

## بررسی و شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی

غلامرضا یادگارزاده<sup>۱\*</sup>

### چکیده

هدف مقاله حاضر بررسی و شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی است. بر این اساس مؤلفه‌های مهم فرهنگ کار شناسایی و مضامین آن استخراج شد. رویکرد تحقیق کیفی و روش از نوع مصاحبه بود که ۲۱ نفر از برنامه‌ریزان درسی در آن مشارکت داشته‌اند. روش انتخاب نمونه با روش نمونه‌گیری غیر احتمالی همگون بود و داده‌ها و اطلاعات حاصل از مصاحبه‌های عمیق با استفاده از تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی دارای سه بعد اصلی شامل اخلاق و ارزش‌ها، بافت (زمینه) کار و روش‌های عمل به وظایف شغلی است. بعد اخلاق و ارزش‌ها شامل مؤلفه‌هایی مانند وجدان کاری، ارزش‌ها (اجتماعی، حرفه‌ای، سازمانی، فردی، مربوط به رشته)، سازگاری، نفوذ اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای؛ بعد بافت (زمینه) کار شامل ساختار و ماهیت فعالیت، ساختار سازمانی، تعامل سازمانی، جایگاه سازمانی، و انتظارات؛ بعد روش‌های عمل به وظایف شغلی شامل هدف‌گذاری، نظام تصمیم‌سازی، به‌کارگیری توانایی، ابتکار عمل، ثبات و گردش شغل، عمل به نقش شغلی، آشنفگی ایفای نقش، چالش‌ها و محدودیت‌ها و تعارض با سیستم است.

کلید واژه‌ها: فرهنگ کار، برنامه‌ریزی درسی، برنامه‌ریزی درسی، ارزش‌های کاری، بافت (زمینه) کار، روش‌های کار

۱. استادیار دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران yadegarzadeh@gmail.com

## مقدمه

فرهنگ از جمله مفاهیمی است که دامنه کاربرد وسیعی دارد و با اضافه شدن به مفاهیم دیگر سازه‌هایی را خلق می‌کند که گاهی کاملاً متفاوت از برداشت و تلقی رایج آن است. فرهنگ را می‌توان از بعد موضوعی، تاریخی، رفتاری، هنجاری، روانی، کارکردی، ساختاری و نمادی (به جدول ۱ نگاه کنید) بررسی کرد (سینها<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰) و همین ابعاد متنوع، کارکرد آن را در بافت‌های مختلف تعیین می‌کند.<sup>۲</sup> فرهنگ دارای سه جنبه مهم شامل محتوا (مفروضات اساسی، هنجارها و ارزش‌ها)، تجانس (میزان اشتراک مفروضات اساسی، هنجارها و ارزش‌ها و مصنوعات فرهنگی) و قدرت (توان اثرگذاری مفروضات اساسی، هنجارها و ارزش‌ها) است (ماسلوفسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱) که به نوعی عملکرد انسان‌ها در جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فرهنگ کار از مفاهیمی است که می‌تواند بسیاری از رفتارها، کنش‌ها، اعمال و افکار افراد را در محیط کار تعیین کند.

جدول ۱: ابعاد مفهوم فرهنگ

تعریف	بعد
شامل هر آنچه در موضوعاتی مانند اجتماع، مذهب، اقتصاد، نژاد و ... قرار می‌گیرد.	موضوعی
میراث اجتماعی یا سنت‌های گذشتگان که به نسل‌های آینده منتقل می‌شود.	تاریخی
شیوه زندگی و رفتار آموخته شده انسان	رفتاری
آرمان‌ها، ارزش‌ها یا قوانین زندگی	هنجاری
ایده‌ها، عادات آموخته شده و هر آنچه باعث اختلاف انسان و حیوان می‌شود.	روانی
روشی که انسان مسائل را حل می‌کند، خود را با محیط سازگار می‌کند و راه‌های همزیستی با دیگران	کارکردی
ایده‌های مرتبط و تابع الگو، نمادها و رفتارها	ساختاری
معانی که خاص هر جامعه است و برای تبیین پدیده‌های بشری به کار می‌رود.	نمادی

اقتباس از سینها و همکاران (۲۰۱۰)

## 1. Sinha

۲. آنچه را که در نظام برنامه‌ریزی درسی انجام می‌شود، می‌توان از ابعاد هنجاری، کارکردی و ساختاری بررسی کرد.

