

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

<sup>۱</sup> یونس عزتی

<sup>۲</sup> منصور حقیقتیان

<sup>۳</sup> احمد مؤذنی

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۱۲/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۳

### چکیده

این مطالعه با هدف شناسایی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی است. روش مطالعه، تلفیقی از روش‌های (کیفی - کمی) است، از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها کیفی، از نوع کیو هست. تالار گفتمان پژوهش را ۱۴ نفر از کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی (فرهنگ و ارشاد، استانداری، آموزش پرورش) و اساتید دانشگاه‌های استان ایلام دارای پیشینه مطالعه در زمینه توسعه تشکیل داده‌اند. نمونه آماری پژوهش شامل ۲۱ نفر از کارکنان دانشگاه‌های ایلام بودند که به صورت هدفمند انتخاب شدند. بر اساس مصاحبه‌های انجام شده، تعداد ۴۹ گزاره کیو استخراج شد که در قالب یک پرسشنامه متشکل از ۴۹ کارت و یک نمودار کیو در اختیار جامعه آماری قرار گرفت. بر اساس یافته‌های به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی ۶ گونه ذهنیت؛ دینی و تقدیرگرا، عامیانه، مسئولیت‌پذیر، علم‌گرا، قانون‌مدار و فردگرایی اخلاقی دسته‌بندی شدند. نتایج نشان داد که ذهنیت مشارکت‌کنندگان در الگوهای ذهنی ۱ و ۲، بر اساس دیدگاه نظریه‌پردازان نوسازی، با خصوصیات و ویژگی‌های جوامع سنتی و ماقبل مدرن همسو است و الگوهای ذهنی مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در دسته‌های سوم تا ششم، با ذهنیت جوامع مدرن و توسعه‌یافته قرابت دارد و به ارزش‌هایی چون: حس تعهد، مشارکت، علم‌گرایی و نوآوری توجه داشته‌اند. به طور کلی، نتایج نشان داد که الگوی ذهنی مشارکت‌کنندگان نسبت به توسعه فرهنگی با خصوصیات جوامع ماقبل مدرن قرابت بیشتری دارد.

**واژگان:** کلیدی: روش کیو، توسعه فرهنگی، الگوهای ذهنی، قانون‌مدار، فردگرایی اخلاقی.

۱- استادیار گروه علوم اجتماعی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام ایران.

۲- دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران. (نویسنده مسئول). haghghatian@yahoo.com

۳- استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

#### مقدمه

بحث توسعه از مفاهیم رایج قرن اخیر و از بحث‌برانگیزترین و مهم‌ترین موضوعات در حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی است. توسعه مفهومی است که از آغاز دوران مدرنیته از سوی نظریه‌پردازان این حوزه، برای کشورهایی که از سطح پائین رشد اجتماعی، اقتصادی و سیاسی برخوردار بودند، مطرح شد. اندیشمندان حوزه علوم انسانی و اجتماعی هرکدام به تناسب دیدگاه فکری و مکتبی خود تعریفی از توسعه ارائه داده‌اند. ولی همه در این امر توافق دارند که توسعه تنها به معنی ازدیاد کمی ثروت در جامعه نیست، بلکه تغییر کیفی در نظام اجتماعی و فرهنگی جامعه را دربر می‌گیرد. مفهوم توسعه، نگاهی به بهبود وضعیت کنونی جامعه دارد که این بهبود و ساماندهی در بسترهای متفاوتی می‌تواند اتفاق بیافتد؛ بنابراین توسعه یافتگی یعنی فراهم آوردن شرایط و امکاناتی برای آحاد جامعه تا بتوانند به شاخص‌های رشد و توسعه، جامعه عمل بپوشانند. ارکان این تعاریف مشخص می‌کند که در تغییرات اجتماعی، فرهنگ به‌عنوان کلیدی‌ترین عنصر، قابل توجه و حایز اهمیت است. در این خصوص توسعه فرهنگی یکی از مباحث بحث‌انگیز است که بسیاری از نظریه‌های تغییرات اجتماعی از آن به‌عنوان نقطه شروع توسعه و دگرگونی اجتماعی یاد می‌کنند (یسری و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۴). توسعه فرهنگی مفهوم جدیدی در ادبیات توسعه است که نخستین بار در دهه هفتاد قرن بیستم از سوی یونسکو مطرح گردید در مدت زمان کوتاهی جای خود را در مباحث توسعه باز نمود و از اهمیت بالایی برخوردار گردید. به طوری که سازمان یونسکو سال‌های بین ۱۹۸۷ تا ۱۹۹۸ را تحت عنوان دهه جهانی توسعه فرهنگی نام‌گذاری کرد.

بر طبق دیدگاه یونسکو توسعه فرهنگی فرآیندی است که طی آن با ایجاد تغییراتی در بخش‌های ادراکی، شناختی، ارزشی و نگرش‌های افراد، قابلیت‌ها و شخصیت ویژه‌ای در آن‌ها به وجود می‌آید که حاصل این قابلیت‌ها توسعه خواهد بود (بابا شمس و همکاران، ۱۳۹۶: ۹). توسعه با تغییر همراه است؛ تغییری که لازمه آن اصلاح باورها، نگرش‌ها و دیدگاه‌های افراد است. لذا افراد تا خود را با تغییر و ویژگی‌های آن انطباق ندهند نمی‌توانند در مسیر توسعه گام بردارند (عزتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۵). جامعه‌شناسان هدف نهایی توسعه فرهنگی را مشابه با هر نوع توسعه دیگر، رشد و تعالی انسان هم در ابعاد مادی و هم در ابعاد معنوی آن می‌دانند. لذا می‌توان گفت: بستر توسعه، تغییر و اصلاح نگرش‌ها است. در اینجا منظور از تغییر و اصلاح نگرش‌ها در حیطه توسعه فرهنگی، احیا و بازسازی فرهنگی و فرهنگ سازی است (عزت زاده، ۱۳۹۹: ۸۲). توسعه فرآیندی کیفی و ارزشی است که به طور عموم از طریق ابزارهای فرهنگی حاصل می‌شود. بعد کمی توسعه فرهنگی رشد شتابان شمارگان کتاب، تأسیس کتابخانه‌ها، افزایش تیتراژ روزنامه‌ها و نشریات، تأسیس موزه‌ها و فضاهای فرهنگی و هنری، سینما، تئاتر، تقویت رسانه‌های محلی و بعد کیفی آن با تقویت هویت‌های محلی، دینی و فرهنگی، پاسداری از آداب و رسوم، زبان، ارزش‌ها و میراث فرهنگی خود را نمایان می‌سازد.

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

نظر به آن که توسعه با تغییر در نگرش و ذهنیت افراد همراه است و افراد جامعه به طور قطع با توجه به ساختارهای حاکم بر خانواده، محله، قوم و قبیله از ذهنیت ها، عقاید و نگرش‌های متفاوتی در ارتباط با پذیرش ارزش‌ها و عناصر فرهنگی برخوردارند، از طرفی دیگر تا کنون هیچ مطالعه‌ای نسبت به ارزیابی الگوهای ذهنی افراد در خصوص توسعه فرهنگی اقدام ننموده است. تا با شناسایی این ذهنیت‌ها بتوان برنامه‌های توسعه‌ای متناسب با آن‌ها تدارک دید و زمینه را برای ایجاد و پذیرش هر چه بیش‌تر تغییرات اجتماعی مرتبط با توسعه فراهم نمود. لذا با عنایت به این واقعیت و آنچه که گفته شد در این پژوهش سعی بر آن است تا الگوهای ذهنی کارکنان را در خصوص توسعه فرهنگی مورد واکاوی قرار گیرد.

در ارتباط با مفهوم توسعه و ابعاد آن به‌طور کلی مطالعاتی انجام‌گرفته که به‌صورت کمی و کیفی این موضوع را بررسی نموده‌اند. برخی از این پژوهش‌ها به مؤلفه‌های مرتبط با توسعه و ابعاد آن؛ برخی به عوامل تأثیرگذار بر توسعه دست گذاشته‌اند و در برخی دیگر بر آثار توسعه بر دیگر جنبه‌های زندگی تأکید شده است. در این مطالعه نیز تلاش شده تا به پژوهش‌هایی که اخیراً در زمینه توسعه با تأکید بر توسعه فرهنگی انجام‌گرفته به‌صورت مختصر اشاره شود.

رزنتاین<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در مقاله‌ای با عنوان «توسعه فرهنگی و محله‌های شهری» به بیان چهار ویژگی سیاست توسعه فرهنگی می‌پردازد و به استدلال تأثیر این ویژگی‌ها در توسعه فرهنگی و زندگی فرهنگی محلات می‌پردازد. اینگلههارت<sup>۲</sup> و بیکر<sup>۳</sup> (۲۰۰۰)، در مطالعه خود با عنوان «نوسازی، تغییر فرهنگی و پایداری ارزش‌های سنتی»، به انجام رسانده‌اند. نقش توسعه اقتصادی را در تغییر و یا دوام ارزش‌های سنتی بررسی کردند. آن‌ها مشخص نمودند که سنت‌های فرهنگی دارای دو وضعیت تغییرات گسترده و هم‌چنین پایداری هستند. به نظر آن‌ها توسعه اقتصادی باعث می‌شود تا تغییرات در ارزش‌ها، با تغییر از ارزش‌ها و هنجارهای مطلق و قطعی به سمت‌وسوی ارزش‌های پیش‌رود که عقلایی، مشارکتی و دارای همکاری بالا هستند. بیگ محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، به تحلیل شاخص‌های توسعه فرهنگی (مطالعه موردی: شهرستان‌های استان فارس) با استفاده از ۱۵ شاخص فرهنگی و مدل TOPSIS، پرداختند. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی با رویکرد توسعه‌ای است و اطلاعات مورد نیاز به روش کتابخانه‌ای گردآوری شده است. از مهم‌ترین نتایج این تحقیق به نابرابری و اختلاف بسیار زیاد شاخص‌های مورد نظر در سطح شهرستان‌های استان فارس می‌توان اشاره نمود. زارعی (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای به سنجش ضریب توسعه فرهنگی شهرستان‌های استان خراسان جنوبی به‌صورت توصیفی-تحلیلی پرداخته است. شیوه گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و ابزار جمع‌آوری

---

1- Rosentain

2- Inglehart

3- Baker

مبتنی بر داده‌های سالنامه آماری سال ۱۳۹۳ بوده است. تحلیل یافته‌ها، ضمن تأیید وجود شکاف عمیق در توزیع امکانات فرهنگی بین شهرستان‌های استان خراسان جنوبی، حاکی از آن است که شهرستان فردوس با ضریب صفر، دارای بالاترین ضریب توسعه فرهنگی و شهرستان سربیشه با ضریب ۱ و درمیان با ضریب ۰/۹۵ دارای پایین‌ترین ضریب توسعه به لحاظ برخورداری از شاخص فرهنگی بودند. نتایج سطح‌بندی شهرستان‌ها نشان می‌دهد که قسمت اعظم این استان در جرگه مناطق محروم از توسعه قرار گرفته است.

