخش مهمی از مجموعه هویت افراد اعم از پیر و جوان را شکل می‌دهد [۴]. هویت شغلی، به صورتی بسیار ساده، از دوره کودکی شروع به شکل گرفتن می‌کند. اما در واقع، در نیمه دوم دوره نوجوانی (۱۵-۲۰ سالگی) به‌تدریج مسأله انتخاب شغل به‌عنوان یک موضوع جدی و پر اهمیت مطرح می‌شود و در سال‌های جوانی به-صورت قطعی درمی‌آید [۵].

مسأله دستیابی به هویت منسجم شغلی برای نوجوانان و جوانان مسأله اصلی زندگی اجتماعی آنان است. برای اکثر مردم، اعم از جوان و بزرگسال، هویت حرفه‌ای بخش مهمی از هویت اجتماعی آنان است [۶]. در جوامع معاصر، نقش‌های اکتسابی به‌خصوص نقش شغلی جزء عمده هویت فردی را تشکیل می‌دهند [۷].

دستیابی جوانان به احساس کمال، نه فقط در گرو انسجام هویت دینی و فرهنگی و فکری و شخصیت فردی است، بلکه وابسته به شکل‌گیری هویت اجتماعی و اقتصادی و حرفه‌ای (شغلی) نیز هست. اشتغال مناسب

نتایج پژوهشی نشان داده است که دانش‌آموزان دارای پایگاه اجتماعی - اقتصادی<sup>۳</sup> پایین، تعهد بیشتری به اشتغال دارند زیرا نیاز بیشتری به کار دارند و بنابراین با از دست دادن کار، بیش از دانش‌آموزان دارای پایگاه اجتماعی - اقتصادی بالا از نظر روانی آسیب می‌بینند [۱۴].

اریکسون جامع‌ترین نظریه را در زمینه هویت مطرح نموده و مبنای نظریه‌اش را بر اساس رشد روانی - اجتماعی قرار داده که با ۸ مرحله متوالی توصیف می‌گردد. هر مرحله یک تکلیف روان‌شناختی را که فائق آمدن بر «بحران» هر مرحله است نشان می‌دهد. مرحله هویت‌یابی در مقابل آشفتگی نقش هسته نظریه اریکسون می‌باشد. «تعویق روانی - اجتماعی» واژه اریکسون برای خلاء بین امنیت کودکی و استقلال بزرگسالی است که فرد به‌عنوان قسمتی از اکتشافات هویت خود با آن روبرو می‌شود [۹].

از نظر چلبی هویت کاری جزئی از هویت فردی است. برای هر هویت نقش اجتماعی از جمله نقش شغلی می‌توان ابعاد گوناگونی را متصور شد. به‌طور کلی برای نقش شغلی می‌توان چند بعد عمده قائل شد. این ابعاد عبارتند از: معانی کار، مقتضیات (انتظارات) کار، ارزش‌های درونی کار، ارزش‌های بیرونی کار و خودپنداری از استعداد در ایفای نقش شغلی. خودپنداری از استعداد کاری نتیجه ارزیابی فرد از استعداد، ظرفیت و توانایی خود در انجام کاری (نقش شغلی) است. ابعاد هویت به‌عنوان استاندارد کار و ترموستات در رابطه با محیط عمل می‌نمایند. جریان ورودی هویت کاری از محیط (برداشت و ارزیابی از محیط) به دو طریق صورت می‌گیرد: یکی از طریق عضویت در اجتماعات و دیگری از طریق ارتباط اجتماعی با دیگران به‌ویژه «دیگران مهم» [۷].

رویکرد نظری مورد استفاده در این پژوهش در رابطه با هویت شغلی تئوری مارشیا می‌باشد. مارشیا به دلیل پیچیدگی مفهوم هویت، ضمن اینکه واژه هویت را در

محققانی به بررسی ارتباط بین وضعیت‌های هویت شغلی و جنس در میان ۱۹۳ آزمودنی زن و ۱۶۱ آزمودنی مرد دانشجوی دانشگاه پرداختند. نتایج هیچ تفاوتی در وضعیت‌های هویت شغلی در بین مردان و زنان نشان نداد [۹].

در رابطه با تأثیر سرمایه فرهنگی و اجتماعی بر هویت شغلی تاکنون پژوهشی انجام نشده است، اما در رابطه با تأثیر حمایت اجتماعی (مؤلفه‌ای از سرمایه اجتماعی) بر هویت شغلی تحقیقاتی انجام شده است که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود.

در تحقیقی مشخص شد که مادران کودکان دارای هویت موفق، مراقبت کافی از کودکان به عمل می‌آوردند. کودکان را مورد انتقاد قرار نمی‌دادند و در عوض از آنها حمایت می‌کردند. همچنین یافته‌های این تحقیق نشان داد بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی با پایگاه‌های هویت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد [۱۱].

محققان ارتباط هویت شغلی با عملکرد تحصیلی<sup>۱</sup> و حمایت اجتماعی<sup>۲</sup> را در ۳۰۰ نوجوان دبیرستانی هلندی مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق نشان داد نوجوانانی که تکالیف مدرسه را خوب انجام می‌دهند در مقایسه با دانش‌آموزانی که در مدرسه عملکرد ضعیفی دارند از هویت شغلی قویتری برخوردارند. همچنان‌که انتظار می‌رفت موفقیت و حمایت اجتماعی به‌وسیله دوستان در محیط تربیتی، انگیزه‌ای برای هویت شغلی ایجاد می‌کند [۱۲].

محقق دیگری در تحقیق خود به بررسی درصد افرادی که در سنین مختلف (۱۲، ۱۵، ۱۸، ۲۱ و ۲۴ سال) در هر چهار پایگاه هویت قرار داشتند پرداخته است. داده‌های به‌دست آمده از این تحقیق نشان داده که نوجوانان جوانتر غالباً دارای هویت مغشوش و زودرس هستند ولی به تدریج به سمت پایگاه‌های هویت موفق و مهلت‌خواه، تغییر جهت می‌دهند [۱۳].

1. School Performance

2. Social Support

3. Social Economic Status (SES)

چند بعد و از چند زاویه بررسی نمود، آن ابعاد را با به- کارگیری سطوحی از اکتشاف و تعهد مفهوم‌سازی کرد. اکتشاف یک دوره تصمیم‌گیری است که تلاش فعالانه مابین شقوق معنادار را دربرمی‌گیرد. تعهد عدم تردید در انتخاب و بی‌میلی نسبت به ترک مسیر. آرچر و مارشیا اکتشاف را شامل مؤلفه‌های زیر می‌دانند: قابلیت شناخت، فعالیت خودانگیخته و جهت‌دار در جمع‌آوری اطلاعات، در نظر گرفتن مؤلفه‌های بالقوه هویت، میل به تصمیم‌گیری اولیه. تعهد از نظر مارشیا شامل مؤلفه‌های زیر است: قابلیت شناخت، فعالیت جهت‌دار به سوی تکمیل طرح‌ها و برنامه‌های انتخاب‌شده، فراقنی آینده شخصی فرد، مقاومت در برابر نوسانی بودن. مارشیا، با استفاده از دو معیار اکتشاف و تعهد، طبق مطالعاتی که با دانشجویان دانشگاه انجام داد، واژه هویت را در چند حیطه سیاسی، مذهبی و شغلی بررسی نمود [۹].

ارتباط سرمایه اقتصادی با هویت شغلی: نتایج تحقیقی با عنوان «بررسی هویت در دختران نوجوان با تأکید بر هویت شغلی در اواخر نوجوانی» نشان داد که هویت شغلی موفق در دختران با سطح اقتصادی بالا بیشتر دیده می‌شود. پس سطح اقتصادی در رشد هویت شغلی موفق تأثیر دارد [۱۱].

پژوهشگری تأثیر نقش عوامل اجتماعی را در انتخاب شغل مورد بررسی قرار داد. به‌نظر این پژوهشگر وابستگی به طبقه اجتماعی خاص (سرمایه اقتصادی) انتخاب شغل در مقاطع سنی متفاوتی را موجب می‌گردد. بدین معنی که افراد وابسته به طبقات اجتماعی بالاتر معمولاً دیرتر از افراد طبقات اجتماعی پایین‌تر به انتخاب شغل می‌پردازند [۱۵].

