

طراحی الگوی فرهنگ دانشگاهی برای دانشگاه فرهنگیان اصفهان

(صفحات ۸۱ تا ۱۰۴)

DOR:20.1001.1.17358663.1399.15.4.4.1

نوع مقاله: پژوهشی

الهه محنتی^۱ * اکبر اعتباریان^۲ * آذر قلی زاده^۳ * علی رشیدپور^۴

پذیرش: ۹۹/۰۷/۲۵

دریافت: ۹۹/۰۴/۲۴

چکیده

این تحقیق با هدف طراحی الگوی فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان انجام شده و از نوع تحقیقات آمیخته‌ی متوالی است که در دو بخش کیفی و کمی صورت گرفته است. در بخش کیفی از روش پدیدارشناسی استفاده شده و با انتخاب ۱۶ نفر از اساتید هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان به روش گلوله برفی انجام شده است و تا اشباع کامل ادامه یافته و ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاه کدگذاری و مشخص شده و تبدیل به پرسشنامه گردیده است. پرسشنامه‌ی بخش کمی که از نوع تحقیقات توصیفی است و به روش پیمایشی انجام گرفته، در بین ۳۵۱ دانشجو که با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی در دسترس مشخص شدند، توزیع گردیده و از طریق روایی سازه و تحلیل عاملی تأییدی در محیط نرم‌افزار LISREL، تناظر بین مؤلفه‌ها و ابعاد فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان بررسی و در نهایت مدل فرهنگ دانشگاهی فرهنگیان در ۷ بعد هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی و هنجارهای دانشگاهی با ۲۵ زیر مفهوم تأیید گردیده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ، دانشگاه، فرهنگ دانشگاهی، مدل، دانشگاه فرهنگیان.

۱. دانشجوی مدیریت امور فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. mehnnati92@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت امور فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول)
etebarian@ymail.com

۳. دانشیار گروه مدیریت امور فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. azargholizadeh@yahoo.com

۴. دانشیار گروه مدیریت فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. alirashidpoor94@gmail.com

۱- بیان مسئله

بحث از فرهنگ دانشگاه، بحث درباره نوع خاصی از نگرش‌ها و سلسله‌ای از ارزش‌های اجتماعی، نوع خاصی از سبک زندگی، الگوهای ویژه‌ای از حل مسئله، نوع متفاوتی از قضاوت کردن، تعامل با دیگران، اداره‌ی زندگی و شیوه‌ی مدیریت در دانشگاه است. فرهنگ دانشگاه همچون فرهنگ اجتماع شهری و کشوری، همواره دست‌خوش تغییر و انسجام یافتن بوده و هست.

یکی از اولین نمونه‌های مطالعات اولیه درباره فرهنگ‌های دانشگاهی توسط بورتون کلارک^۱ (۱۹۶۳) صورت گرفته است. در این نوع مطالعات، مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان نهادهای فرهنگی تعریف می‌شوند. یکی از نشانه‌ها در مطالعات مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان نهادهای فرهنگی، کار ریسمن و جنکس^۲ (۱۹۶۳) است. برای آن‌ها، کالج نه تنها به‌عنوان یک سازمان ظاهر شد، بلکه به‌عنوان یک فرهنگ زیرکشت با آداب و رسوم و نگرش‌های خاص خود شناخته شد. آن‌ها همچنین پیشنهاد کردند که برای پژوهش در باب فرهنگ دانشگاه، نه تنها نیاز به پژوهش درباره دانشجویان می‌باشد، بلکه همچنین «فرهنگ دانشجوی»، «فرهنگ دانشکده» و سایر زیرگروه‌هایی که کالج را تشکیل می‌دهند، بایستی بررسی شود. (ریسمان و همکاران، ۱۹۶۳)

کلارک نیز، با تعبیر حماسه‌ی سازمانی معتقد است سوابق سازمانی، حماسه‌ی سازمانی را خلق می‌کند، سوابقی که مبنی بر یک دستاورد و موفقیتی بی‌نظیر برای سازمان بوده که توانسته پیکره‌ی هنجاری محکمی را برای سازمان به وجود آورد. این حماسه باعث ایجاد تعلق و درنهایت هویت جامعه‌ی دانشگاهی می‌گردد و ارزش‌هایی چون تعهد جمعی به خلق دانش، کوشش برای فهم، ارزشمند بودن صداقت، حقیر شمردن و عار دانستن سرقت ادبی و باور به آزادی آکادمیک و استقلال فردی (کلارک، ۱۹۷۲) را به‌عنوان فرهنگ آکادمیک معرفی می‌کند.

در نگاه ساختاری به تشکیل فرهنگ سازمانی، می‌توان در آثار تونی بچر^۳ (۱۹۸۱) متوجه تأثیری که رشته‌های دانشگاهی در ایجاد نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای خاص بر

1- Clark
2- Riesman & Jencks
3- Becher, Tony

اهالی دانشگاه دارند، پی‌برد و یا می‌توان در آثار برگ کوئیست^۱ (۱۹۹۲) از تأثیر فرهنگ دانشکده‌ای، فرهنگ مدیریتی، فرهنگ توسعه‌ای و فرهنگ مذاکره‌ای بر نحوه‌ی شکل‌گیری فرهنگ دانشگاهی سخن گفت. این در حالی است که تیرنی^۲ (۱۹۸۸) با نگاهی فراسازمانی، فرهنگ دانشگاهی را در دل ساختارها و روابط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه جستجو می‌کند و معتقد است که اگر فرهنگ دانشگاهی در چهارچوب رسالت، محیط، رهبری و استراتژی و اطلاعات موردبررسی قرار گیرد می‌تواند به فهم بهتر فرهنگ دانشگاهی کمک نماید و امکان تقویت فرهنگ و یا رفع آسیب‌های آن امکان‌پذیر گردد.

بر اساس آنچه در ادبیات فرهنگ دانشگاهی مطالعه گردید، به نظر می‌رسد نظریه‌پردازان فرهنگ‌سازمانی در دانشگاه مانند کلارک در ارائه‌ی مدل‌های نظری خود سعی نموده‌اند تا چهارچوب مشخصی را برای بررسی فرهنگ در دانشگاه ارائه نمایند، آن‌چنان‌که کلارک (۱۹۷۰) با بیان چهار حیطه‌ی قابل‌بررسی برای شکل‌گیری فرهنگ در دانشگاه شامل رشته‌ی دانشگاهی، نهاد دانشگاه، نظام آموزش عالی و حرفه‌ی آکادمیک، به جامعه‌شناسان و کارشناسان مطالعات فرهنگی در دانشگاه کمک می‌کند تا در تحلیل و واکاوی فرهنگ دانشگاه‌های موردنظر خود، با وسعت نظر و با دقت در حیطه‌ها و ابعاد مطرح‌شده به واکاوی فرهنگ دانشگاه بپردازند، آن‌چنان‌که در این پژوهش نیز توانسته است به محقق کمک نماید تا در جستجوی فرهنگ دانشگاه فرهنگیان به تمام حیطه‌های مطرح‌شده توجه نماید.

