

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۲۵

مجله مدیریت فرهنگی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۱

سال سیزدهم / شماره ۴۹ / پاییز ۱۳۹۹

## شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان

الهه محنتی نجف‌آبادی

دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ایران.

اکبر اعتباریان

دانشیار، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ایران (نویسنده مسئول).

etebarian@gmail.com

آذر قلی‌زاده

دانشیار، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ایران.

علی رشیدپور

دانشیار، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ایران.

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** دانشگاه به‌عنوان یک نهاد اجتماعی بر قواعد مشخص و فرهنگ خاص خود متکی است. از این منظر، فرهنگ دانشگاهی به نظام باورها، انتظارات و اعمال فرهنگی دربارهٔ این که چگونه باید به نحو دانشگاهی عمل کرد، گفته می‌شود. لذا این پژوهش با هدف واکاوی تجربیات اساتید دانشگاه فرهنگیان دربارهٔ مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان انجام شده است.

**روش پژوهش:** از رویکرد کیفی با روش پدیدارشناسی از طریق مصاحبه عمیق بدون ساختار با تعداد ۱۶ نفر از اساتید دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان که به روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف انتخاب گردیده بودند، انجام گردیده و در تحلیل داده‌ها از راهبرد هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده نموده است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها حاکی از دست‌یابی به هفت مولفه اصلی فرهنگ دانشگاهی است. تحت عنوان: هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی، هنجارهای دانشگاه در دانشگاه فرهنگیان می‌باشد ارتقای ارزش‌های که هر یک از این ابعاد مقوله‌های فرعی مربوط به خود را به صورت کامل در پژوهش بیان می‌دارد. **نتیجه‌گیری:** ابعاد فرهنگ دانشگاهی مطرح شده در این مقاله می‌تواند به‌عنوان ملاکی برای سنجش فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ دانشگاهی، دانشگاه فرهنگیان، پدیدارشناسی، فرهنگ، دانشگاه.

مقدمه

دانشگاه به عنوان یک نهاد اجتماعی بر قواعد مشخص و فرهنگ خاص خود متکی است. از این منظر، فرهنگ دانشگاهی به نظام باورها، انتظارات و اعمال فرهنگی دربارهٔ این که چگونه باید به نحو دانشگاهی عمل کرد، گفته می‌شود (کورتزی و جین، ۱۹۹۷).

نظام‌های آموزش عالی به عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، نقش اصلی را در تربیت و تامین نیروی انسانی کارآمد جامعه برعهده دارد. از آنجا که دانشگاه‌ها نهادی متفکر، آگاه و نوآور در جامعه محسوب می‌شوند، انتظار می‌رود که با انجام وظایف و رسالت‌های خود بتواند گام‌های موثری در تحقق آرمان‌های جامعه برداشته و همواره کشور را ب سمت پیشرفت رهنمون سازد (نصر و حسینی، ۱۳۸۵).

گسترش پژوهش در حوزه فرهنگ دانشگاهی را می‌توان در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ و هم زمان با پژوهش اندیشمندان علوم اجتماعی به ویژه در حوزه مدیریت فرهنگ سازمانی، مشاهده نمود. به طوری که «فرهنگ دانشگاهی»<sup>۱</sup> از این زمان به بعد، به عنصری حیاتی در مدیریت آموزش عالی تبدیل شد. مقوله‌ای که بر ابعاد نمادین و غیرعقلایی سازمان دانشگاه متمرکز است (Ferreira, 2006)؛ لذا، می‌توان گفت گسترش استفاده از فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها، ناشی از همان مسائلی بوده است که دانشمندان مدیریت، به سراغ پژوهش درباره این مفهوم مهم آمده‌اند. مباحثی مانند رقابتی‌تر شدن محیط، کاهش منابع مالی عمومی، تغییرات به وجود آمده در نقش دانشگاه‌ها در جامعه و احساس نیاز بیشتر به مدیریت دانشگاهی برای پاسخ به مسائلی مانند مطابقت با محیط، موثر بودن، نقد و ارزیابی، ارتباطات، پاسخگویی و هماهنگی (Dill, 1982)

ماسن<sup>۲</sup>، ابتکار کلارک<sup>۳</sup> با عنوان حماسه سازمانی<sup>۴</sup>؛ بازخوردهای پژوهشگران به روش‌های کمی و رشد مفاهیم مدیریتی و سیاستی در حوزه آموزش عالی را در این رابطه، سه عامل مهم در روی آوردن محققان آموزش عالی به مفهوم

فرهنگ برمی‌شمارد که وجه مشترک همه آنها، پژوهش در ابعاد غیرعقلایی یا نمادین آموزش عالی است (Maassen, 1996). در حقیقت، فرهنگ دانشگاهی را می‌توان الگوی معانی نهفته در صور نمادین، از جمله کنش‌ها، گفتارها، مصنوعات و تمامی مقولات معناداری دانست که افراد دانشگاهی به کمک آن با هم ارتباط برقرار می‌کنند و در تجارب، دریافت‌ها و باورهای مشترک با یکدیگر سهیم می‌شوند (فاضلی، ۱۳۸۲).

برخی مانند هاردی<sup>۵</sup> عرصه آموزش عالی را برای مطالعه فرهنگ با آنچه در ادبیات مدیریت مطرح شده است، متفاوت و آن را به دو دلیل ناشایست می‌دانند: یکی به دلیل نظری بودن بیش از حد این قبیل پژوهش‌ها و دیگری، به خاطر روش‌های بیش از حد کمی، کارکردی و عینی آنها (Hardy, 1990). اما ماسن، این نظر خاص را بدین صورت نقد می‌کند که این ویژگی‌ها تنها مختص عرصه فرهنگ در آموزش عالی نیست و این انتقاد به تمامی پژوهش‌های این عرصه وارد است. هم‌چنین در این بین، آثار برجسته و درخور اعتمادی وجود دارد که به خوبی به درک و فهم فرهنگ در عرصه آموزش عالی منجر شده است. از جمله «حماسه یا افسانه سازمانی» کلارک که با وجود آنکه در حیطه آموزش عالی تعریف می‌شود، به خوبی توانسته است خود را به عنوان اثری پر ارجاع در ادبیات عام سازمانی مطرح کند (Maassen, 1996). به هر حال، مقوله فرهنگ به تدریج، جای خود را در مطالعات و پژوهش‌های آموزش عالی باز کرده است؛ هر چند با ابهامات و دشواری‌هایی همراه بوده است. والیما، سه دلیل زیر را درباره این ابهامات و دشواری‌ها مطرح می‌کند:

نخست، به دلیل فرهنگی و فرهنگ‌ساز بودن نهاد دانشگاه؛ دوم، به دلیل تنوع بسیار بالای مقولات فرهنگی در دانشگاه و سوم، به این دلیل که مطالعه پدیده‌های فرهنگی، نیازمند بحث‌های روش‌شناختی، معرفت‌شناختی و فلسفی است که ریشه در تلقی ما از ماهیت علم و دانش دارد؛ اینها، همگی حاکی از اهمیت مقوله فرهنگ در دانشگاه در کنار

در واقع هم فرهنگ در جایگاهی بسیار والا و اثرگذار در یک جامعه قرار دارد و هم دانشگاه در مقام مبداء تحولات یک کشور است؛ بنابراین از تعامل این دو، مقوله‌ای بسیار اثرگذار تحت عنوان فرهنگ دانشگاهی یا فرهنگ دانشگاه شکل می‌گیرد (ذوالفقارزاده، ۱۳۹۰). از سوی دیگر دانشگاه فرهنگیان به عنوان دانشگاه تربیت‌کننده معلمان و پرورش‌دهندگان آیندگان جامعه، بیش از هر دانشگاهی رسالت نقش‌آفرینی و اشاعه فرهنگ درست و خلاق و کارآفرین را برعهده دارد و فرهنگ به عنوان یکی از اساسی‌ترین کارکردهای دانشگاه فرهنگیان و اساس توسعه جامعه و قلب نوآوری است لذا این پژوهش به دنبال این است که با شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ در یکی از مهم‌ترین دانشگاه‌های کشور یعنی دانشگاهی که به تربیت معلمان که نقش مؤثری در تربیت‌کننده نسل آینده کشور دارند، بپردازد تا بتواند با شناسایی فرهنگ دانشگاهی موثر در این دانشگاه و ارائه آن به مسئولین ذی‌ربط، گامی در جهت اصلاح و بهتر شدن این دانشگاه بردارد.

لذا سوالات مطرح‌شده در این پژوهش عبارت است از:

فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان دارای چه مؤلفه‌هایی است؟

آیا هویت ملی و مذهبی جایگاهی در فرهنگ دانشگاه فرهنگیان دارد؟

ارزش‌های فرهنگی، آموزشی و پژوهشی در دانشگاه فرهنگیان چه جایگاهی دارد؟

دیگر مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان از چه جایگاهی برخوردار است؟

#### چهارچوب نظری

پیچیدگی و دشواری بیش از حد مطالعه‌ی آن است. دشواری دیگر آن است که نگاه ریشه‌دار به دانشگاه که در آن دانشگاه‌ها، نهادهایی فرهنگ‌ساز تلقی می‌شوند، با پیدایش آموزش عالی بسیار در فرهنگ غرب، کم‌رنگ می‌شود (Välmaa, 2008).

با توجه به آنچه که بیان شد و به تعبیر کوانتس و گلنزر (۲۰۱۷)، فرهنگ بخشی جدایی‌ناپذیر از وجود انسان است که رشته‌های مختلف مانند انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، زبان‌شناسی و مدیریت، هریک از زاویه خاص رشته خود، آن را تعریف و استفاده می‌کنند. این تعاریف اگر چه براساس هر حوزه علمی متنوع و متفاوت است، اما به درک کلی محققان از فرهنگ کمک می‌کند. به تعبیر پال ویلیس، در مقدمه کتاب مطالعات فرهنگی بارکر (۱۳۹۵)، فرهنگ از مفاهیم عجیب و در عین حال گسترده است که بدون آن قادر به انجام کاری نیستیم، مفهومی که به رغم کاربرد وسیع، توافق چندانی در رایه تعریف یکسان از آن وجود ندارد. از سویی فرهنگ سازمانی به تعبیر وایت (۲۰۱۷)، در مقدمه کتاب بازنگری فرهنگ، مفهومی عمیق و در عین حال پرابهام در میان متخصصان حوزه فرهنگ سازمانی و هم‌چنین مدیران سازمانی است. مفهومی که با گذشت چند دهه از عمر آن هم‌چنان با پرسش‌هایی مانند چیستی فرهنگ سازمانی، قابل‌سنجش و اندازه‌گیری بودن، متغیر مستقل یا وابسته بودن و نقش علت و معلولی آن در عملکرد سازمانی درگیر است.

یکی از وجوه فرهنگ سازمانی، ظهور و خلق دانش در دانشگاه‌هاست. دانشگاه به عنوان نهاد و نماد آموزش عالی کشور، نهادی اثرگذار بر فرهنگ جامعه به شمار می‌رود و از این جهت موضوع فرهنگ در سازمان دانشگاه به عنوان یکی از عناصر فرهنگ‌ساز جامعه، اهمیتی دو چندان پیدا می‌کند.