ارتباط سرمایه اجتماعی با هویت شغلی: پانام سرمایه اجتماعی را اساس هویت، شناسایی و اعتبار جامعه می‌داند. محققان اثر متقابل سرمایه اجتماعی و هویت اجتماعی را مورد مطالعه قرار دادند. آنان معتقدند که مدارس، ظرفیت بالایی برای تولید سرمایه اجتماعی دارند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه

اجتماعی در شکل‌گیری هویت اجتماعی نقش بسزایی دارد [۳].

یافتن شغل یکی از شناخته‌شده‌ترین فواید شبکه-هاست. بیشتر مردم به‌وسیله ارتباطات فردی بیش از روش‌های دیگر کار پیدا می‌کنند [۱۶]. روابط اجتماعی یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌باشد. اطلاعات جزء ذاتی روابط اجتماعی است. روابط اجتماعی وسیله کسب اطلاعات است [۱۷]. لین به تسهیل جریان اطلاعات در برخی پیوندهای اجتماعی اشاره می‌کند که به‌واسطه آن اطلاعات سودمندی درباره فرصت‌ها و انتخاب‌ها به فرد می‌رسد [۱۸]. اطلاعات شغلی مجموعه آگاهی‌ها و دانستنی‌هایی است که فرد را در انتخاب شغل مناسب یاری می‌دهد. می‌توان گفت اطلاعات شغلی به فرد کمک می‌کند تا خویشتن را بشناسد، با مشاغل و خصوصیات آنها آشنا شود و به طرح‌ریزی شغلی که نهایتاً به انتخاب آن می‌انجامد مبادرت ورزد [۱۹]. از طریق کسب اطلاعات از مشاوران، دوستان، والدین و دیگر افرادی که در زمینه مشاغل گوناگون آگاهی دارند، می‌توان به انتخاب صحیح و مناسب دست زد. همچنین یکی از راه‌های اکتشاف مشاغل گوناگون جمع‌آوری اطلاعات در رابطه با آن مشاغل می‌باشد. پس از اکتشاف و تعهد شغلی، فرد می‌تواند به هویت شغلی موفق دست یابد. بنابراین روابط اجتماعی بر هویت شغلی فرد تأثیرگذار است.

بخش عمده نظریه مربوط به سرمایه اجتماعی مبتنی بر بحث اعتماد است و اعتماد ارتباط تنگاتنگی با رابطه متقابل تعمیم‌یافته دارد و به‌طور کلی شاخص مناسبی برای پیوندهای مثبت و متقابل است [۲۰]. از نظر گیدنز اعتماد از طریق عادی شدن تماس‌ها (روابط)، توانایی عقلانی کردن امور و تفسیر موفقیت‌آمیز فرد از کنش خود بر تعداد کنش‌های موفق فرد و انگیزه برای کنش بعدی و نتیجتاً بر هویت اجتماعی فرد تأثیرگذار است [۲۱]. هویت شغلی نیز بخشی از هویت اجتماعی هر فرد را تشکیل می‌دهد. بنابراین اعتماد، به‌عنوان یکی

را در پی دارد. کودکان عادت‌واره‌های فرهنگی - طبقاتی را از والدین خود می‌آموزند. تفاوت در عادت‌واره تفاوت در ذائقه، سبک زندگی و انتخاب افراد را موجب می‌شود. انتخاب افراد تنها از طریق جنبه‌هایی از فرهنگ صورت می‌پذیرد که با جهت‌گیری‌ها و عادات آنان منطبق باشد؛ انتخاب شغل نیز یکی از این انتخاب‌ها می‌باشد. کسانی که مجهز به فرهنگ و تربیت پایگاه‌های اجتماعی بالاتری باشند، در کسب مشاغل پر وجهه موفق‌ترند.

از نظر بورديو خانواده‌ها به تناسبی که سرمایه فرهنگی‌شان بیشتر و وزن نسبی سرمایه فرهنگی آنها در قیاس با سرمایه اقتصادی‌شان بزرگتر باشد، سرمایه بیشتری به امر آموزش و پرورش فرزندان خود تخصیص می‌دهند[۲۳]. با افزایش توجه خانواده‌ها به آموزش و پرورش فرزندان امکان ادامه تحصیل آنها در مقاطع بالاتر بیشتر می‌شود. با افزایش سطح تحصیلات فرد فرصت‌های شغلی بیشتر و بهتری نصیب وی شده و امکان انتخاب مشاغل متنوعی را برایش فراهم می‌کند. با انتخاب شغل است که فرد به هويت شغلی موفق دست پیدا می‌کند.

به عقیده بورديو، کودکان متعلق به طبقه مرفه، غالباً در منزل، در جریان فعالیت‌های فرهنگی و کالاها و منابع فرهنگی (کتاب، منابع و امکانات آموزشی و تحصیلی) سرمایه فرهنگی عینیت یافته) بیشتری قرار می‌گیرند و از نظر تحصیلی، در مقایسه با کودکان طبقات محروم که دسترسی کمتری به سرمایه فرهنگی دارند، موفق‌ترند[۲۴]. کودکانی که از نظر تحصیلی موفق هستند در دستیابی به شغل مورد علاقه و متناسب با رشته تحصیلی‌شان موفق‌تر از کودکانی هستند که از نظر تحصیلی عملکرد مطلوبی ندارند؛ لذا این افراد از نظر وضعیت هويت شغلی در طبقه هويت موفق قرار می‌گیرند.

یافته‌های تحقیقات به وضوح حکایت از ارتباط سرمایه فرهنگی با تغییرات خودانگاره جوانان دارد. البته میزان رابطه این نوع سرمایه با بعد اجتماعی هويت به

از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بر هويت شغلی فرد تأثیرگذار است.

از نظر بورديو ایجاد و اثربخشی سرمایه اجتماعی بستگی به عضویت در یک گروه اجتماعی دارد. جریان ورودی هويت کاری از محیط (برداشت و ارزیابی از محیط) به دو طریق صورت می‌گیرد: یکی از طریق عضویت در گروه‌های اجتماعی و دیگری از طریق ارتباط اجتماعی با دیگران به‌ویژه «دیگران مهم»[۷]. با توجه به مطالبی که ذکر گردید عضویت در گروه‌های اجتماعی در ایجاد هويت کاری (شغلی) نقش بسزایی دارند.

کلمن برای سرمایه اجتماعی خصلتی تعاملاتی و ساختاری قائل است که کنشگر با عضویت در گروه و تعامل با سایر کنشگران با رعایت اصول و قواعد مورد پذیرش در آن گروه و جلب اعتماد دیگران، به اطلاعات مورد نیاز دست می‌یابد و در فرآیند کنش از حمایت اجتماعی برخوردار می‌گردد[۲۲]. نوع ارتباط نوجوانان با والدین در چگونگی شکل‌گیری هويت آنان مؤثر است. نوجوانانی که در حالت پراکندگی هويت هستند غالباً کسانی‌اند که از جانب والدین خود به فراموشی سپرده شده و یا طرد شده‌اند. همچنین، وقتی نوجوان وابستگی شدیدی به والدین داشته باشد و مدام از آنان فرمان ببرد، هويت او حاکی از تسلیم‌طلبی در مقابل والدین خواهد بود. برعکس، نوجوانانی که هويت محکمی به دست می‌آورند غالباً کسانی هستند که از عواطف محکم و آزادی کافی در محیط خانواده برخوردارند و اجازه پیدا می‌کنند که فردیت خود را داشته باشند[۵]. مارشیا و آرچر بیان می‌دارند که: «حیطه‌ای مثل هويت شغلی می‌تواند به‌عنوان انعکاسی از ساختار کلی هويت فرد در نظر گرفته شود»[۹]. با توجه به مطالبی که ذکر گردید می‌توان گفت حمایت اجتماعی در شکل‌گیری هويت شغلی مؤثر است.