همچنین برخی دیگر از نظریه‌پردازان فرهنگ دانشگاهی مانند تونی بچر (۱۹۸۱) در مطالعات خود، ماهیت علم و متفاوت بودن ماهیت رشته‌های دانشگاهی را دلیل متفاوت بودن فرهنگ در آن رشته‌ها و دانشکده‌ها عنوان نموده‌اند، که نظر آن‌ها هرچند به محققان فرهنگ دانشگاهی در شناخت عمیق‌تر فرهنگ در دانشگاه کمک می‌نماید، ولی به نظر می‌رسد برای جامعه‌ی دانشگاهی همسو و هم‌جهتی که با هدف و مأموریت واحد، مبنی بر تربیت معلمان توانمند با تخصص‌ها و رشته‌های تحصیلی گوناگون، گرد هم آمده‌اند چندان مصداقی ندارد.

1- Quest
2- Tierney

برگ کوئیست (۱۹۷۷) با ارائه‌ی انواع فرهنگ‌ها شامل فرهنگ دانشکده‌ای، فرهنگ مدیریتی، فرهنگ توسعه‌ای و فرهنگ مذاکره‌ای در دانشگاه، اطلاعات لازم را در اختیار مدیران و برنامه‌ریزان در جهت مدیریت فرهنگ‌سازمانی ارائه می‌کند و این در حالی است که این‌گونه مطالعات نیز، برای محققانی که به دنبال کشف فرهنگ موردنیاز یک دانشگاه می‌باشند به‌منزله‌ی چراغ‌های راهنمایی است که می‌تواند مسیر را برای کشف فرهنگ آن دانشگاه میسر نماید.

عمده‌ی مطالعات انجام‌شده در زمینه‌ی فرهنگ دانشگاهی، مربوط به فرهنگ‌سازمانی دانشگاه است. مطالعاتی که حالت مورد پژوهی داشته و همچون برگ کوئیست سعی در شناخت فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه داشته است و یا مطالعاتی که توسط افرادی مانند کلارک، به بررسی دلایل شکل‌گیری فرهنگ دانشگاهی از طریق رشته‌ی علمی، سازمان دانشگاه، نظام ملی آموزش عالی و حرفه‌ی آکادمیک پرداخته است، ولی آنچه جای خالی آن در مطالعات فرهنگ دانشگاهی احساس می‌گردد، تعریف مختصات فرهنگ دانشگاهی در خصوص اهالی دانشگاه و همچنین کارکردهای حقیقی آن است که می‌تواند تکمیل‌کننده‌ی تلاش‌های محققان پیشین باشد. به قول نیکسون (۲۰۱۰) به دنبال دستیابی به فضیلت گمشده در دانشگاه‌ها، ترسیم مختصات دانشگاه خوب در قبال جامعه و نفع عامه، نیاز امروز مطالعات فرهنگ دانشگاهی است.

در حال، پیچیدگی (تنوع و تعدد) بالای ابعاد فرهنگ در دانشگاه‌ها، گذر زمان و تغییرات اجتماعی به همراه رشد تکنولوژی و فناوری، متفاوت بودن فرهنگ جوامع، تفاوت در اهداف و کارکردهای دانشگاه‌ها باعث می‌گردد شناخت فرهنگ دانشگاهی توسط اجتماع دانشگاهی متناسب با مختصات آن دانشگاه صورت پذیرد. در رابطه با فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان متناسب با ویژگی‌ها و مختصات خود، تاکنون مقاله‌ای مورد بررسی قرار نگرفته است.

دانشگاه فرهنگیان که دانشگاهی نوپا ولی اثرگذار بر فرهنگ جامعه می‌باشد با فراز و فرودهای بسیاری در فرآیند فعالیت خود، روبه‌رو بوده است. مسائل و مشکلات بسیاری

برای دانشجویان و اساتید این دانشگاه، مطرح می‌باشد. مسائلی که به صورت بسیار چشمگیر بر عملکرد سازمان دانشگاه تأثیر گذاشته و رضایت اعضای جامعه‌ی خود را، پایین آورده است. (رضضانی، ۱۳۹۷)، (کیخایی، ۱۳۹۷) محقق به عنوان عضوی از جامعه‌ی دانشگاهی که چندین سال، تجارب زیسته‌ی بسیاری از خود و همکاران خود در تحلیل و بررسی مسائل موجود در این دانشگاه را داشته است، دلیل بسیاری از هنجارشکنی دانشجویان و سرپیچی از قوانین دانشگاه، بی‌انگیزگی به شغل معلمی، سستی در پژوهش و یادگیری، عدم علاقه به مطالعه و کتاب‌خوانی، بی‌انگیزه بودن برای حضور در فعالیت‌های فرهنگی، عدم نشاط و شادابی در دانشجویان و اساتید، یکنواختی در تدریس اساتید، عدم علاقه‌مندی به کار تیمی و بسیاری از مسائل دیگر، را مربوط به روح و فضای فرهنگی حاکم بر دانشگاه می‌داند که مقتضی است در جستجوی دانشگاه با فضیلت، فرهنگ دانشگاهی آن شناسایی گردد. لذا محقق در این پژوهش سعی در شناخت و طراحی مدل فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان دارد. هدف این پژوهش، ارائه‌ی الگوی فرهنگ دانشگاهی برای دانشگاه فرهنگیان در شهر اصفهان می‌باشد.

سؤال تحقیق: الگوی فرهنگ دانشگاهی برای دانشگاه فرهنگیان در شهر اصفهان کدام است؟

۲- ادبیات پژوهش

قاسمی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان تجربه‌ی زیسته و ادراک‌شده‌ی دانشجویان از فرهنگ دانشگاهی (تحصیلات تکمیلی گروه علوم انسانی دانشگاه‌ها) انجام داده است. در این تحقیق که به روش کیفی انجام گردیده، نتایج پژوهش نشان داده که ۸۲ مفهوم یا زیرمقوله و ۱۹ مقوله محوری و یک مقوله‌ی هسته در این زمینه وجود دارد. دانشجویان، فرهنگ دانشگاه‌های تهران را در قالب مفاهیمی چون فرهنگ محافظه‌کارانه، فرهنگ مدرک‌گرایی، فرهنگ فردگرایی، فرهنگ ناامیدی، فرهنگ پرولتاریایی، فرهنگ ستایشگرایانه، فرهنگ تابعیت، غلبه‌ی فرهنگ مردانه، رابطه‌گرایی، تجاری شدن علم، توصیف کردند. آن‌ها معتقد بودند که عواملی چون آموزش ناکارآمد در مقاطع مختلف تحصیلی، اساتید، فرهنگ جامعه، فرهنگ خانواده و نبود امنیت شغلی از دلایل اصلی فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشگاه‌ها است و پیامدهای این فرهنگ غالب را فرار مغزها،

رکود علمی، وابستگی، هدر رفتن منابع کشور، افزایش اختلالات روانی دانستند. آقابابایی فیشانی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان «الگوی تولید منابع درسی مطابق با فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های غیرانتفاعی کشور» انجام داده است. پژوهش ترکیبی با استفاده از شیوه‌های کیفی و کمی صورت گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که ۱۱ عامل شامل توانمندسازی فردی، توانمندسازی سازمانی، اشاعه‌ی فرهنگ کار تیمی، توسعه‌ی امکانات، ارزیابی مستمر کتب، اصلاح فرایند پذیرش کتب، بومی‌سازی دانش، اتخاذ رویکرد کیفی به جای رویکرد کمی، استفاده از تکنولوژی‌های نوین، افزایش منابع علمی در دسترس اساتید و عوامل مدیریتی بر تولید منابع درسی مطابق با فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های غیرانتفاعی کشور مؤثر است. همچنین، تمامی عوامل یاد شده در وضعیت بالاتر از متوسط قرار داشت و مدل عوامل مؤثر بر تولید منابع درسی مطابق با فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های غیرانتفاعی کشور از برآش مطلوبی برخوردار بود.