مدل‌های متداول فرهنگ سازمانی و شاخص‌های آن		
مدل	نوع فرهنگ	شاخص‌های فرهنگی
کوئین (۱۹۸۵)	عقلانی	جهت‌گیری سازمان به محیط خارجی، توجه به متقاضیان، مشتریان، پیمانکاران، اتحادیه‌ها و... تمرکز سازمان بر مبادلات فروش، قراردادها، ایجاد مزیت رقابتی، اهداف بلند مدت، رهبران ثابت قدم و بادوام، تاکید بر پیروزی در رقابت، سازمان نتیجه‌مدار

ایدئولوژیک	مفروضات بنیادی: نوآوری، ابداع، ابتکار و پیشگامی، پرورش کارافرینی و خلاقیت، تاکید بر برتری جویی، نوآوری به منظور سودآوری، پرورش انعطاف پذیری و خلاقیت در شرایط نامطمئن، تاکید بر فردگرایی، ریسک پذیری، پیش بینی آینده، فاقد نمودار سازمانی، فضای کار موقتی، نقش ها و مسئولیت های موقتی	
توافق و مشارکت	تاکید بر انفاق و انسجام گروه، تعصب گروهی، تصمیم گیری مشارکتی، رهبری حمایتی مدیران، روابط سالم کاری در سازمان، مفروضات بنیادی: توسعه منابع انسانی، مشتریان به مثابه شرکا، قدرت دادن به کارکنان، تعهد و وفاداری کارکنان، پاداش بر عملکرد گروه	
سلسله مراتبی	تاکید بر اجرای قوانین و مصوبات، میزان کنترل مستقیم بر رفتار دیگران، تصمیم گیری متمرکز و سلسله مراتبی، رهبری محافظه کارانه، اهداف بلندمدت سازمان: ثبات، قابلیت پیش بینی و کارایی، سازمان ساختاریافته و رسمیت یافته	
مرد خشن	جدیت در انجام وظایف، همکاری گروهی افراد، تاکید بر جذابیت شغلی، ریسک پذیری کم، عکس العمل سریع نسبت به محیط	دیل و کندی (۱۹۸۸)
سخت کوشی	تاکید بر مهارت های فنی، ریسک پذیری زیاد، عکس العمل کند نسبت به محیط	
فرهنگ فرآیندی	فرآیندهای اداری کارآمد، ریسک پذیری کم، عکس العمل کند نسبت به محیط، تاکید بر جزئیات عملیات و عملکرد	
فرهنگ شرط بندی	ریسک پذیری زیاد، عکس العمل سریع نسبت به محیط، تاکید بر ارتقا توانایی های فردی، تاکید بر هدف	
انعطاف پذیر	تاکید بر فرآیندهای اداری منعطف، واکنش سریع و صحیح در برابر تحولات محیطی، توجه به نیازهای مشتریان	دانیل دنیسون (۱۹۹۰)
ماموریتی	توجه به نیازهای محیط خارجی، تاکید بر حفظ وضعیت فعلی، ایجاد دیدگاه مشترک در سازمان، تبیین حرکت سازمان به وسیله مدیران	
مشارکتی	جلب مشارکت و درگیری کارکنان در امور، توجه به تحولات محیط خارجی، افزایش حس مسئولیت و مالکیت در افراد	
مبتنی بر تداوم	توجه به روند انجام امور در سازمان، تلاش برای حفظ ثبات، نبود مشارکت کارکنان، تاکید بر سنت های مرسوم	
نقشی	تاکید بر ساختار بوروکراتیک، تعریف دقیق وظایف	چارلز هندی (۱۹۸۱)
وظیفه ای	تاکید بر معیارهای عملکردی، تلاش بسیار برای تحقق اهداف	
قدرتی	وفاداری بیش از حد به صاحبان قدرت در سازمان، حرکت بر اساس قانون	
شخصی	حمایت از افراد حرفه ای و تخصصی، وجود استقلال حرفه ای	
فاصله قدرت	فاصله قدرت بالا: پیروی کورکورانه از دستورات، دستورات در سطوح عملیاتی همانند یک رویه، اطاعت محض از مافوق ها در سطوح عالی سازمان، تمرکز بالا، ساختار بلند، نسبت سرپرستان بالا، شرایط احراز شغلی پایین	
جمع گرایی / فردگرایی	فاصله قدرت پایین: تمرکز پایین، ساختار مسطح، نیروهای انسانی دارای شرایط احراز شغلی بالا جمع گرایی: حمایت از اخلاق کاری پروتستان، ابتکارات فردی وسیع تر، ترفیعات مبتنی بر ارزش بازاری فردگرایی: حمایت کمتر از اخلاق کاری پروتستان، ابتکارات فردی کم، ترفیعات مبتنی بر سیستم ارشدیت	هافستد (۱۹۹۱)
زنانگی / مردانگی	زنانگی: ارتباطات انسانی، محیط پر نشاط، محیط کاری با استرس کم، تفویض اختیار بیشتر، آزادی بیشتر برای کارکنان، تمایل کمتر به کارهای ریسکی، اهمیت زیاد به بقای محیط	

مردانگی: تمایل به تهور در کارها، اهمیت به رشد اقتصادی بیشتری از بقایای محیطی، افراد اغلب در خود نقص نمی‌بینند، زنان کمتر مشاغل سطوح عالی را اشغال می‌کنند، استرس کاری در محیط کار بالاست		
ابهام‌گریزی بالا: ساختاردهی فعالیت‌های سازمان زیاد، قوانین مکتوب، ریسک‌پذیری پایین مدیران، ترک خدمت نیروی کار کم، ابهام شغلی کارکنان کم، ساختار ایستا، رسمیت بالا، کارکنان به دنبال استخدام مادام‌العمر، امنیت شغلی، تعهد هنجاری، تخصص‌گرا ابهام‌گریزی پایین: ساختاردهی فعالیت‌های سازمانی کم، قوانین مکتوب ناچیز، ترک خدمت کارکنان زیاد، مدیران زیاد ریسک می‌کنند، کارکنان دارای تحمل ابهام بیشتری هستند، پاسخگویی، تشویق خلاقیت	اجتناب از عدم اطمینان	
جهت‌گیری بلندمدت: دیدگاه دوراندیشانه از سرمایه‌گذاری، توجه به منافع بلندمدت، اهمیت به پیشرفت در جهت اهداف آینده جهت‌گیری کوتاه‌مدت: ارزش‌ها نسبت به گذشته و حال جهت‌یابی می‌شوند، احترام به سنت، اهمیت تکمیل الزامات اجتماعی، اهمیت به زمان و مکان، تمرکز بر نتایج سود فصلی و سالانه، ارزیابی راندمان کار کارمندان براساس پایه سال به سال	آینده‌نگری (پویایی کار کونفوسیوسی)	
ماهیت و طبیعت انسان، روابط سازمان با محیطش، ماهیت حقیقت و واقعیت، ماهیت زمان، ماهیت فعالیت و عمل انسان، ماهیت ارتباطات انسانی، تقارب در مقابل تنوع	مفروضات	شاین (۱۹۸۰)
شناخت درست و نادرست بر اساس مفروضات، انجام رفتار مناسب هر وضعیت	ارزش‌ها	
مظاهر فیزیکی، مظاهر رفتاری، مظاهر کلامی	نمادها	

#### پیشینه پژوهش

پرسشنامه باز پاسخ توسط دانشجویان دانشگاه پردیس پرداختند و نتیجه گرفتند که مضامین ذکر شده توسط دانشجویان معرف عدم کنشگری آنان در عرصه تولید و مصرف علم، عدم تمایز جدی پردیس با سایر محیط‌های جوانان، ضعف سنت‌ها، اسطوره‌ها، ارزش‌ها، عادات، آیین‌ها و دستاوردهای آکادمیک در زندگی دانشجویی است. هم‌چنین ضعف شکل‌گیری اجتماع علمی و هنجارهای آن و نیز دغدغه‌های دانشجویان عمدتاً فردی و تماشاگرانه و منفعل و غیر ایدئولوژیک است.

ابراهیمی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با موضوع نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی که به روش کیفی و از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته شکل گرفت، مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی را در ده موضوع دسته‌بندی شده‌ی استقلال دانشگاهی، آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت، ارتباطات، مشارکت و کارگروهی، فرهنگ یادگیری، اعتماد بین اعضا، نظام پاداش‌دهی و ارزیابی، توسط مشارکت‌کنندگان ضعیف و نامناسب ارزیابی شدند هم‌چنین

ذکایی و اسماعیلی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با موضوع جوانان و بیگانگی تحصیلی و دانشگاهی با روش پدیدارشناختی و بررسی تجارب زیسته ۴۰ نفر از دانشجویان از طریق مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته کیفی نتیجه گرفت که مؤلفه‌های اصلی تجربه بیگانگی تحصیلی و دانشگاهی ضمن ارتباط و تأثیرپذیری مستقیم از سیاست فرهنگ، آثار و پیامدهای اجتماعی، روانی و اقتصادی مهمی در زندگی دانشجویان دارد. فاصله‌گزینی یا بیگانگی دانشگاهی هدفمند، تطابق‌گزینی با انتظارات و هنجارهای شناختی دانشگاهی و ایجاد هماهنگی و تعادل بین نیازها و ارزش‌های شخصی با خود دانشگاهی گونه‌های عمده تجربه بیگانگی و استراتژی‌های مواجهه با آن برای دانشجویان بیان گردید.

ذاکر صالحی و نظریان (۱۳۹۳) در مقاله خود با نام جایگاه فرهنگ دانشگاهی و الزامات نهادی علم در زندگی دانشجویی، از طریق اکتشافی (تحلیل محتوا) به جمع‌آوری و تحلیل داده‌های به دست آمده از تکمیل تعداد ۶۰

عسکری مقدم (۱۳۹۷) در مقاله‌ی طرحی برای سنجش فرهنگ علمی و دانشگاهی با هدف ارائه‌ی طرحی برای بررسی تجربی فرهنگ دانشگاهی با نیم‌نگاهی به ساختار طرح‌های پیشنهادی و رعایت کمینه‌ای اسلوب آن، با مروری بر آثار و نظرهای موجود، پس از تعریف فرهنگ ودانشگاه، به ترکیب نظری این مفاهیم می‌پردازد و نتیجه را در قالب الگویی تحلیلی با قابلیت بررسی میدانی پیشنهاد می‌کند و با استناد به آن می‌کوشد به دو پرسش چستی فرهنگ دانشگاهی و تا حد امکان چگونگی تکوین آن به لحاظ نظری پاسخ گوید.

گنجی، نیازی و حیدریان (۱۳۹۷) در مقاله مطالعه عوامل اجتماعی مؤثر بر مشارکت فرهنگی در فضای دانشگاه به مطالعه عوامل اجتماعی بر مشارکت فرهنگی می‌پردازد که نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در بخش دانشجویان، تأثیر مستقیم متغیرهای استفاده علمی از اینترنت و رضایت‌مندی از سیاست‌های حمایتی دانشگاه بر مشارکت فرهنگی دانشجویان و در بخش استادان تأثیر مستقیم متغیرهای استفاده علمی از اینترنت، سرمایه فرهنگی و رضایت‌مندی از سیاست‌های حمایتی دانشگاه بر مشارکت فرهنگی استادان را نشان می‌دهند. در مجموع متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیونی، ۳۲ درصد از واریانس مشارکت فرهنگی دانشجویان و ۵۹ درصد از واریانس مشارکت فرهنگی استادان را تبیین کردند.