محمدی و ایزدی (۱۳۹۲)، در پژوهشی به تحلیل سطح توسعه فرهنگی شهر اصفهان با استفاده از روش تحلیل عاملی پرداخته‌اند. رویکرد حاکم بر این پژوهش «توصیفی - کمی و تحلیلی» است که در آن ۳۵ شاخص با روش تحلیل عاملی خلاصه‌شده و به ۵ عامل تقلیل یافته و به‌صورت ترکیبی در عوامل معنی‌دار ارائه گردیده است. بهره‌گیری از فن مزبور سهم عوامل تأثیرگذار در توسعه فرهنگی مناطق مشخص شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که پنج عامل (فرهنگی - هنری، فرهنگی - آموزشی، فرهنگی - پژوهشی، فرهنگی - اجتماعی و؟)، روی هم رفته ۹۳/۱۱ درصد از واریانس را محاسبه و تبیین می‌کند.

وثوقی و همکاران (۱۳۹۱)، به بررسی «موانع ساختاری در جهت شکل‌گیری و ارتقاء توسعه فرهنگی در ایران؛ چالش‌ها و راهکارها»، با استفاده از روش اسنادی و با شیوه توصیفی - تحلیلی و متکی بر استنباط‌های نظری، تجزیه و تحلیل شده است. آن‌ها تأکید دارند که توسعه فرهنگی یکی از شاخص‌های اصلی خودباوری جامعه است، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، وضعیت شاخص‌های فرهنگی و به عبارتی وضعیت توسعه فرهنگی ایران در شرایط مساعد و مطلوبی نیست و از جمله عوامل تأثیرگذار بر این وضعیت، مقولات فرهنگ سنتی، سنت ایرانی، فرهنگ استبداد و تأخر فرهنگی است. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است، فرهنگ برآمده از نظام ناموزون و ناهمگون جامعه ایران، به‌عنوان مانع ساختاری روند و فرآیند توسعه و توسعه فرهنگی در جامعه ایران بوده است.

حبیب‌پور گنابی و غفاری (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ای با عنوان «توسعه فرهنگی زنان - مطالعه موردی استان قم» که بر اساس سه دسته از نظریات فمینیستی، نوسازی و سرمایه اجتماعی و از طریق روش پیمایشی به بررسی ماهیت و عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگی در بین ۵۳۲ نفر از زنان قم پرداخته‌اند. نتایج نشان داده که میزان توسعه فرهنگی زنان از حد متوسط و نرمال پایین‌تر است. آن‌ها مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگی زنان در این استان را، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، نوگرایی و سرمایه اجتماعی مطرح می‌کنند؛ و بر این عقیده‌اند که ماهیت توسعه فرهنگی زنان استان قم، از نوع عامیانه است.

سعادت و خانمحمدی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «نقش اسلام در توسعه فرهنگی»، مهم‌ترین دلایل شکل‌گیری و اهمیت توسعه فرهنگی را چنین برمی‌شمارند: دعوت به تعقل، تأکید بر علم و اندیشه، پیوستگی

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

میان دنیا و آخرت، تأکید بر نقش و اهمیت کار، حرمت اسراف و تبذیر، مذمت فقر، مبارزه با خرافات، باور به برخورداری از قدرت و عزت، اهمیت آزادی بیان و باور به تعامل فرهنگی و تأکید بر آن.

کرمی (۱۳۸۳)، در مقاله‌ای با عنوان «بررسی موانع فرهنگی توسعه در نظام ارزش‌ها» تلاش نموده است تا به بررسی دیدگاه‌های مرتبط با توسعه‌نیافتگی پرداخته و در این راستا نسبت به معرفی موانع فرهنگی توسعه در حوزه نظام اعتقادی و ارزشی در جامعه ایلام بپردازد. اهم این موانع عبارت‌اند از: خرد‌گرایی، فردگرایی، تقدیرگرایی و قطعی‌نگری، گذشته‌گرایی در برابر زمان آگاهی و آینده‌نگری، خویشاوند‌سالاری و پیرسالاری، دنیا‌گرایی و ضعف انگیزه پیشرفت، بحران هویت که هرکدام از این موارد می‌توانند، سد محکمی در مسیر توسعه جامعه باشند که باید شکسته شوند تا این مناطق در مسیر توسعه قرار گیرند.

پیشینه موضوع ناظر به تحقیقات متعددی است که همه آن‌ها بر نقش انسان به‌عنوان محور اصلی توسعه و به‌ویژه توسعه فرهنگی توجه شده است. هرچند اکثر این مطالعات به‌صورت نظری و یا به‌صورت بخشی و تک‌بعدی نقش چند متغیر خاص را در ارتباط با مسئله تحقیق موردتوجه قرار داده‌اند. برخی به موانع ساختاری موثر بر عدم توسعه فرهنگی و برخی هم به توصیف سطوح مختلف توسعه فرهنگی و تعدادی هم به بررسی رابطه آن با دیگر ابعاد توسعه توجه نموده‌اند. البته مطالعات میدانی در زمینه موضوعی این تحقیق ضعیف و به‌گونه‌ای نامنسجم و پراکنده است که این مهم باعث ضعف ادبیات تحقیق و پیشینه در این حوزه شده است. از این رو، انجام پژوهشی که بتواند به بررسی گونه‌های ذهنی مرتبط با توسعه فرهنگی بپردازد، امری ضروری است و این امکان را به وجود می‌آورد که در پرتو شناخت بهتر ذهنیت افراد برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تر و مفیدی در زمینه ارتقاء توسعه فرهنگی به انجام رساند.

تغییرات اجتماعی و ارتباط آن با ساختارهای فرهنگی و اجتماعی جامعه توسط نظریه پردازانی مثل وبر، دورکیم، پارسونز، لرنر، مور، دویچ، اینگلهارت، گیدنز، هریسون و ... به انحاء مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. تغییرات اجتماعی که می‌تواند معلول یا نتیجه توسعه و یا زمینه لازم برای شکل‌گیری توسعه فراهم نماید. توسعه فرهنگی زیربنای توسعه در ابعاد مختلف است. به عبارتی موفقیت طرح‌ها و برنامه‌های مرتبط با توسعه، در گرو توجه به فرهنگ، ویژگی‌ها و عناصر آن است.

به اعتقاد ازکیا، توسعه فرهنگی، فرآیندی است که طی آن با ایجاد تغییراتی در حوزه‌های ادراکی، شناختی، ارزشی و گرایشی انسان‌ها، قابلیت‌ها و باورهای شخصیتی ویژه‌ای را در آن‌ها به وجود می‌آورد که حاصل این باورها و قابلیت‌ها، رفتارها و کنش‌های خاصی است که مناسب توسعه است. توسعه با تغییر همراه است. تغییری که لازمه آن اصلاح باورها و نگرش‌ها و دیدگاه‌ها است. لذا افراد تا خود را با تغییر و ویژگی‌های ناشی از آن وفق ندهند، هرگز قادر نخواهند بود در مسیر توسعه قدم بردارند. نکته‌ای که در بحث از فضای مفهومی توسعه فرهنگی اهمیت دارد، این است که در مواردی توسعه فرهنگی را با فراموش کردن و بریدن و بستن با

سنت‌های گذشته یکسان می‌انگارند. درحالی‌که توسعه فرهنگی به معنای گسستن از سنت‌های گذشته نیست، بلکه بر مبنای گسترش سنت‌ها و تجارب گذشته انجام می‌گیرد نه بر اساس نفی آن‌ها (ازکیا، ۱۳۹۰: ۲۱). نظر به اینکه توسعه فرهنگی، یک بعد از ابعاد مختلف و پیچیده توسعه به‌طور کلی است نمی‌توان تنها با در نظر گرفتن یک دیدگاه و به‌صورت تک علتی مورد مطالعه قرار گیرد. چون توسعه نه‌تنها یک فرایند بلندمدت است بلکه تحت تأثیر عوامل مختلفی چون: فرهنگ، اقتصاد، محیط، سیاست و ... است. همین پیچیدگی بین پدیده‌ها و روابط میان آن‌ها ضرورت فراتر رفتن از نظریه‌های خاص و تلفیق آن‌ها را در پژوهش‌های اجتماعی ضروری می‌سازد.

نظریه‌های جامعه‌شناسی توسعه و توسعه‌نیافتگی دو دسته‌اند: نظریه‌های کارکردی برگرفته از دیدگاه دورکیم و پارسونز و نظریه‌های تضادی مبتنی بر دیدگاه مارکس (هولمز و ترنر، ۱۹۹۰: ۵۲). نظریه‌های کارکردی نیز در دو بخش نوسازی اولیه و نوسازی جدید دسته‌بندی می‌شوند. با توجه به اینکه در این نوشتار شناخت گونه‌های ذهنی مرتبط با توسعه فرهنگی مدنظر است، به بررسی اجمالی آراء و افکار آن دسته از صاحب‌نظرانی تأکید می‌شود که در حوزه‌ی روان‌شناسی اجتماعی توسعه به مطالعه‌ی ارزش‌ها، ایستارها و نقش عوامل فرهنگی و روانی در جریان توسعه پرداخته‌اند.

پارسونز از جمله اندیشمندانی است که با توسل به نظریه سیبرنتیک، معتقد است که میان نظام‌های چند گانه در یک جامعه تبادل انرژی و اطلاعات صورت می‌پذیرد. به موجب یک اصل بنیادین سیبرنتیک، اجزایی که از نظر اطلاعات غنی تر هستند و اجزایی که انرژی شان بیش‌تر است نظارت اعمال می‌کنند. در همین راستا پارسونز فرهنگ را دارای بیش‌ترین اطلاعات و کم‌ترین انرژی و اقتصاد را دارای کم‌ترین اطلاعات و بیش‌ترین انرژی می‌داند؛ بر اساس چنین دیدگاهی فرهنگ عرضه‌کننده اطلاعات به خرده نظام‌های پایین‌تر بوده و اقتصاد نیز به خرده نظام‌های بالاتر از خود انرژی عرضه می‌کند (دبیداری و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۰۳). پارسونز به‌عنوان یک جامعه‌شناس تأکید دارد که کلیدی‌ترین عنصر موجود در فرهنگ جوامع که قادر است تا جهت و معنای کنش‌ها را مشخص نمایند، ارزش‌ها و باورها هستند. ارزش‌هایی که نقشی اساسی در شکل‌دهی نگرش، عقاید و ذهنیت افراد عهده دارد هستند. داعیه‌ای که توسط دیگر اندیشمندان حوزه فرهنگ نیز مهم شناخته شده و یکی از مهم‌ترین عناصر در بحث از تغییرات اجتماعی است. صاحب‌نظرانی چون ماکس وبر، مک کله لند، پارسونز و ... برای دستیابی به توسعه، بر نقش اساسی ارزش‌ها، باورها و نگرش‌ها و به‌طور کلی، نظام فرهنگی تأکید دارند. ارزش‌ها و باورهایی که می‌توانند نقشی اساسی در شکل‌دهی الگوهای ذهنی افراد ایفا نماید.