ارتباط سرمایه فرهنگی با هويت شغلی: به‌طور کلی می‌توان گفت از نظر بورديو تفاوت در میزان و ترکیب سرمایه‌های فرهنگی و اقتصادی تفاوت در عادت‌واره افراد

۷. بین حمایت اجتماعی با هویت شغلی جوانان رابطه وجود دارد.
۸. بین سن جوانان با هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.
۹. بین جنس با هویت شغلی جوانان رابطه وجود دارد.
۱۰. بین معدل سال قبل جوانان با هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

الگوی بررسی: پژوهش حاضر از نوع پیمایش است. پیمایش مطالعه‌ای است در مورد جمعیت نمونه که معرف کل جامعه آماری است [۲۵]. البته در بخش نظری تحقیق نیز روش مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین این پژوهش از نوع کاربردی می‌باشد.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه جوانان ۱۵ تا ۲۷ ساله شهر تهران می‌باشد. بر اساس سرشماری سال ۱۳۸۵، تعداد جوانان ۱۵ تا ۲۷ ساله شهر تهران برابر با ۲۶۴۰۰۲۰ بوده است [۲۶]. در این تحقیق از نمونه‌گیری طبقه‌بندی استفاده شده است. نمونه‌گیری طبقه‌بندی شکل اصلاح‌شده‌ای از نمونه‌گیری تصادفی ساده و سیستماتیک است که هدف از آن رسیدن به نمونه‌های معرف‌تر و در نتیجه دقیق‌تر است که البته روال پیچیده‌تری دارد. معرف بودن نسبت گروه‌های مختلف در نمونه مستلزم آن است که همانند نسبت آن گروه‌ها در جمعیت باشد. در استفاده از این روش نمونه‌گیری ابتدا باید متغیر (یا متغیرهای) مورد طبقه‌بندی را انتخاب کنیم. متغیر طبقه‌بندی خصیصه‌ای است که می‌خواهیم نمونه از آن نظر کاملاً معرف باشد. با تعیین این متغیر، چارچوب نمونه‌گیری را مطابق با طبقات آن متغیر دسته‌بندی می‌کنیم و سپس با استفاده از نمونه‌گیری سیستماتیک افراد را به نسبت مقتضی از هر طبقه انتخاب می‌کنیم [۲۷].

مراتب بیشتر است. منظور از بعد اجتماعی هویت آن بخش از خودانگاره است که از عضویت گروهی ناشی می‌شود [۲۵]. با این تعبیر هویت شغلی نیز گونه‌ای هویت اجتماعی است که از عضویت در گروه شغلی حاصل می‌شود. بنابراین سرمایه فرهنگی با هویت شغلی رابطه دارد.

### اهداف تحقیق

۱. بررسی رابطه بین سرمایه‌های در دسترس جوانان با هویت شغلی آنها.
۲. بررسی رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای (سن، جنس و معدل) با هویت شغلی جوانان.

### فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه‌های اصلی

۱. بین سرمایه اقتصادی جوانان با هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.
۲. بین سرمایه اجتماعی جوانان با هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.
۳. بین سرمایه فرهنگی جوانان با هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

۱. بین سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته جوانان با هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.
۲. بین سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته جوانان با هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.
۳. بین سرمایه فرهنگی نهادینه‌شده جوانان با هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.
۴. بین روابط اجتماعی با هویت شغلی جوانان رابطه وجود دارد.
۵. بین اعتماد اجتماعی با هویت شغلی جوانان رابطه وجود دارد.
۶. بین عضویت در گروه‌های اجتماعی با هویت شغلی جوانان رابطه وجود دارد.

۱) اکتشاف: یک دوره تصمیم‌گیری است که تلاش فعالانه مابین شقوق معنادار را دربرمی‌گیرد.

۲) تعهد: عدم تردید در انتخاب و بی‌میلی نسبت به ترک مسیر [۲۹].

ترکیبی از حضور یا عدم حضور دو عامل یاد شده باعث شکل‌گیری چهار وضعیت هویت می‌شود که عبارتند از:

وضعیت هویت شغلی مغشوش: مارشیا و آرچر ویژگی‌های فرد با وضعیت هویت مغشوش را در بعد شغلی این‌گونه توصیف می‌نمایند: «او نه تصمیم به شغلی گرفته و نه درباره آن خیلی نگران است اگرچه ممکن است به یک شغل ترجیحی توجه کند، اما به‌نظر می‌آید انتخاب او سریعاً تغییر یابد و فرصت‌ها را در جای دیگر بجوید. بنابراین تأکید بر نسبیّت و زندگی بر لحظه است».

وضعیت هویت شغلی زودرس: وضعیت هویت زودرس یا «هویت اعطا شده»، فردی را توصیف می‌نماید که میزانی قوی از تعهد را با تطبیق دادن خود با نگرش‌های والدین یا دیگر افراد مهم زندگی‌اش، بدون سنجش یا اکتشاف در رویکردهایی مثل شغل، به‌دست آورده است؛ در این وضعیت فرد بحران هویت را تجربه نکرده اما تعهداتی پابرجا، اهداف شغلی، ارزش‌ها و باورهایی خاص دارد.

وضعیت هویت شغلی دیررس: مارشیا افراد با هویت دیررس را، افرادی می‌داند که با اکتشاف بسیار فعال در جستجوی ارزش‌ها، علایق و چشم‌اندازهای شغلی با هدف رسیدن به تعهد شغلی هستند.

وضعیت هویت شغلی موفق: مارشیا هویت موفق را با ارکان بحران شخصی و تصمیم‌گیری متفکرانه همراه با اکتشاف فعال تعریف می‌نماید که فرد بحران‌ش را با ایجاد تعهد نسبتاً قوی به یک شغل یا ایدئولوژی حل نموده است و چندین انتخاب شغلی را در نظر گرفته و تصمیمی را در مورد خودش داشته، و لو اینکه انتخاب نهایی‌اش، با تغییر آرزوهای والدینش باشد [۹].

برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌کنیم [۲۸].

عدم وجود صفت در جامعه = q، وجود صفت در جامعه = p، اندازه متغیر در توزیع نرمال = t، درجه اطمینان = d، حجم نمونه = n

حجم جامعه = N

$$n = \frac{t^2 p \cdot q / d^2}{1 + 1/N(t^2 p \cdot q / d^2 - 1)}$$

N=۲۶۴۰۰۲۰, d=0/05, t=1/96, p=0/5, q=0/5, n=?

$$n = \frac{384/16}{1/0001} = \frac{384/12}{1/0001} \approx 384$$

در تحقیق حاضر ملاک طبقه‌بندی جامعه آماری پایگاه اقتصادی - اجتماعی افراد می‌باشد. بر این اساس سه طبقه تعیین گردید: ۱. دارای پایگاه اقتصادی - اجتماعی بالا، ۲. دارای پایگاه اقتصادی - اجتماعی متوسط و ۳. دارای پایگاه اقتصادی - اجتماعی پایین. از بین مناطق ۲۲ گانه شهر تهران برای پایگاه اقتصادی - اجتماعی بالا منطقه ۱، برای پایگاه اقتصادی - اجتماعی متوسط منطقه ۴ و برای پایگاه اقتصادی - اجتماعی پایین منطقه ۱۷ انتخاب گردید. بر اساس سرشماری سال ۱۳۸۵ تعداد افراد ۱۵ تا ۲۷ ساله منطقه ۱ برابر با ۱۲۴۶۹۸ نفر، تعداد افراد ۱۵ تا ۲۷ ساله منطقه ۴ برابر با ۲۸۷۶۰۶ نفر و تعداد افراد ۱۵ تا ۲۷ ساله منطقه ۱۷ برابر با ۸۹۸۷۳ نفر می‌باشد. مجموع تعداد افراد ۱۵ تا ۲۷ ساله در این سه منطقه برابر است با ۵۰۲۱۷۷. با استفاده از نمونه‌گیری سیستماتیک ۱۰۰ نفر از منطقه ۱، ۲۱۰ نفر از منطقه ۴ و ۷۴ نفر از منطقه ۱۷ به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند [۲۶].

تعریف مفاهیم: در این بخش به تعریف متغیر وابسته و متغیرهای مستقل تحقیق می‌پردازیم.

هویت شغلی: دیلاس و جرنیگن در تعریف هویت شغلی می‌گویند: «شکل‌گیری هویت شغلی، سنجش مهارت‌ها و ارزش‌های شخصی مرتبط با شغل و اکتشاف فعال و سپس تعهد شغلی را شامل می‌گردد» [۹]. مارشیا معتقد است که دو مؤلفه، هویت شغلی افراد را در سطوح مختلف شکل می‌دهند که عبارتند از:

قائل است که کنشگر با عضویت در گروه و تعامل با سایر کنشگران با رعایت اصول و قواعد مورد پذیرش در آن گروه و جلب اعتماد دیگران، به اطلاعات مورد نیاز دست می‌یابد و در فرآیند کنش از حمایت جمعی برخوردار می‌گردد. بنابراین سرمایه اجتماعی تسهیل-کننده کنش‌هاست [۳۰].