محمدی بابازیدی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان «تدوین الگوی طراحی سازمان برای دانشگاه فرهنگیان با رویکرد یکپارچگی» انجام داده است. این پژوهش از نوع ترکیبی و به دو روش کیفی و کمی انجام شده است. نتایج بخش کیفی پژوهش نشان داد که طراحی سازمان دانشگاه فرهنگیان دارای هفت مؤلفه‌ی اصلی (۱. رهبری ۲. محیط ۳. ساختار ۴. فرهنگ ۵. اهداف ۶. افراد ۷. استراتژی) است. نتایج بخش کمی پژوهش نشان می‌دهد بعد رهبری زیر مؤلفه‌ی اخلاق رهبری در سطح پایین تر از متوسط، در بعد محیط، زیر مؤلفه‌ی محیط فیزیکی در سطح پایین، بعد ساختار، زیر مؤلفه‌ی رسمیت در سطح پایین تر از متوسط، بعد فرهنگ زیر مؤلفه‌ی مشارکتی و انطباق‌پذیری در سطح پایین تر از متوسط، در بعد اهداف زیر مؤلفه‌ی هماهنگی اهداف پایین تر از حد متوسط، در بعد افراد زیر مؤلفه‌ی پرورش نیروی انسانی و روحیه و تشویق در سطح پایین، در بعد راهبرد زیر مؤلفه‌ی هماهنگی راهبرد و هدف در سطح پایین بودند و بقیه‌ی مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین است.

دهقانی‌زاده (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان «طراحی و تبیین الگوی پیشایندها و پسایندهای دانشگاه به‌عنوان سازمان فضیلتی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استان یزد)» انجام داده است. نوع پژوهش، آمیخته

اکتشافی است در این پژوهش، سه عامل اصلی تأثیرگذار بر دانشگاه فضیلتی شامل عامل سازمانی (ساختار و فرآیند، فرهنگ سازمان، رهبری، فلسفه سازمان)، عامل فردی (ویژگی فردی کارکنان و مدیران) و عامل محیطی (عامل اجتماعی - اقتصادی، عامل قانونی) و همچنین پیامدهای دانشگاه فضیلتی، شامل «خودانگیختگی سازمانی»، «رفتار شهروندی سازمانی»، «هویت سازمانی»، «بهبودی معنوی»، «شجاعت اخلاق حرفه‌ای»، «شادی سازمانی»، «سلامت سازمانی»، «عملکرد سازمانی» و «سرمایه اجتماعی» شناسایی شد.

هوشی‌السادات (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان «طراحی الگوی دانشگاه ناب برای دانشگاه فرهنگیان» انجام داده است. این تحقیق از نوع آمیخته‌ی اکتشافی و با روش کیفی نظریه‌ی داده بنیاد و نیز روش کمی توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. نتایج گویای آن است که ۱۲۵۳ گزاره‌ی مفهومی اولیه با ۵۴ مقوله‌ی فرعی و ۲۶ گزاره مقوله‌ای اصلی در قالب ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به دست آمد. این شش بعد عبارت‌اند از: موجبات علی شامل: توجه به نیازهای ذینفعان، سرمایه‌ی انسانی، ارزشیابی اثربخش، اصلاح فرآیندها، حرفه‌مندی، نظام‌مند بودن دانشگاه؛ پدیده اصلی شامل: کاهش اتلاف و ارزش آفرینی؛ راهبردها شامل: تأمین و تخصیص منابع مالی، مشارکت، انگیزش، مدیریت تغییر، اعتمادسازی، گزینش حرفه‌ای؛ ویژگی‌های زمینه‌ای شامل: ساختار و قوانین سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی، تناسب کمیت تقاضا با نیاز، فضای کالبدی و تجهیزات، هویت سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ شرایط محیطی شامل: محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اجتماعی فرهنگی، محیط بین‌المللی - فناوری؛ پیامدها شامل: پیامدهای فردی، دانشگاهی و اجتماعی، شناسایی و روابط بین آن‌ها در قالب مدل پارادایمی ترسیم و ارائه شد که در آزمون کمی با کمی تغییر تأیید شد.

بایتن و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی نقش روابط، هویت و فرهنگ دانشگاهی در شیوه‌های فراگیر و عادلانه برای گسترش مشارکت در آموزش محاسبات را بررسی نمودند. آن‌ها در این پژوهش به این نتیجه دست یافتند که فعالیت‌های گروهی نقش به‌سزایی در آموزش محاسبات دارد. همچنین دریافتند که محیط فرهنگی دانشجویان، نژاد و هویت شخصی افراد بر مشارکت افراد در آموزش محاسبات مؤثر است.

1- Payton (2019)

بصیر و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر عناصر فرهنگ دانشگاهی بر سیستم مدیریت کیفیت ISO 9001 در دانشگاه‌های مالزی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که کمبود مطالعات تجربی در مورد حفظ ISO 9001، به‌ویژه در زمینه‌ی آموزش عالی وجود دارد. فرهنگ دانشکده‌ای بررسی شد و در دو دانشگاه مالزی دارای گواهینامه‌ی ISO 9001 مطالعه‌ی موردی انجام شد که مدت ۵ سال به طول انجامید. در زمان این پژوهش، این دو دانشگاه تنها دانشگاه‌هایی بودند که برای سازمان خود گواهینامه داشتند. یافته‌ها نشان دادند که آزادی آکادمیک، استقلال دانشگاهی و همدلی، در حفظ ISO 9001 مؤثر است، درحالی‌که حرفه‌ای بودن بر کیفیت ISO 9001 هم تأثیر مثبت و هم منفی دارد.

پروانا^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی به مطالعه‌ی تأثیر رهبری تحول‌آفرین در فرهنگ دانشگاهی و سلامت سازمانی و مدیریت اثربخش در یک دانشگاه اندونزیایی پرداخته است. در این پژوهش برای بررسی همبستگی بین متغیرها، از روشی کمی استفاده شده است. نتایج نشان داد که: الف) اثربخشی مدیریت برنامه‌ریزی شده به‌طور مستقیم و به‌طور مثبت تحت تأثیر رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ دانشگاهی و سلامت سازمانی قرار گرفته است ب) رهبری تحول‌گرا و فرهنگ دانشگاهی به‌طور مستقیم و مثبت بر سلامت سازمانی تأثیر می‌گذارد و c) رهبری تحول‌گرا به‌طور مستقیم و مثبت بر فرهنگ دانشگاهی اثر می‌گذارد. یافته‌ها منجر به این نتیجه‌گیری شد که داشتن رهبری تحول‌گرای مؤثر، فرهنگ آکادمیک قوی و سازمان سالم، به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای بر مدیریت مؤثر اثر می‌گذارند.