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

اینگلهارت (۱۹۹۷)، معتقد است که فرهنگ، رهیافت مردم در تطابق با محیط است. او بر نقش اولویت‌های ارزشی در تعیین رفتار افراد جامعه تأکید دارد و بیان می‌دارد که فرهنگ و اولویت‌های ارزشی مردم خمیرمایه‌های اصلی نوسازی و توسعه را تشکیل می‌دهند. او با تمرکز بر فرهنگ و تغییرات فرهنگی تلاش می‌کند که نوع جدیدی از نظریه نوسازی را ارائه کند که چارچوب تحلیلی جدیدی برای تبیین تحولات اجتماعی باشد. او بر اهمیت فرهنگ تأکید دارد و ادعا می‌کند که فرهنگ یک عنصر ملى ضروری است که به شکل‌گیری جامعه کمک می‌کند و سعی می‌کند سهم فرهنگ را در دگرگونی اجتماعی بیان کند. در این راستا، کم‌رنگ شدن اقتدار سنتی و حرکت به سمت ارزش‌های عقلایی را پایه و بنیان نوسازی و توسعه فرهنگی مطرح می‌کنند و اعلام می‌دارند در جریان گذار از سنت به مدرنیته، ارزش‌های سنتی و ابتدایی جای خود را به ارزش‌های مدرن و توسعه‌یافته خواهند داد (اینگلهارت، ۱۹۹۷: ۳۰). تغییر ارزش‌ها هدف نوسازی فرهنگی است که فردگرایی اخلاقی<sup>۱</sup>، عرفی شدن<sup>۲</sup> و تبیین علمی<sup>۳</sup> از مهم‌ترین نتایج نوسازی فرهنگی هستند (کومار، ۱۳۸۱: ۳۲۱). در فرآیند فردگرایی، انسان متجدد به دنبال به‌کارگیری خرد بشری در مسیر پیشینه کردن منفعت خویش گام برمی‌دارد؛ این امر مستلزم آن است که بر آزادی، حق انتخاب و پرسش، عقلانیت ورزی و هر آنچه به انسان را در راه رشد فردیت مثبت یاری می‌رساند واقف باشد (شادی‌طلب و بیات، ۱۳۹۰: ۱۶۱). «تبیین علمی» از دیگر مؤلفه‌های نوسازی فرهنگی است. مردم در جوامع مدرن پدیده‌ها را به‌گونه‌ای متفاوت از جوامع سنتی تبیین می‌کنند. تبیین علمی و عقلانی پدیده به‌جای تبیین مبتنی بر تقدیرگرایی، دینی و افسونی می‌نشیند (شادی‌طلب و بیات، ۱۳۹۰: ۱۶۳).

اینکلس و اسمیت<sup>۴</sup>، نقطه شروع تجدد و نوسازی را در نو شدن انسان می‌دانند. آن‌ها، انسان با ویژگی‌های مدرن را لازمه دستیابی به توسعه در ابعاد مختلف مطرح می‌کنند. به اعتقاد آن‌ها «انسان نو» انسانی است با ویژگی‌های خاص و متفاوت از انسان سنتی. از نظر آن‌ها ویژگی برجسته انسان نو در دو بعد است؛ نخست، بعد بیرونی و ملموس که به محیط پیرامون وی باز می‌گردد و شامل: شهری شدن، ارتباط توده‌ای، تعلیم و تربیت، صنعتی شدن، سیاسی شدن و کار در کارخانه می‌شود و دوم، بعد درونی و ذهنی که با وجه نظر، ارزش‌ها و احساسات فرد در ارتباط است. بدیهی است که برای شناخت این نوع انسان، شاخص‌هایی وجود دارد که متمایزکننده او از انسان سنتی باشد. معیارهای معرف انسان نو عبارت‌اند از: آمادگی برای کسب تجربیات تازه و استعداد او برای نوآوری و تغییر، ایمان به علم و فناوری، عقلانیت، نظم‌گرایی (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۴: ۱۱۰-)

- 
- 1- individualism
  - 2- secularization
  - 3- scientific explanation
  - 4- Inkle and Smith

۱۱۲). لرنر<sup>۱</sup>، از نظریه‌پردازان حوزه نوسازی روانی و فردگرا، بر این عقیده است که جامعه نوین، یک جامعه با میزان مشارکت بالا است. او تأکید دارد لازمه مدرن شدن شکل‌گیری شرایط روانی و ذهنی خاصی در ذهنیت افراد جامعه است. متغیرها و عناصری چون: آموزش و تحصیلات، شهرنشینی، به‌کارگیری رسانه‌های جمعی و مشارکت در حوزه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی. لرنر جامعه مشارکتی را دارای ویژگی‌هایی مانند رفتن به مدرسه، روزنامه خواندن، رأی دادن، اظهار عقیده و ... می‌داند که در جوامع توسعه‌یافته بیش‌تر مشهود است (ازکیا، ۱۳۸۱: ۱۰۸).

به عقیده راجرز<sup>۲</sup> (۱۹۶۹) فرهنگ‌های متفاوت با توجه به ارزش‌های اجتماعی‌شان از هم تفکیک می‌شوند. او فرهنگ دهقانی را از فرهنگ مدرن متمایز می‌سازد و تأکید دارد که در برخی فرهنگ‌ها، زمینه برای نوآوری نسبت به فرهنگ‌های دیگر فراهم‌تر است. بر این اساس، تغییر در وهله نخست، تغییر در اندیشه است. از این‌رو، تغییر مستلزم اشاعه اندیشه و نظری نو و پذیرش آن از سوی فرد است. بنا بر دیدگاه هیگن<sup>۳</sup> (۱۹۶۲) تغییر اجتماعی بدون تغییر در شخصیت افراد جامعه ممکن نیست و در همین راستا تأکید دارد برای دستیابی به توسعه لازم است که شخصیت نوگرا و خلاق به‌جای شخصیت خودکامه و سنتی قرار گیرد (مولانا، ۱۳۸۷: ۲۵). او با تأکید بر اصول روان‌شناختی، بیان می‌دارد که شیوه‌های آغازین تربیت اجتماعی فرد، تأثیر قاطعی بر شکل‌گیری ارزش‌ها، هنجارها، عادات، خلق‌وخوها و رفتار آینده او در جامعه دارد و می‌تواند شخصیتی را که فراهم سازد که خواهان توسعه و نوآوری و یا برعکس مانع آن باشد.

مک‌کله‌لند<sup>۴</sup> (۱۹۶۱)، نظریه خود در مورد تغییر و دگرگونی اجتماعی را با تأکید بر عناصر فرهنگی و ذهنی مطرح کرد. او در بحث از توسعه و تغییر بر این عقیده است که هیچ‌گاه فرهنگ نمی‌تواند منبعث از محیط باشد. بلکه این روحیه و ویژگی‌های فرهنگی جامعه است که تعیین‌کننده و مهم است. او وجود روحیه کارآفرینی و خلاقیت را عامل اصلی پیشرفت می‌داند و بر این عقیده است که جوامع پیشرفته باتربیت و پرورش انگیزه موفقیت و کارآفرینی، برتری‌جویی و ریسک‌پذیری در سطح بالاتر، کارآفرینان قوی‌تر و خلاق‌تری پرورش خواهد داد که بانی توسعه و پیشرفت باشد. با تزریق نیاز به دستیابی به موفقیت به جامعه از طریق زیرساخت‌های ارتباطی، الگوهای اجتماعی‌شدن و آموزش می‌توان برای توسعه انگیزه لازم به وجود آورد. برای دستیابی به توسعه فرهنگی جامعه شناسان، روان‌شناسان و دیگر اندیشمندان حوزه تعلیم و تربیت با استناد به دیدگاه نظریه‌پردازان حوزه توسعه، بر بعد درونی و ذهنی انسان مدرن که با وجه نظرها، ارزش‌ها و

---

1- Lerner  
2- Rogers  
3- Hagen  
4- McClelland



## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

احساسات فرد در ارتباط است، تأکید دارند. به نظر این اندیشمندان مؤلفه‌های توسعه فرهنگی طیف وسیعی از عناصر روانی، اجتماعی و شخصیتی را در برمی‌گیرد که زمینه‌ای مناسب برای دست یافتن به توسعه به حساب می‌آیند. «توسعه فرهنگی به‌عنوان وجه فرهنگی توسعه ملی باید بتواند راهبردهای لازم را برای کشف و شکوفایی عناصر مساعد در فرهنگ جامعه به کار گیرد» (رحیمی کیا و رشیدپور، ۱۳۸۸: ۹۳).

در خصوص توسعه و ابعاد آن اندیشمندان زیادی قلم‌فرسایی کرده و به ارائه دیدگاه‌های خود پرداخته‌اند؛ اما آن‌چه مشاهده می‌شود این است که هرکدام از این دیدگاه‌ها از زاویه خاصی به تبیین فرآیند توسعه و ارتباط آن با دیگر متغیرها توجه کرده‌اند. ۱- برخی درصدد بودند تا مفهوم توسعه را به صورت کلی مورد بررسی قرار داده‌اند. ۲- برخی تلاش کرده‌اند تا رابطه متغیرهای اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی و ابعاد توسعه را بررسی کنند. ۳- تعدادی نیز توسعه فرهنگی را مورد بررسی قرار داده‌اند. با توجه به موارد مطرح‌شده، پژوهش پیش روی درصدد است تا توسعه فرهنگی را نه از بعد کمی (افزایش شمارگان کتاب، تیتراژ روزنامه‌ها و نشریات، تأسیس کتابخانه‌ها، موزه‌ها و فضاها، فرهنگی هنری، سینما، تئاتر، تقویت رسانه‌های محلی و...)، بلکه از بعد کیفی (تقویت هویت‌های دینی و فرهنگی، مشارکت و پاسداری از آداب‌ورسوم، زبان، ارزش‌ها و میراث فرهنگی غیرمادی) مورد توجه قرار دهد و با مبنا قرار دادن این دیدگاه نسبت به شناسایی گونه‌های ذهنی کارکنان بپردازد.