## 3. Maslowski

فرهنگ کار<sup>۱</sup> مفهومی ترکیبی است که به صورت کلی عبارت از رعایت نظم در انجام کارها، سخت‌کوشی و صرفه‌جویی است (احمدی، ۱۳۹۱). برای «فرهنگ کار» تعاریف متعددی در منابع مختلف وجود دارد که هر یک از منظری خاص به آن نگریسته‌اند. به عنوان مثال توراکو<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) فرهنگ کار را مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مانند دقت، سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه کار، توجه به اهداف سازمانی، تلاش برای رسیدن به اهداف، همکاری گروهی، حساسیت در انجام وظایف، تفکر درباره کار، تلاش برای ارتقاء مهارت و موفقیت تعریف کرده است. ماسلوفسکی (۲۰۰۱) معتقد است فرهنگ در محیط کار عبارت از مفروضه‌های اساسی، هنجارها، ارزش‌ها، مصنوعات فرهنگی مشترک است که عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فرهنگ کار در موفقیت افراد (کاسا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱)، نهادها و سازمان‌ها (طباطبایان، ۱۳۹۱) و حتی کشورها (رابینز و جاج<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳) نقش اساسی دارد.

به طور کلی می‌توان گفت فرهنگ کار یعنی فعالیت کردن در چارچوب ارزش‌ها و هنجارها. پتیگرو<sup>۵</sup> (۱۹۷۹) فرهنگ کار را نظامی از برداشت‌های فردی و گروهی در خصوص کار می‌داند که ارزش‌های مشترک پذیرفته شده در یک شغل را شکل می‌دهد (سینگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱). گرین<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) در بررسی ارتباط فرهنگ کار و مدیریت اظهار می‌کند فرهنگ کار امری اجتماعی است و به ما می‌گوید چه بپوشیم، چگونه صحبت کنیم، چگونه تعامل کنیم، در محیط رسمی چگونه باشیم و در محیط غیر رسمی به چه شیوه‌ای عمل کنیم. رابینز و جاج (۲۰۱۳) معتقدند فرهنگ کار به بسیاری از رفتارهای ما جهت می‌دهد و در بسیاری مواقع افراد زمان زیادی را برای سازگاری و فهم فرهنگ حاکم بر یک کار صرف می‌کنند (رابینز و جاج، ۲۰۱۳: ۱۲۴). مرور مطالعات نشان می‌دهد فرهنگ کار از نوع نگرش جوامع به کار نشأت می‌گیرد (جانسون<sup>۸</sup>، ۱۹۹۴).

1. Work culture
2. Torraco
3. Kaasa
4. Robbins and Judge
5. Pettigrew
6. Singh
7. Green
8. Johnson

درباره اینکه فرهنگ کار تحت تأثیر چه عواملی قرار دارد، بحث‌های زیادی وجود دارد. بسیاری معتقدند نگرش نسبت به کار بیشتر تحت تأثیر عوامل اجتماعی است. در یونان قدیم کار یک نفرین محسوب می‌شده است. در دوره‌های قبل و بعد از میلاد مسیح نیز کار ارزش تلقی نمی‌شد. بعدها تحت تأثیر آموزه‌های ادیان مختلف کار به عنوان کرامت معنوی و ابزاری برای سلامت جسم و روح مطرح شد. کار در طی تاریخ و به مرور تبدیل به ارزش شد و تلاش و کوشش جایگاه مطلوبی در بین افراد و جوامع پیدا کرد (سینگ، ۲۰۰۱).<sup>۱</sup>

بررسی مستندات مربوط به فرهنگ کار دو مفهوم مهم را نشان می‌دهد: ارزش‌ها و باورها (طباطبایان، ۱۳۹۱). در کنار این دو، مفهومی مانند اخلاق، تعهد، وجدان کار، صداقت در کار و همیاری نیز وجود دارند که کمتر به آن‌ها توجه شده است. ارزش‌های کاری عبارت است از نتایج مطلوبی که افراد احساس می‌کنند باید از طریق کار به دست آورند (کاسا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). چرینگتون<sup>۳</sup> (۱۹۸۰) به دو بعد مهم ارزش کار اشاره می‌کند: اهمیت اخلاقی کار و احساس غرور از انجام کار. اهمیت اخلاقی بیان‌کننده این موضوع است که افراد مکلف به کار کردن هستند و کار ذاتاً ارزشمند است و احساس غرور بیان‌کننده حس مطلوب بودن در محیط و خدمت را تداعی می‌کند. ارزش‌ها در افراد از کودکی شکل می‌گیرند و بعدها تحت تأثیر خانواده، مدرسه، محیط زندگی و زندگی اجتماعی به موضوع کار نیز تسری می‌یابد (بوکمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). ون پلتسن<sup>۵</sup> (۱۹۸۶) معتقد است ارزش‌های کار به نوعی نشان‌دهنده شخصیت افراد است و با رشد آن شکل می‌گیرد و ارثی نیست.