۳- روش پژوهش

تحقیق حاضر با هدف طراحی الگوی فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان صورت گرفته است. این تحقیق از نوع تحقیقات آمیخته‌ی متوالی است که در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. بخش کیفی به‌واسطه‌ی هدف، جزء تحقیقات بنیادین از نوع تحقیقات اکتشافی است که روش آن پدیدارشناسی است و بخش کمی به‌واسطه‌ی هدف، جزء تحقیقات کاربردی و به‌واسطه‌ی ماهیت، از نوع تحقیقات توصیفی است که به روش

1- Basir, Davies, Douglas & Douglas

2- Purwana

پیمایشی انجام گرفت. حوزه‌ی پژوهش در بخش کیفی، اساتید هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بودند که به نحوی با موضوع پژوهش در ارتباط بودند. لذا با ۱۶ نفر از آن‌ها که به روش گلوله برفی انتخاب گردیدند مصاحبه صورت گرفت و مصاحبه‌ها تا اشیاع کامل در طول مدت ۸ ماه از طریق مراجعه به دانشگاه و مصاحبه با اساتید ادامه یافت. از تعداد ۱۶ نفر مصاحبه‌شوندگان، ۱۳ نفر اعضای هیئت‌علمی در رشته‌های علوم اجتماعی، علوم تربیتی، الهیات، تاریخ و فلسفه و یک معاون فرهنگی و دو معاون آموزشی از کل دانشگاه‌های تربیت‌معلم استان اصفهان را شامل گردید.

قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه‌ی پژوهش، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش جهت مطالعه و آمادگی اولیه در ابتدای جلسه مصاحبه برای مصاحبه‌شوندگان بیان شد و سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرایند مصاحبه اقدام گردید.

به‌منظور ثبت داده‌های کیفی و تمرکز بیشتر مصاحبه‌کننده بر فرایند مصاحبه با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان، تقریباً بیشتر مصاحبه‌ها ضبط گردید و همچنین از نکات کلیدی هر مصاحبه یادداشت‌برداری شد. محور اصلی که در فرایند مصاحبه مطرح گردید به شرح زیر است:

به نظر شما شاخص‌های مهم فرهنگ در دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟

سپس برای این‌که ویژگی‌ها و شاخص‌ها بهتر بررسی شوند با سؤالاتی پیگیر از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا بیشتر درباره‌ی هر ویژگی توضیح دهند. به‌عنوان مثال اگر فردی در خصوص شاخص‌های فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان به نقش رهبر آموزشی خلاق و مقتدر اشاره می‌کرد، از او خواسته می‌شد تا بیشتر در این‌باره توضیح دهد و منظور خود را واضح‌تر بیان کند. لذا همه‌ی مضامین از دل مصاحبه استخراج و مانند نمونه کدگذاری و طبقه‌بندی گردید. مثلاً یکی از اساتید درباره‌ی بعد ارزش‌های آموزشی با مقوله‌ی نظارت بر برنامه‌های آموزشی می‌گوید:

«دانشگاه فرهنگیان بیش از این‌که زیر نظر آموزش عالی باشد، زیر نظر آموزش و پرورش است. در واقع هرچند جذب اساتید و محتوای درسی را آموزش عالی تعیین می‌کند، نظارت بر نحوه‌ی اجرا و فرایند اجرا در دست آموزش و پرورش است و لذا تفاوت سلیقه‌ی آموزش عالی و آموزش و پرورش ناهماهنگی و ناهمگونی و بی‌نظمی را

در ساختار سازمانی دانشگاه فرهنگیان ایجاد نموده است.»

جامعه‌ی آماری در بخش کمی ۳۷۹۹ دانشجوی مشغول به تحصیل در دانشگاه‌های فرهنگیان استان اصفهان بود. تعداد نمونه از طریق جدول مورگان در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با تعداد ۳۵۱ نفر به دست آمد که نمونه‌گیری به روش طبقه‌بندی در دسترس صورت گرفت. از تعداد ۴۵۰ پرسشنامه‌ی ارائه‌شده، تعداد ۳۹۳ پرسشنامه برگشت شد. ابزار و روش گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی بخش کیفی از طریق قابلیت اعتبار و باورپذیری، بررسی توسط مشارکت‌کنندگان در تحقیق و انتقال‌پذیری، انجام شد. در بخش کمی روایی محتوایی از طریق متخصصین موضوعی و روایی صوری از طریق تعدادی از پاسخگویان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در بررسی روایی سازه به بررسی تناظر بین مؤلفه‌ها و ابعاد فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان و ارائه‌ی مدل فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان، از روش تحلیل عاملی تأییدی در محیط نرم‌افزار LISREL پرداخته شد. همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در تحلیل داده‌های کیفی ۵ مرحله شامل مرور داده‌ها، سازمان‌دهی داده‌ها، کدگذاری داده‌ها، طبقه‌بندی داده‌ها و ایجاد مقولات فرعی و ابعاد اصلی یا محورهای عمده و تدوین گزارش انجام شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. در نتایج تحقیق در بخش کیفی، ۷ بعد هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی و هنجارهای دانشگاهی با ۲۵ زیر مفهوم مشخص گردید و نتایج برازندگی مدل در بخش کمی از طریق تحلیل عاملی تأیید گردید. همچنین برای رتبه‌بندی ابعاد به‌دست‌آمده از آزمون فریدمن استفاده گردید که بعد تقویت فرهنگ مادی در رتبه‌ی اول اهمیت قرار گرفت.

۴- تحلیل تجربی

یافته‌ها در بخش کیفی

شناسایی مفاهیم و ابعاد پژوهش از طریق مصاحبه و طبقه‌بندی آن‌ها در ۷ بعد هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی،

فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی و هنجارهای دانشگاهی با ۹۵ زیر مفهوم انجام گرفت. با توجه به اینکه واحد تحلیل در این پژوهش پاراگراف بود، در مجموع ۱۹ پاراگراف در خصوص فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان به دست آمد. مفاهیم به دست آمده از ۱۹۲ پاراگراف، ۵۷۷ مفهوم جدید را در برداشت. پس از خوشه‌بندی مفاهیم در مجموع، ۲۵ مقوله استخراج شد که عبارت‌اند از: حفظ و تقویت هویت مذهبی، حفظ و تقویت هویت ملی، حفظ موقعیت و پایگاه اجتماعی و اقتصادی معلم، جذب افراد شایسته و علاقه‌مند به شغل معلمی، رشد خلاقیت و پویایی، تعهد کاری و صداقت در انجام کار، تقویت روحیه‌ی پژوهشی استادان، نقد و بررسی مسائل، پردازش مسائل و ارائه‌ی راه‌حل، استفاده از تکنولوژی آموزشی، تسلط و نظارت بر فرایند آموزشی، نظارت بر فرایند استخدام استادان و پذیرش دانشجو، نیازسنجی و عدم تمرکز درسی، برگزاری همایش‌ها و جشن‌ها، برپایی نمایشگاه‌ها، تشکیل انجمن‌ها و تشکل‌های علمی و دانشجویی، ترویج کتاب‌خوانی، تأمین امکانات رفاهی و تفریحی، تأمین استقلال مالی دانشگاه، ایجاد نشاط و شادی در دانشگاه، تعامل و ارتباط با سایر دانشگاه‌ها، عدم تفکیک جنسی، همکاری جمعی و رقابت، تعادل در اجرای قوانین و استقلال سیاسی دانشگاه. در ادامه با توجه به اینکه فرهنگ دانشگاهی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و باورها را در برمی‌گیرد، ضرورت داشت تا ابعاد فرهنگ دانشگاهی مشخص شوند، لذا با توجه به نظریه‌ها و مبانی تئوری این دسته‌بندی انجام شد.