با توجه به مواردی که ذکر گردید و بر اساس مبانی نظری و تجربی، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به سوالات زیر می‌باشد:

۱) کارکنان دانشگاه‌های ایلام در خصوص توسعه فرهنگی از چه ادراک و دیدگاهی برخوردارند؟

۲) الگوی ذهنی غالب کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه‌ی توسعه فرهنگی چگونه است؟

### روش

ذهن‌گرایی رویکرد ذهنی برخوردار با واقعیت مورد بررسی است که ریشه در مکتب ایدالیسم دارد. ایده آلیسم، نیز آیینی است که در اندیشه فلسفی اندیشمندانی چون افلاطون، هگل، کانت و دلتای مطرح شده است. در این آیین، جهان خارج بیانی از ذهنیت‌های انسانی است و پدیده‌های اجتماعی با میزان تطابق خود با نوع انگاره‌های آن‌ها سنجیده می‌شوند (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۸۵۸). این پژوهش به لحاظ ماهیت داده‌ها آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) است. از نظر پارادایم تفسیری و از نظر روش گردآوری داده‌ها کیفی از نوع کیو است. ایده اصلی در روش کیو، شناخت ذهنیت‌ها، نظرها، عقیده‌ها و نگرش‌های افراد و مانند آن است (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۳۶). تالار گفتمان پژوهش شامل ۱۴ نفر (۷ نفر از کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی (فرهنگ و ارشاد، استانداری، آموزش و پرورش) دخیل در امر توسعه فرهنگی با تحصیلات بالاتر از لیسانس، ۷ نفر از

اساتید دانشگاه‌های استان ایلام) دارای پیشینه مطالعات در زمینه‌ی توسعه، به روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌های آماری از روش کیو و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. روش کیو، فنی است که ذهنیت افراد مورد مطالعه را می‌سنجد. در واقع روش کیو به‌منظور مطالعه پیچیدگی و طبقه‌بندی مجزا و مناسب از درک مشترک مشارکت‌کنندگان در جامعه مورد تحقیق یا جوامع متخصص تعریف شده است (لاجوردی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱).

معمولاً روش کیو<sup>۱</sup> را پیوند بین روش‌های کیفی و کمی می‌دانند؛ زیرا از یک سو انتخاب شرکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند و با اندازه‌ای کوچک انتخاب می‌شوند که آن را به روش کیفی نزدیک می‌سازد و از سوی دیگر، یافته‌ها از طریق تحلیل عاملی و به‌صورت کاملاً کمی به دست می‌آیند (خسروی و همکاران، ۱۳۹۵). تفاوت اصلی روش کیو با سایر روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، این است که در روش کیو، به‌جای متغیرها، افراد تحلیل می‌شوند (براون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶). در این مطالعه جهت آشکارسازی الگوهای ذهنی، ۵ مرحله مختلف آن طی شده است.

(۱) ایجاد فضای گفتمان و مجموعه کیو

(۲) انتخاب مشارکت‌کنندگان ارزش‌گذاری کیو

(۳) مرتب‌سازی عبارات کیو

(۴) تحلیل داده‌های اطلاعاتی

(۵) تفسیر عامل‌ها یا الگوهای ذهنی (وات و استینر، ۲۰۱۲).

در اولین مرحله، برای تنظیم گزینه‌های کیو ایجاد فضای گفتمان ضروری است. در این روش، گزینه‌های مجموعه کیو از طریق انجام مصاحبه نیمه ساختارمند با تالار گفتمان، تدوین گردید. در این گام از بین مجموعه‌ای بزرگ از گزینه‌های بالقوه، تعداد مناسبی از عبارات از کل دیدگاه‌ها نسبت به‌پیش‌برنده‌های توسعه انتخاب شد و جمله‌بندی آن‌ها اصلاح گردید و پس از انجام روایی صوری و محتوایی گزینه کیوها، طراحی نمونه کیوی نهایی صورت گرفت. برای انتخاب عبارت نمونه کیو، ابتدا ۷۱ عبارت برگزیده حاصل شد که با همکاری افراد شرکت‌کننده در تالار گفتمان و حذف گویه‌های تکراری و همسان، به ۴۹ عبارت کاهش یافتند. پس از آماده شدن کارت‌ها و طراحی نمودار کیو، برای کسب اطمینان از روایی محتوایی، علاوه بر آن که طی فضای گفتمان از مثلث‌سازی استفاده شد، از تعدادی از اعضای هیئت‌علمی با پیشینه مطالعه در زمینه‌ی توسعه، تقاضا شد که با مطالعه عبارات، بررسی کنند که آیا گویه‌ها و عبارات می‌توانند به‌خوبی ذهنیت‌های شهروندان را نسبت به‌پیش‌برنده‌های توسعه بسنجند؟ در این زمینه پس از انجام اصلاح‌های موردنظر آنان و نیز رضایت آنان نسبت به ظرفیت و قابلیت عبارات برای نشان دادن ذهنیت شهروندان، روایی عبارات کیو، تأیید شد.

---

1- Q Methodology

2- Brown

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

در گام دوم، انتخاب مشارکت‌کنندگان با طرح این سؤال صورت گرفت: آیا همه افرادی که انتخاب می‌شوند اطلاعات لازم را برای پاسخ‌گویی به سؤالات موردنظر رادارند؟ لذا سعی گردید پس از مشورت با صاحب‌نظران، تعداد ۲۱ نفر از شهروندان که از نظر محقق اطلاعات لازم در اختیار آن‌ها قرار دارد و می‌تواند درک درستی از عبارات کیو داشته باشند، به صورت هدفمند در نظر گرفته شدند.

در گام سوم، برای رتبه‌بندی عبارات کیو از توزیع شبه نرمال که شکل استاندارد جدول رتبه‌بندی در روش کیو است، استفاده شد. به این معنا که شکل و توزیع کارت‌ها از قبل مشخص شده بود و شرکت‌کنندگان را ملزم می‌نمود که مشخص نمایند که هر یک از عبارات کیو تا چه حد در مورد آن‌ها صدق می‌کند (نمودار ۱). به منظور بررسی پایایی ابزار تحقیق از آزمون باز آزمایشی استفاده شد. به این معنا که یک هفته پس از جاگذاری کارت‌ها در نمودار کیو، از ۵ نفر از شرکت‌کننده در مرحله مرتب‌سازی تقاضا شد که این کار را مجدد انجام دهند. با بررسی همبستگی بین پاسخ‌ها در هر دو مرحله مشخص شد که ابزار پژوهش از پایایی بالایی برای انجام پژوهش برخوردار است.

کاملاً موافق کاملاً مخالف											
+6 +5 +4 +3 +2 +1 0 -1 -2 -3 -4 -5 -6											

نمودار (۱): ارزش‌گذاری متوازن نظرسنجی در روش کیو

در گام چهارم، به منظور شناسایی ذهنیت‌های مشابه بین مشارکت‌کنندگان از روش تحلیل عاملی کیو که اصلی‌ترین روش برای تحلیل ماتریس داده‌های کیو است، استفاده شد. مبنای این روش همبستگی میان افراد است (خوشگویان‌فرد، ۱۳۸۶: ۶۷).

در گام پنجم نیز تفسیر عامل‌ها (ذهنیت‌ها) صورت می‌گیرد به این معنا که به کمک نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ و بر پایه ماتریس عاملی چرخش یافته و محاسبه امتیازهای عاملی، تفسیر عامل‌های استخراج‌شده، انجام می‌شود.

در این مطالعه مؤلفه‌های توسعه فرهنگی که مورد بررسی قرار گرفتند، عبارت‌اند از: هویت فرهنگی، ارزش‌های فرهنگی، باورهای فرهنگی، دانش فرهنگی، مشارکت فرهنگی و فردگرایی اخلاقی.

## تغییرات اجتماعی - فرهنگی، سال هجدهم، شماره هفتم، پاییز ۱۴۰۰

### یافته‌ها

**یافته‌های توصیفی:** بر اساس داده‌های به دست آمده، ۵۲/۴ درصد مشارکت‌کنندگان را مردان و ۴۷/۶ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. جوان‌ترین پاسخ‌گویان، ۲۱ سال و مسن‌ترین آن‌ها ۵۹ سال سن داشته‌اند. ۴۲/۸ درصد از مشارکت‌کنندگان دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۸/۵ درصد کاردانی، ۲۳/۸ کارشناسی ارشد و ۴/۸ درصد نیز دارای تحصیلات در سطح دکتری داشته‌اند.

**جدول (۱): ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش**

تالار کفتمان			جمعیت نمونه		
متغیر	-	فراوانی	درصد	-	فراوانی
جنسیت	مناهل	۱۱	۵۲/۴	مرد	۱۰
	مجرد	۱۰	۴۷/۶	زن	۴
سطح تحصیلات	کاردانی	۶	۲۸/۵	کاردانی	-
	کارشناسی	۹	۴۲/۸	کارشناسی	۳
	کارشناسی ارشد	۵	۲۳/۸	کارشناسی ارشد	۶
	دکتری	۱	۴/۸	دکتری	۵
سن	بین ۲۱-۳۰ سال	۵	۲۳/۸	بین ۲۱-۳۰ سال	۱
	بین ۳۱-۴۰ سال	۹	۴۲/۸	بین ۳۱-۴۰ سال	۴
	بین ۴۱-۵۰ سال	۶	۲۸/۶	بین ۴۱-۵۰ سال	۷
	بین ۵۱-۶۰ سال	۱	۴/۸	بین ۵۱-۶۰ سال	۲

در این تحقیق با توجه به مقدار KMO می‌توان گفت که داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب بوده‌اند.

**جدول (۲): مقدار KMO و بارتلت برای داده‌های گردآوری شده**

KMO	آماره بارتلت	Df	سطح معنی داری
.۷۴۳	۸۲۶/۷	۲۱۰	۰/۰۱

در ادامه جدول همه داشت (همگنی<sup>۱</sup>) هر نمودار کیو ذکر شده است.

**جدول (۳): جدول همه داشت نمودارهای کیو**

مشارکت‌کنندگان	مقدار همگنی	مشارکت‌کنندگان	مقدار همگنی	مشارکت‌کنندگان	مقدار همگنی
۱	.۹۲	۸	.۷۳	۱۵	.۸۸
۲	.۴۶	۹	.۸۰	۱۶	.۶۵
۳	.۷۵	۱۰	.۹۰	۱۷	.۶۷
۴	.۸۷	۱۱	.۸۲	۱۸	.۷۵
۵	.۸۵	۱۲	.۸۷	۱۹	.۷۲
۶	.۵۰	۱۳	.۷۴	۲۰	.۶۹
۷	.۷۴	۱۴	.۸۹	۲۱	.۸۵

1- Commuality

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

جدول همگنی نشان می‌دهد که عامل‌های شناسایی شده تا چه میزان قادر به بیان دیدگاه مشارکت‌کنندگان هستند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۳). بر اساس روش تحلیلی شاخص‌های اصلی و چرخش به شیوه واریمکس و با توجه به ماتریس عاملی و درصد واریانس تبیین شده از مجموع ۴۹ سؤال، ۶ عامل استخراج گردید که این ۶ عامل روی هم ۶۷/۴ درصد کل واریانس‌های متغیرها را پوشش می‌دهد.

**جدول (۴): مقدار ویژه و درصد واریانس انباشته عامل‌های چرخیده**

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	درصد تجمعی واریانس
۱	۴/۳۱	۱۶/۲۸	۱۶/۲۸
۲	۳/۸۰	۱۳/۵۱	۲۹/۷۹
۳	۲/۶۹	۱۱/۴۴	۴۱/۲۳
۴	۲/۶۷	۱۰/۷۳	۵۱/۹۶
۵	۱/۸۰	۸/۱۲	۶۰/۰۸
۶	۱/۶۶	۷/۳۶	۶۷/۴۴

نتایج جدول (۴) بیانگر آن است که ذهنیت ۱۶/۲۸ درصد از مشارکت‌کنندگان در چارچوب عامل اول و ۷/۳۶ درصد ذهنیت شرکت‌کنندگان به عامل ششم، اختصاص داشته است.