بهریزی (۱۳۹۵) در مقاله بررسی فعالیت نهادهای فرهنگی دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه دانشجو معلمان (مطالعه موردی: مرکز آموزش عالی شهید مطهری فارس) با هدف بررسی فعالیت نهادهای فرهنگی از دیدگاه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مرکز شهید مطهری فارس نشان داد میزان شرکت دانشجو معلمان در برنامه‌های فرهنگی دانشگاه کمتر از حد متوسط بوده اما میزان علاقه دانشجو معلمان نسبت به برنامه‌های فرهنگی دانشگاه در سطح خوبی قرار دارد در عوض میزان آگاهی دانشجو معلمان از برنامه‌های فرهنگی دانشگاه در حد پایینی قرار دارد، و میان

مؤلفه‌های دانش‌آفرینی نیز در هشت موضوع شناسایی گردید: روحیه جستجوگری، رعایت اخلاق حرفه‌ای، مدیریت مشارکتی، نظام پاداش، اعتماد بین اعضا، اهمیت دادن به کارگروهی، آزادی علمی، فرهنگ یادگیری. یافته‌های پژوهش نشان داد که از دید صاحب‌نظران فرهنگ دانشگاهی ایران با مؤلفه‌های دانش‌آفرین فاصله نسبتاً زیادی دارد و هم‌چنین بین بسیاری از مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی و دانش

اسکندریپور (۱۳۹۶) در مقاله طراحی مدل ارزش‌های فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور ۱۰ مفهوم اساسی (اخلاق اسلامی، ارزش‌های اسلامی، شایسته‌سالاری، نشاط، سعه صدر، روحیه جهادی، کارمندسالاری، عدالت، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر) را به عنوان ارزش‌های فرهنگی دانشگاه پیام نور نجف‌آباد مورد سنجش قرار داد که در مرحله اول، برازش مدل تایید شد و نشان داد که سازه‌ها در سطح رضایت بخش روایی قرار دارند. در مرحله دوم، شایسته‌سالاری، روحیه جهادی، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر، به عنوان ابعاد ارزش‌های فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور شناسایی شدند.

محسن‌پور کبری؛ فتحی و اجارگاه؛ عارفی و خراسانی (۱۳۹۶) در مقاله تبیین پیامدهای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران که با هدف تبیین پیامدهای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انجام شد، با استفاده از طرح کیفی داده بنیاد و از طریق نمونه‌گیری هدفمند، اقدام به مصاحبه عمیق با ۲۹ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران حوزه آموزش عالی نمودند. یافته‌ها نشان داده است که مهم‌ترین پیامدهای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی دربرگیرنده کارآمدی برنامه‌ریزی درسی، جلوگیری از اتلاف منابع مالی و زمانی، گسترش کار تیمی و ارتقای بهره‌وری و رشد اثربخشی عملکرد اساتید است.

فقدان شفافیت ارتقا درجه و سیستم پاداش دهی و هم‌چنین وجود فرهنگ شدید کاغذ بازی بود. فهم منشأ رضایت و نارضایتی محقق را به این نتیجه رساند که داشتن اخلاقیات، حفظ یافته‌های دانشگاهی و تولید کنندگی در این مؤسسات بسیار حائز اهمیت است. نتایج این تحقیق در راستای کمک به فرهنگ دانشگاهی قابل توجه است.

### روش پژوهش

این پژوهش با رویکرد کیفی و با این پیش فرض زیربنایی که اگر پدیده‌ها در بستر وقوع، با نگاه کسانی که آن را تجربه می‌کنند مورد تفحص قرار گیرد، بسیاری از زوایای پنهان آن آشکار می‌شود و در نتیجه منجر به شناخت عمیقی می‌گردد، به روش پدیدارشناسی انجام شد. مورس (۲۰۰۵) اظهار می‌دارد که در مطالعات کیفی، تجارب روزمره زندگی افراد مطالعه می‌شود تا پدیده‌هایی که به طور طبیعی در حالت‌های طبیعی رخ می‌دهند، درک شوند و در نهایت، این مطالعات تلاشی برای معنا بخشیدن به زندگی روزمره است. گروه هدف این پژوهش ۱۶ نفر از اعضای هیات علمی و اساتید دانشگاه فرهنگیان در رشته‌های مختلف و در دانشگاه‌های شهید باهنر، فاطمه زهرا (س)، شهید آیت و شهید رجایی استان اصفهان می‌باشد.

در روش کیفی، گزینش شرکت کنندگان پژوهشی به این علت صورت نمی‌گیرد که آنان نماینده‌ی جمعیت بزرگتری هستند، بلکه علت گزینش آنان این است که غنی از اطلاعات هستند که به درک پدیده‌ی مورد مطالعه کمک می‌کند. از این رو نمونه گزینشی غیراحتمالی که رایج‌ترین آن هدفمند می‌باشد استفاده گردید. داده‌ها از طریق فن مصاحبه عمیق بدون ساختار و غیررسمی جمع‌آوری شد. در تحلیل داده‌ها از راهبرد ۷ مرحله‌ای کلایزی (ویری، هانا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸) استفاده و بدین منظور گام‌های زیر طی شده است:

۱- تمام توصیف‌های ارائه شده توسط شرکت کنندگان در مطالعه که به طور مرسوم پروتکل نام دارد، مورد مطالعه قرار گرفت تا آشنایی دوچندانی ایجاد گردد.

علاقه، آگاهی، ضرورت کسب اطلاع از فعالیت نهادهای فرهنگی و شرکت در نهادهای فرهنگی دانشگاه همبستگی معناداری وجود دارد. بنابراین ضرورت توجه بیش از پیش به آگاهی بخشی در زمینه فعالیت‌های فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان مورد تاکید است.

هابل و ویتمن<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) در مقاله خود با عنوان باز کردن فضاهای فرهنگ دانشگاهی می‌نویسند که در زمانی که دسترسی به دانشگاه میسرتر گردیده است و دانشجویان بسیاری به دانشگاه ورود پیدا می‌کنند برنامه‌های توانمندسازی هم‌چون برنامه‌ی آماده‌سازی یا دوره‌های اصولی در نظر گرفته می‌شود که ممکن است با فرهنگ دانشگاهی تطبیق چندانی نداشته باشد. این تحقیق که در دانشگاه استرالیا انجام شده است یک تحقیق تجربه نگاری است که به کشف تجربه‌های ۳۰ دانشجو پرداخت و آنها را مورد مصاحبه قرار داد. نتایج نشان داد دانشجویان قادر هستند طی فرآیند بسیار سختی، عادات خود را با فرهنگ دانشگاهی تطبیق دهند و در بسیاری از موارد نیز موفق به چنین کاری نمی‌شوند. این یافته نشان می‌دهد که بهتر است ما چنین برنامه‌هایی را که در فرآیند تحرک اجتماعی شکل گرفته است را متوقف نماییم.

داوانگ<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان فرهنگ دانشگاهی در مالزی، منابع رضایت و ناامیدی، منشأ رضایت و نارضایتی را در میان دانشگاهیان در شش مرکز آموزش عالی بررسی می‌کند. براساس مصاحبه با ۶۷ نفر دانشگاهی نشان داد که ارتباطی بین رضایت یا نارضایتی و نوع مؤسساتی که این دانشگاه‌ها به آن وابسته بودند وجود دارد. انواع دانشگاه ۱- دانشگاه تحقیقاتی عمومی ۲- دانشگاه جامع عمومی و ۳- دانشگاه غیرانتفاعی منشأ اصلی رضایت مربوط به اصل کار دانشگاهی بود که شامل نظارت، مشاهده، تدریس و ارتباط با دانشجویان و هم‌چنین انجام تحقیقات و بخش دانش از طریق انتشارات (انتشار کتاب، مقاله و...) می‌باشد. با این وجود منشأ اصلی نارضایتی مربوط به سلطه آموزش عالی به دلیل انتظارات غیرواقعی،

تجارب اساتید دانشگاه فرهنگیان را از فرهنگ دانشگاهی در این دانشگاه نشان دهند.

هویت ملی و مذهبی: عبارت است از آنچه دانشجویان، اساتید و کارکنان دانشگاه در سیطره آن فرهنگ اسلامی ایرانی خود را نمایان می‌سازند. این بعد از فرهنگ دانشگاه شامل دو مقوله ذیل است:

**حفظ و تقویت هویت مذهبی:** تجربه شرکت‌کنندگان در این تحقیق نشان داد که یکی از عناصر شکل‌دهنده فرهنگ دانشگاهی هویت مذهبی است. مولفه‌هایی که بنا بر مصاحبه‌های انجام شده به تقویت هویت مذهبی در دانشگاه منجر می‌شود، عبارت‌اند از: شرکت در مراسم‌های عبادی و عزاداری‌ها، ایجاد وحدت بین اقلیت‌های مذهبی، انعطاف در زمینه اعتقادات مذهبی، برقراری تعامل دوستانه بین اقلیت‌های مذهبی مختلف که در این رابطه دو نمونه از مصاحبه‌های انجام شده عبارت‌اند از:

«براساس آنچه که در چشم‌انداز ۱۴۰۴ این دانشگاه آمده است ما باید دانشگاهی داشته باشیم که همه به ارزش‌های دینی پایبند باشند...» یا «باید انسان‌هایی را وارد سیستم کنیم که از شاخص‌های دینی دارای حداقل‌هایی باشند...» یا «ما باید از دانشجویها بخواهیم که در نماز جمعه و نماز جماعت شرکت کنند و مشوق آنها باشیم...»

**حفظ و تقویت هویت ملی:** بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که تقویت و حفظ هویت ملی تاثیر به‌سزایی در فرهنگ دانشگاهی دارد. این مقوله خود شامل مفاهیم: انتقال فرهنگ گذشتگان به آیندگان، ارتقای عرق ملی، بازدید از موزه‌ها و اماکن تاریخی، برگزاری نمایشگاه‌های صنایع دستی، مواجهه نقادانه با میراث فرهنگی، ایجاد وحدت بین اقلیت‌های قومی است. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این خصوص می‌گوید: دانشگاه فرهنگیان بایستی دانشجویانی پرورش دهد که غرور ملی دارند و خود را متعلق به این سرزمین بدانند.

ارزش‌های فرهنگی: ارزش‌هایی هستند که به‌واسطه آن دانشجویان، اساتید و کارکنان دانشگاه دارای موقعیت و جایگاه

۲- به منظور استخراج جملات مهم، به هر پروتکل مراجعه و جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط بود، استخراج شدند.

۳- در گام بعد، به منظور فرموله کردن معانی جملات مهم، تلاش شد تا به معنای هر یک از جملات مهم پی برده شود.

۴- مراحل فوق برای تمامی پروتکل‌ها، تکرار و تلاش شد تا معانی فرموله شده و مرتبط بهم در خوشه‌هایی از موضوعات اصلی (در قالب تجربه اساتید درباره فرهنگ دانشگاهی) دسته‌بندی شود.

۵- در ادامه نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش تلفیق شد.

۶- به منظور بیان‌های صریح و روشن از ساختار اساسی پدیده مورد مطالعه (فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان)، توصیفی جامع از پدیده مورد مطالعه صورت پذیرفت.

۷- در انتها، به منظور اعتباربخشی نهایی یافته‌ها، تلاش شد تا با ارجاع مجدد یافته‌ها به مشارکت‌کنندگان جرح و تعدیل لازم صورت پذیرفته و یافته‌های قابل گزارش، نهایی شوند. هم‌چنین تلاش شد تا با استفاده از داده‌های روایتی به دست آمده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، ضمن درک عمیق‌تر پدیده مورد مطالعه از منظر آنان نتایج پرمایه‌ای تولید شده و باورپذیری نتایج ارتقا یابد؛ لذا روایی این پژوهش از طریق چک کردن مجدد خبرگان و بر پایه اجماع نظرات آنها بوده است.