ابعاد و مؤلفه‌های به دست آمده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول ۱ بیان شده است.

جدول شماره ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها و گوی‌های استخراج شده در مصاحبه

گویه‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
شرکت در نمازهای جماعت و جمعه و مراسم‌های عبادی و عزاداری	حفظ و تقویت هویت مذهبی	۱. هویت ملی و مذهبی
شرکت در مراسم جشن‌های مذهبی		
برگزاری اردوهای مذهبی		
عدم اجبار به پوشیدن چادر		
ایجاد وحدت بین اقلیت‌های مذهبی		

	حفظ و تقویت هویت ملی	انعطاف در زمینه‌ی اعتقادات مذهبی
		برقراری تعامل دوستانه بین اقلیت‌های مذهبی مختلف
		انتقال فرهنگ گذشتگان به آیندگان
		ارتقای عرق ملی
		ایجاد وابستگی معلمان به کشور خود
		بازدید از موزه‌ها و اماکن تاریخی
		برگزاری نمایشگاه‌های صنایع دستی
		مواجهه نقادانه با میراث فرهنگی
		ایجاد وحدت بین اقلیت‌های قومی
۲. ارزش‌های فرهنگی	تکریم مقام معلم	حفظ ارزش و احترام استاد توسط دانشجو
		تقویت اعتبار اجتماعی معلم
		حفظ جایگاه و وقعت اقتصادی استاد و معلم
	شایسته‌سالاری در پذیرش دانشجو	انتخاب شغل معلمی با هدف اصلاح‌گری و سازندگی
		انتخاب افراد شایسته و مستعد برای شغل معلمی
		اولویت دادن به شغل معلمی نسبت به حقوق و درآمد
		تربیت دانشجویان با پرستیژ معلمی
		جذب و پرورش معلمان علاقه‌مند به شغل معلمی
	پویا و خلاق محور بودن	خلاق و پویا بودن کلاس‌های درس
		تربیت معلمان خلاق
	متعهد و صادق بودن در کار	ایجاد تعهد کاری در دانشجویان
		اجتناب از بدگویی نسبت به شغل معلمی
		تعهد به صداقت و خلوص نیت
		آموزش نظم به دانشجو
	۳. ارتقای ارزش‌های پژوهشی	پژوهش محور بودن اساتید
انجام پروژه‌های فرهنگی		
تقویت انگیزه و حوصله پژوهش در استادان		
چاپ مقالات متناسب با بوم ایران		
طرح نقادانه مسائل		پرهیز از تقلب و سرقت علمی
		برخورداری از آزادی بیان و اندیشه
		برپایی جلسات گفت‌وگو در زمینه‌ی فرهنگی

		نقد و بررسی در کلاس درس
		انتقادپذیری
		جرئت در ابراز و اظهار نظرات مخالف
		تقویت روحیه پرسشگری
		نقد مسائل سیاسی کشور
	مهارت حل مسئله	بالا بردن سطح آگاهی دانشجویان نسبت به مسائل روز
		پردازش مسائل و مشکلات کشور
		یافتن راه حل برای مسائل
	تکنولوژی مداری در آموزش	تربیت معلمان متناسب با رشد معلمی و تکنولوژی
		استفاده و یادگیری استفاده از بردهای الکتریکی و کلاس های آنلاین و نرم افزارها
۴. ارتقای ارزش های آموزشی	تسلط و نظارت بر فرایند آموزشی	ارائه فلسفه و جامعه شناسی علم به استادان
		تسلط استاد بر محتوای آموزشی
		نظارت بر کیفیت آموزشی
		تسلط بر فرایند آموزشی
		جذب اساتید و معلمان کارآموده در هیئت علمی
	نظارت بر فرآیند استخدام استادان و پذیرش دانشجو	تعهد استاد به یادگیری دانشجویان
		پذیرش رتبه های خوب تحصیلی در دانشگاه
		پذیرش استادان جوان و پراثری
		عدم توجه به مدرک و مدرک گرایی
		اجتناب از توجه به ظاهر
		تمرکز بر توانایی و تخصص
		تعهد به استخدام بعد از فارغ التحصیلی
	نیازسنجی و عدم تمرکز درسی	رصد رفتار دانشجویان با انجام تست های روانشناسی
		اختصاص زمان بیشتر به مصاحبه
		نیازسنجی درست در تدوین برنامه درسی
مشارکت استاد و دانشجو در برنامه ریزی درسی		
عدم تمرکز گرایی در برنامه ریزی درسی		
۵. فعالیت های	برگزاری همایش ها و	اجرای جشنواره های هنری

فرهنگی	جشن‌ها	استفاده از گروه‌های تئاتر و موسیقی دانشجو در برگزاری جشنواره‌ها
		برگزاری همایش‌ها و جشنواره‌های قومی و محلی
		برگزاری اردوهای تفریحی
		برگزاری اردوهای بین دانشگاهی
		برگزاری جلسات تحلیل فیلم و اخبار
	برپایی نمایشگاه‌ها	برپایی نمایشگاه‌های صنایع دستی
		برپایی نمایشگاه‌های کتاب
	تشکیل انجمن‌ها و تشکل‌های علمی و دانشجویی	فعال نمودن تشکل‌های دانشجویی
		استفاده از دانشجویان در تشکیل انجمن‌های علمی
		فعال نمودن انجمن‌های علمی
	ترویج کتاب‌خوانی	طراحی درس کتاب و کتاب‌خوانی در واحدهای درسی
		ایجاد انگیزه کتاب‌خوانی در دانشجویان
		بازدید از کتابخانه‌های عمومی و اختصاصی
		برگزاری مسابقات کتاب‌خوانی
۶. تقویت فرهنگ مادی	تأمین امکانات رفاهی و تفریحی	ایجاد امکانات فیزیکی مناسب (غذا و وسایل نقلیه و خوابگاه)
		فراهم نمودن امکانات ورزشی
		فراهم نمودن امکانات سمعی و بصری به‌روز
	تأمین استقلال مالی دانشگاه	آموزش استفاده صحیح از امکانات
		رابطه صنعت با دانشگاه
		برخورداری از استقلال مالی
		افزایش سرانه فعالیت‌های فرهنگی
		جذب منابع مالی متنوع
		استفاده از منابع مالی متنوع
		۷. هنجارهای دانشگاه
ایجاد امیدواری و خوش‌بینی نسبت به اوضاع		
تعامل و ارتباط با سایر دانشگاه‌ها	آشنایی دانشجویان با آداب و معاشرت سایر دانشگاه‌ها	
	برقراری ارتباط همدلانه استاد و دانشجو	
	آموزش مهارت ارتباط مؤثر به دانشجویان	