**شناسایی ذهنیت مشارکت‌کنندگان؛** هر یک از مشارکت‌کنندگان بنا به منطق روش کیو، موافقت و مخالفت خود را بنا به توزیع کیو نسبت به گزاره‌ها نشان می‌دهند. افرادی که میزان موافقت یا مخالفت آن‌ها به هم نزدیک باشد ذهنیت مشابهی خواهند داشت. برخلاف روش مرسوم تحلیل عاملی که تلاش دارد چند متغیر را در یک سازه پنهان قرار دهد، در روش کیو تلاش بر این است که با توجه به نزدیکی افراد، آن‌ها را در یک دسته قرار دهد. یکی دیگر از خروجی‌های آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، ماتریسی است که به آن ماتریس بارهای عاملی چرخشی گفته می‌شود. این ماتریس دو پرسش مهم را پاسخ می‌دهد. نخست آنکه افراد در چند گروه قابل دسته‌بندی هستند و دوم اینکه هر فرد در کدام گروه قرار داشته و به چه افرادی نزدیک است.

**جدول (۵): ماتریس بارهای عاملی چرخشی درباره ذهنیت‌های شناسایی شده**

مشارکت‌کنندگان	ذهنیت					
	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	-۰/۹۰	-۰/۱۵	-۰/۲۸	-۰/۰۹	-۰/۰۰۱	-۰/۰۳
۱۲	-۰/۸۰	-۰/۱۰	-۰/۲۲	-۰/۰۵	-۰/۰۲	-۰/۰۴
۱۵	-۰/۸۹	-۰/۱۵	-۰/۲۶	-۰/۰۹	-۰/۰۱	-۰/۰۳
۲۱	-۰/۶۵	-۰/۳۱	-۰/۰۱	-۰/۵۵	-۰/۱۶	-۰/۰۲
۱۶	-۰/۶۸	-۰/۵۰	-۰/۱۶	-۰/۰۵	-۰/۱۵	-۰/۱۱
۶	-۰/۶۹	-۰/۰۹	-۰/۰۳	-۰/۵۰	-۰/۰۱	-۰/۲۹
۵	-۰/۱۶	-۰/۹۰	-۰/۰۱	-۰/۰۱	-۰/۰۶	-۰/۰۸
۴	-۰/۲۳	-۰/۸۹	-۰/۰۵	-۰/۰۵	-۰/۰۲	-۰/۱۲
۳	-۰/۲۰	-۰/۱۱	-۰/۸۲	-۰/۰۵	-۰/۰۳	-۰/۰۹
۱۳	-۰/۳۰	-۰/۰۳	-۰/۲۲	-۰/۳۰	-۰/۰۹	-۰/۱۷
۱۱	-۰/۱۷	-۰/۱۲	-۰/۶۸	-۰/۲۹	-۰/۴۳	-۰/۲۱

تغییرات اجتماعی - فرهنگی، سال هجدهم، شماره هفتم، پاییز ۱۴۰۰

۱۸	۰/۳۵	۰/۵۴	۰/۶۶	۰/۱۷	-۰/۲۲	۰/۱۰
۱۴	۰/۰۸	۰	۰/۳۹	۰/۸۰	-۰/۰۶	۰/۲۹
۱۰	۰/۱۰	۰/۰۵	۰/۳۸	۰/۷۸	-۰/۰۰۴	۰/۳۶
۹	۰/۵۲	۰/۳۰	-۰/۰۱	۰/۶۸	۰/۰۹	۰/۰۶
۲	۰/۳۲	۰/۰۸	۰/۳۲	۰/۶۷	۰/۲۲	۰/۲۸
۷	۰/۲۰	-۰/۳۰	۰/۰۵	-۰/۰۹	۰/۷۵	۰/۱۹
۲۰	-۰/۲۱	۰/۳۸	۰/۰۵	۰/۲۰	۰/۷۱	-۰/۰۶
۱۷	۰/۲۲	۰/۳۶	۰/۳۱	۰/۱۸	۰/۶۹	۰/۲۹
۸	-۰/۲۰	-۰/۰۰۲	۰/۱۹	۰/۱۴	۰/۲۱	۰/۷۷
۱۹	۰/۲۸	۰/۲۸	-۰/۰۵	۰/۰۸	-۰/۰۱	۰/۷۴

همچنان که از نتایج جدول ۵ مشخص است، مشارکت کنندگان شماره (۱۶، ۲۱، ۱۵، ۱۲، ۱، ۶) به طور مشترک، در گونه ذهنی اول (عامل اول) قرار دارند. این گونه ذهنی با اختصاص دادن امتیاز (۱۶/۲۸) به خود، بیشترین مقدار واریانس را توضیح می‌دهد. مشارکت کنندگان (۸، ۱۹) هم تشکیل دهنده گونه ذهنی ششم بوده‌اند.

**تفسیر ذهنیت‌های شناسایی شده؛** پس از پایان تحلیل عاملی، نوبت به تفسیر دقیق عامل‌ها می‌رسد. برخلاف تحلیل عاملی معمولی که پژوهشگر با مراجعه مستقیم به بارهای عاملی می‌تواند به تفسیر عامل‌ها دست یابد. در تحلیل کیو نمی‌توان به طور مستقیم از بارهای عاملی به این هدف دست یافت؛ زیرا بارهای عاملی رابطه مشارکت کنندگان را با عامل‌ها نشان می‌دهند، درحالی که تفسیر عامل‌ها به محتوای عبارات وابسته است. جهت تفسیر عامل‌ها و درواقع ذهنیت‌های شرکت کنندگان، می‌توان از امتیاز عاملی (آرایه‌های عاملی)، آرایه‌های توافقی و آرایه‌های متمایزکننده استفاده نمود (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۷۳). امتیاز عاملی عبارات پیوندی را بین محتوای عبارات و عامل‌ها برقرار می‌کند و به این ترتیب می‌توان عامل‌ها را تفسیر نمود.

جدول (۶): امتیاز عاملی گزاره‌ها در ذهنیت‌های شناسایی شده

ردیف	گزاره	ذهنیت					
		۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	احساس تعلق به فرهنگ و روش زندگی مسلمانی	۲/۵۹	۰/۴۰	-۱/۵۰	-۱/۱۴	۰/۴۰	-۰/۲۹
۲	التزام به فروع دین و احکام شرعی	۲/۵	۱/۹۶	-۰/۴۷	-۱/۶	-۰/۲۵	-۱/۲۱
۳	اعتقاد به اینکه سرنوشت انسان‌ها از پیش تعیین شده و قابل تغییر نیست	۲/۳۱	-۱/۱۹	-۰/۲۶	-۰/۸۰	-۰/۴۷	-۰/۴۷
۴	گرایش به شرکت در مناسک و شعائر دینی	۱/۸۸	۰/۷۳	-۰/۴۷	-۱/۴۹	-۰/۲۲	-۱/۲۳
۵	اعتقاد به دعا در حل مشکلات و بیماری‌های سخت	۱/۵۷	-۰/۰۵	-۰/۵۳	-۱/۵۳	-۰/۳۹	۰/۰۰
۶	توجه به رعایت آداب و سنت‌های خانوادگی	۱/۰۳	۰/۲۲	-۱/۰۲	۰/۳۵	-۱/۴۷	۰/۲۰
۷	توجه به خویشاوندان و افراد فامیل در استخدام و واگذاری سمت‌های مدیریتی	-۰/۶۸	۲/۸۳	۰/۷۱	۰/۴۱	-۰/۰۸	-۰/۳۶
۸	اعتقاد به اینکه بدون پول و پارتی، حقوق افراد پایمال می‌شود	-۱/۴۴	۲/۳۶	-۰/۹۸	-۱/۰۸	۰/۲۱	۱/۴۵
۹	عدم دسترسی برابر افراد به فرصت‌ها و موقعیت‌های اجتماعی	-۰/۷۳	۱/۵۳	۰/۳۸	-۰/۳۲	-۰/۷۸	-۱/۶۴
۱۰	تأکید بر اهمیت داشتن منافع شخصی و خانوادگی تا وجدان کاری	۰/۸۹	۱/۲۹	۰/۳۳	۱/۰۲	۱/۱۱	۰/۱۴
۱۱	دل‌بستگی به نمادهای ملی مشترک (سرزمین، سنت‌های ملی و پرچم و...)	-۱/۳۳	۱/۰۸	-۰/۱۲	-۰/۱۶	۰/۳۵	-۰/۶۲
۱۲	اعتقاد به داشتن غیرت و تعصب در بررسی مسائل اجتماعی	۰/۲۹	۰/۹۸	-۰/۷۰	-۱/۲۳	۰/۷۲	-۰/۱۰
۱۳	عدم تمایل به تغییر و ریسک کردن	-۰/۹۱	۰/۷۱	۰/۱۹	-۰/۹۹	-۰/۲۴	۰/۳۱
۱۴	اعتمادبهنفس در پذیرش مسئولیت و کار	-۰/۲۵	-۰/۵۱	۱/۸۱	۰/۷۷	-۰/۴۴	-۱/۳۶