ارزش‌های کاری بیان‌کننده درجه ارزشمندی، اهمیت و مطلوبیت چیزهایی است که در محل کار رخ می‌دهد. شکل‌گیری ارزش‌های کاری تحت تأثیر عوامل اجتماعی، اقتصادی و تاریخی است. این تأثیرات عبارت‌اند از قومیت، خرده فرهنگ، نقش‌های جنسی، گروه‌های

۱. در دین مبین اسلام کار مقدس شمرده شده و به منزله جهاد در راه خداست. دین اسلام روی کار تأکید بسیار زیادی دارد، تلاش و کوشش و استفاده بهینه از دست رنج خویش برای تأمین روزی حلال دارای ارزش بالایی است. اسلام به عنوان دین برتر، تلاش و کوشش برای امرای معاش را بزرگ‌ترین عبادت قلمداد کرده است.

2. Kaasa

3. Cherrington

4. Beukman

5. Van Pletzen

تاریخی، وضعیت اقتصادی و شرایط اقتصادی (کوبات و کورزوم<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). شوارتز<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) معتقد است ارزش‌های مشترک در بین افراد مختلف را می‌توان شامل مواردی از قبیل قدرت، پیشرفت، لذت‌جویی، هیجان و چالش‌جویی، استقلال و انتخاب، جهانی‌نگری، خیرخواهی، سنت‌خواهی، رفاه و امنیت دانست. ارزش‌های کاری معمولاً بیان‌کننده حس افراد نسبت به کار است و به مرور به انزجار یا رضایت شغلی منجر می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد دلبستگی به ارزش‌ها با رضایت شغلی ارتباط دارد. ارزش‌های کاری با بحث اجتماعی شدن نیز ارتباط مستقیم دارد و تحت تأثیر شناخت، مشارکت و همکاری، برقراری ارتباط با کار، تعهد و کنش و واکنش به فرایندهای کاری قرار دارد (جاج و برتز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱).

در یک تقسیم‌بندی کلی ارزش‌های کاری به دو طبقه درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند. ارزش‌های بیرونی مواردی مانند نتایج ملموس یا پاداش کار، درآمد بالا، تسهیلات، برنامه‌بازنشستگی خوب و امنیت شغلی را در بر می‌گیرد. ارزش‌های درونی، پاداش نامشهود، جالب بودن کار، چالش‌ها، فرصت برای کار خلاقانه، به رسمیت شناخته شدن، دست یافتن به چیزی را شامل می‌شود که دیگران دارند (کاسا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). الیزور<sup>۴</sup> (۱۹۸۴) یک تقسیم‌بندی سه‌بخشی از ارزش‌ها براساس نتایج مورد انتظار ارائه کرده است:

۱. ابزاری (موادی) که با ارزش‌های بیرونی تطابق دارد.
۲. عاطفی که بیشتر نمودی از ارزش‌های اجتماعی و بین فردی مانند عشق، دوست داشتن، پذیرفته شدن، سرپرستی عادلانه، عزت نفس و مسئولیت شغلی است.
۳. شناختی که با موضوعات روان‌شناختی مانند پیشرفت، مستقل بودن، علاقه و انگیزه مرتبط است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد در اکثر کشورها ارزش‌های کاری در دو چارچوب اصلی تبیین‌پذیر هستند: اجتماعی- اقتصادی و فرهنگی. بخش اجتماعی - اقتصادی براساس تقسیم‌بندی مزلو<sup>۵</sup>

---

1. Kubat and Kuruuzum  
2. Schwartz  
3. Bretz  
4. Elizur  
5. Maslow

شکل گرفته و بخش فرهنگی براساس بافت فرهنگی هر کشور شکل می‌گیرد. سلمر و لیتزل<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) تقسیم‌بندی‌های مرتبط با ارزش‌های کار را در جدول زیر خلاصه کرده‌اند:

جدول ۲: تقسیم‌بندی‌های مرتبط با ارزش‌های کار

تقسیم‌بندی گسترده (کلی)	تقسیم‌بندی الیزور	تقسیم‌بندی مزلو	مصادیق
نیازهای بیرونی	نیازهای مادی	نیازهای فیزیولوژیکی	درآمد بالا، تسهیلات مادی، تعطیلات سخاوتمندانه، شرایط کاری خوب، شرایط بازنشستگی مناسب، طرح‌های تسهیلاتی مناسب
		نیاز به امنیت	امنیت و ثبات شغلی
نیازهای درونی	نیازهای عاطفی	نیاز تعلق یا دوست داشتن	تعلق، دوست داشتن، ارتباط با دیگران، پذیرفته شدن بین دوستان، نظارت منصفانه
		نیازهای عزت نفس	پذیرفته شدن، مسئولیت شغلی، عزت نفس
	نیازهای شناختی	نیازهای خودشکوفایی	علاقه شغلی، پیشرفت، استفاده از توانایی، مستقل بودن، فرصت برای نوآوری و خلاقیت