سرمایه فرهنگی: ترنر، سرمایه فرهنگی را مجموعه نمادها، عادات، منش‌ها، شیوه‌های زبانی، مدارک آموزشی، ذوق و سلیقه‌ها و شیوه‌های زندگی که به‌طرز غیررسمی بین افراد شایع است، تعریف می‌کند [۲].

وضعیت هویت شغلی نامتمایز: منظور از وضعیت هویت شغلی نامتمایز، نمرات کمتر از ۴ است که فرد به‌طور همزمان در وضعیت‌های هویت شغلی مغشوش، زودرس، دیررس و موفق در پاسخ به پرسشنامه وضعیت هویت شغلی دیلاس و جرنیگن به‌دست می‌آورد [۹].

سرمایه اقتصادی: به درآمد پولی و همچنین سایر منابع و دارایی‌های مالی اطلاق می‌شود و تظاهر نهادینه-اش در حقوق مالکیت تجلی می‌یابد [۱].

سرمایه اجتماعی: جیمز کلمن سرمایه اجتماعی را از سایر انواع سرمایه‌های فیزیکی، اقتصادی، انسانی و ... متمایز می‌کند و برای آن خصلتی ساختاری و تعاملاتی

جدول ۱: عملیاتی کردن مفهوم سرمایه اقتصادی.

شماره سؤال در پرسشنامه	سطح سنجش	سوال های سرمایه اقتصادی
۱۱	اسمی	عنوان دقیق شغل پدر
۱۲	اسمی	عنوان دقیق شغل مادر
۱۳	فاصله‌ای	میزان درآمد پدر به‌طور متوسط (در ماه)
۱۴	فاصله‌ای	میزان درآمد مادر به‌طور متوسط (در ماه)
۱۵	فاصله‌ای	هزینه خانوار شما در ماه به‌طور متوسط چقدر است؟
۱۶	ترتیبی	وضعیت منزل مسکونی
۱۷	فاصله‌ای	تعداد اتاق‌ها
۱۸	ترتیبی	نوع
۱۹	فاصله‌ای	متراژ
۲۰	ترتیبی	آیا والدین شما اتومبیل دارند؟
۲۰	اسمی	نام اتومبیل والدین (مبنایی برای تعیین قیمت)
۲۱	ترتیبی	آیا شما اتومبیل دارید؟
۲۱	اسمی	نام اتومبیل شما (مبنایی برای تعیین قیمت)

جدول ۲: عملیاتی کردن مفهوم سرمایه اجتماعی.

شماره سؤال در پرسشنامه	سطح سنجش	ابعاد	مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی
30-1,2,3,4	ترتیبی	روابط فرد با والدین	روابط اجتماعی
31	ترتیبی	روابط والدین با یکدیگر	
32-1,2,3,4	ترتیبی	روابط با دوستان	
33-1,2,3,4	ترتیبی	روابط با معلمین و اولیای مدرسه	
34-1,2,3,4,5,6,7,8	ترتیبی	اعتماد به افراد	اعتماد اجتماعی
35-1,2,3,4,5,6,7	ترتیبی	اعتماد تعمیم‌یافته	
36-1,2,3	ترتیبی	اعتماد نهادی / مدنی	
37-1,2,3,4,5,6	فاصله‌ای	فعالیت در گروه‌های اجتماعی	فعالیت در گروه‌های اجتماعی
38-1,2,3	ترتیبی	حمایت اجتماعی	حمایت اجتماعی



فرهنگی در میان اقشار مختلف جامعه است که خود می‌تواند تابعی از متغیرهای گوناگون فردی و اجتماعی قرار گیرد. سرمایه فرهنگی عینیت یافته در اشیای مادی، رسانه‌ها نظیر نوشتار، نقاشی، ابزار و نظایر آن و به‌طور کلی در مادیت آن، قابل انتقال است.

۳. حالت نهادینه‌شده: این حالت نوعی رسمیت بخشیدن نهادی به سرمایه فرهنگی فرد است. مدارک تحصیلی و آکادمیک نمونه‌ای از این حالت است [۲۵].

بعد داشتن هنر و مهارت با استناد به تئوری بورديو، بعد میزان مطالعه والدین با استناد به پایان‌نامه خانم کاکاوندی (ص ۹۳) [۳۳] و تحقیق آقای نوغانی (ص ۸۴) [۲۴]، ابعاد میزان آگاهی و اطلاعات والدین درباره رشته‌های تحصیلی و میزان اهمیت تحصیلات نزد والدین با استناد به تحقیق آقای نوغانی (ص ۸۴) [۲۴] در مؤلفه سرمایه فرهنگی تجسم یافته قرار گرفته است. بعد کالاها و مصارف فرهنگی بر اساس تئوری بورديو در مؤلفه سرمایه فرهنگی عینیت یافته و بعد میزان تحصیلات والدین نیز بر اساس تئوری بورديو در مؤلفه سرمایه فرهنگی نهادینه شده قرار گرفته است.

به عقیده بورديو سرمایه فرهنگی یعنی قدرت شناخت و قابلیت استفاده از کالاهای فرهنگی در هر فرد [۳۱].

سرمایه فرهنگی از دیدگاه بورديو می‌تواند به سه صورت تجلی یابد:

۱. حالت تجسم یافته: می‌توان اکثر ویژگی‌های سرمایه فرهنگی را از این واقعیت استنباط کرد که این سرمایه با شخصی که در آن تجسم می‌یابد ارتباط نزدیک دارد. سرمایه تجسم یافته، نوعی ثروت بیرونی است که به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیری از فرد و محدوده اعمال عادت‌گونه او تبدیل شده است. این همان بخشی است که بورديو آن را ابعاد سرمایه فرهنگی همراه با تولد می‌نامد که نمی‌توان آن را از طریق هدیه، خرید یا مبادله به دیگری منتقل نمود [۲۵]. این نوع سرمایه به صورت آمادگی‌های مداوم ذهن و جسم تجلی می‌یابد. این سرمایه را نمی‌توان فراتر از ظرفیت‌های متناسب با یک فرد انباشته کرد، بلکه برعکس، همراه حامل خود (ظرفیت بیولوژیکی او، حافظه‌اش و ...) رو به افول می‌نهد و می‌میرد [۳۲].

۲. حالت عینیت یافته: یکی از بدیهی‌ترین و عینی‌ترین اشکال سرمایه فرهنگی، مصرف کالاهای مختلف

### جدول ۳: عملیاتی کردن مفهوم سرمایه فرهنگی.

مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی	ابعاد	سطح سنجش	شماره سؤال در پرسشنامه
تجسم یافته	داشتن هنر و مهارت	ترتیبی	22
	میزان آگاهی و اطلاعات والدین درباره رشته‌های تحصیلی	ترتیبی	23-9
	میزان آگاهی و اطلاعات والدین درباره مشاغل مختلف	ترتیبی	23-10
	میزان اهمیت تحصیلات نزد والدین	ترتیبی	23-1,2,3
	میزان اهمیت شغل نزد والدین	ترتیبی	23-4,5,6,7,8
	میزان اهمیت شغل والدین نزد فرد	ترتیبی	24,5
عینیت یافته	میزان مطالعه والدین	فاصله‌ای	29
	کالاها و مصارف فرهنگی	ترتیبی	26,27,28
	میزان تحصیلات والدین	ترتیبی	9,10

و جافتا‌ده آن مفهوم مقایسه می‌شود. ۲. اعتبار محتوا: در این رویکرد به ارزیابی اعتبار تأکید بر این امر است که معرف‌ها تا چه میزان وجوه مختلف مفهوم را می‌سنجند. نهایتاً اعتبار محتوای سنج‌ه باید با تعریف اسمی مفهوم مورد استفاده پیوند داشته باشد. ۳. اعتبار سازه: در این شیوه ارزیابی سنج‌ه بر حسب مطابقت آن با انتظارات نظری صورت می‌گیرد [26]. به دلیل استفاده از مقیاس پایگاه هویت شغلی دیلاس توسط محققان در ایران و دیگر کشورها و اینکه این مقیاس ابعاد مختلف مفهوم هویت شغلی را می‌سنجد، لذا مقیاس مذکور دارای اعتبار محتوا می‌باشد. سنجشی دارای پایایی است که در صورت تکرار آن در مواقع دیگر به نتایج یکسان برسد [۲۶]. در این تحقیق ضرایب پایایی زیر برای مؤلفه-های هویت شغلی بدست آمده است.