#### یافته‌ها

در این پژوهش با ۱۶ نفر از اساتید دانشگاه فرهنگیان از رشته‌های مختلف مصاحبه شد. این نمونه پژوهشی شامل ۱۲ زن و ۴ مرد در بازه سنی ۳۵ تا ۵۵ سال بود. در کل از تجزیه و تحلیل مجموع داده‌ها ۹۵ مفهوم اولیه در قالب بیست و پنج مقوله و ۷ بعد کلی شامل هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی، هنجارهای دانشگاه استخراج شد که می‌تواند



۳. رشد خلاقیت و پویایی: از عوامل سازنده فرهنگ دانشگاهی که پرورش‌دهنده معلمان است، خلاقیت و پویایی است. چرا که امروزه بدون خلاقیت و پویایی نمی‌توان به رشد و توسعه کشور و جامعه خود دست یافت. در این زمینه هم اساتید دانشگاه بایستی در کلاس‌های درس خلاق و پویا باشند و به جای استفاده از روش‌های منفعل، از روش‌های فعال استفاده کنند و هم بایستی معلمان خلاق تربیت شوند. در این زمینه استاد فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «باید از راه‌های بسیار ساده به دانشجویان خلاقیت و تفکر نوگرا را آموزش داد، با روش‌های تدریس خلاق، با فراهم ساختن بستر باز بحث و گفتگو در کلاس درس هم‌چنین باید به دانشجویان آموزش داده شود که خطرپذیری و ریسک متعادل داشته باشند» یا استاد علوم اجتماعی عنوان می‌کند که: «بایستی به دانشجویان بیاموزیم که خود، سازنده و اصلاح‌گر باشند. با تقویت تفکر خلاق در دانشجویان معلمان می‌توان فرهنگ را تقویت و اشکالات آن را اصلاح نمود» یا استاد تاریخ این دانشگاه می‌گوید: «دانشجو معلم باید هویت علمی را تقویت نماید و به تعلیم انضباط فکری بپردازد. یعنی در پی جست و جوی بی‌طرفانه حقیقت و وفاداری به آن باشند. یعنی این که با جامعه ارتباط خلاق داشته باشند. فعالیت‌های چون یادگیری از راه خدمت راه بیاموزند و با حضور در جامعه یادگیری را تجربه کنند».

#### ۴. تعهد کاری و صداقت در انجام کار: یکی دیگر

از عوامل موثر در فرهنگ دانشگاهی به‌خصوص فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان، داشتن تعهد به کار و صادق بودن در آن است. این مقوله نیز شامل مفاهیم استخراج شده ذیل است: ایجاد تعهد کاری در دانشجویان، اجتناب از بدگویی نسبت به شغل معلمی، تعهد به صداقت و خلوص نیت، آموزش نظم به دانشجویان. در این زمینه استاد تاریخ دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «باید دانشجویان متعهد به صداقت باشند تا صداقت را آموزش دهد. بایستی ارزش‌های اخلاقی و باورهای دینی درونی شوند تا معلم

اجتماعی متناسب با خود باشند و به لحاظ شخصیت و ویژگی‌های درونی نیز دارای فرهنگ ویژه یک دانشگاهی باشند. این ارزش‌های شامل ۴ مقوله فرعی ذیل است:

#### ۱. حفظ موقعیت و جایگاه اجتماعی و اقتصادی معلم:

جایگاه و موقعیت اجتماعی و اقتصادی استاد و معلم تاثیر به‌سزایی را در فرهنگ دانشگاهی می‌گذارد. در صورت حفظ این جایگاه و اهمیت قائل شدن به این موضوع می‌توان به رشد و بالا بردن سطح فرهنگ دانشگاهی کمک نمود. این مقوله خود شامل سه زیر شاخه یا مفهوم است که عبارت‌اند از: حفظ ارزش و احترام استاد توسط دانشجو، تقویت اعتبار اجتماعی معلم، حفظ جایگاه و وضعیت اقتصادی استاد و معلم. یکی از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در این باره می‌گوید: «ارزش استاد در دانشگاه فرهنگیان کم است؛ چون حکم معلمی به دانشجو خورده است و این توقع زیادی در دانشجو ایجاد شده است. دانشجو خودش را یک معلم می‌داند و لذا اساتید را همکار خود به شمار می‌آورد و برای همین هم آن احترام و ارزشی که باید برای استاد قائل بشه، قائل نیست».

#### ۲. جذب افراد شایسته و علاقه‌مند به شغل معلمی: معلم

فردی است که با ارتباط موثر با دانش‌آموزان و آینده‌سازان کشور سهم مهمی در آینده کشور دارد؛ لذا در دانشگاه فرهنگیان، فرهنگ دانشگاهی بایستی حاکی از عشق و علاقه به تعلیم و تربیت و معلمی باشد؛ و گرنه جامعه با مشکلات گسترده‌ای مواجه خواهد شد. این مقوله شامل مفاهیمی است که گستره این مقوله را بیان می‌دارد که عبارت‌اند از: انتخاب شغل معلمی با هدف اصلاح‌گری و سازندگی، انتخاب افراد شایسته و مستعد برای شغل معلمی، تربیت دانشجویان با پرستیژ معلمی، جذب و پرورش معلمان علاقه‌مند به شغل معلمی. اساتید الهیات و زن دانشگاه فرهنگیان در این باره می‌گوید: «دانشجو معلم باید کار و شغل معلمی رو دوست داشته باشه. دلش بخواد معلمی کنه و با شور و شوق اومده باشه به این دانشگاه. بسیاری از دانشجویان با وجود رتبه خوب، انگیزه معلمی ندارند».

انتقال دهنده آن‌ها شود. ارزش‌هایی مثل تعهد کاری، سخت‌کوشی، کار گروهی، همدلی، امانت‌داری، صداقت».

### ارتقای ارزش‌های پژوهشی: منظور از ارزش‌های

پژوهشی، ارزش‌هایی هستند که به مسائل پژوهشی و تحقیقی دانشگاه مرتبط می‌شوند. ارزش‌های پژوهشی در همه اعضای دانشگاه قابل بررسی است و در صورت ارتقای آن در همه سطوح دانشگاه، فرهنگ دانشگاهی دانشگاه توسعه و ارتقا می‌یابد. مقوله‌های این بعد از فرهنگ دانشگاهی به قرار زیر است:

#### ۱. تقویت روحیه پژوهشی استادان: اساتید دانشگاه

به عنوان نخبگان جامعه و دارندگان عالی‌ترین سطح تحصیلات و قرار داشتن در جایگاهی که لاجرم بایستی به ترویج علم و دانش بپردازند، بایستی از روحیه‌ای پژوهشی برخوردار باشند و با شناختن مسائل مرتبط با رشته تحصیلی خود به تحقیق و تفحص بپردازند و در این راه از روش‌های درست استفاده کنند و با استفاده از تفکر و تلاش خود به دانشی مطابق با نیازهای جامعه خود و فرهنگ و بوم خود دست یابند. لذا این مقوله خود شامل مفاهیمی است که عبارت‌اند از: انجام پروژه‌های تحقیقاتی مورد نیاز جامعه، انجام پروژه‌های فرهنگی، تقویت انگیزه و حوصله پژوهش در استادان، پرهیز از تقلب و سرقت علمی، توجه به فرهنگ و بوم ایران در مقالات. در این خصوص، عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «فرهنگ دانشگاهی ایده‌آل هست که موجب بسط روحیه تفکر و تحقیق باشد.

دانشجو و اساتیدش به حقایق علمی به دید انصاف و احترام نگاه کنند. علاقه به پژوهش و حل مسئله در دانشجویان ایجاد شود تمرکز و توجه مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاه به تربیت مغزهای متفکر و واگرا باشد. به دانشجو یاد بدهند که به علم به خاطر خود علم احترام بگذارند؛ نه به خاطر هدف‌های انتفاعی».

#### ۲. نقد و بررسی مسائل: نقد و بررسی مسائل و

رویکرد نقادانه داشتن نسبت به هر آنچه پیش روی است از وظایف اعضای سازمان دانشگاه خواهد بود. دانشگاه

به عنوان اتاق فکر جامعه بایستی به ارزیابی و تحلیل امور بپردازد و آنچه ارائه می‌دهد را حلاجی شده و متقن ارائه نماید؛ لذا باید در دانشگاه جلسات گفت و گو در زمینه فرهنگی برپا شود، در کلاس درس زمانی برای نقد و بررسی در نظر گرفته شود، اعضای سازمان دانشگاه دارای روحیه انتقادپذیری باشند، مخالف جرات ابراز و اظهارنظر داشته باشد، روحیه پرسشگری تقویت شود و مسائل سیاسی جامعه به نقد گذاشته شود. در این رابطه استاد علوم سیاسی دانشگاه شهید بهشتی می‌گوید: «دانشگاه‌ها محل ذخیره سرمایه نمادین جامعه هستند و باید پیشرو تحولات باشن. دانشگاه‌ها محل ترویج فرهنگ پرسشگری و پژوهشگری هستند و به همین دلیل، در رقابت با مدعیان دیگر نظیر رسانه‌های مجازی، می‌توانند فرصت‌های جدیدی را برای خودشان ایجاد کنند». یا مسئول آموزش این دانشگاه یکی از آسیب‌های فرهنگ دانشگاهی این دانشگاه را این‌گونه عنوان می‌کند: «تفکر انتقادی هم در این دانشگاه وجود ندارد؛ چون مطالعه وجود ندارد. اگر یک ترم پژوهش و مطالعه در دانشگاه فرهنگیان وجود داشت، بسیار عالی بود. پژوهش محوری و درس‌پژوهی بایستی عملاً توسط استاد در دانشگاه اجرا شود تا دانشجو مهارت پژوهش محوری را بیابد. نه اینکه استاد پژوهش محوری و درس‌پژوهی و نقشه ذهنی را در دانشگاه به روش سخنرانی تدریس کند».

#### ۳. پردازش مسائل و ارائه راه حل: این مقوله حاکی

از این است که اعضای سازمان دانشگاه بایستی سطح آگاهی دانشجویان نسبت به مسائل روز را بالا ببرند، مسائل و مشکلات کشور را به عنوان نخبگان جامعه پردازش کنند و برای آنها راه‌حل بیابند. در این رابطه استاد فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «دانشگاه باید به دنبال حل مشکلات جامعه باشد و حتی در این راه به نقد دولت و قدرت هم بپردازد تا جامعه به سمت پیشرفت و بهبودی گام بردارد».

و بر روی دانشجویها اعمال می‌کنند. آنها با روش‌های نوین و جو دانشگاهی و علمی آشنا نیستند».

## ۲. نظارت بر فرآیند استخدام استادان و پذیرش

**دانشجو:** دانشگاه فرهنگیان به جهت این که دانشجو معلم پرورش می‌دهد و معلمان وظیفه تربیت انسان و آموزش به انسان‌ها را دارند، موظف است که به جذب اساتید و معلمان کارآزموده در هیئت علمی اهمیت ویژه‌ای بدهد و از طرف دیگر رتبه‌های خوب تحصیلی را پذیرش نماید تا افرادی با سطح تلاش و استعداد خوب وارد این دانشگاه شوند. هم‌چنین این دانشگاه موظف است برای ایجاد انگیزه در دانشجو معلمان استادان جوان و پراثری را پذیرش نماید. اساتیدی که به جای توجه به ظاهر بر توانایی و تخصص تمرکز دارند. هم‌چنین این دانشگاه موظف است برای اطمینان از سلامت روان دانشجو معلمان با انجام تست‌های روانشناسی، رفتار دانشجویان را رصد کند. در این رابطه و در جهت بیان نواقص این موضوع، معاون امور فرهنگی این دانشگاه می‌گوید: «در خصوص اساتید هم گزینش دقیقی صورت نمی‌گیرد. دقت عمل برای ورود اساتید وجود ندارد. اکثر اساتید حق‌التدریس هستند و تعهدی به دانشگاه فرهنگیان ندارند. ضمن اینکه نظارت درستی هم بر عملکرد اساتید وجود ندارد. اساتیدی که در دانشگاه فرهنگیان هستند باید مهارت معلمی داشته باشند. بایستی بتوانند با دانشجو ارتباط همدلانه برقرار کنند. باید بتوانند حرفه معلمی را به دانشجویها بیاموزند».