	ایجاد بستر تعاملات دانشجویان در فضاهای غیررسمی
عدم تفکیک جنسی	عدم تفکیک جنسی در دانشگاه
	تغییر تفکر استادان نسبت به تفاوت‌های دو نسل
	ایجاد انگیزه و نشاط با در کنار هم بودن دختر و پسر
	ارزش‌گذاری زن و مرد متناسب با مهارت‌های آن‌ها نه ویژگی‌های جنسیتی
	همکاری در فعالیت‌های فرهنگی بین دانشگاهی
همکاری جمعی	آزادی عمل در رقابت با سایر دانشگاه‌ها
	همکاری جمعی بین دانشجویان در انجام فعالیت‌های فرهنگی
	استخدام مدیران خلاق و توانمند
عدالت در اجرای قوانین	انتصاب مدیران توانمند
	توانمندسازی مدیران در تعامل سازنده با همکاران
	اجتناب از ترویج ارزش‌های سلسله‌مراتبی و دستوری
	توزیع مناسب نیروها و پست‌های حساس دانشگاه
	ایجاد تعادل در اجرای قوانین
	مشارکت دانشگاه در مدیریت و سیاست‌گذاری علمی
استقلال سیاسی دانشگاه	عدم وابستگی به مراکز در اداره دانشگاه
	استقلال دانشگاه از سیستم حکومتی

یافته‌های استنباطی (بخش کمی)

در این قسمت اعتبار عاملی مربوط به متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است:

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه‌ی اول

در این مطالعه از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است، بنابراین با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه‌ی اول، ساختار کلی ابعاد پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد روائی سنجی محتوایی قرار گرفت. مدل اندازه‌گیری، نشان‌دهنده‌ی بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌شده (عامل) برای هر متغیر است. قدرت رابطه‌ی بین عامل (متغیر پنهان) و متغیرهای قابل مشاهده به وسیله‌ی بار عاملی نشان داده می‌شود. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه‌ی اول، توجه به برازش مدل نیز مهم است. شاخص‌های برازش رایج در مدل‌های

اندازه‌گیری برای متغیرهای مکنون تحقیق شامل نسبت خی دو به درجه آزادی^۱، شاخص برازش تطبیقی^۲، شاخص برازش تطبیقی مقتصد^۳، شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد^۴، شاخص هولتر^۵ ارائه شده است.

در مدل تحلیل عاملی مرتبه اول، بارهای عاملی نشان‌دهنده‌ی میزان تأثیر متغیرهای مشاهده‌شده در تبیین و اندازه‌گیری متغیر پنهان مربوط به خود است. تأیید بارهای عاملی مبتنی بر سطح معناداری آن ارزیابی می‌شود. اگر مقادیر t متناظر با بارهای عاملی از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۶) بیشتر باشد و یا سطح معناداری آن از ۰.۰۵ کمتر باشد، بارهای عاملی تأییدشده و میزان تأثیر بارهای عاملی معنادار هستند. تحلیل عاملی مرتبه اول ۲۵ مقوله‌ی فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان نشان‌دهنده‌ی این است که شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به شاخص‌های مذکور، دلالت بر مطلوبیت مدل اندازه‌گیری عاملی آن‌ها دارد.

تحلیل عاملی مرتبه دوم

به‌منظور بررسی تناظر بین مقوله‌ها و ابعاد فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان شامل (هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی، هنجارهای دانشگاه) و ارائه‌ی مدل فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان، از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در محیط نرم‌افزار LISREL استفاده شده است.

نتایج برازندگی مدل تحلیل عاملی عاملی تأییدی مرتبه دوم مندرج در جدول (۲)

۱ دامنه‌ی مطلوب نسبت خی دو به درجه آزادی (CMIV/DF) مقداری بین ۱ تا ۵ می‌باشد.

۲ دامنه‌ی مطلوب شاخص برازش تطبیقی (CFI) مقداری بالاتر از ۰/۹ می‌باشد.

۳ دامنه‌ی مطلوب شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) مقداری بالاتر از ۰/۵ می‌باشد.

۴ دامنه‌ی مطلوب شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) حداکثر ۰/۰۸ می‌باشد.

۵ دامنه قابل قبول برای شاخص هولتر (Holter) مقادیر بین ۷۵ تا ۲۰۰ است و دامنه مطلوب برای این شاخص مقادیر بالاتر از عدد ۲۰۰ است.

نشان می دهد که، RMSEA مقدار ۰/۰۵۹ به دست آمده است و مقدار کوچکی است (از ۰/۰۸ کمتر است)؛ لذا مدل دارای خطای کمی است. شاخص ریشه‌ی میانگین مجذور پسماند RMR نیز برابر ۰/۰۴۸ است و مقدار کوچکی است که بیانگر برازش قابل قبول است. نسبت مقدار کای دو بر درجه آزادی که برابر ۲/۹۵ است و مقداری کمتر از ۵ دارد و نیز نشان دهنده‌ی مناسب بودن برازش مدل است. شاخص برازندگی (GFI) با مقدار ۰/۹۲ و شاخص برازندگی تعدیل شده (AGFI) با مقدار ۰/۹۰ نیز مقادیر مطلوبی دارند و به یک نزدیک هستند و شاخص برازندگی مقصد (PGFI) نیز با مقدار ۰/۶۴ از مقدار ۰.۵ بیشتر است. سایر شاخص‌های برازندگی نیز مقادیر مطلوبی داشته و در دامنه‌ی مناسب قرار دارند و در مجموع نشان دهنده‌ی مطلوبیت مدل اندازه‌گیری هستند. می‌توان گفت مقوله‌های هر یک از ابعاد فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان، به خوبی بُعد متناظر را می‌سجد و ابعاد (هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی، هنجارهای دانشگاه) به خوبی فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان را تبیین می‌کنند.

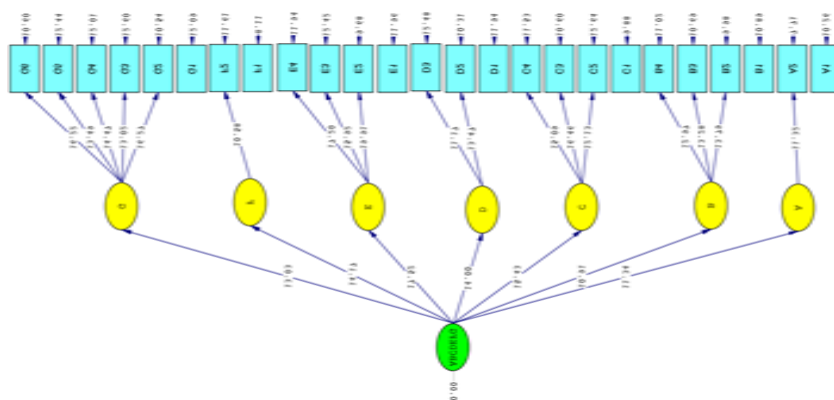
جدول شماره‌ی (۲). بررسی برازندگی مدل اندازه‌گیری