#### پایایی

۲. پرسشنامه محقق ساخته که برای سنجش متغیرهای مستقل تحقیق (سرمایه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) تدوین گردید. سؤالات بخش سرمایه اقتصادی بر اساس استفاده از آنها در سایر تحقیقات انتخاب گردید. مؤلفه-های بخش سرمایه اجتماعی با استناد به نظریات بوردیو، لین، کلمن، پاتنام و فوکویاما انتخاب گردید. مؤلفه‌های بخش سرمایه فرهنگی بر اساس تئوری بازتولید فرهنگی بوردیو انتخاب گردید.

اعتبار: چون سؤالات این قسمت بر مبنای تئوری‌های موجود و تحقیقات پیشین تدوین شده است لذا از روش اعتبار سازه برای تعیین اعتبار آنها استفاده شده است.

جدول ۴: ضرایب پایایی مقیاس پایگاه هویت شغلی دیلاس در تحقیق حاضر

ضریب پایایی محاسبه شده	پایگاه‌های هویتی
۰/۷۰	هویت شغلی موفق
۰/۴۷	هویت شغلی دیررس
۰/۵۷	هویت شغلی زودرس
۰/۴۲	هویت شغلی مغشوش

فنون گردآوری و تحلیل داده‌ها: برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه این تحقیق شامل سه بخش می‌باشد: ۱. برای سنجش هویت شغلی از مقیاس پایگاه هویت شغلی دیلاس (DISI-O) استفاده شده است. دیلاس و جرنیگن، با تمرکز بر حیطه هویت شغلی، بر اساس معیارهای اکتشاف و تعهد وضعیت‌های هویتی چهارگانه مارشیا، آزمون وضعیت هویت شغلی دیلاس (DISI-O) را تدوین نمودند.

این پرسشنامه شامل ۳۵ ماده در ۷ مجموعه ۵ عبارتی است که حضور یا عدم حضور اکتشاف و تعهد را اندازه می‌گیرد و افراد را در یکی از ۵ وضعیت: هویت شغلی موفق (با تجربه اکتشاف و متعهد شده)، هویت شغلی دیررس (بدون تعهد و عموماً در اکتشاف)، هویت شغلی زودرس (متعهد شده، بدون تجربه و اکتشاف)، هویت شغلی مغشوش - مغشوش (عدم تعهد و اکتشاف سطحی) و هویت شغلی مغشوش - شانس (عدم تعهد و وابسته به شانس و تقدیر) طبقه‌بندی می‌نماید. این پرسشنامه، برای اولین بار در ایران توسط خانم لیلیا فیض درگاه، از انگلیسی به فارسی ترجمه و پس از ارزیابی ضرایب اعتبار آن، اجرا گردید [۹]. نمره-گذاری مقیاس به این صورت است که آزمودنی از هر مجموعه ۵ عبارتی، ۱ عبارت را انتخاب می‌نماید. در صورتی که او از ۷ مجموعه، ۴ عبارت یا بیشتر را در یک وضعیت هویت شغلی خاص (موفق، زودرس، دیررس، مغشوش) انتخاب نماید، در آن وضعیت هویت شغلی خاص جای داده می‌شود. فردی که حداقل ۴ عبارت مربوط به یک وضعیت هویت شغلی را انتخاب ننموده باشد، به‌عنوان وضعیت نامتمایز در نظر گرفته می‌شود [۱۳].

اعتبار: سنج‌ه معتبر سنج‌ه‌ای است که همان چیزی را بسنجد که مورد نظر ماست. برای ارزیابی اعتبار سه شیوه اصلی وجود دارد. ۱. اعتبار معیار: در این شیوه نحوه پاسخگویی افراد به پرسش‌های جدید برای سنجش یک مفهوم با نحوه پاسخگویی آنها به سنج‌ه‌های موجود

**جدول ۶:** توزیع فراوانی پاسخگویان در پایگاه‌های هویت شغلی.

درصد معتبر	فراوانی	پایگاه‌های هویت شغلی
۹/۱	۳۵	هویت شغلی موفق
۱۰/۹	۴۲	هویت شغلی دیررس
۴/۷	۱۸	هویت شغلی زودرس
۲۹/۲	۱۱۲	هویت شغلی مغشوش
۴۶/۱	۱۷۷	هویت شغلی نامتمایز
۱۰۰	۳۸۴	مجموع

### یافته‌ها

در جدول ۶ وضعیت پاسخگویان تحقیق در رابطه با متغیر وابسته تحقیق (هویت شغلی) قابل مشاهده است.

در بین پایگاه‌های هویت شغلی، هویت شغلی نامتمایز با ۴۶/۱ درصد بیشترین و هویت شغلی زودرس با ۴/۷ درصد کمترین درصد افراد را تشکیل می‌دهند.

به دلیل اینکه متغیر وابسته تحقیق (هویت شغلی) مقوله‌ای می‌باشد لذا سطح سنجش آن اسمی است و برای تست فرضیه‌های تحقیق باید از آزمون‌هایی استفاده کرد که رابطه بین متغیرهای اسمی را می‌سنجند؛ این آزمون‌ها عبارتند از: خی دو،  $\chi^2$  کرامر و لاندا [۳۴].

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اصلی تحقیق رابطه بین سرمایه اجتماعی و هویت شغلی جوانان را تأیید کرد. در جدول صفحه بعد توزیع فراوانی آزمودنی‌ها را در پایگاه‌های هویت شغلی بر حسب سرمایه اجتماعی می‌بینید.

**جدول ۵:** ضرایب پایایی پرسشنامه سرمایه‌های در دسترس

متغیر	ضریب پایایی محاسبه شده
سرمایه اقتصادی	۰/۴۷
سرمایه اجتماعی	۰/۵۹
روابط اجتماعی	۰/۷۸
اعتماد اجتماعی	۰/۸۶
فعالیت در گروه‌های اجتماعی	۰/۴۹
حمایت اجتماعی	۰/۸۹
سرمایه فرهنگی	۰/۵۹
سرمایه فرهنگی تجسم یافته	۰/۸۸
سرمایه فرهنگی عینیت یافته	۰/۶۲
سرمایه فرهنگی نهادینه شده	۰/۷۸

همچنین به دلیل اینکه مؤلفه‌ها وجوه مختلف مربوط به هر مفهوم (سرمایه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) را می‌سنجند، لذا مقیاس‌های ساخته شده دارای اعتبار محتوا نیز می‌باشد. ضرایب پایایی پرسشنامه سرمایه‌های در دسترس در جدول زیر آورده شده است.

پایایی:

۳. پرسشنامه سؤالات زمینه‌ای شامل سن، جنس، معدل سال قبل و ... تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق نرم‌افزار SPSS صورت گرفته است. در این تحقیق از آمارهای توصیفی (جداول توزیع فراوانی) و استنباطی (جدول توافقی، آزمون خی دو ( $\chi^2$ ،  $\chi^2$  کرامر و لاندا) استفاده شده است.

**جدول ۷:** توزیع درصد آزمودنی‌ها در پایگاه‌های هویت شغلی بر حسب سرمایه اجتماعی.

مجموع	نامتمایز	مغشوش	زودرس	دیررس	موفق	پایگاه‌های هویت شغلی	سرمایه اجتماعی
۱۰۰	۳۹/۸	۳۷/۴	۷/۳	۸/۱	۷/۳	کم	
۱۰۰	۴۹	۲۵/۳	۳/۴	۱۲/۳	۱۰	زیاد	

جدول ۸: مقدار و سطح معناداری آزمون‌های خی دو، V کرامر و لاندا.

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	آزمون مورد استفاده
۰/۰۳۵	۴	۱۰/۳۵۶	خی دو
۰/۰۳۵	-	۰/۱۶۴	V کرامر
۰/۰۳۵	-	۰/۰۲۷	لاندا

جدول ۹: توزیع درصد آزمودنی‌ها در پایگاه‌های هویت شغلی بر حسب اعتماد اجتماعی.

مجموع	نامتمایز	مغشوش	زودرس	دیررس	موفق	پایگاه‌های هویت شغلی	
						اعتماد اجتماعی	کم
۱۰۰	۴۱	۳۴/۴	۶/۲	۸/۷	۹/۷	کم	
۱۰۰	۵۱/۳	۲۳/۸	۳/۲	۱۳/۲	۸/۵	زیاد	

جدول ۱۰: مقدار و سطح معناداری آزمون‌های خی دو، V کرامر و لاندا.