## نیازسنجی و عدم تمرکز درسی: در دانشگاه فرهنگیان

مسئله‌ای که وجود دارد این است که برنامه درسی بایستی متناسب با شغل معلمی باشد و در عین حال کیفیت و سطح سواد علمی معلم را پایین نیاورد؛ لذا برنامه درسی نمی‌تواند دقیقاً سرفصل‌های آموزش عالی باشد. بلکه در این زمینه بایستی مطابق با نیاز دانشجو معلمان تلفیقی از برنامه درسی آموزش و پرورش و آموزش عالی ارائه گردد. هم‌چنین برنامه‌ریزی درسی بایستی صرفاً در دانشگاه مرکز اتفاق بیفتد، زیرا برخی از آیتم‌های درسی متناسب با بوم و فرهنگ مناطق

## ۴. استفاده از تکنولوژی آموزشی: یکی دیگر از عوامل

موثر در فرهنگ دانشگاهی استفاده از تکنولوژی روز دنیا در این مسیر است. و در دانشگاه فرهنگیان به عنوان یکی از مؤثرترین دانشگاه‌های کشور، بایستی دانشجو معلمان متناسب با رشد معلمی خود از تکنولوژی استفاده کنند و بدین منظور نحوه استفاده از بردهای الکتریکی و کلاس‌های آنلاین و هم‌چنین نرم‌افزارهای کاربردی در رشته خود یا متناسب با شغل معلمی را فراگیرند. در این خصوص استاد زبان دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «از وجه نرم‌افزاری علم هم نبایستی غافل شد. باید با تکنولوژی‌های روز آشنا بود. دانشجویها باید بتوانند از طریق شبکه‌های ارتباطی جهانی با دانشجویها و دانشگاه‌های سراسر جهان مرتبط گردیده و از آن استفاده کنند. استاد تاریخ این دانشگاه می‌گوید: «به لحاظ برخورداری از تکنولوژی، این دانشگاه در حد پایینی است و در این دانشگاه از بردهای هوشمند، کلاس‌های آنلاین و میتینگ‌های آنلاین خبری نیست».

## ارتقای ارزش‌های آموزشی: آموزش یکی از عناصر

بسیار مهم در دانشگاه است که چگونگی و روند آن می‌تواند در فرهنگ دانشگاهی تأثیر به‌سزایی بگذارد. استفاده از روش‌های نوین و فعال در آموزش دانشگاهی و اهمیت دادن یا ندادن به این مسائل در جذب نیرو می‌تواند فرهنگ دانشگاهی دانشگاه را به ارتقا یا تزلزل برساند. مقوله‌های ذیل این بعد از فرهنگ دانشگاهی را تشریح می‌نماید:

## ۱. تسلط و نظارت بر فرآیند آموزشی: دانشگاه

فرهنگیان در راستای ارتقای ارزش‌های آموزشی خود بایستی به تسلط اساتید بر مفاهیم آموزشی نظارت نماید و ارزیابی آموزشی اساتید و دانشجویان را جزو برنامه کاری خود قرار دهد. در این رابطه مسئول آموزش دانشگاه فرهنگیان در خصوص آسیب‌های این بخش در این دانشگاه می‌گوید: «متأسفانه افرادی که در دانشگاه فرهنگیان استخدام می‌شوند، فکر باز و روشنی ندارند. این مسئولین خودشان در همین سیستم تربیت معلم بوده‌اند و با آنها رفتار سخت‌گیرانه‌ای شده است و لذا این روش را یاد گرفته‌اند

مختلف بایستی متفاوت باشد. در این رابطه کارشناس آموزش دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «دانشگاه باید آزادی عمل داشته باشد. دانشگاه در هر منطقه باید توسط آن منطقه اداره گردد و همه چیز به صورت بخش‌نامه‌ای به آن ابلاغ نگردد. تمرکزگرایی در اداره دانشگاه نباید باشد. چون تمرکزگرایی خلایقیت و رقابت بین دانشگاه‌ها رو از بین می‌برد. مسئولین دانشگاه وقتی اراده عمل نداشته باشند و نتوانند خلایقیت و ابتکار خودشان را در دانشگاه به کار ببرند، ناچاراً دچار رکود و روزمرگی می‌شوند.

**فعالیت‌های فرهنگی:** فعالیت‌های فرهنگی در دانشگاه و نحوه و نوع این فعالیت‌های تأثیر به‌سزایی در فرهنگ دانشگاهی آن دانشگاه دارد. نوع جشنواره‌ها، نمایشگاه‌ها، اردوها و دیگر برنامه‌های فرهنگی هستند که ساخت فرهنگی یک دانشگاه را نشان می‌دهند؛ لذا این بعد از فرهنگ دانشگاهی در مقولات زیر بررسی می‌شود:

**۱- برگزاری همایش‌ها و جشن‌ها:** یکی از فعالیت‌های مهم در دانشگاه‌ها که نمایان‌کننده فرهنگ دانشگاهی است برگزاری همایش‌ها و جشن‌ها است که بسته به نوع، نحوه اجرا و میزان مشارکت دانشجویان در آن، فرهنگ دانشگاهی را متفاوت می‌سازد. در دانشگاه فرهنگیان، با توجه به اهمیت نقش دانشجو معلمان در ترویج فرهنگ ملی و مذهبی و هم‌چنین ایجاد انگیزه و شور و نشاط در دانشجویان، این مقوله از اهمیت بیشتری برخوردار است. این مقوله خود شامل مولفه‌های اجرای جشنواره‌های هنری، 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 جلسه تحلیل رویدادها و مسائل دانشجویی است. در این زمینه معاون امور فرهنگی این دانشگاه با نقطه‌نظر انتقادی می‌گوید: «در این دانشگاه در واقع همه‌ی فرصت دانشجویان به آموزش اختصاص پیدا می‌کند و به فعالیت‌های فرهنگی نظیر شرکت در مسابقه‌های مختلف ورزشی، هنری، کتابخوانی یا پژوهش

و تحقیق فراکلاسی یا برگزاری نمایشگاه، جشنواره‌های هنرهای دستی، نمایشی، ساخت فیلم و... یا نظیر این بهایی داده نمی‌شود.» یا استاد الهیات این دانشگاه می‌گوید: «بخشی از نشاط فضای دانشگاه به فعالیت‌های دانشجویی مربوط می‌شود. این که دانشجو خودش با مدیریت خودش فعالیت رو از آغاز تا پایان به عهده بگیرد. مثلاً ایجاد گروه‌های موسیقی و استفاده از توانایی‌های موسیقایی دانشجویان در جشن‌ها و برنامه‌های دانشگاه. ایجاد گروه تئاتر و برگزاری جشنواره‌های تئاتر بین پردیس‌های دانشگاه‌ها یا حتی بین دانشگاه‌های مختلف کشور».

**۲- برپایی نمایشگاه‌ها:** بر پایه صحبت‌های مصاحبه‌شونده‌ها نمایشگاه‌های مهم و تأثیرگذار بر فرهنگ دانشگاهی عبارت‌اند از: برپایی نمایشگاه‌های صنایع دستی برپایی نمایشگاه‌های کتاب: در این زمینه استاد الهیات این دانشگاه در نقد از فضای دانشگاه می‌گوید: «بخشی از نشاط فضای دانشگاه به فعالیت‌های دانشجویی مربوط می‌شود. این که دانشجو خودش با مدیریت خودش فعالیت رو از آغاز تا پایان به عهده بگیرد. مثلاً ایجاد نمایشگاه از دستاوردهای هنری دانشجویان نظیر نمایشگاه صنایع دستی».

**۳- تشکیل انجمن‌ها و تشکل‌های علمی و دانشجویی:** یکی از دیگر عوامل مؤثر بر فرهنگ دانشگاهی، تشکیل انجمن‌های علمی و دانشجویی است که به میزان انگیزه دانشجویان، میزان همکاری دانشجویان در فعالیت‌های دانشگاهی و مسائلی نظیر آن مرتبط است. از نظر اساتید دانشگاه فرهنگیان نیز فعال نمودن تشکل‌های دانشجویی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و معتقدند که بایستی از دانشجویان در تشکیل انجمن‌های علمی استفاده نمود و انجمن‌های علمی را توسط دانشجویان فعال نمود. در این رابطه استاد تاریخ این دانشگاه می‌گوید: «در دانشگاه فرهنگیان آموزش بایستی باشد؛ اما باید به کارهای پرورشی و فرهنگی اهمیت بیشتری داد. برای مثال فعال کردن انجمن‌های علمی، تشکل‌های دانشجویی...» یا یکی از اعضای هیئت علمی این دانشگاه بیان می‌دارد که: «برای

که اساتید این دانشگاه برشمرده‌اند. معاون امور فرهنگی در نقد امکانات این دانشگاه می‌گوید: «تا امکانات و رفاه دانشجویان فراهم نشود، دانشجو به فعالیت‌های فرهنگی فکر نمی‌کند. برای اینکه دانشجو وارد فضاهای فرهنگی گردد، بایستی نیازهای اولیه‌اش تأمین شود». یا عضو هیئت علمی این دانشگاه بیان می‌دارد: «امکانات در دانشگاه فرهنگیان کم است. حتی از لحاظ خوابگاه و امکانات حداقلی، دانشگاه فرهنگیان در محدودیت است. نبود امکانات، انگیزه معلمی را کاهش می‌دهد».

**۲- تأمین استقلال مالی دانشگاه:** در این مقوله اساتید دانشگاه فرهنگیان به مؤلفه‌های نظر داشتند که بر عدم وابستگی دانشگاه از لحاظ مالی به ارگان‌های دیگر اشاره دارد تا بتواند با این استقلال مالی تفکر مستقل هم داشته باشد و فعالیت‌های فرمایشی انجام ندهد. مؤلفه‌های این مقوله عبارت‌اند از: برخورداری از استقلال مالی، افزایش سرانه فعالیت‌های فرهنگی، جذب منابع مالی متنوع، استفاده از منابع مالی متنوع. در خصوص این مقوله استاد تعلیم و تربیت دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «اگر برای ما اهمیت دارد که جامعه تعالی یابد و دانشجویها امکان تحقیق و پژوهش ازادانه داشته باشند، لازم است تا با جستجوی منابع جدید مالی، رابطه متقابل دانشگاه‌ها و جامعه بهبود یافته و اثربخشی و بازدهی پژوهش‌های دانشگاهی افزایش یابد». یا عضو هیئت علمی علوم سیاسی دانشگاه شهید بهشتی می‌گوید: «متأسفانه در ایران به دلیل عدم تنوع منابع مالی دانشگاه‌ها و عدم هدایت منابع مالی ناشی از امور خیریه و وقف برای صرف در امور دانشگاه‌ها، این خطر همواره وجود دارد که دانشگاه‌ها برای تأمین کسری بودجه خود، تن به انجام پروژه‌های پژوهشی‌ای بدهند که نتایج آن الزاماً می‌بایست در راستای خواست‌ها و دیدگاه‌های سفارش‌دهندگان آنها باشد».

**هنجارهای دانشگاه:** منظور از هنجارهای دانشگاهی، قوانین و قواعد و معیارهای است که به پیشبرد اهداف دانشگاه کمک می‌نماید و فضای دانشگاه را به فضای متناسب با فضای سازمان دانشگاه مبدل می‌سازد. این بعد

دانش‌افزایی فرهنگی دانشجو معلمان باید کانون‌ها و انجمن‌های علمی و فرهنگی دانشجویی نیز در این حوزه تاثیرگذار باشند و با تقویت آنها می‌توان به نتایج مطلوبی دست یافت».