اقتباس از سلمر و لیتزل (۲۰۱۰)

هرچند دیدگاه‌ها و تقسیم‌بندی‌ها درباره ارزش‌های کار و باورها نسبت به کار متنوع‌اند، اما نکته مهم این است که ساختار ارزش‌های کاری معمولاً ثابت باقی می‌ماند، اما اهمیت ارزش‌های خاص معمولاً دارای نوسان است (دموروتی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). ارزش‌ها و باورها نسبت به کار، سیستم‌های اقتصادی، آموزشی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهند (اوکانوک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). براساس چنین اهمیتی است که شوارتز (۲۰۱۲) تأکید می‌کند ارزش‌ها موضوعاتی پیچیده و وابسته به سازه‌های متنوع هستند. بنابراین، در بررسی آن‌ها باید به نکات زیر توجه داشت:

▪ ارزش‌ها و باورها یکدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

1. Selmer and Littrell
2. Demerouti
3. Ucanok

- ارزش‌ها اعمال را تهییج می‌کنند.
- ارزش‌ها فراتر از اعمال یا موقعیت‌ها هستند.
- ارزش‌ها می‌توانند به عنوان معیار یا استاندارد عمل کنند.
- ارزش‌ها بر اساس اهمیت بر یکدیگر ارجحیت دارند.
- ارزش‌ها معمولاً چند بعدی و پیچیده هستند.

با توجه به اهمیت ارزش‌ها در شکل دادن به فرهنگ کار و وابستگی آن به افراد و منابع انسانی، شبکه اطلاعات شغل (O\*NET) ارزش‌ها را در زمره ویژگی‌های شاغلین قرار داده و آن را در ارتباط مستقیم با نیاز تحلیل می‌کند (O\*NET, ۲۰۱۷). فرهنگ کار و ارزش‌های کار در تمامی نظام‌ها از جمله نظام آموزشی مصداق دارند. نارایان و سکار<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) اهمیت فرهنگ کار را در نظام‌های آموزشی بیشتر می‌دانند و معتقدند جایی که انسان تربیت می‌شود، فرهنگ تعیین‌کننده‌ترین نقش را دارد. کار در نظام تربیتی مؤلفه‌های خاص خود را دارد که آن را از سایر فعالیت‌ها مجزا می‌کند و سازنده فرهنگ حاکم بر تعلیم و تربیت است. نظام آموزشی همان‌طور که برونر<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) می‌گوید خود سازنده فرهنگ است و می‌تواند فرهنگ کار خاص خود را داشته باشد. نظام برنامه‌ریزی درسی (آموزش عمومی و عالی) به عنوان بخشی از نظام تربیتی (در نوع متمرکز) وظیفه طراحی و تولید برنامه‌های درسی را به عهده دارند که در کشورمان در قالب کتاب درسی و سرفصل در مدارس و دانشگاه‌ها اجرا می‌شود. برنامه‌ریزی درسی به عنوان یک حرفه یا کار تخصصی دارای الزامات و شرایط احراز خاص خود است و افرادی که در آن حوزه مشغول به فعالیت هستند، فرهنگ خاص خود را دارند (یادگارزاده ۱۳۹۲).

برنامه‌ریزی که کار طراحی و تدوین برنامه‌ها را به عهده دارند از جمله افراد پشت صحنه نظام آموزشی هستند که در سیستم‌های متمرکز به نوعی خوراک اصلی فرایند تدریس و یادگیری را فراهم می‌کنند. شیرو<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) می‌گوید برنامه‌ریز درسی<sup>۴</sup> یا برنامه‌ریزان درسی عمدتاً فرد یا گروهی هستند که برنامه درسی را تدوین و خط‌مشی‌های اصلی حوزه آموزش را