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

۱۵	اعتقاد به تلاش نمایندگان و ارگان‌ها به دفاع از حقوق مردم و افراد	۱/۲۸	-۰/۷۹	۱/۵۲	-۱/۱۶	-۱/۲۳	-۱/۴۳
۱۶	احساس وظیفه و تلاش در مقابل حل مشکلات مردم	۰/۶۵	۰/۵۴	۱/۳۴	-۰/۵۳	-۰/۵۲	-۰/۸۸
۱۷	اعتقاد به مالکیت مادی و معنوی مردم و افراد	۰/۱۱	۰/۱۷	۱/۲۷	-۰/۶۴	-۱/۳۲	-۰/۰۱
۱۸	احترام و به رسمیت شناختن تمایزهای فرهنگی، زبانی، قومی و مذهبی	۰/۲۷	-۰/۰۰۲	۱/۲۶	-۰/۵۵	-۱/۳۸	-۰/۵۰
۱۹	معتقد بودن به اهمیت داشتن زمان و نظم و انضباط در انجام امور و مسئولیت‌ها	۰/۶۳	۰/۱۹	۱/۱۸	۱/۰۲	۰/۰۷	-۰/۲۷
۲۰	وجود روحیه تعاون در انجام امور در بین مردم	-۱/۱۳	۰/۲۴	-۰/۷۹	-۰/۶۶	-۰/۷۴	-۱/۲۲
۲۱	شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی در واگذاری مسئولیت‌ها	-۰/۵۲	۱/۸۹	-۰/۴۶	۲/۲۶	۰/۳۲	-۲/۰۵
۲۲	بسط زمینه‌های لازم برای شکوفایی استعدادها و خلاقیت	-۰/۶۷	-۰/۴۰	-۰/۳۳	۱/۹۶	۱/۳۰	-۰/۰۶
۲۳	اعتقاد به برنامه‌ریزی در پیشبرد امور	۰/۴۴	-۰/۲۶	-۰/۵۵	۱/۴۹	۱/۰۹	-۰/۴۸
۲۴	اعتقاد به توانایی بیشتر دانشگاهیان در حل مشکلات جامعه	۱/۰۷	-۱/۰۴	-۱/۴۹	۱/۳۷	-۰/۲۱	-۰/۳۵
۲۵	اعتقاد به درمان‌پذیر بودن اکثر بیماری‌ها توسط علم پزشکی	۰/۶۱	-۲/۵۳	-۰/۳۲	۱/۲۷	-۱/۳۳	-۰/۰۷
۲۶	اعتقاد به اندیشیدن قبل از اقدام و عمل	۱/۰۷	۰/۳۱	۰/۱۷	۱/۰۷	۰/۴۳	۰/۸۵
۲۷	توانایی تشخیص و استفاده از فرصت‌های جدید و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه در...	-۰/۹۶	-۰/۸۲	-۰/۸۱	-۰/۰۲	-۰/۰۲	-۰/۴۰
۲۸	اعتقاد به ارزش داشتن ابتکار و نوآوری	۰/۵۲	-۱/۲۷	۰/۴۵	-۰/۷۹	۰/۳۶	-۰/۵۹
۲۹	احساس غرور و رضایت از ایرانی بودن	-۰/۰۲	۱/۲۴	-۰/۶۶	۰/۸۴	۲/۹۲	-۰/۰۰۲
۳۰	تعلق خاطر به نمادها و اسطوره‌های ملی و ایرانی	-۰/۰۹	۰/۴۵	۰/۰۸	۱/۱۸	۲/۱۸	-۲/۰۱
۳۱	اعتقاد به حاکمیت ضوابط بر روابط	۱/۱۷	-۱/۲۱	۱/۴۶	۰/۵۴	۱/۶۷	-۰/۸۴
۳۲	دسترسی برابر افراد به امکانات و خدمات فرهنگی و آموزشی	۰/۱۳	-۱/۲۲	-۰/۶۹	۰/۰۳	-۱/۲۳	-۰/۸۸
۳۳	وجود قوانین حقوقی برای دفاع از حقوق شهروندان	-۰/۵۹	-۰/۵۲	-۰/۳۰	-۰/۰۷	۱/۲۰	-۱/۱۲
۳۴	تعلق و وفاداری به هویت و منافع ملی در عین وفاداری به منافع قومی و فردی	۰/۵۲	۰/۳۲	-۰/۷۸	۰/۵۹	۰/۹۶	-۰/۶۵
۳۵	ترجیح ارزش‌های انسانی بر ارزش‌های مادی و دنیوی	-۰/۳۳	-۰/۲۰	۰/۸۳	-۱/۳۴	-۰/۶۰	۲/۰۸
۳۶	پیگیری منافع شخصی بدون آسیب به حقوق دیگران	-۰/۳۶	۰/۷۴	-۰/۵۲	-۰/۷۹	-۰/۱۹	۱/۲۲
۳۷	اعتقاد به رعایت و احترام به حقوق شهروندی توسط مسئولین (دولتی، ارگان‌ها) و مردم	۱/۰۹	۱/۲۲	۱/۱۵	۰/۱۵	۰/۰۳	۱/۶۰
۳۸	توجه به تجربه و تخصص افراد در استخدام آن‌ها	۰/۷۷	-۱/۲۱	-۰/۳۷	-۰/۲۹	۰/۶۸	-۰/۹۱
۳۹	رعایت حقوق دیگران در رفتارهای اجتماعی و اداری	-۰/۳۱	-۰/۲۴	۰/۴۲	-۰/۳۰	۰/۲۱	-۰/۸۹
۴۰	آمادگی پذیرش انتقاد و اصلاح اشتباهات	۰/۷۴	-۱/۵۱	۰/۶۳	۰/۰۵	-۰/۵۷	-۰/۸۱
۴۱	پس‌انداز یک امر ضروری است و تشویق یکدیگر به این امر سودمند است	۰/۱۹	-۰/۲۳	۰/۳۵	-۰/۸۱	۰/۱۷	-۰/۴۱
۴۲	ارجح بودن افراد غریبه نسبت به فامیل در برقراری روابط و مناسبات	-۰/۹۱	-۰/۱۸	-۲/۲۱	۰/۳۵	۰/۳۶	-۱/۴۵
۴۳	پرهیز از رفتارهای هیجانی و احساسی در انجام امور و مسائل	۰/۳۶	-۰/۰۳	-۰/۰۵	۰/۶۴	-۱/۵۵	۰/۴۵
۴۴	عدم امکان دستیابی افراد لایق به مقامات بالا	-۰/۴۴	-۰/۷۲	-۰/۶۹	-۰/۳۷	-۰/۱۸	-۰/۵۳
۴۵	رضایت از زندگی و محیط اجتماعی	۰/۱۵	-۱/۲۶	-۱/۱۶	۰/۴۳	۰/۳۶	-۰/۵۰
۴۶	تولید ثروت حلال به‌عنوان یک ارزش انسانی و اجتماعی	-۰/۱۲	۰/۴۶	-۰/۱۵	-۰/۹۰	۰/۶۶	-۰/۳۶
۴۷	اعتقاد به پیشگویی و فال، سحر و جادو در حل مسائل جامعه	۱/۸۰	-۰/۷۷	-۱/۰۲	-۱/۰۲	-۱/۲۵	-۰/۸۳
۴۸	پرهیز از تعصب و پیش‌داوری در بررسی مسائل	۰/۳۱	۰/۴۳	-۰/۰۷	۰/۵۹	-۰/۲۵	-۰/۲۲
۴۹	پرهیز از زهد ناصواب و ترک دنیا	-۱/۶۱	۰/۱۸	۰/۱۶	-۰/۶۹	-۰/۸۰	-۰/۲۲

در گام بعدی جهت تفسیر عاملی، گزاره‌های دارای امتیازات عاملی بالای ۰/۷. مبنای مقایسه و تفسیر دیدگاه‌ها قرار گرفتند. در عمده مطالعات روش کیو، امتیاز عاملی بالای ۰/۷ مهم و معنادار در نظر گرفته شده است (خسروی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۵). با توجه به تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار SPSS و نتیجه حاصل از آن، درنهایت ۶ الگوی ذهنی به شرح (جدول ۷ شماره) شناسایی و با توجه به ماهیت گزاره‌ها نام‌گذاری شدند.

جدول (۷): گزاره‌های دارای امتیاز عاملی

ردیف	گزاره	امتیاز عاملی	عنوان عامل
۱	احساس تعلق به فرهنگ و روش زندگی مسلمانی	۲/۵۹	ذهنیت
۲	التزام به فروع دین و احکام شرعی	۲/۵	
۳	اعتقاد به اینکه سرنوشت انسان‌ها از پیش تعیین شده است و قابل تغییر نیست	۲/۳۱	
۴	گرایش به شرکت در مناسک و شاعر دینی	۱/۸۸	

## تغییرات اجتماعی - فرهنگی، سال هجدهم، شماره هفتم، پاییز ۱۴۰۰

۵	اعتقاد به دعا در حل مشکلات و بیماری‌های سخت	۱/۵۷	سنتی و تقدیرگرا
۶	توجه به رعایت آداب و سنت‌های خانوادگی	۱/۰۳	
۷	توجه به خویشاوندان و افراد فامیل در استخدام و واگذاری سمت‌های مدیریتی	۲/۸۳	
۸	اعتقاد به اینکه بدون پول و پارتنر، حقوق افراد پایمال می‌شود	۲/۳۶	ذهنیت
۹	عدم دسترسی برابر افراد به فرصت‌ها و موقعیت‌های اجتماعی	۱/۵۳	
۱۰	تأکید بر اهمیت داشتن منافع شخصی و خانوادگی تا وجدان کاری	۱/۴۹	عالمیانه
۱۱	اعتقاد به داشتن غیرت و تعصب در بررسی مسائل اجتماعی	۰/۹۸	
۱۲	عدم تمایل به تغییر و ریسک کردن	۰/۲۱	
۱۳	اعتقاد به نفعی در پذیرش مسئولیت و کار	۱/۸۱	
۱۴	اعتقاد به تلاش نمایندگان و ارگان‌ها به دفاع از حقوق مردم و افراد	۱/۵۲	ذهنیت
۱۵	احساس وظیفه و تلاش در مقابل حل مشکلات مردم	۱/۳۴	
۱۶	اعتقاد به احترام به مالکیت مادی و معنوی مردم و افراد	۱/۲۷	مسئولیت‌پذیر
۱۷	احترام و به رسمیت شناختن تمایزهای فرهنگی، زبانی، قومی و مذهبی	۱/۴۶	
۱۸	معتقد بودن به اهمیت داشتن زمان و نظم و انضباط در انجام امور و مسئولیت‌ها	۱/۱۸	
۱۹	وجود روحیه تعاون و همکاری در انجام امور در بین مردم	۰/۲۹	
۲۰	شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی در واگذاری مسئولیت‌ها	۲/۲۶	ذهنیت
۲۱	بسط زمینه‌های لازم برای شکوفایی استعدادها و خلاقیت	۱/۹۶	
۲۲	اعتقاد به برنامه‌ریزی در پیشبرد امور	۱/۴۹	
۲۳	اعتقاد به توانایی بیشتر دانشگرایان در حل مشکلات جامعه	۱/۳۷	علم‌گرا
۲۴	اعتقاد به درمان‌پذیر بودن اکثر بیماری‌ها توسط علم پزشکی	۱/۲۷	
۲۵	توانایی تشخیص و استفاده از فرصت‌های جدید و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه در مقابل چالش‌ها	۱/۰۱	
۲۶	اعتقاد به اندیشیدن قبل از اقدام و عمل	۱/۰۷	
۲۷	اعتقاد به ارزش داشتن ابتکار و نوآوری	۰/۷۸	
۲۸	احساس غرور و رضایت از ایرانی بودن	۲/۹۲	ذهنیت
۲۹	تعلق خاطر به نمادها و اسطوره‌های ملی و ایرانی	۲/۱۸	
۳۰	اعتقاد به حاکمیت ضوابط بر روابط	۱/۶۷	قانون‌مدار و هویت‌خواه
۳۱	دسترسی برابر افراد به امکانات و خدمات فرهنگی و آموزشی	۱/۲۳	
۳۲	وجود قوانین حقوقی برای دفاع از حقوق شهروندان	۱/۲۰	
۳۳	تعلق و وفاداری اقوام به هویت و منافع ملی در عین وفاداری به منافع قومی و فردی	۰/۹۶	
۳۴	ترجیح ارزش‌های انسانی بر ارزش‌های مادی و دنیوی	۲/۰۸	ذهنیت
۳۵	بیگیری منافع شخصی بدون آسیب به حقوق دیگران	۱/۲۲	
۳۶	اعتقاد به رعایت و احترام به حقوق شهروندی توسط مسئولین (دولتی‌ها، ارگان‌ها) و مردم	۱/۶۰	فردگرایانه
۳۷	رعایت حقوق دیگران در رفتارهای اجتماعی و اداری	۰/۸۹	
۳۸	آمادگی پذیرش انتقاد و اصلاح اشتباهات	۰/۸۱	