**۴- ترویج کتاب و کتاب‌خوانی:** مقوله کتاب و کتاب‌خوانی جزو مقولاتی است که صاحب‌نظران در هر جایگاهی اظهار می‌کنند که برای رشد و ارتقای جامعه بدان نیاز است. از این رو اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان نیز بر اهمیت ترویج کتاب‌خوانی صحه گذاشته‌اند و آن را به عنوان یکی از عناصر مهم فرهنگ دانشگاهی دانسته‌اند. به عنوان مثال استاد فقه و حقوق این دانشگاه در آسیب‌شناسی فرهنگی این دانشگاه بیان می‌دارد: «انگیزه کتاب‌خوانی و مطالعه در دانشجویان وجود ندارد. باید مسابقات کتاب‌خوانی با موضوعات متنوع برای همگی دانشجویان برگزار گردد. دانشجویان با اهدای کتاب به کتاب‌خوانی تشویق گردند. آنها را به کتابخانه‌های بزرگ و یا دانشگاه‌های دیگر یا مکان‌های پژوهشی در سطح شهر و کشور برده و آنها را با پژوهش و فضاهای مطالعه آشنا نمایند. در تدریس واحد درسی کتاب و کتاب‌خوانی برای دانشجویان انگیزه ایجاد گردد و برای ترویج کتاب‌خوانی در دانشگاه فرهنگیان برنامه‌ریزی گردد. سیر مطالعاتی در زمینه‌هایی مانند مهارت تفکر، تصمیم‌گیری و ... برای دانشجویان مشخص گردد».

**تقویت فرهنگ مادی:** فرهنگ مادی ناظر بر امکانات و نحوه درست استفاده از امکانات و تأمین مالی دانشگاه برای پیشبرد اهدافش را بیان می‌دارد؛ یعنی آنچه کمک می‌کند فرهنگ دانشگاهی متناسب با آنچه بایستی باشد، جلو برود. از دیدگاه اساتید دانشگاه فرهنگیان این بعد از فرهنگ دانشگاهی شامل مقولات زیر است:

**۱- 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 به روز، آموزش استفاده صحیح از امکانات، مؤلفه‌های این مقوله هستند

از فرهنگ دانشگاهی از گسترده‌ترین ابعاد فرهنگ دانشگاهی است که شامل مقولات ذیل می‌گردد:

۱- **ایجاد نشاط و شادی در دانشگاه:** یکی از قواعد و معیارهای که به نظر اساتید دانشگاه فرهنگیان لازمه فرهنگ دانشگاهی است، وجود فضای شاد در دانشگاه است که برای این منظور رواج شادی و نشاط در دانشگاه و ایجاد امیدواری و خوش‌بینی نسبت به اوضاع می‌تواند مثمرتر باشد. در این رابطه استاد تاریخ این دانشگاه می‌گوید: «شادی عامل بسیار مهمی است که در دانشگاه نباید حذف شود». یا استاد الهیات این دانشگاه بیان می‌دارد: «برای افزایش نشاط در دانشگاه، بایستی اعتماد به نفس دانشجویان را با فعالیت‌های آگاهانه و استفاده از اساتید با انگیزه و با نشاط افزایش داد».

۲- **عامل و ارتباط با سایر دانشگاه‌ها:** از دیگر قواعد و معیارهایی که از دیدگاه اساتید دانشگاه فرهنگیان در فرهنگ دانشگاهی این دانشگاه تاثیر به‌سزایی دارد، ارتباط با دیگر دانشگاه‌هاست. مولفه‌های این مقوله عبارت‌اند از: آشنایی دانشجویان با آداب و معاشرت سایر دانشگاه‌ها، برقراری ارتباط همدلانه استاد و دانشجو، آموزش مهارت ارتباط موثر به دانشجویان، ایجاد بستر تعاملات دانشجویان در فضاهای غیررسمی که در این خصوص استاد علوم اجتماعی این دانشگاه در نقد جو این دانشگاه می‌گوید: «در دانشگاه فرهنگیان دانشجویان را بسیار بسته نگاه می‌دارند و حتی در محیط‌های باز هم اجازه آموزش نمی‌دهند و تعاملات به کلاس و فضای رسمی معطوف می‌شود. آموزش غیررسمی موجب می‌شود دانشجویان در تعامل بیشتری با هم باشند و حتی دانشجو شخصیت برتری پیدا کند». یا استاد تاریخ بیان می‌دارد که: «یکی دیگر از راه‌کارها برای اصلاح فرهنگ دانشگاه فرهنگیان تعامل بیشتر با دانشگاه‌های دیگر است. این که محیط‌های دانشگاهی را بشناسند. با سبک و سیاق فعالیت‌ها، تعاملات، آداب معاشرت و امکانات آن آشنا شوند».

۳- **عدم تفکیک جنسی:** نداشتن نگرش جنسیتی از دیگر مقوله‌های است که اساتید این دانشگاه به عنوان قاعده و معیار و هنجار این دانشگاه برشمرده‌اند. از نظر این اساتید، بایستی تفکر استادان نسبت به تفاوت‌های دو نسل تغییر کند و هم‌چنین ارزش‌گذاری زن و مرد متناسب با مهارت‌های آنها باشد نه ویژگی‌های جنسیتی. در این خصوص یکی از دانشجویان دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «در دانشگاه فرهنگیان زن به عنوان فرمانبر مرد و انجام دهنده وظایف خانه است و عملاً این را تاکید می‌کنند که بهترین شغل برای زن معلمی است و کارهای دیگر برای زن مناسب نیست، چون بعد از مدرسه، به شوهر و خانه‌داری می‌رسند».

۴- **همکاری جمعی و رقابت:** این معیار و قاعده بر افزایش رقابت متقابل در فعالیت‌های فرهنگی بین دانشگاهی، آزادی عمل در رقابت با سایر مراکز دانشگاهی، همکاری جمعی بین دانشجویان در انجام فعالیت‌های فرهنگی اشاره دارد و یکی از اعضای هیئت علمی این دانشگاه در این رابطه می‌گوید: «برای ارتقای جامعه دانشگاهی و رسیدن به فرهنگ دانشگاهی ایده‌آل، بایستی با جامعه بیرون از دانشگاه جهت هم‌افزایی و ایجاد رقابت سالم ارتباط داشت».

۵- **تعادل در اجرای قوانین:** از دیدگاه اعضای هیئت علمی این دانشگاه فرهنگیان برای داشتن فرهنگ دانشگاهی بایستی مدیران خلاق و توانمند و مدیران توانمند به کار گرفت، مدیران را در جهت تعامل سازنده با همکاران توانمند ساخت، از ترویج ارزش‌های سلسله‌مراتبی و دستوری اجتناب نمود و نیروها و پست‌های حساس دانشگاه را به طور مناسب توزیع نمود. استاد تاریخ دانشگاه می‌گوید: «بایستی در سیستم اداری دانشگاه از اجرای قوانین خشک و غیرمنعطف و در برخورد با مسائل از برخوردهای هیجانی و احساساتی جلوگیری شود».

۶- **استقلال سیاسی دانشگاه:** مشارکت دانشگاه در مدیریت و سیاست‌گذاری علمی، عدم وابستگی به مراکز

در اداره دانشگاه، استقلال دانشگاه از سیستم حکومتی مؤلفه‌هایی هستند که آنها را نشانه‌های استقلال سیاسی دانشگاه می‌دانند و در فرهنگ دانشگاهی فرهنگیان عنوان می‌نمایند. در این باره یکی از اساتید می‌گوید: «برای رسیدن به فرهنگ دانشگاهی ایده‌آل نیاز به استقلال نسبی دانشگاه از حکومت است».

در این پژوهش، به منظور بررسی فرهنگ دانشگاهی دانشگاه فرهنگیان با ۱۶ استاد دانشگاه فرهنگیان با رعایت

تنوع رشته‌های گوناگون مصاحبه صورت گرفت. پس از تفسیر و تحلیل مصاحبه‌ها، ۷ بعد از فرهنگ دانشگاهی برجسته شد. نتایج و میزان توافق متخصصان در خصوص تناظر گویه‌ها با مقوله‌ها و ابعاد فرهنگ دانشگاهی دانشگاه فرهنگیان در جدول (۱) ارائه شده است و نتایج مندرج در جدول (۱) نشان می‌دهد که متخصصان با توافق بالای ۸۰ درصد، تناظر گویه‌ها با مقوله‌ها و ابعاد فرهنگ دانشگاهی دانشگاه فرهنگیان را تایید کرده‌اند.

جدول ۱- توافق متخصصان در گویه‌ها با مقوله‌ها و ابعاد فرهنگ دانشگاهی دانشگاه فرهنگیان

میزان توافق	گویه	مقوله	بعد
۹۳,۳٪	شرکت در مراسم‌های عبادی و عزاداری‌ها	حفظ و تقویت هویت مذهبی	هویت ملی و مذهبی
۹۲,۲٪	ایجاد وحدت بین اقلیت‌های مذهبی		
۹۳,۳٪	انعطاف در زمینه اعتقادات مذهبی		
۸۶,۷٪	برقراری تعامل دوستانه بین اقلیت‌های مذهبی مختلف		
۸۳,۳٪	انتقال فرهنگ گذشتگان به آیندگان	حفظ و تقویت هویت ملی	
۸۵,۶٪	ارتقای عرق ملی		
۸۶,۷٪	بازدید از موزه‌ها و اماکن تاریخی		
۹۱,۱٪	برگزاری نمایشگاه‌های صنایع دستی		
۹۳,۳٪	مواجهه نقادانه با میراث فرهنگی		
۹۲,۲٪	ایجاد وحدت بین اقلیت‌های قومی	حفظ موقعیت و پایگاه اجتماعی و اقتصادی معلم	
۹۰,۰٪	حفظ ارزش و احترام استاد توسط دانشجو		
۸۷,۸٪	تقویت اعتبار اجتماعی معلم		
۸۴,۴٪	حفظ جایگاه و وضعیت اقتصادی استاد و معلم	جذب افراد شایسته و علاقه‌مند به شغل معلمی	
۸۲,۲٪	انتخاب شغل معلمی با هدف اصلاح‌گری و سازندگی		
۸۰,۰٪	انتخاب افراد شایسته و مستعد برای شغل معلمی		
۸۲,۲٪	تربیت دانشجویان با پرستیژ معلمی		
۹۱,۱٪	جذب و پرورش معلمان علاقه‌مند به شغل معلمی	رشد خلاقیت و پویایی	
۸۵,۶٪	خلاق و پویا بودن کلاس‌های درس		
۸۷,۸٪	تربیت معلمان خلاق	تعهد کاری و صداقت در انجام کار	
۸۵,۶٪	ایجاد تعهد کاری در دانشجویان		
۸۸,۹٪	اجتناب از بدگویی نسبت به شغل معلمی		
۸۴,۴٪	تعهد به صداقت و خلوص نیت		
۹۳,۳٪	آموزش نظم به دانشجو	تقویت روحیه پژوهشی استادان	ارزش‌های پژوهشی
۸۵,۶٪	انجام پروژه‌های تحقیقاتی مورد نیاز جامعه		
۹۲,۲٪	انجام پروژه‌های فرهنگی		