---

1. Narayanan and Sekar  
2. Bruner  
3. Schiro  
4. Curriculum developer

ترسیم می‌کنند. دو عبارت «آموزشی» و «برای دیگران» در کار آن‌ها نمود کلی دارد. برنامه‌ریزان درسی می‌توانند نویسندگان کتاب‌ها، معلمان، کمیته‌های برنامه‌ریزی نواحی، متخصصان برنامه‌ریزی درسی که در دانشگاه‌ها یا مراکز خصوصی کار می‌کنند یا افراد اثرگذار در سیستم آموزشی باشند. هویت<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) معتقد است کار برنامه‌ریزی درسی به دلیل سروکار داشتن با مواردی مانند ساخت دانش، تصمیم‌سازی، برنامه‌ریزی، توسعه، مدیریت، سنجش و ارزشیابی جزء فعالیت‌هایی است که از یک طرف پیچیده و از طرف دیگر دارای روش‌های کاری و فرهنگ کار خاص خود است (هویت، ۲۰۰۶: ۵۲). اولیوا<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) نیز بر این باور است که برنامه‌ریزان درسی با درگیر شدن در فرایند برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های درسی، نقش کلیدی در تعاملات درون و بیرون نظام آموزشی دارند (اولیوا، ۲۰۰۸: ۲۲) و می‌تواند کار آن‌ها را نوعی فعالیت حرفه‌ای قلمداد کرد. هرچند بسیاری از پژوهشگران معتقدند برنامه‌ریزی درسی و به تبع آن برنامه‌ریزان درسی جایگاه سنتی خود را در نظام آموزشی از دست داده‌اند (واکر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳)، اما برنامه‌ریزی درسی همچنان به عنوان فرایند و بخش فنی برنامه‌ریزی درسی اهمیت دارد که به تولید برنامه‌های درسی منجر می‌شود (اورنشتاین و هانکینز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). برنامه‌ریزی درسی یکی از مشاغل اصلی در حوزه برنامه‌ریزی است و با وجود حاکم شدن دیدگاه‌های نوین این شغل با تغییر ماهیت مواجه شده، اما از بین نرفته است (یادگارزاده ۱۳۹۲).

نظام برنامه‌ریزی درسی در ایران در بخش آموزش عمومی کاملاً متمرکز و دارای تشکیلات منسجم و مفصلی است که از نظر ساختار اداری ذیل سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش فعالیت می‌کند. در نظام آموزش عالی دفتری با عنوان دفتر برنامه‌ریزی آموزشی وجود دارد که از نظر اداری ذیل معاونت آموزشی فعالیت می‌کند و کار برنامه‌ریزی درسی به صورت نیمه‌متمرکز (توسط دانشگاه‌های درجه ۱ کشور) و با تأیید شورای برنامه‌ریزی انجام می‌شود. آنچه تحت عنوان برنامه‌ریزی درسی انجام می‌گیرد، در نظام آموزش عمومی محصولی به نام کتاب درسی را تولید می‌کند و در نظام آموزش عالی به تدوین سرفصل منجر می‌شود و نمی‌توان آن‌ها را سند برنامه‌ریزی دانست. با وجود این، آنچه در نظام آموزش عمومی انجام

1. Hewitt

2. Oliva

3. Walker

4. Ornstein and Hunkin



می‌شود می‌تواند یک فعالیت شغلی به حساب آید، زیرا دارای وظایف و تکالیف مشخص است (یادگارزاده، ۱۳۹۲). بررسی مستندات نشان می‌دهد پژوهش‌های انجام شده در خصوص نظام برنامه‌ریزی درسی عمدتاً متمرکز بر فرایند (افضل‌خانی و همکاران، ۱۳۸۹؛ کمالی و همکاران، ۱۳۹۵؛ کریمی، ۱۳۹۱)، ساختار (مهرمحمدی، ۱۳۷۲؛ سلسبیلی، ۱۳۸۶؛ سجودی، ۱۳۹۰)، ارزشیابی برنامه درسی (مؤمنی، ۱۳۸۸؛ معروفی، ۱۳۹۲؛ بینش و همکاران، ۱۳۹۵) و چالش‌ها (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲؛ کاویانی و نصر، ۱۳۹۵؛ رضایی و لیاقتی، ۱۳۹۴) است و در خصوص افراد نقش‌آفرین در نظام برنامه‌ریزی درسی کشورمان به‌جز پژوهش یادگارزاده و همکاران (۱۳۹۲) در خصوص وظایف و تکالیف شغلی متخصصان برنامه درسی، پژوهش دیگری انجام نشده است. با توجه به آنچه گفته شد، فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی به دلیل اهمیت برنامه‌ریزان در شکل‌دهی به فرایند یاددهی و یادگیری در مدرسه و دانشگاه دارای اهمیت خاص است و شناخت مؤلفه‌های فرهنگ کار در این حوزه می‌تواند زمینه‌ها را برای حرفه‌ای شدن برنامه‌ریزان فراهم کند. با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤال‌های پژوهشی زیر است:

مقوله‌های اصلی و فرعی فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی کدامند؟  
مضامین مقوله‌های اصلی و فرعی فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی کدامند؟

## روش

در این پژوهش، از رویکرد کیفی و روش یا طرح تحقیق مصاحبه استفاده شد (سایدمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶؛ کیگان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ ویلیس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). مصاحبه در بسیاری از متون روش تحقیق کیفی هم به عنوان ابزار و هم به عنوان روش مطرح است. ویلیس نیز معتقد است «از مصاحبه در اکثر روش‌های کیفی استفاده می‌شود و به دلیل حجم بسیار بالای اطلاعاتی که تولید می‌کند می‌تواند خودش یک روش به حساب آید». با توجه به آنچه گفته شد و برای به دست آوردن مؤلفه‌های فرهنگ کار، از مصاحبه به عنوان یک روش استفاده شده است. در مصاحبه به عنوان روش، ابتدا اهداف تعیین شده و سپس بررسی‌های لازم در خصوص موضوع و شکل‌گیری

1. Seidman  
2. Keegan  
3. Willis

چارچوب آن انجام می‌شود و به دنبال آن فرم جمع‌آوری داده تدوین و سپس مراحل اجرا و تحلیل انجام می‌شود. با توجه به اینکه «مصاحبه به عنوان روش، بیشتر در مورد استخراج تجربه و نظرات تخصصی افراد خبره کاربرد دارد» (مک و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۰) و در این پژوهش نیز ماهیت موضوع ایجاب می‌کرد که از مصاحبه به عنوان روش و ابزار استفاده شود، بنابراین، پژوهش طی مراحل زیر انجام شده است:

- تدوین فرم مصاحبه بر اساس پیشینه تحقیق و ویرایش آن با نظر افراد دارای تجربه برنامه‌ریزی درسی (در نظام آموزش عمومی و عالی)؛
  - اجرای مقدماتی مصاحبه بر روی ۵ نفر (۳ نفر از دفتر تألیف کتاب‌های درسی و ۲ نفر از گروه‌های دفتر برنامه‌ریزی آموزش عالی) و اعمال اصلاحات لازم؛
  - بررسی سوابق و تجارب افراد شاغل در کار برنامه‌ریزی درسی و انتخاب مشارکت‌کنندگان (ویژگی‌ها در بخش نمونه بیان شده است) در مصاحبه؛
  - اجرای نهایی مصاحبه بر روی افراد منتخب؛
  - تحلیل نتایج با استفاده از روش تحلیل مضمون؛
- نمونه مورد مطالعه یا مشارکت‌کنندگان در این پژوهش با عنایت به ملاک‌هایی مانند انتقال‌پذیری (معادل اعتبار بیرونی<sup>۱</sup> در تحقیقات کمی) و تأییدپذیری (معادل اعتبار درونی<sup>۲</sup> در تحقیقات کمی) و با توجه به این اصل مهم که بتوانند اطلاعات لازم را در اختیار محقق قرار دهد از روش نمونه‌گیری از موارد ویژه<sup>۳</sup> استفاده شده است. در این روش افرادی برای مطالعه انتخاب می‌شوند که بیشترین اطلاعات را درباره موضوع مورد مطالعه داشته باشند و بتوانند به محقق در روشن شدن ابعاد مختلف مسأله کمک کنند (پاتون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). با توجه به آنچه گفته شد ۲۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که مشخصات آن‌ها در جدول ۳ آمده است.

---

1. External reliability  
 2. Internal reliability  
 3. Critical case sampling  
 4. Patton, M.Q

جدول ۳: مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

کد	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	سابقه کار در حوزه برنامه درسی	جایگاه سازمانی / شغلی
۱	فوق لیسانس	برنامه‌ریزی درسی	۳۰ سال	برنامه‌ریز درسی
۲	فوق لیسانس	زیست‌شناسی	۱۸ سال	برنامه‌ریز درسی و مؤلف کتاب درسی
۳	فوق لیسانس	برنامه‌ریزی درسی	۲۵ سال	برنامه‌ریز درسی
۴	دکتری	تعلیم و تربیت	۱۵ سال	استاد دانشگاه
۵	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	۱۵ سال	برنامه‌ریز درسی
۶	فوق لیسانس	ریاضی	۱۵ سال	برنامه‌ریز درسی و مؤلف کتاب درسی
۷	دکتری	شیمی	۱۰ سال	برنامه‌ریز درسی و مؤلف کتاب درسی
۸	فوق لیسانس	مدیریت آموزشی	۱۲ سال	برنامه‌ریز درسی
۹	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	۹ سال	مشاور
۱۰	دکتری	جغرافیا	۳۲ سال	برنامه‌ریز درسی و مؤلف کتاب درسی
۱۱	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	۵ سال	برنامه‌ریز درسی
۱۲	دکتری	مهندسی عمران	۱۱ سال	استاد دانشگاه
۱۳	دکتری	کشاورزی	۱۸ سال	استاد دانشگاه
۱۴	دکتری	شهرسازی	۸ سال	استاد دانشگاه
۱۵	دکتری	ریاضی کاربردی	۱۵ سال	استاد دانشگاه
۱۶	فوق لیسانس	جامعه‌شناسی	۸ سال	کارشناس
۱۷	دکتری	مهندسی برق	۲۲ سال	استاد دانشگاه
۱۸	دکتری	مدیریت	۲۵ سال	استاد دانشگاه
۱۹	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	۱۰ سال	استاد دانشگاه
۲۰	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	۹ سال	استاد دانشگاه
۲۱	دکتری	زمین‌شناسی	۱۴ سال	استاد دانشگاه