شاخص‌ها	مقدار گزارش شده
مجذور کای	۷۹۰/۶۱
درجه آزادی	۲۶۸
مجذور کای به درجه آزادی	۲/۹۵
تقریب ریشه میانگین مربعات خطا	RMSEA
میانگین مجذور پس ماند	RMR
شاخص برازندگی	GFI
شاخص برازندگی تعدیل شده	AGFI
شاخص برازندگی مقصد	PGFI

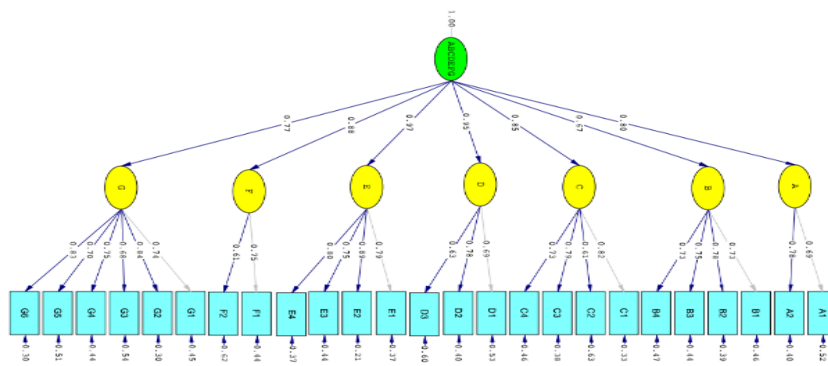
در ذیل، شکل‌های ۱ و ۲ نشان می‌دهند که کلیه‌ی مقادیر t متناظر با بارهای عاملی استاندارد مربوط به هر یک از مسیرهای مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، مقادیر بزرگ و معنی‌داری هستند و قدر مطلق آن‌ها از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین کلیه‌ی بارهای عاملی استاندارد (ضرایب) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار هستند. بزرگ بودن مقادیر بارهای عاملی استاندارد مربوط به هر یک از مسیرهای مدل تحلیل عاملی

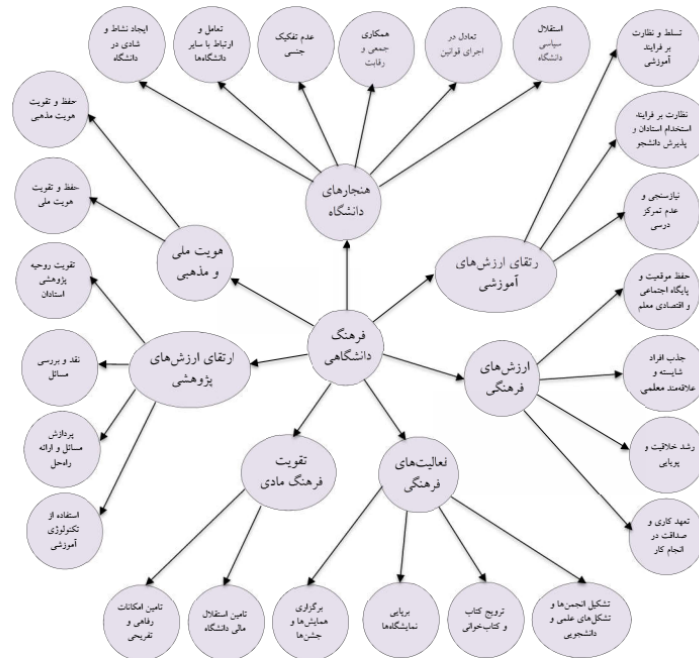
تأییدی مرتبه دوم (برآورد ضرایب)، مدل فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر (هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی، هنجارهای دانشگاه) را تأیید می‌کنند.

شکل (۱): مدل تحلیلی مرتبه دوم بر اساس برآورد ضرایب استاندارد



شکل (۲): مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم بر اساس مقادیر t-value





شکل (۳). مدل فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان

۵- نتیجه‌گیری

شناسایی مفاهیم و ابعاد پژوهش از طریق مصاحبه و طبقه‌بندی آن‌ها در ۷ بعد هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی و هنجارهای دانشگاهی با ۹۵ زیر مفهوم انجام گرفت. با توجه به اینکه واحد تحلیل در این پژوهش پاراگراف بود، مجموعاً ۱۹۲ پاراگراف در خصوص فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان به دست آمد. مفاهیم به دست آمده از ۱۹۲ پاراگراف، ۵۷۷ مفهوم جدید را در بر داشت. پس از خوشه‌بندی مفاهیم در مجموع، ۲۵ مؤلفه استخراج شد که عبارت‌اند از: حفظ و تقویت هویت مذهبی، حفظ و تقویت هویت ملی، تکریم مقام معلم، شایسته‌سالاری در پذیرش دانشجو، پویا و خلاق محور بودن، متعهد و صادق بودن در انجام کار، پژوهش محور

بودن اساتید، طرح نقادانه‌ی مسائل، مهارت حل مسئله، تکنولوژی مدار بودن در آموزش، تسلط و نظارت بر فرایند آموزشی، نظارت بر فرایند استخدام استادان و پذیرش دانشجوی، نیازسنجی و عدم تمرکز درسی، برگزاری همایش‌ها و جشن‌ها، برپایی نمایشگاه‌ها، تشکیل انجمن‌ها و تشکل‌های علمی و دانشجویی، ترویج کتاب‌خوانی، تأمین امکانات رفاهی و تفریحی، تأمین استقلال مالی دانشگاه، فعالیت‌های شادی‌آفرین در دانشگاه، تعامل و ارتباط با سایر دانشگاه‌ها، عدم تفکیک جنسیتی، همکاری جمعی و رقابت، تعادل در اجرای قوانین و استقلال سیاسی دانشگاه.

همه‌ی ابعاد و مؤلفه‌ها در بخش کمی با تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. لذا این پژوهش به این جهت که تجربه‌ی زیسته و درک جامعه‌ی دانشگاهی از فرهنگ موجود و مطلوب دانشگاه را بررسی نموده است، در نهایت منجر به طراحی الگویی از فرهنگ دانشگاهی گردیده است که با تأیید بسیاری از پژوهش‌های فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ دانشگاهی، پرسشنامه به‌دست‌آمده می‌تواند مدلی تجویزی برای شناسایی فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان باشد. بسیاری از مؤلفه‌های به‌دست‌آمده همچون تعهد و علاقه به کار تیمی با مدل مشارکتی هلریگل و سلکوم (۱۹۹۶)، هنجارهای دانشگاهی با فرهنگ مدیریتی برگکوئیست (۱۹۹۲) تأثیر فعالیت‌های فرهنگی بر اخلاق علمی و خلاقیت و ابتکار پایتون (۲۰۱۹) اهمیت ارزش‌های آموزشی بر ایجاد دانشگاه تحول‌آفرین و کارآمد فدایی و همکاران (۱۳۹۶) و با اعداد بسیاری از مؤلفه‌های دانشگاه ناب در مدل اکتشافی هوشی السادات (۱۳۹۷) و تعداد کثیری از مؤلفه‌های تجربه‌ی زیسته دانشجویان از فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه‌های تهران که توسط قاسمی (۱۳۹۸) صورت گرفته است و با بسیاری دیگر از پژوهش‌ها، همخوانی دارد و این نشان می‌دهد که تعداد زیادی از مفاهیم و ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی در بستر عمیقی از فهم مشترک جامعه‌ی دانشگاهی کل کشور قرار دارد. از طرفی به قول والیما^۴، که سه دلیل برای پیچیدگی و دشوار بودن ساخت فرهنگ دانشگاهی مطرح می‌نماید، دلیل آن که