تقویت انگیزه و حوصله پژوهش در استادان	۸۴٫۴٪	نقد و بررسی مسائل	
پرهیز از تقلب و سرقت علمی	۸۶٫۷٪		
توجه به فرهنگ و بوم ایران در مقالات	۸۷٫۸٪		
برخورداري از آزادی بیان و اندیشه	۹۱٫۱٪		
برپایی جلسات گفت‌وگو در زمینه فرهنگی	۸۴٫۴٪		
نقد و بررسی در کلاس درس	۹۲٫۲٪		
انتقادپذیری	۸۸٫۹٪		
جرات در ابراز و اظهار نظرات مخالف	۹۰٫۰٪		
تقویت روحیه پرسشگری	۸۸٫۹٪		
نقد مسائل سیاسی کشور	۹۳٫۳٪		
بالا بردن سطح آگاهی دانشجویان نسبت به مسائل روز	۹۰٫۰٪	پردازش مسائل و ارائه راه‌حل	
پردازش مسائل و مشکلات کشور	۹۲٫۲٪		
یافتن راه حل برای مسائل	۹۳٫۳٪		
تربیت معلمان متناسب با رشد معلمي و تکنولوژی	۹۳٫۳٪	استفاده از تکنولوژی آموزشی	
استفاده و یادگیری استفاده از بردهای الکتريکی و کلاس‌های آنلاین و نرم‌افزارها	۸۷٫۸٪		
تسلط استاد بر محتوای آموزشی	۸۶٫۷٪	تسلط و نظارت بر فرآیند آموزشی	
نظارت بر کیفیت آموزشی	۹۴٫۴٪		
تسلط بر فرآیند آموزشی	۸۴٫۴٪		
جذب اساتید و معلمان کارآزموده در هیئت علمی	۸۳٫۳٪	نظارت بر فرآیند استخدام استادان و پذیرش دانشجو	
پذیرش رتبه‌های خوب تحصیلی در دانشگاه	۸۴٫۴٪		
پذیرش استادان جوان و پرترازی	۸۸٫۶٪		
اجتناب از توجه به ظاهر	۸۸٫۶٪		
تمرکز بر توانایی و تخصص	۹۲٫۲٪		
رصد رفتار دانشجویان با انجام تست‌های روانشناسی	۹۳٫۳٪	نیازسنجی و عدم تمرکز درسی	
نیازسنجی درست در تدوین برنامه درسی	۹۲٫۲٪		
عدم تمرکزگرایی در برنامه‌ریزی درسی	۹۳٫۳٪		
اجرای جشنواره‌های هنری	۸۶٫۷٪	برگزاری همایش‌ها و جشن‌ها	
استفاده از گروه‌های تئاتر و موسیقی دانشجو در برگزاری جشنواره‌ها	۹۳٫۳٪		
برگزاری همایش‌ها و جشنواره‌های قومی و محلی	۸۵٫۶٪		
برگزاری اردوهای تفریحی	۸۶٫۷٪		
برگزاری اردوهای بین دانشگاهی	۹۱٫۱٪		
برگزاری جلسه تحلیل رویدادها و مسائل دانشجویی	۹۳٫۳٪	برپایی نمایشگاه‌ها	
برپایی نمایشگاه‌های صنایع دستی	۸۶٫۲٪		
برپایی نمایشگاه‌های کتاب	۹۰٫۰٪		
فعال نمودن تشکلهای دانشجویی	۸۶٫۸٪	تشکیل انجمن‌ها و تشکلهای علمی و دانشجویی	
استفاده از دانشجویان در تشکیل انجمن‌های علمی	۸۴٫۴٪		



فعال نمودن انجمن‌های علمی	۹۲,۲٪		
طراحی درس کتاب و کتاب‌خوانی در واحدهای درسی	۹۰,۰٪	ترویج کتاب و کتاب‌خوانی	
ایجاد انگیزه کتاب‌خوانی در دانشجویان	۸۶,۲٪		
بازدید از کتابخانه‌های عمومی و اختصاصی	۹۱,۱٪		
برگزاری مسابقات کتابخوانی	۹۲,۶٪		
ایجاد امکانات فیزیکی مناسب (غذا و وسایل نقلیه و خوابگاه)	۸۷,۸٪	تامین امکانات رفاهی و تفریحی	تقویت فرهنگ مادی
فراهم نمودن امکانات ورزشی	۸۵,۶٪		
فراهم نمودن امکانات سمعی و بصری به‌روز	۸۸,۹٪		
آموزش استفاده صحیح از امکانات	۸۴,۴٪	تامین استقلال مالی دانشگاه	
برخورداری از استقلال مالی	۹۳,۳٪		
افزایش سرانه فعالیت‌های فرهنگی	۸۲,۲٪		
جذب منابع مالی متنوع	۸۲,۲٪		
استفاده از منابع مالی متنوع	۸۴,۴٪	ایجاد نشاط و شادی در دانشگاه	
رواج شادی و نشاط در دانشگاه	۸۶,۷٪		
ایجاد امیدواری و خوش‌بینی نسبت به اوضاع	۸۷,۸٪		
آشنایی دانشجویان با آداب و معاشرت سایر دانشگاه‌ها	۹۱,۱٪	تعامل و ارتباط با سایر دانشگاه‌ها	
برقراری ارتباط همدلانه استاد و دانشجو	۸۴,۴٪		
آموزش مهارت ارتباط موثر به دانشجویان	۸۲,۲٪		
ایجاد بستر تعاملات دانشجویان در فضاهای غیررسمی	۸۸,۹٪		
عدم تفکیک جنسی در دانشگاه	۸۲,۲٪	عدم تفکیک جنسی	
تغییر تفکر استادان نسبت به تفاوت‌های دو نسل	۸۸,۹٪		
ارزش‌گذاری زن و مرد متناسب با مهارت‌های آنها نه ویژگی‌های جنسیتی	۹۳,۳٪		
افزایش رقابت متقابل در فعالیت‌های فرهنگی بین دانشگاهی	۸۰,۰٪	همکاری جمعی و رقابت	هنجارهای دانشگاه
آزادی عمل در رقابت با سایر مراکز دانشگاهی	۸۶,۷٪		
همکاری جمعی بین دانشجویان در انجام فعالیت‌های فرهنگی	۹۳,۳٪		
استخدام مدیران خلاق و توانمند	۹۳,۳٪	تعادل در اجرای قوانین	
انتصاب مدیران توانمند	۸۷,۸٪		
توانمندسازی مدیران در تعامل سازنده با همکاران	۸۶,۷٪		
اجتناب از ترویج ارزش‌های سلسله‌مراتبی و دستوری	۸۴,۴٪		
توزیع مناسب نیروها و پست‌های حساس دانشگاه	۸۴,۴٪		
ایجاد تعادل در اجرای قوانین	۹۰,۰٪		
مشارکت دانشگاه در مدیریت و سیاست‌گذاری علمی	۸۴,۴٪	استقلال سیاسی دانشگاه	
عدم وابستگی به مراکز در اداره دانشگاه	۸۵,۶٪		
استقلال دانشگاه از سیستم حکومتی	۸۵,۶٪		

بحث و نتیجه‌گیری

ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی، هنجارهای دانشگاه مشخص گردید و به منظور توصیف دقیق‌تری از

ابعاد فرهنگ دانشگاهی فرهنگیان شامل هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای

موضوع پژوهش، در ادامه به مضامین هرکدام از ابعاد معنایی و اظهارات دانشجویان اشاره خواهد شد.

۱- **هویت ملی مذهبی:** در تحقیقات داخلی و خارجی فرهنگ دانشگاه متأثر از شرایط جامعه بیان شده است؛ برای مثال گالتونگ (۱۹۸۱) استدلال می‌کند که هر جامعه‌ای فرهنگ دانشگاهی خاص خود را ایجاد می‌کند، زیرا فرهنگ دانشگاهی از دل ساختارها و روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی آن جامعه بیرون می‌آید (محسنی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ لذا در جامعه اسلامی ایران تقویت هویت مذهبی از اهمیت ویژه برخوردار است. هم‌چنین برگ‌کوئیست یکی از انواع فرهنگ‌های دانشگاهی را فرهنگ حقیقی عنوان می‌کند. فرهنگ حقیقی، می‌تواند از یک سو، بسیار قدیمی و از سویی دیگر، کاملاً جدید تلقی شود. این فرهنگ را می‌توان به نوعی در پاسخ و تقابل با فرهنگ مجازی در نظر گرفت. فرهنگ حقیقی، ریشه در معنویت دارد و معنای خود را از مبانی معنوی و مذهبی به جای ارزش‌های سکولار می‌گیرد؛ (برگ‌کوئیست و پاولاک، ۲۰۰۸). ذاکر صالحی و نظریان (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی جایگاه فرهنگ دانشگاهی در زندگی دانشجویی را بررسی کرد. هدف این پژوهش تبیین ویژگی‌های زندگی دانشجویی در کشور ایران از زبان دانشجویان بود که در این تحقیق به عنوان یک آسیب، ضعف سنت‌ها و باورها و ارزش‌های دینی را بیان نمود؛ لذا با توجه به تحقیقات داخلی و خارجی و نظر مصاحبه‌شوندگان می‌توان بیان داشت که هویت ملی و مذهبی می‌تواند یکی از ابعاد فرهنگ دانشگاهی باشد و این بعد از فرهنگ دانشگاهی با تحقیقات گذشته انطباق دارد.

۲- **ارزش‌های فرهنگی:** از نظر تونی بچر، همان‌گونه که قلمروها و مرزهای اجتماع یک قبیله را مشخص می‌سازد. در اجتماعات دانشگاهی نیز مانند یک قبیله می‌توان الگوهای فرهنگی، زبان، قلمرو و سرحدات، باورها و ارزش‌های متمایز را از دیگری شناسایی کرد.

همان‌طور که افراد عضو قبیله دارای هویت قبیله‌ای خاصی هستند، اعضای اجتماعات علمی نیز دارای هویت قابل شناسایی ویژه‌اند (فاضلی، ۱۳۸۲). برگ‌کوئیست نیز فرهنگ حقیقی را قائل به نگاه بومی در مقابل نگاه یکسان جهانی مطرح در فرهنگ مجازی می‌داند و آموزش ارزش‌مدار و چهره به چهره را که در محیط آموزشی فیزیکی واقع شود، ارزشمند می‌داند. (برگ‌کوئیست و پاولاک، ۲۰۰۸)؛ لذا ارزش‌هایی فرهنگی به دست آمده از مصاحبه‌ها که شامل اخلاق علمی و خلاقیت و ابتکار می‌شود بر تحقیقات پیشین خارجی و داخلی صحه می‌گذارد.

۳- **ارتقای ارزش‌های پژوهشی:** محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی تأثیر چالش‌های محیط علمی بر جامعه‌پذیری دانشگاهی بدین نتیجه دست می‌یابد که حدود ۸۲ درصد از دانشجویان دوره دکتری میزان عینیت این مسائل و چالش‌هایی چون پایین بودن سرمایه‌گذاری و تخصیص منابع لازم در حیطه پژوهش در سطح بالایی است که منجر به ضعف فرهنگ دانشگاهی می‌شود؛ لذا می‌توان گفت فرهنگ پژوهش کشف شده از نظر مصاحبه‌شوندگان دغدغه‌ای است که سایر محققان فرهنگ دانشگاهی نیز بدان پرداخته‌اند.

۴- **ارتقای ارزش‌های آموزشی:** دری و طالب‌نژاد (۱۳۸۷) در پژوهشی ارزش‌های آموزشی راهبردی دانش‌آفرینی را این‌گونه برشمرده است: ارتباطات علمی در سطح ملی و بین‌المللی نظام ارزش‌یابی نظام جذب نیروی انسانی و دوره‌های تحصیلات تکمیلی که در تمام این زمینه‌ها دانشگاه‌ها دچار ضعف هستند. هم‌چنین، مه‌رام و همکاران (۱۳۸۵) نشان دادند که وضعیت هر یک از مؤلفه‌های استاد، دانشجو، روش تدریس، ارزش‌یابی و محتوا به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر هویت علمی و به‌طور کلی فرهنگ دانشگاهی، موثر است و ضعف در این موارد تأثیر بدی بر دانشجویان گذاشته است. فانلی (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست می‌یابد که تلاش برای

۷- **هنجارهای دانشگاه:** کریمیان، کجوری، لطفی، امینی (۱۳۹۰) در پژوهشی، عدم استقلال مالی دانشگاه و وابستگی به بودجه دولتی، تاثیر روابط سیاسی بر روابط علمی بین‌المللی و تاثیر نگرش‌های سیاسی مدیران دانشگاهی بر فضای علمی را جزو مشکلات دانشگاه به‌دست آورده‌اند. نتایج این تحقیق حاکی از این است که با توجه به اهمیت آزادی و استقلال علمی در پاسخ‌گویی و رشد خلاقیت در دانشگاه، این مسئله باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. اکوال نیز ده مشخصه محیطی را ارائه می‌دهد تا به‌وسیله آنان ضعف و توانمندی محیط را بسنجد که براساس آن، دانشگاه‌ها را می‌توان در یک مجموعه‌ای از ضعیف‌ترین درجه (محیط ایستا) تا بالاترین درجه (محیط خلاق) طبقه‌بندی کرد. این شاخص‌ها عبارت‌اند از: ۱. چالش؛ ۲. آزادی و استقلال؛ ۳. پویایی؛ ۴. اعتماد و صراحت؛ ۵. زمان تفکر؛ ۶. تفریح و شادابی؛ ۷. تعارضات؛ ۸. پشتیبانی از ایده‌ها؛ ۹. مذاکره و ۱۰. ریسک‌پذیری (گاندری، کیکول و پراتر، ۱۹۹۴)؛ ۹. هم‌چنین انکراه (۲۰۰۷) نیز، مهم‌ترین عامل‌های تأثیرگذار بر فرهنگ دانشگاه را دسته‌بندی می‌نماید که در این میان سیاست‌ها به عنوان یکی از ابعاد مهم معرفی می‌شود که دارای ارجاع‌های زیادی است. بنابراین وضع‌نشدن قوانین و سیاست‌های منعطف و کارا، موفقیت دانشگاه در همکاری‌های پژوهشی و به ثمر رسیدن آن را به خطر می‌اندازد (انکراه، ۲۰۰۷). لذا می‌توان این تحقیقات را مویدی بر نظر مصاحبه‌شوندگان دانست و هنجارهای دانشگاهی را بعدی از ابعاد فرهنگ دانشگاهی معرفی نمود.