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	آزمون مورد استفاده
۰/۰۴۷	۴	۹/۶۴۴	خی دو
۰/۰۴۷	-	۰/۱۵۸	V کرامر
۰/۰۴۷	-	۰/۰۲۵	لاندا

به تأیید این دو رابطه را می‌بینید.  
 با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده  
 $(S=0/047)$  کوچکتر از  $0/05$  می‌باشد لذا فرضیه فوق  
 تأیید می‌شود؛ یعنی بین اعتماد اجتماعی و هویت شغلی  
 جوانان رابطه معنادار وجود دارد و با تغییر میزان اعتماد  
 اجتماعی، تعداد افراد واقع در پایگاه‌های هویت شغلی  
 مختلف نیز تغییر می‌کند.

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده  
 $(S=0/035)$  کوچکتر از  $0/05$  می‌باشد بنابراین فرضیه  
 فوق تأیید می‌شود. یعنی بین سرمایه اجتماعی و هویت  
 شغلی جوانان رابطه معنادار وجود دارد.  
 از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی رابطه بین اعتماد  
 اجتماعی و حمایت اجتماعی با هویت شغلی جوانان  
 مورد تأیید قرار گرفت. در جداول زیر اطلاعات مربوط

جدول ۱۱: توزیع درصد آزمودنی‌ها در پایگاه‌های هویت شغلی بر حسب حمایت اجتماعی

مجموع	نامتمایز	مغشوش	زودرس	دیررس	موفق	پایگاه‌های هویت شغلی	
						حمایت اجتماعی	کم
۱۰۰	۴۴/۲	۳۴/۵	۸	۸/۸	۴/۴	کم	
۱۰۰	۴۶/۹	۲۶/۹	۳/۳	۱۱/۸	۱۱/۱	زیاد	

جدول ۱۲: مقدار و سطح معناداری آزمون‌های خی دو، V کرامر و لاندا

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	آزمون مورد استفاده
۰/۰۴۳	۴	۹/۸۵۸	خی دو
۰/۰۴۳	-	۰/۱۶۰	V کرامر
۰/۰۴۳	-	۰/۰۲۶	لاندا

جدول ۱۳: توزیع درصد آزمودنی‌ها در پایگاه‌های هویت شغلی بر حسب سرمایه فرهنگی تجسم یافته

مجموع	نامتمايز	مغشوش	زودرس	ديرس	موفق	پایگاه‌های هویت شغلی
						سرمایه فرهنگی تجسم یافته
۱۰۰	۴۱/۵	۳۷/۷	۴/۴	۱۰/۱	۶/۳	کم
۱۰۰	۴۹/۳	۲۳/۱	۴/۹	۱۱/۶	۱۱/۱	زیاد

جدول ۱۴: مقدار و سطح معناداری آزمون‌های خی دو، V کرامر و لاندا.

آزمون مورد استفاده	مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری
خی دو	۱۰/۶۸۲	۴	۰/۰۳۰
V کرامر	۰/۱۶۷	-	۰/۰۳۰
لاندا	۰/۰۲۸	-	۰/۰۳۱

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده  $(S=0/030)$  کوچکتر از  $۰/۰۵$  می باشد لذا فرضیه فوق تأیید می شود؛ یعنی بین سرمایه فرهنگی تجسم یافته جوانان و هویت شغلی آنها رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده  $(S=0/050)$  برابر  $۰/۰۵$  می باشد لذا فرضیه فوق تأیید می شود؛ یعنی بین سرمایه فرهنگی نهادینه شده جوانان و هویت شغلی آنها رابطه معنادار وجود دارد.

از میان متغیرهای زمینه‌ای رابطه سن و معدل با هویت شغلی معنادار گردید.

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده  $(S=0/043)$  کوچکتر از  $۰/۰۵$  می باشد بنابراین فرضیه فوق تأیید می شود. یعنی بین حمایت اجتماعی و هویت شغلی جوانان رابطه معنادار وجود دارد و با تغییر میزان حمایت اجتماعی، تعداد افراد واقع در پایگاه‌های هویت شغلی مختلف نیز تغییر می کند.

همان‌طور که در جداول ۱۳ و ۱۴ قابل مشاهده است، رابطه سرمایه فرهنگی تجسم یافته و سرمایه فرهنگی نهادینه شده از میان مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی با هویت شغلی جوانان معنادار گردید.

جدول ۱۵: توزیع درصد آزمودنی‌ها در پایگاه‌های هویت شغلی بر حسب سرمایه فرهنگی نهادینه شده.

مجموع	نامتمايز	مغشوش	زودرس	ديرس	موفق	پایگاه‌های هویت شغلی
						سرمایه فرهنگی نهادینه شده
۱۰۰	۴۸/۳	۳۰	۲/۶	۱۰/۵	۸/۶	کم
۱۰۰	۴۱	۲۷/۴	۹/۴	۱۲	۱۰/۳	زیاد

جدول ۱۶: مقدار و سطح معناداری آزمون‌های خی دو، V کرامر و لاندا.

آزمون مورد استفاده	مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری
خی دو	۹/۵۰۶	۴	۰/۰۵۰
V کرامر	۰/۱۵۷	-	۰/۰۵۰
لاندا	۰/۰۲۵	-	۰/۰۵۰

جدول ۱۷: توزیع درصد آزمودنی‌ها در پایگاه‌های هویت شغلی به تفکیک گروه‌های سنی.

گروه سنی	پایگاه‌های هویت شغلی	موفق	دیررس	زودرس	مغشوش	نامتمایز	مجموع
۱۵ تا ۲۱ سال		۷/۸	۱۱/۳	۳/۹	۳۰/۱	۴۶/۹	۱۰۰
۲۱ تا ۲۷ سال		۱۸/۴	۸/۲	۱۰/۲	۲۲/۴	۴۰/۸	۱۰۰

جدول ۱۸: مقدار و سطح معناداری آزمون‌های خی دو، V کرامر و لاندا.

آزمون مورد استفاده	مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری
خی دو	۱۰/۵۲۶	۴	۰/۰۳۲
V کرامر	۰/۱۶۶	-	۰/۰۳۲
لاندا	۰/۰۲۷	-	۰/۰۲۱

جدول ۱۹: توزیع درصد آزمودنی‌ها در پایگاه‌های هویت شغلی بر حسب معدل سال قبل.

معدل سال قبل	پایگاه‌های هویت شغلی	موفق	دیررس	زودرس	مغشوش	نامتمایز	مجموع
۱۶/۵ تا ۸/۷۵		۱۰/۷	۳/۶	۳/۶	۳۰/۴	۵۱/۸	۱۰۰
۲۰ تا ۱۶/۵		۸/۵	۱۴	۵/۱	۲۸/۷	۴۳/۸	۱۰۰

جدول ۲۰: مقدار و سطح معناداری آزمون‌های خی دو، V کرامر و لاندا.

آزمون مورد استفاده	مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری
خی دو	۹/۸۹۶	۴	۰/۰۴۲
V کرامر	۰/۱۶۱	-	۰/۰۴۲
لاندا	۰/۰۲۶	-	۰/۰۴۳

واقع در پایگاه‌های هویت شغلی مختلف نیز تغییر می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در رابطه با آزمون فرضیه‌های تحقیق نیز می‌توان به این موارد اشاره کرد. از میان فرضیه‌های اصلی تحقیق فقط فرضیه شماره ۲ تأیید شد و رابطه متغیر سرمایه اجتماعی با هویت شغلی جوانان معنادار گردید. در میان فرضیه‌های فرعی تحقیق رابطه بین دو خرده‌مقیاس از متغیر سرمایه اجتماعی (اعتماد اجتماعی و حمایت

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده ( $S=0/032$ ) کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت بین پایگاه هویت شغلی آزمودنی‌ها در گروه‌های سنی مختلف رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده ( $S=0/042$ ) کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرضیه فوق تأیید می‌شود؛ یعنی بین معدل سال قبل و هویت شغلی جوانان رابطه معنادار وجود دارد و با تغییر معدل سال قبل، تعداد افراد

به طوری که با افزایش سن از درصد افراد واقع در پایگاه هویت شغلی مغشوش کاسته شده و تعداد افراد واقع در پایگاه هویت شغلی موفق افزایش یافته است. در تحقیق حاضر با افزایش سن درصد افراد واقع در پایگاه‌های هویت شغلی موفق و زودرس افزایش یافته و درصد افراد واقع در سایر پایگاه‌ها کاهش یافته است. ویم مس در تحقیقی که بر روی ۳۰۰ نوجوان دبیرستانی هلندی انجام داد به این نتیجه رسید که نوجوانانی که تکالیف مدرسه را خوب انجام می‌دهند در مقایسه با دانش-آموزانی که در مدرسه عملکرد ضعیفی دارند از هویت شغلی قویتری برخوردارند. ورهوف نیز یافته‌های مشابهی را در مورد جوانان بلژیکی گزارش کرد. آنچه که در تحقیق ویم مس گزارش شده مشابه نتایجی است که کراس و آلن گزارش کرده‌اند. آنها به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ای اساسی بین هویت موفق و میانگین نمرات و کنترل اثر استعداد تحصیلی وجود دارد. این نتایج در تحقیق حاضر نیز مورد تأیید قرار گرفت و بین معدل آزمودنی‌های تحقیق در سال قبل با پایگاه‌های هویت شغلی آنها رابطه معناداری بدست آمد.