اطلاعات پژوهش با کمک مصاحبه نیمه ساختارمند با مراحل بررسی پیشینه پژوهشی و استخراج محورهای اولیه مصاحبه، بازنگری محورهای اولیه و تبدیل به پرسش‌های باز، بازنگری پرسش‌ها و شکل دادن فرم مصاحبه اولیه، اجرای مقدماتی بر روی ۵ نفر از مشارکت‌کنندگان، رفع ایرادهای فرم اولیه و شکل دادن فرم نهایی و اجرای نهایی بر روی مشارکت‌کنندگان پژوهش جمع‌آوری شد. تحلیل داده و اطلاعات با کمک روش تحلیل مضمون (بویاتزیس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵؛ براون و کلارک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶) انجام شده است. بر این اساس گام‌های

1. Boyatzis

3. Braun and Clarke

زیر برای تحلیل اطلاعات هر یک از مصاحبه‌ها دنبال شده است:

- گوش دادن به فایل صوتی مصاحبه و تطبیق با پرسش‌ها،
- مکتوب کردن داده‌ها و پیاده‌سازی فایل‌های صوتی،
- تطبیق متن پیاده شده با فایل صوتی،
- خواندن متن و مشخص کردن نکات مهم،
- برجسته‌سازی مفاهیم،
- پالایش مفاهیم،
- تبدیل مفاهیم برجسته به مضمون،
- کنار هم قرار دادن مضامین مشترک،
- شکل‌گیری مقوله‌های اصلی،
- قرار دادن مضامین ذیل مقوله‌های اصلی،
- پالایش مضامین و مقوله‌ها.

### یافته‌ها

سؤال پژوهشی اول: مقوله‌های اصلی و فرعی فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی کدامند؟

جدول ۴: مقوله‌های اصلی و فرعی فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
اخلاق و ارزش‌ها	وجدان کاری
	ارزش‌های اجتماعی
	ارزش‌های حرفه‌ای
	ارزش‌های سازمانی
	ارزش‌های فردی
	ارزش‌های مربوط به رشته
	سازگاری
	نفوذ اجتماعی
	اخلاق حرفه‌ای
	بافت (زمینه) کار
ساختار سازمانی	
تعامل با سیستم	
جایگاه سازمانی	
انتظارات	
روش‌های عمل به وظایف شغلی	هدف‌گذاری
	نظام تصمیم‌سازی
	به‌کارگیری توانایی
	ابتکار عمل
	ثبات و گردش شغل
	عمل به نقش شغلی
	آشنفتگی ایفای نقش
	چالش‌ها و محدودیت‌ها

همان‌طور که اطلاعات جدول نشان می‌دهد، فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی دارای

۳ مقوله اصلی و ۲۲ مقوله فرعی است.

سؤال پژوهشی دوم مضامین مقوله‌های اصلی و فرعی فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی کدامند؟

با توجه به پیوستگی مقوله‌های اصلی و فرعی و مضامین فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی در ادامه ضمن پاسخ به سؤال پژوهشی دوم مقوله‌های اصلی، فرعی و مضامین مربوطه به تفکیک مقوله اصلی در جداول بعدی آمده است.