آنچه در پایان از این پژوهش پدیدارشناسانه می‌توان نتیجه گرفت این است که ابعاد فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان عبارت است از: هویت ملی و مذهبی، ارزش‌های فرهنگی، ارتقای ارزش‌های پژوهشی، ارتقای ارزش‌های آموزشی، فعالیت‌های فرهنگی، تقویت فرهنگ مادی، هنجارهای دانشگاه که همه این ابعاد در

کاهش و جلوگیری از سوءرفتارهای علمی در صورتی مفید است که تمرکز بر ارتقای سیاست‌های یکپارچگی تحقیق، بهبود آموزش و مشاوره و آموزش وجود داشته باشد. آنچه از تحقیقات پیشین به دست آمده و هم‌چنین با توجه به نظر مصاحبه‌شوندگان مویدی این است که فرهنگ آموزش جزو ابعاد فرهنگ دانشگاهی است و لذا بایستی آن را ارتقا بخشید.

#### ۵- **فعالیت‌های فرهنگی:** دری و طالب‌نژاد (۱۳۸۷)

در پژوهشی فعالیت‌های فرهنگی راهبردی برای دانش‌آفرینی در دانشگاه‌ها را همایش‌ها، نشست‌ها و نمایشگاه‌های علمی بیان نموده است و بدین نتیجه دست یافته است که دانشگاه‌های ایران در این مولفه‌ها دچار ضعف است. هم‌چنین بورديو در زمینه سرمایه فرهنگی دانشگاهیان معتقد است زمانی سرمایه فرهنگی عینیت می‌یابد و شکل دارایی فرهنگی مطرح می‌شود که اثر یا حاصل اجرای فعالیت‌های فرهنگی به دست آید که به شکل اشیای مادی و رسانه‌هایی چون نوشته‌ها، نقاشی‌ها، بناهای تاریخی، ابزارها و غیره عینیت پیدا می‌کنند و فقط کسانی که سرمایه فرهنگی تجسم یافته را در اختیار دارند، می‌توانند سرمایه فرهنگی عینیت یافته را نیز به دست آورند (تاج‌بخش، ۲۰۰۵). با توجه به این تحقیقات داخلی و خارجی می‌توان گفت نظر مصاحبه‌شوندگان درباره فعالیت‌های فرهنگی به‌عنوان یکی از ابعاد فرهنگ دانشگاهی با نظر محققان پیشین منطبق است.

#### ۶- **تقویت فرهنگ مادی:** دری و طالب‌نژاد (۱۳۸۷)

هم‌چنین در پژوهش خود از تجهیزات، امکانات و فضای کالبدی و ساختار سازمانی دانشگاه به عنوان عوامل اثرگذار بر فرهنگ دانشگاهی یاد نموده‌اند. در همین زمینه لویس، ماتز دورف و هلن در سال ۲۰۰۱ تحقیقی داشتند که نشانگر تاثیر امکانات بر فرهنگ دانشگاهی بود. این تحقیقات نشان از تایید نظر مصاحبه‌شوندگان دارد؛ بنابراین یکی از ابعاد فرهنگ دانشگاهی، تقویت فرهنگ مادی است.

دانشگاه آزاد اسلامی، پژوهشنامه علوم اجتماعی، سال سوم، ش ۴.

تاجبخش، کیان و دیگران (۱۳۸۲). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، تهران: شیرازه. ترابی‌کیا، هایده (۱۳۷۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

دری، بهروز و طالب‌نژاد احمد (۱۳۹۰). بررسی وضعیت عوامل راهبردی دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۹. ذاکر صالحی، غلامرضا و نظریان، زهرا (۱۳۹۳). جایگاه فرهنگ دانشگاهی و الزامات نهادی علم در زندگی دانشجویی، فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی (۳). ذکایی، محمدسعید و اسماعیلی، محمدجواد (۱۳۹۳). جوانان و بیگانگی تحصیلی و دانشگاهی، تهران: انتشارات پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

ذوالفقارزاده، محمدمهدی؛ امیری، علی‌نقی؛ زارعی‌متین، حسن (۱۳۹۰). کشف فرهنگ دانشگاه: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره اول، بهار و تابستان، شماره پیاپی ۹.

شجاعی منوچهر، زیویار فرزاد، غلامعلی‌زاده رضا، اسماعیلی بید هندی حسن (۱۳۸۴). بررسی فرهنگ سازمانی اعضای هیات علمی پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره یازدهم.

فاضلی نعمت‌الله (۱۳۸۲). بررسی تطبیقی فرهنگ دانشگاهی ایران و بریتانیا، نامه انسان‌شناسی. دوره اول، شماره ۳.

پژوهش‌های گذشته ایرانی و خارجی تایید شده‌اند و لذا می‌تواند این مولفه‌های ملاکی برای سنجش فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان قرار گیرد.

#### پیشنهاد‌های تحقیق

۱. تدوین استانداردها و آیین‌نامه مشترک فرهنگ دانشگاهی توسط نظام آموزش عالی و آموزش و پرورش.
۲. آگاه‌سازی دانشجویان، اساتید و کارمندان دانشگاه فرهنگیان از فرهنگ دانشگاه و نحوه توسعه آن.
۳. قرار دادن فرایندهای تصمیم‌گیری توسعه فرهنگ دانشگاهی در سر فصل‌های دوره‌های یادگیری به عنوان اولویت‌های آموزشی.
۴. اعمال نظر همه ذینفعان، ذی‌ربطان و ذی‌صلاحان دانشگاه فرهنگیان در تدوین برنامه‌های فرهنگی دانشگاه.
۵. فراهم‌سازی الگوی فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان و آموزش و آگاه‌سازی آن به سازمان دانشگاه برای ارتقای سطح فرهنگی دانشگاه.

#### منابع

- ابراهیمی روناک (۱۳۹۴). نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی، پایان‌نامه ارشد دانشگاه الزهرا.
- اسکندپور بهروز (۱۳۹۶). طراحی مدل ارزش‌های فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام‌نور، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره ۷، شماره ۲۴.
- امین مظفری فاروق، محمدحسن پرداختچی، محمدیمین‌دوزی، سرخابی و محمد ذکائی (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ، مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۷.
- بارکر، کریس (۱۳۹۵). مطالعات فرهنگی: نظریه و عملکرد (مترجم: مهدی فرجی و نفیسه حمیدی)، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم.
- بقایی سرابی، علی و اسماعیلی محمدجواد (۱۳۸۸). عوامل اجتماعی مؤثر بر هویت دانشگاهی دانشجویان

Bergquist, W. H & Pawlak, K (2008). Engaging the six cultures of the academy: revised and expanded edition of The four cultures of the academy, San Francisco: Jossey-Bass.

Braun, V & Clarke, V (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology.

Dawang CH, Chapman D, Zain A, Hutcheson S, Lee M (2015). Academic culture in Malaysia: sources of satisfaction and frustration. Asia Pacific Education Review.

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

Ferrira. A.I, Hill. M. M (2007). Organizational culture in public and private Portuguese universities: a case study high Educ.

Galtung, J (1981). Structure, culture and intellectual style: and essay comparing Saxon, Teutonic, Gallic and Hipponic approaches, Social Science Information.

Habel c, Whitman K (2015). Opening spaces of academic culture: doors of perception; heaven and hell.

Hardy, C (1990). 'Putting power into university governance' In J.C. Smart (ed) Higher Education: Handbook of Theory and Research VI.

Kwantes, C. T & Glazer, S (2017). Culture, organizations, and work, clarifying concepts. US: Springer.

Maassen .Peter A. M (1996). The Concept of Culture and Higher Education, Tertiary Education and Managrmmt, VoL 1.

Morse, J. M (2005). What is qualitative research? Qualitative Health Research, Thousand Oaks: Sep. 15

The University of Utah In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Educational Psychology.

Valimaa. Jussi (2008). Cultural Studies in Higher Education Research in Cultural Perspectives on Higher Education, Jussi Välimaa Oili-Helena Ylijoki, springer.

Van Manen, M (2015). Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy: Left Coast Press.

کرسول، جان دبلیو (۱۳۹۱). پویش کیفی و طرح پژوه، ترجمه: حسن دانایی‌فرد و حسین کاظمی، تهران: صفار.

کریمیان زهرا، کجوری جواد، لطفی فرهاد، امینی میترا (۱۳۹۰). مدیریت دانشگاهی و پاسخ‌گویی؛ ضرورت استقلال و آزادی علمی از دیدگاه اعضای هیات علمی، مجله آموزش در پزشکی، شماره ۸.

گنجی محمد، نیازی محسن و حیدریان امین (۱۳۹۷). مطالعه عوامل اجتماعی، موثر بر مشارکت فرهنگی در فضای دانشگاه، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، دانشگاه اصفهان، دوره ۲۹، شماره ۳.

محسن پورکبریا حسین، فتحی واجارگاه کوروش، عارفی محبوبه، خراسانی اباصلت (۱۳۹۶). تبیین پیامدهای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران، مجله پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دوره ۱۴، شماره ۵۵.

محسنی تبریزی علیرضا، قاضی طباطبایی سید محمود، مرجایی سیدهادی (۱۳۸۹). عنوان مقاله: تاثیر مسایل و چالش‌های محیط علمی بر جامعه‌پذیری دانشگاهی، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۱۶ شماره ۵۵.

محمد بهروزی (۱۳۹۵). بررسی فعالیت نهادهای فرهنگی دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه دانشجوی معلمان (مطالعه موردی: مرکز آموزش عالی شهید مطهری فارس)، پویشی در آموزش علوم انسانی، مجلات علمی دانشگاه فرهنگیان، شماره ۳.

محمدپور، احمد (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی ضد روش (منطق و طرح در روش‌شناسی کیفی).

نصر احمدرضا، حسینی فهیمه (۱۳۸۴). تهیه اعتبارسنجی و تدوین فرآیند اجرای پرسشنامه‌های ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها؛ ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت؛ تهران.

White, D.J (2017). Rethinking culture: Embodied cognition and the origin of culture in organizations. US: Routledge.

یادداشت‌ها

<sup>1</sup>. *Academic Culture*

<sup>2</sup>. *Maassen*

<sup>3</sup>. *Clark*

<sup>4</sup>. *Organizational Saga*

<sup>5</sup>. *Hardy*

<sup>6</sup> - *Habel & Whitman*

<sup>7</sup> - *Dawang*

- *Wirihana etal*

<sup>9</sup>. *Gundry, L.K., Kickul, J.R. & Prather, C.W. (1994)*