از آنجا که در این تحقیق و سایر تحقیقات انجام شده در ایران نتایج مشابه در رابطه با عدم شکل‌گیری مناسب هویت شغلی (هویت شغلی نامتمایز و هویت شغلی مغشوش) در نوجوانان و جوانان بدست آمده، لذا می‌توان گفت نه تنها این مسأله حل نشده بلکه در حال تبدیل شدن به یک بحران است؛ لذا از مسئولین امور جوانان انتظار می‌رود که راهکارهای مناسب و عملیاتی برای این مسأله اتخاذ کنند و از این امر مهم غفلت نکنند؛ زیرا این نوجوانان و جوانان هستند که آینده کشور را می‌سازند.

از آنجا که رابطه بین سرمایه اجتماعی با هویت شغلی جوانان در این تحقیق معنادار شد، بنابراین می‌توان پیشنهادهای جهت افزایش سرمایه اجتماعی جوانان ارائه نمود. سرمایه اجتماعی ابعاد و مؤلفه‌های گوناگونی دارد که در تحقیق حاضر برای تبیین آن چهار مؤلفه اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی، عضویت در

اجتماعی)، دو خرده‌مقیاس از متغیر سرمایه فرهنگی (سرمایه فرهنگی تجسم یافته و سرمایه فرهنگی نهادینه-شده) و دو متغیر زمینه‌ای (سن و معدل سال قبل) با پایگاه‌های هویت شغلی معنادار شد.

در مقام مقایسه این تحقیق با سایر تحقیقات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. خانم فیض درگاه در تحقیقی که بر روی ۲۰۰ دانش‌آموز دختر سال سوم دبیرستان انجام داد بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی با پایگاه‌های هویت شغلی رابطه معناداری مشاهده نکرد. بانکز نشان داده است که دانش‌آموزان دارای پایگاه اقتصادی - اجتماعی پایین، تعهد بیشتری به اشتغال دارند زیرا نیاز بیشتری به کار دارند. شاید با توجه به ویژگی هویت شغلی زودرس (تعهد و عدم اکتشاف) بتوان بیان کرد تعداد افراد واقع در پایگاه اقتصادی - اجتماعی پایین در هویت شغلی زودرس بیشتر از تعداد افراد واقع در پایگاه اقتصادی - اجتماعی بالا در این پایگاه هویتی باشد. پژوهش مونرو و آدامز نیز این مطلب را تأیید نمود. ویم مس به این نتیجه رسید که حمایت اجتماعی به وسیله دوستان در محیط تربیتی، انگیزه‌ای برای هویت شغلی ایجاد می‌کند. در تحقیق حاضر نیز بین حمایت اجتماعی و پایگاه‌های هویت شغلی رابطه معنادار مشاهده گردید. رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای تحقیق با هویت شغلی توسط سایر محققان مورد بررسی قرار گرفته است. خانم حسینی طباطبایی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که با افزایش سن فراوانی هویت موفق هم افزایش می‌یابد و افراد در دوره جوانی، بیشتر در پایگاه هویت موفق قرار دارند. راستگو مقدم در بررسی تحول هویت شغلی از نوجوانی تا جوانی و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، دریافت که هویت شغلی با افزایش سن، تغییرات معنی‌داری نشان می‌دهد. داده‌های به دست آمده از تحقیق میلمن نشان داد که نوجوانان جوانتر غالباً دارای هویت مغشوش و زودرس هستند ولی به-تدریج به سمت پایگاه‌های هویت موفق و دیررس، تغییر جهت می‌دهند. روند یاد شده، همچنین در تحقیق واترمن در زمینه هویت شغلی نیز تأیید گردیده است؛

گروه‌های اجتماعی و حمایت اجتماعی در نظر گرفته شد.

از آنجا که رابطه بین اعتماد اجتماعی با هویت شغلی جوانان در این تحقیق تأیید شد، بنابراین می‌توان برای تقویت هویت شغلی در نوجوانان و جوانان زمینه‌های افزایش اعتماد را در آنها فراهم ساخت؛ چه اعتماد به نزدیکان و دوستان و اقوام، و چه اعتماد به نهادها و سازمان‌های دولتی و خصوصی. البته پدیده اعتماد به تجربه نوجوانان و جوانان در روابط اجتماعی گذشته نیز مربوط می‌شود و چه‌بسا رفتار فردی از یک قشر خاص اجتماعی باعث تغییر نگرش جوانان نسبت به آن قشر شود و اعتماد خود را به اعضای آن قشر از دست بدهند و یا برعکس اعتمادشان نسبت به آن قشر افزایش پیدا کند.

از آنجا که رابطه بین حمایت اجتماعی با هویت شغلی جوانان در این تحقیق معنادار شد، بنابراین می‌توان راهکارهایی برای تقویت حمایت اجتماعی از نوجوانان و جوانان در نظر گرفت. به‌عنوان مثال الگوی تربیتی حمایتی توسط والدین محیط امنی برای فرد فراهم نموده و وی را برای ادامه موفقیت‌آمیز تحصیلات آماده کرده، و همان‌گونه که در تحقیق حاضر ثابت شد بین موفقیت تحصیلی و هویت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، و نهایتاً منجر به شکل‌گیری هویت شغلی در فرد می‌شود. همچنین در این الگوی تربیتی، والدین به فرد اجازه استفاده از مهارت‌ها و قابلیت‌هایش را می‌دهند و این امر باعث می‌شود که فرد اعتماد به نفس پیدا کرده و توانایی تصمیم‌گیری پیدا کند و نهایتاً خود برای آینده تحصیلی و شغلی‌اش تصمیم بگیرد؛ در نتیجه می‌توان انتظار داشت که چنین فردی از هویت شغلی منسجمی بهره‌مند شود.

یکی دیگر از متغیرهایی که در این تحقیق رابطه آن با هویت شغلی جوانان مورد تأیید قرار گرفت، سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته می‌باشد. در این تحقیق این سرمایه با سؤالاتی از قبیل میزان آگاهی‌ها و اطلاعات والدین درباره رشته‌های تحصیلی و مشاغل گوناگون، میزان

اهمیت تحصیلات و شغل نزد والدین و مهارت والدین در امور مختلفی همچون تایپ، برنامه‌نویسی و ... مورد سنجش قرار گرفت. لذا پیشنهادی که می‌توان در این خصوص ارائه کرد این است که از طریق برنامه‌های صدا و سیما، مشاوران مدارس و مجراهای دیگر آگاهی‌های والدین را در زمینه مسائل تحصیلی و شغلی فرزندان افزایش داده و از این طریق به شکل‌گیری منسجم هویت شغلی در نوجوانان و جوانان کمک کنیم.

یکی دیگر از متغیرهایی که در این تحقیق رابطه آن با هویت شغلی جوانان مورد تأیید قرار گرفت، سرمایه فرهنگی نهادینه‌شده می‌باشد. در این تحقیق این متغیر با میزان تحصیلات والدین سنجیده شده است. با ایجاد و افزایش فرصت‌های تحصیلی برای والدین هم سطح توسعه انسانی در جامعه بالا می‌رود، هم سطح آگاهی‌های عمومی افزایش می‌یابد. با افزایش سطح تحصیلات والدین آنها نیز فرزندان خود را به ادامه تحصیل تشویق می‌کنند. افراد در زمان تحصیل مهارت و تخصص لازم برای اشتغال را کسب می‌کنند و نسبت به آینده شغلی خود امیدوار می‌شوند، که این امر به شکل‌گیری هویت موفق در آنها کمک می‌کند.