- 1 . Hellrigel & Slocum
- 2 . Bergquist
- 3 . Payton
- 4- Valima

اساساً دانشگاه خود یک‌نهاد فرهنگی و فرهنگ‌ساز است. دوّم به این خاطر که تنوع مقولات فرهنگی در دانشگاه بسیار بالاست و سوّم به دلیل این که مطالعه این پدیده‌های فرهنگی متضمن بحث‌های روش‌شناختی و فلسفی است که ریشه در تلقی ما از ماهیت علم و دانش دارد (والیما، ۲۰۰۸: ۱۰)، به نظر می‌رسد هرگز نمی‌توان نسخه‌ی واحد و یا شناخت کافی از فرهنگ دانشگاهی به دست آورد و لذا شناخت مختصات فرهنگی هر دانشگاه با اهداف و برنامه‌های مشخص آن از زبان جامعه دانشگاهی می‌تواند در این رابطه، یک راه‌حل مؤثری باشد که در این پژوهش سعی گردید الگوی فرهنگی ویژه‌ی دانشگاه فرهنگیان از زبان جامعه دانشگاهی آن مشخص و طراحی گردد و برای سایر دانشگاه‌های مشابه آن مورد استفاده قرار گیرد.

پیشنهاد‌های کاربردی

۱. پیشنهاد می‌شود فرهنگ دانشگاه فرهنگیان از طریق این الگو مورد سنجش قرار گیرد و گپ بین وضع موجود و وضع مطلوب شناسایی گردد.
۲. پیشنهاد می‌گردد دانشگاه فرهنگیان در برنامه‌ریزی فرهنگی برای دانشگاه، الگوی تحقیق حاضر را به‌عنوان یک رویکرد مورد توجه قرار دهد.
۳. پیشنهاد می‌شود دانشگاه فرهنگیان در تدوین راهبردهای خود، الگوی تحقیق حاضر را به‌عنوان یک سند بالادستی مورد توجه قرار دهد.

منابع

- آقابابایی فیشانی (۱۳۹۸)، ارائه الگوی تولید منابع درسی مطابق با فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های غیرانتفاعی کشور، یونس، رساله‌ی دکتری دانشگاه عدالت.
- دهقانی زاده مرضیه، زین‌آبادی حسن رضا، آراسته حمیدرضا، نوه ابراهیم عبدالرحیم (۱۳۹۷)، طراحی و تبیین الگوی پیشایندهای فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی یزد، مجله‌ی توسعه و آموزش پزشکی (۳۰۳-۲۸۴).
- فدایی، صمد، نیاز آذری، کیومرث، تقوایی یزدی مریم (۱۳۹۶)، ارائه مدلی برای ایجاد دانشگاه کارآفرین مبتنی بر تکنیک‌های آینده نگاری و تولید علم در نظام آموزشی، دوره‌ی ۸، شماره‌ی ۳۲، صص ۱-۱۸.
- قاسمی افسانه (۱۳۹۸)، تجربه زیسته و ادراک شده دانشجویان از فرهنگ دانشگاهی (تحصیلات تکمیلی گروه علوم انسانی دانشگاه‌های تهران)، جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی دوره‌ی ششم بهار و تابستان ۱۳۹۸ شماره‌ی ۱۳، ۹۵-۱۲۶.
- محمدی بابازیدی، سلمان، عباسپور، عباس، سلیمان، حمید، غیائی، سعید (۱۳۹۹)، رویکرد خلاقانه در طراحی سازمان دانشگاه، نشریه‌ی علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی (۳۵-۵۴).
- هوشی السادات، علیرضا، رحیمیان، حمید، عباس پور، عباس، خورسندی، علی، غیائی، سعید (۱۳۹۷)، طراحی الگوی ناب برای دانشگاه فرهنگیان، ماهنامه‌ی علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی.
- Basir. S.A, Davies. J,J Douglas.J & Douglas. A. 2017, The influence of academic culture on quality management system ISO 9001 maintenance within Malaysian universities, Journal of Higher Education Policy and Management, Volume 39, 2017 - Issue 3
- Becher, T. (1981) Towards a definition of disiplinary culture' Studies in Higher Education 6, 109-122.
- Bergquist, W.H. (1992) The Four Cultures of the Acoedemy: Insights and strategies for improing Leadership in Collegiate Organizations. San Francisco: Jomey-Bam.
- Bourdieu, Pierre (1986). "The forms of capital", Hand book of

theory & research for the sociology of education by john, G.richardson,
greenwood press

-Clark, B.I.L (1972) 'The organizational saga in higher education.'

Administrative science, Quarterly 17, 178-183.

-Cooke,R. A. & D.M. Rousseau.(1988). Behavioral Norms and
Expectations: A Qualitative Approach to the Assessment of
Organizational Culture. Group & Organizational Studies. 13. 245-273.

-Denison, D.(1990). CorporateCulture: Organizational Effectiveness.
New York.JohnWiley & Sons

-Dill, D.D. (1982) 'The management of academic culture, notes on
the management of meaning and social integration.' In Higher Education
11, 303-320.

-Galtung, J. (1981). Structure, culture and intellectual style: and
essay comparing Saxonic, Teutonic, Gallic and Hipponic approaches,
Social Science Information 20, 6:817-56.

-Hellrigel, D. & J. Slocum. (1996). Management. PWS.

-Payton J, Jamika D. Burge J D, Denner J. 2019, The Reality of
Inclusion: The Role of Relationships, Identity, and Academic Culture in
Inclusive and Equitable Practices for Broadening Participation in
Computing Education, SIGCSE '19: Proceedings of the 50th ACM
Technical Symposium on Computer Science Education, 494-495
<https://doi.org/10.1145/3287324.3287337>.

-Purwana D. 2015, The Effect of Transformational Leadership,
Academic Culture and Organizational Health on Managerial
Effectiveness: A Study of An Indonesian Public Higher Education
Institution, e Business and Economics Research, Vol. 4, no. 4, .367-380.

-Quinn, Robert E, (1999), "Diagnosing culture and changing
organizational culture, "Newyork: Addison Wesley.

-Riesman D. and Jencks C. (1963). The Viability of the American
College. -In N. Sanford (ed.) The American college. A psychological and

طراحی الگوی فرهنگ دانشگاهی برای دانشگاه فرهنگیان اصفهان

social interpretation of the higher learning. New York: Wiley, pp. 74-192.

Tierney' W.G. (1988) 'Organizational culture in higher education. Defining the essentials.'Journal of Higher Education 59, 2-21.

-Upadyaya, Katja., Vartiainen, Matti and Salmela-Aro, Katariina .(2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. Burnout Research 3. (2016,) 101- 108.

-Valima j. 1998, Culture and Identityin Higher Education Research, Higher Education,36,2:119-138.