**الگوی اول (ذهنیت سنتی و تقدیرگرا)؛** افراد قرار گرفته در این الگو، معتقدند که احساس تعلق به فرهنگ و روش زندگی مسلمانی، التزام به فروع دین و احکام شرعی، شرکت در مناسک و شعائر دینی، اعتقاد به دعا در حل مشکلات و بیماری‌های سخت، اعتقاد به اینکه سرنوشت انسان‌ها از پیش تعیین شده است و قابل تغییر نیست، توجه به رعایت آداب و سنت‌های خانوادگی، اگر در جامعه موردتوجه بیشتر قرار گیرند جامعه در مسیر توسعه فرهنگی خواهد افتاد. در این الگو مهم‌ترین دیدگاه‌ها و معنادارترین نظرات درباره توسعه فرهنگی وجود دارد، چراکه بیش‌ترین مقدار ویژه (۴/۳۱ درصد) و بالاترین مقدار واریانس تبیین شده (۱۶/۲۸ درصد) را از مجموع واریانس ۶۷/۴۴ به خود اختصاص داده است. در این الگوی ذهنی، ۶ گزاره به ترتیب اهمیت امتیاز عاملی قرار گرفتند که مقدار امتیاز عاملی آن‌ها بالاتر از ۰/۷ محاسبه شده است.



**الگوی دوم (ذهنیت عامیانه):** اعضاء تشکیل‌دهنده ذهنیت دوم نگرش عامیانه و سنتی نسبت به بحث توسعه دارند. در این الگو عبارت‌هایی چون: اعتقاد به اینکه بدون پول و پارتی، عدم دسترسی برابر افراد به فرصت‌ها و موقعیت‌های اجتماعی، حقوق افراد پایمال می‌شود، تأکید بر اهمیت داشتن منافع شخصی و خانوادگی تا وجدان کاری، اعتقاد به داشتن غیرت و تعصب در بررسی مسائل اجتماعی، توجه به خویشاوندان و افراد فامیل در استخدام و واگذاری سمت‌های مدیریتی و عدم تمایل به تغییر و ریسک کردن. در این الگوی ذهنی، ۶ گزاره قرار گرفته است که توانسته‌اند با دارا بودن مقدار ویژه (۲/۸۰)، ۱۳/۵۱ درصد واریانس را به خود اختصاص دهند.

**الگوی سوم (ذهنیت مسئولیت‌پذیر):** مسئولیت‌پذیری و مشارکت از صفات و خصوصیات هستند که مشارکت‌کنندگان این مطالعه در الگوی سوم بر آن تأکید دارند. در این الگوی ذهنی، ۷ گزاره قرار دارد که توانسته‌اند با دارا بودن مقدار ویژه (۲/۶۹)، ۱۲/۸۳ درصد واریانس موضوع مورد مطالعه را به خود اختصاص دهند. این افراد بر این باور هستند که گزاره‌هایی چون: اعتمادبه‌نفس در پذیرش مسئولیت و کار، اعتقاد به احترام به مالکیت مادی و معنوی مردم و افراد، معتقد بودن به اهمیت داشتن زمان و نظم و انضباط در انجام امور و مسئولیت‌ها، اعتقاد به تلاش نمایندگان و ارگان‌ها به دفاع از حقوق مردم و افراد، وجود روحیه تعاون در انجام امور در بین مردم، احترام و به رسمیت شناختن تمایزهای فرهنگی، زبانی، قومی و مذهبی، احساس وظیفه و تلاش در مقابل حل مشکلات مردم از مهم‌ترین عواملی است که باید در فرایند سرعت بخشی به توسعه فرهنگی باید مدنظر قرار گیرد.

**الگوی چهارم (ذهنیت علم‌گرا):** کسانی که در این گروه قرار گرفته‌اند، خصوصیات خلاقانه و علمی افراد را در بحث توسعه فرهنگی مورد توجه قرار داده‌اند. آنان بر این باورند که ریشه اصلی توسعه فرهنگی در توجه به علم و برخورداری از ویژگی‌های خلاقانه و نوآورانه نهفته است. افراد خلاق و علم‌گرا بر شاخص‌هایی چون: شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی در واگذاری مسئولیت‌ها، بسط زمینه‌های لازم برای شکوفایی استعدادها و خلاقیت، اعتقاد به برنامه‌ریزی در پیشبرد امور، اعتقاد به توانایی بیش‌تر دانشگاهیان در حل مشکلات جامعه، اعتقاد به درمان‌پذیر بودن اکثر بیماری‌ها توسط علم پزشکی، توانایی تشخیص و استفاده از فرصت‌های جدید در جامعه و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه در مقابل چالش‌ها، اعتقاد به ارزش داشتن ابتکار و نوآوری و اعتقاد به اندیشیدن قبل از اقدام و عمل تأکید دارند. در این الگوی ذهنی، ۸ گزاره قرار گرفته است که توانسته‌اند با دارا بودن مقدار ویژه (۲/۶۷)، ۱۱/۴۴ درصد واریانس مربوط به توسعه فرهنگی را به خود اختصاص دهند.

**الگوی پنجم (ذهنیت قانون‌مدار و هویت خواه):** احساس غرور و رضایت از ایرانی بودن، تعلق خاطر به نمادها و اسطوره‌های ملی و ایرانی، وجود قوانین حقوقی برای دفاع از حقوق شهروندان، اعتقاد به حاکمیت

ضوابط بر روابط، دسترسی برابر افراد به امکانات و خدمات فرهنگی و آموزشی، تعلق و وفاداری اقوام به هویت و منافع ملی در عین وفاداری به هویت و منافع قومی و فردی، از مهم‌ترین وجوه مشترک معتقدان به این الگوی ذهنی در بین مشارکت‌کنندگان هستند. در این الگوی ذهنی، ۶ گزاره قرار گرفته است که توانسته‌اند با دارا بودن مقدار ویژه (۱/۸۰)، ۸/۱۲ درصد واریانس مربوط به توسعه فرهنگی را به خود اختصاص دهند.

**الگوی ششم (ذهنیت فردگرایانه)؛** مشارکت‌کنندگانی که در این الگو جای گرفته‌اند، بر این عقیده‌اند که لازمه دستیابی به توسعه فرهنگی محور قرار دادن عدالت و توجه به فردیت افراد است. طرفداران این الگو مواردی چون: ترجیح ارزش‌های انسانی بر ارزش‌های مادی و دنیوی، پیگیری منافع شخصی بدون آسیب به حقوق دیگران، اعتقاد به رعایت و احترام به حقوق شهروندی توسط مسئولین (دولتی‌ها، ارگان‌ها) و مردم، رعایت حقوق دیگران در رفتارهای اجتماعی و اداری و آمادگی پذیرش انتقاد و اصلاح اشتباهات را مهم می‌دانند. در این الگو ضعیف‌ترین دیدگاه‌ها و نظرات درباره توسعه فرهنگی وجود دارد، چراکه کم‌ترین مقدار ویژه (۱/۷۶ درصد) و کم‌ترین مقدار واریانس تبیین شده (۷/۳۶ درصد) را از مجموع واریانس ۶۷/۴ به خود اختصاص داده است. در این الگوی ذهنی، ۵ گزاره به ترتیب اهمیت امتیاز عاملی قرار گرفتند که مقدار امتیاز عاملی آن‌ها بالاتر از ۰/۷ محاسبه شده است.

### بحث نتیجه‌گیری

این مطالعه باهدف شناسایی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام درزمینه‌ی توسعه فرهنگی با استفاده از روش کیو انجام شد. نتایج پژوهش بیانگر این است که مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، از ذهنیت‌های متفاوتی درزمینه‌ی توسعه فرهنگی برخوردارند؛ که در شش گروه مجزا شده‌اند که عبارتند از: ذهنیت سنتی و تقدیرگرا (۱۶/۲۸)، ذهنیت عامیانه (۱۳/۵۱)، ذهنیت مسئولیت‌پذیر (۱۱/۴۴)، ذهنیت علم‌گرا (۱۰/۷۳) و ذهنیت قانون‌مدار و هویت‌خواه (۸/۱۲) و ذهنیت فردگرایانه (۷/۳۶) که در مجموع ۶۷/۴۴ واریانس توسعه فرهنگی (دیدگاه‌های مشترک شرکت‌کنندگان) را پوشش می‌دهند.

نتایج بیانگر آن است که از میان شش الگوی ذهنی به‌دست‌آمده، الگوی ذهنی اول و دوم (ذهنیت سنتی و تقدیرگرا) و (ذهنیت عامیانه)، الگوهایی هستند که هر دو بیشترین امتیاز عاملی را به خود اختصاص داده‌اند. پاسخ‌گویی که در این دو الگوی ذهنی قرار دارند بر این باورند که رعایت مناسک دینی، آداب‌ورسوم خانوادگی، اعتقاد به غیرت و تعصب و توجه به خویشاوندان و افراد فامیل و ... در زندگی آن‌ها از اولویت بالایی برخوردار است. با توجه به دیدگاه نظریه‌پردازان حوزه توسعه، ویژگی‌ها و خصائص (خاص‌گرایی، تقدیرگرایی، سنت‌گرایی و روحیه غیرت و تعصب و ...) مرتبط با جوامع توسعه‌نیافته است؛ بنابراین ذهنیت

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

الگوهای مذکور با آنچه نظریه‌پردازان حوزه فرهنگی برای جوامع سنتی و ماقبل مدرن مطرح نموده‌اند، همسو است. به عبارتی می‌توان گفت ذهنیت مشارکت‌کنندگان نسبت به توسعه فرهنگی در بین این الگوها، پایین است. این نتایج با آنچه در مطالعات (حبیب‌پورگنابی و غفاری: ۱۳۹۰) و (کرمی: ۱۳۸۳) که در آن پارامترهای چون کنش سنتی و متعصبانه، تقدیرگرایی و دینداربودن، در تضاد و سد راه توسعه مطرح شده‌اند، هم سو است. در مقابل، الگوهای ذهنی سوم تا ششم (ذهنیت مسئولیت‌پذیر، ذهنیت علم‌گرا، ذهنیت قانون‌مدار و ذهنیت فردگرایانه) که هرکدام بخش کوچکی از ذهنیت مشارکت‌کنندگان را تبیین می‌کنند، بیانگر آن است که از مجموع ۶۷/۴۴ درصد واریانس نگرش نسبت به توسعه فرهنگی، حدوداً ۳۷/۶۵ درصد در این الگوها قرار دارند. این مهم نشان می‌دهد که ذهنیت مشارکت‌کنندگان و نگرش آن‌ها نسبت به توسعه با استناد به نظریه‌های توسعه در مسیر مدرن شدن قرار دارد و این مهم می‌تواند نویدبخش اصلاحاتی در بخش‌های مختلف جامعه در آینده باشد.