متغیر دیگری که رابطه معنادار آن با هویت شغلی جوانان در این تحقیق مورد تأیید قرار گرفت، معدل سال قبل می‌باشد. این متغیر معیاری برای سنجش موفقیت و پیشرفت تحصیلی افراد می‌باشد. بنابراین می‌توان با شناسایی و تقویت عوامل مؤثر بر موفقیت و پیشرفت تحصیلی، به‌طور غیرمستقیم، زمینه را برای شکل‌گیری منسجم هویت شغلی جوانان فراهم نمود.

از آنجا که هویت شغلی مسأله اجتماعی با اهمیتی می‌باشد و بیشتر تحقیقات انجام شده در رابطه با این موضوع، در ایران، منحصر به روانشناسی و علوم تربیتی بوده است و صرفاً رابطه هویت شغلی با متغیرهای روانشناختی مورد سنجش و بررسی قرار گرفته است؛ لذا می‌توان با تغییر دیدگاه نسبت به این موضوع آن را وارد مباحث علوم اجتماعی کرد و تأثیر پدیده‌های اجتماعی را روی هویت شغلی نیز مورد بررسی قرار داد. همچنین



[۷] چلبی، مسعود (۱۳۸۴). جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی، تهران، نشر نی.

[۸] سازمان ملی جوانان (۱۳۸۱). وضعیت و نگرش و مسائل جوانان ایران، تهران، انتشارات روناس.

[۹] عبدی، بهشته (۱۳۸۰). «بررسی رابطه بین نقش‌های جنسیتی، وضعیت‌های هویت شغلی با ترس از موفقیت دانشجویان دختر و پسر سال چهارم رشته‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های دولتی تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت معلم تهران.

[۱۰] دانشور پور، زهره؛ تاجیک اسمعیلی، عزیزالله؛ شهرآرای، مهرناز؛ فرزاد، ولی‌الله و شکری، امید (۱۳۸۶). «تفاوت‌های جنسی در صمیمیت اجتماعی: نقش سبک‌های هویت»، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۴، صص ۴۰۴ - ۳۹۳.

[۱۱] فیض درگاه، لیلا (۱۳۷۴). «بررسی هویت در دختران نوجوان با تأکید بر هویت شغلی در اواخر نوجوانی»، چهارمین گردهمایی سیمای زن در جامعه: زن و توسعه فرهنگی، صص ۱۰۲ - ۹۳.

[12] Meeus, W (1993). Occupational Identity Development, School Performance, and School Support in Adolescence: Findings of a Dutch Study. *Adolescence*, 28, 809-817.

[۱۳] راستگو مقدم، میترا (۱۳۷۷). «بررسی تحولی هویت شغلی از نوجوانی تا جوانی و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران.

[14] Banks, M. H. (1983). Validation of the General Health Questionnaire in a Young Community Sample. *Psychological Medicine*, 13, pp. 349-353.

[۱۵] شفیق‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد.

[۱۶] بیکر، واین (۱۳۸۲). مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه سید مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی مندجین، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

[۱۷] کلمن، جیمز (۱۳۸۶). بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.

می‌توان از هویت شغلی به‌عنوان متغیر مستقل برای تبیین پدیده‌های اجتماعی، روانشناختی و تربیتی استفاده نمود. به‌عنوان مثال می‌توان از هویت شغلی برای تبیین مفاهیم سلامت اجتماعی و روانی، امید به آینده، افسردگی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، موفقیت شغلی و ... استفاده نمود.

پیشنهاد دیگری که در عرصه پژوهش می‌توان ارائه کرد این است که محققان، هویت شغلی طبقات اجتماعی مختلف جامعه را با یکدیگر مقایسه کرده تا به عوامل و موانع رشد هویت شغلی موفق در بین گروه‌ها و طبقات اجتماعی مختلف پی برده و پیشنهادهای راهگشا برای مسئولین امور نوجوانان و جوانان جهت تقویت زمینه‌های رشد هویت شغلی موفق و کنترل و محدود کردن موانع رشد این پایگاه هویتی مطرح کنند.

## منابع

[1] Winter, Lan. (2000). Towards a Theorised Understanding of Family Life and Social Capital, Working Paper No.21, April 2000 Australian Institute of Family Studies.

[۲] ملاحسنی، حسین (۱۳۸۱). «بررسی رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی و نوع دینداری در بین دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان در استان گلستان (علی‌آباد - گنبد)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

[۳] وحید، فریدون؛ کلانتری، صمد و فاتحی، ابوالقاسم (۱۳۸۳). «رابطه سرمایه اجتماعی با هویت اجتماعی دانشجویان» مطالعه موردی یازده دانشگاه دولتی شهر تهران»، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی)، جلد هفدهم، شماره ۲، صص ۹۲ - ۵۹.

[۴] ماسن، پاول هنری؛ کیگان، جروم؛ هوستون، آلتا کارول و کانجر، جان جین وی (۱۳۷۰). رشد و شخصیت کودک، ترجمه مهشید یاسایی، تهران، نشر مرکز.

[۵] لطف‌آبادی، حسین (۱۳۸۷). روانشناسی رشد (۲): نوجوانی، جوانی و بزرگسالی، تهران، انتشارات سمت.

[۶] لطف‌آبادی، حسین (۱۳۸۱). «ویژگیهای جوانان و هویت شغلی آنان»، مجله کار و جامعه، شماره ۴۸، صص ۴۰ - ۲۷.

[۲۶] سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۸۵ نتایج کلی شهر تهران (مناطق ۲۲ گانه)، (۱۳۸۸). تهران، مرکز آمار ایران. دفتر ریاست، امور بین‌الملل و روابط عمومی.

[۲۷] دواس، دی. ای. (۱۳۸۳). پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی، تهران، نشر نی.

[۲۸] رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۳). کندوکاوها و پنداشته‌ها: مقدمه‌ای بر روش‌های شناخت جامعه و تحقیقات اجتماعی، تهران، شرکت سهامی انتشار.

[29] Gote, J.E, and Levin, C. (1988). A Critical Examination of the Ego Identity Status Paradigm. *Developmental Review*, 8, 147-184.

[30] Coleman, J. (1994). *Foundation of Social Theory*, Cambridge.

[۳۱] فکوهی، ناصر (۱۳۸۲). تاریخ اندیشه و نظریه‌های انسان‌شناسی، تهران، نشر نی.

[۳۲] تاجبخش، کیان (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، نشر شیرازه.

[۳۳] کاکاوندی، اکرم (۱۳۸۷). «تبیین سرمایه اجتماعی جوانان با تأکید بر نقش خانواده»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

[۳۴] غیاثوند، احمد (۱۳۸۷). کاربرد آمار و نرم‌افزار SPSS در تحلیل داده‌ها، تهران، نشر لویه.

[18] Lin, Nan, (2001). Social Capital: its Origins and Applications in Modern Sociology, *Annual Review of Sociology*, 24, pp. 1-24.

[۱۹] شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۷). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها)، تهران، انتشارات سمت.

[۲۰] شارع‌پور، محمود (۱۳۸۷). «ابعاد و کارکردهای سرمایه اجتماعی و پیامدهای حاصل از فرسایش آن»، انجمن جامعه‌شناسی ایران: مسائل اجتماعی ایران (مجموعه مقالات)، صص ۳۲۶-۲۹۳.

[۲۱] کیزقان، طاهره (۱۳۸۰). «بررسی عوامل مؤثر بر هویت اجتماعی زنان (مطالعه موردی شهر شیراز)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شیراز: دانشگاه شیراز.

[۲۲] عبداللهی، محمد و موسوی، میرطاهر (۱۳۸۶). «سرمایه اجتماعی در ایران؛ وضعیت موجود، دورنمای آینده و امکان‌شناسی گذار»، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۵، صص ۲۳۳ - ۱۹۵.

[۲۳] بوردیو، پیر (۱۳۸۰). نظریه کنش: دلایل عملی و انتخاب عقلانی، ترجمه مرتضی مردیپا، تهران، انتشارات نقش و نگار.

[۲۴] نوغانی، محسن (۱۳۸۳). «تأثیر نابرابری سرمایه فرهنگی بر موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی در دستیابی به آموزش عالی»، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۱، صص ۱۰۱ - ۷۱.

[۲۵] شارع‌پور، محمود و خوش‌فر، غلامرضا (۱۳۸۱). «رابطه سرمایه فرهنگی با هویت اجتماعی جوانان» مطالعه موردی شهر تهران»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۰، صص ۱۴۷ - ۱۳۳.