مشارکت‌کنندگان قرارگرفته در الگوهای ذهنی سوم و چهارم، از ذهنیت بسیار خوبی نسبت به توسعه برخوردارند. آن‌ها به ارزش‌هایی چون: حس تعهد، مشارکت، علم‌گرایی و نوآوری توجه داشته‌اند که بیانگر خصوصیتی است که اکثر اندیشمندان حوزه فرهنگ این روحيات و ویژگی‌ها را در راستای خصائص جوامع توسعه‌یافته می‌دانند و با مطالعات اینگلههارت و بیکر (۲۰۰۰) نیز هم‌سو است؛ اما الگوهای ذهنی پنجم و ششم در مجموع پایین‌ترین درصد (۱۵/۴۸) را به خود اختصاص داده‌اند. ذهنیت پاسخ‌گویان نسبت به توسعه در الگوهای سوم تا ششم در مقایسه با الگوهای اول و دوم، از تفاوت بالایی برخوردار است به طوری که در نقطه مقابل هم قرار دارند.

اینکه ذهنیت‌های سنتی؛ تقدیرگرا و عامیانه دارای بیشتر امتیاز هستند می‌تواند ناشی از ساختار حاکم بر جامعه مورد مطالعه باشد. ساختاری که مهم‌ترین مشخصه‌های آن: سلطه‌ی سنت، باورها و اعتقادات محلی و دینی، فرهنگ استبدادی خانوادگی، قومی و قبیله‌ای، نبود نظام شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی، است. این یافته بر حفظ روابط خویشاوندی، قومی و قبیله‌ای، حفظ اصول و مبانی اعتقادی و دینی خود تأکید دارد و حاضر به پذیرش تغییر در مبانی مذکور نیست. چرا که پذیرش تغییر در این حوزه برابر با حذف قدرت و برتری خود می‌باشد.

به‌طورکلی، نتایج نشان داد که الگوی ذهنی مشارکت‌کنندگان نسبت به توسعه فرهنگی پایین‌تر از سطح متوسط قرار دارد و با توجه به اینکه این مطالعه با روش نمونه‌گیری هدفمند انجام پذیرفته است، قابل‌تعمیم به کل جامعه نیست. بر مبنای یافته‌های این پژوهش برای توسعه فرهنگی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

با توجه به محدودیت زمانی در انجام این تحقیق و همچنین عدم همکاری و امتناع برخی از کارکنان دانشگاه از مصاحبه، جا دارد تا با تأمل و مطالعه بیشتر و مصاحبه با جمع کثیری از کارکنان دانشگاه‌ها به موضوع توسعه فرهنگی پرداخته شود.

از آنجایی که مهم‌ترین رکن هویت‌بخش در هر جامعه پیشینه و غنای فرهنگی آن است. و کشور ایران دارای یکی از کهن‌ترین و اصیل‌ترین فرهنگ‌های جهان است، سیاست‌گذاران و مسئولان کشور توجه ویژه‌ای به فرهنگ و سرمایه‌های فرهنگی داشته باشند و جایگاه ویژه‌ای برای آن در تدوین و تعیین اهداف و سیاست‌های کلان و بلندمدت کشور قائل شوند.

برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری راهبردی برای توسعه فرهنگی در سطح کشور به کار گرفته شود. تلاش برای بهبود بخشیدن به سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی و همچنین استفاده از فضای مجازی و رسانه‌های مختلف برای افزایش سرمایه فرهنگی و معطوف کردن توجه مسئولین به سمت ارتقای سرمایه فرهنگی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های توسعه فرهنگی.

#### منابع

- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا. (۱۳۸۱). جامعه‌شناسی توسعه. چاپ چهارم، تهران: نشر کلمه.
- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا. (۱۳۸۴). جامعه‌شناسی توسعه. تهران: انتشارات کیهان.
- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا. (۱۳۹۰). جامعه‌شناسی توسعه. چاپ چهارم، تهران: نشر کیهان.
- بابا شمس، آرزو. صالحی امیری، سید رضا. عزیزآبادی فراهانی، فاطمه. (۱۳۹۶). ارائه الگوی توسعه مطلوب در کتابخانه ملی. مجله مدیریت فرهنگی. سال ۱۱. شماره ۳۵ و ۳۶، ۱-۳۶.
- بیگ‌محمدی، حسن؛ کریمی قطب‌آبادی، فضل‌الله؛ شکوهی، شاپور. (۱۳۹۶). تحلیل شاخص‌های توسعه فرهنگی (مطالعه موردی: شهرستان‌های استان فارس). فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات برنامه‌ریزی سکونتگاه‌های انسانی. دوره دوازدهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۸)، ۵۳-۶۸.
- حبیب پورگتایی، کرم و غفاری، غلامرضا. (۱۳۹۰). توسعه فرهنگی زنان (مطالعه موردی: استان قم). زن در فرهنگ و هنر. دوره ۳، شماره ۲، زمستان، ۷۷-۹۶.
- خسروی، سمیه؛ شهبازی، سمیه؛ میرک‌زاده، علی‌اصغر؛ غلامی، مصیب و مهدی زاده، حسین. (۱۳۹۵). نگرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی ترویج و آموزش کشاورزی و توسعه روستایی دانشگاه رازی کرمانشاه نسبت به آینده شغلی خود. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۸، ۲۹-۱۸.
- خوش‌گویان‌فرد، علیرضا. (۱۳۸۶). روش‌شناسی کیو. تهران: انتشارات مرکز تحقیقات سازمان صداوسیما.

## گفتمان کاوی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه‌های ایلام در زمینه توسعه فرهنگی

- دانایی‌فرد، حسن؛ حسینی، سید یعقوب و شیخی‌ها، روزبه. (۱۳۹۲). روش‌شناسی کیو: شالوده‌های نظری و چارچوب انجام پژوهش. تهران: انتشارات صفار.
- دیداری، چنور؛ محسنی، رضا علی؛ بحرانی، محمدحسین. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه‌نیافتگی استان کردستان با تأکید بر توسعه فرهنگی. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. شماره ۱۹۷، ۳۷-۲۲۶.
- رحیمی‌کیا، امین؛ رشیدپور، علی. (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه فرهنگی از دیدگاه اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه‌های استان لرستان. مدیریت فرهنگی. شماره ۴، ۸۹-۱۱۲.
- زارعی، یعقوب. (۱۳۹۶). سنجش ضریب توسعه فرهنگی شهرستان‌های استان خراسان جنوبی با بهره‌گیری از روش بهینه‌سازی چندمعیاره و حل سازش. فصلنامه علمی ترویجی مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان، سال ۱۱، شماره ۴، ۱۰۳-۸۱.
- ساروخانی، باقر. (۱۳۷۰). درآمدی بر دایرة‌المعارف علوم اجتماعی، تهران، کیهان، ۱۳۷۰، ص ۸۵۸.
- سعادت، عوضعلی و خانمحمدی، کریم. (۱۳۸۹). نقش اسلام در توسعه فرهنگی، پژوهش‌کده مطالعات دینی فرهنگ.
- شادی‌طلب، ژاله و بیات، مجتبی. (۱۳۹۰). نوسازی فرهنگی در روستاهای در حال گذار. فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ۱۱، شماره ۳، ۱۷۹-۱۵۷.
- عزت‌زاده، مستوره. (۱۳۹۹). شبکه‌های اجتماعی سایبری و توسعه فرهنگی. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران. سال سیزدهم، شماره اول، زمستان، ۸۱-۹۱.
- عزتی، یونس؛ حقیقتیان، منصور؛ مؤذنی، احمد. (۱۳۹۸). مطالعه جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با توسعه فرهنگی. فصلنامه علمی مطالعات میان فرهنگی، ۱۴(۳۸): ۳۷-۶۴.
- کرمی، صید نظر. (۱۳۸۳). بررسی موانع فرهنگی توسعه در نظام ارزش‌ها. مجموعه مقالات همایش ملی موانع فرهنگی توسعه با نگاه به ایلام.
- کومار، کریشان. (۱۳۸۱). مدرنیزاسیون و صنعتی شدن در: جامعه سنتی و جامعه مدرن. ویراسته: مالکوم واترز. ترجمه‌ی منصور انصاری. تهران: نقش جهان.
- لاجوردی، سمانه؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید و کردنائیچ، اسدالله. (۱۳۹۵). کاربرد روش کیو در شناخت الگوهای ذهنی: ارزش‌گذاری عوامل بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه اعضاء هیئت‌علمی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال نهم، شماره ۳۱، ۲۸-۵.
- محمدی، جمال و ایزدی، ملیحه. (۱۳۹۲). تحلیلی بر سطح توسعه فرهنگی شهر اصفهان با استفاده از روش تحلیل عاملی. فصلنامه مطالعات و پژوهش‌های شهری و منطقه‌ای، شماره ۱۶، ۱۰۴-۸۹.

- مولانا، حمید. (۱۳۸۷). گذر از نوگرایی؛ ارتباطات و دگرگونی جامعه. ترجمه‌ی یونس شکرخواه. چاپ دوم، تهران: دفتر مطالعات و توسعه رسانه‌ها.

- وثوقی، منصور؛ آرام، هاشم؛ سلمانی، گودرز. (۱۳۹۱). بررسی موانع ساختاری در جهت شکل‌گیری و ارتقاء توسعه فرهنگی در ایران؛ چالش‌ها و راهکارها. مطالعات توسعه اجتماعی ایران. سال ۴، شماره ۳، ۸۱-۹۶.

- بسری، محمد؛ فکوهی، ناصر؛ صالحی امیری، سید رضا. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مدیریت توسعه فرهنگی کلان‌شهر تهران. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران. سال دهم، شماره چهارم، پاییز، ۵۱-۶۲.

- Brown, S.R. (1996). Q Methodology and Qualitative research. *Qualitative Health Research*, 6(4), 561-567.

- Hagen, Everett E. (1962). *on the theory of Social change*, Howewood: The Dorsey Press Inc.

- Hulmes, D. and Mark, T. (1990). *Sociology and Development*, London: Harvest Wheat sheaf publications.

- Inglehart, Ronald and Wayne E. Baker. (2000). Modernization, Cultural change, and the Persistence of traditional values, *American Sociological Review*, vol.65, n.1, (February) pp.19-51.

- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 societies*, Princeton: Princeton University Press

Rosentein, Carole (2011). Cultural development and city neighbor hoods, *city, culture and Society*, 5 (9), 15-29.

- Watts, S. and P. Stenner. (2012). *Doing Methodology: Theory, Method and Interpretation; Qualitative Research in Psychology*, 2, p: 67-91.