جدول ۵: مقوله‌های اصلی، فرعی، مضامین اخلاق و ارزش‌های کاری در نظام برنامه‌ریزی درسی

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین	نظر برخی از مشارکت‌کنندگان
اخلاق و ارزش‌ها	وجدان کاری	مسئولیت‌پذیری اعتقاد به کار عشق به کار توجه به موفقیت همه دانش‌آموزان/ دانشجویان عدالت در رفتار صداقت در عمل دقت در انجام کار ایجاد اعتماد تعهد به کار امانت‌داری انجام کار در جهت تحقق اهداف سیستم	- ارزش‌های حاکم بر حوزه برنامه درسی در کلمه مسئولیت‌پذیری خلاصه می‌شود. - کار برنامه‌ریزی درسی عشق و علاقه می‌خواهد یک کار روتین اداری نیست، روحیه انتقادپذیر می‌خواهد. آدم متعهد می‌خواهد. - ارزش‌هایی مانند صداقت در عمل، صحت تحلیل‌ها، صحت اطلاعات، ایجاد اعتماد بسیار اهمیت دارد. برنامه‌ریزان باید نسبت به گردآوری اطلاعات تعهد داشته باشند. نسبت به تفسیر صحیح اطلاعات تعهد داشته باشند.
ارزش‌های اجتماعی	ارزش‌های جاری جامعه سنت‌ها ارزش‌های خاص جامعه جایگاه آموزش در جامعه دموکراسی هنجارهای رایج جامعه		- ما بخشی از نظام آموزشی کشور هستیم و تحت تأثیر مؤلفه‌های اثرگذار بر نظام آموزشی قرار داریم و باید به آن‌ها توجه کنیم. ما در برج عاج کار نمی‌کنیم.

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین	نظر برخی از مشارکت‌کنندگان
	ارزش‌های حرفه‌ای	ارزش‌های نظری پایدار ارزش‌های متغیر (قراردادی) ارزش‌های خاص حرفه ارزش‌های نظام تربیتی ارزش‌های پایدار مربوط به فلسفه تربیتی ارزش‌های مربوط به فضای آکادمیک چشم‌انداز روشن در حرفه ارزش‌های حاکم بر کار معلمی و تدریس ارزش‌های حرفه تحت تأثیر سیستم اداری اثرگذاری فشار بیرونی بر ارزش‌ها	- من سه نوع عرصه حرفه‌ای شدن برای برنامه‌ریز درسی قائل هستم: به تولید برنامه‌درسی پردازد. تبدیل به خبیره در تعلیم و تربیت شود. به عنوان ناظر فرایندها وارد کار شود. در هر سه این عرصه‌ها ارزش‌های تربیتی باید ملاک عمل باشد. - یک بنیاد اصلی حرفه‌ای بودن در دنیا احترام به ارزش‌ها است که در برنامه‌ریزی درسی نیز مصداق دارد.
ارزش‌های سازمانی	فضای کار گسترده و بدون شکل حضور اثرگذار در سیستم تربیتی هماهنگی با سیستم تربیتی ارزش‌های مدیریت‌مدار تفاوت دیدگاه مدیران و کارشناسان مانایی منوط به عمل به وظایف ارزش‌های بیرونی و ملموس ارزش‌های درونی و ناملموس اعتقاد به موفقیت سیستم احترام به سلسله مراتب اعتقاد به سالم ماندن سیستم	- اول که فردی وارد کار تولید برنامه‌های درسی می‌شود و کار را در یک گروه آغاز می‌کند باید خیلی منعطف باشد. برای من نوعی مهم‌ترین ارزش در وارد شدن به کار تدوین برنامه‌های درسی اثربخشی است. - برنامه‌ریزی یک کار تیمی است و باید در چارچوب و ساختار سازمانی نظام آموزشی به آن نگریست.	
ارزش‌های فردی	حاکمیت ارزش‌های فردی تقابل ارزش‌های فردی و سازمانی برجستگی ارزش‌های فردی در بدو ورود به سیستم صداقت و درستکاری در انجام وظایف اعتقاد به اثرگذاری در موفقیت	- به نظر من ارزش‌ها در ورود به حوزه برنامه درسی کاملاً موضوعی فردی است. این ارزش‌ها پس از ورود به سیستم جنبه سازمانی پیدا می‌کند. از زمانی که فرد به یک سازمان تعلق پیدا می‌کند بخشی از	

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین	نظر برخی از مشارکت‌کنندگان
		دانش‌آموزان رقابت سالم توجه به ارزش‌های انسانی حفظ کرامت انسان‌ها انتخاب شدن برای انجام کار مهم	هویتش جذب آن سیستم می‌شود و با آن نوسان پیدا می‌کند. نمی‌تواند آن را کنترل کند و به نوعی به اشتراک گذاشته می‌شود.
ارزش‌های مربوط به رشته	ایمان به برنامه درسی به عنوان محور حرکت نظام آموزشی اعتقاد به برنامه درسی به عنوان علم داشتن هویت ملی و جهانی علاقه به رشته تقویت و رشد حوزه برنامه درسی		- در واقع یکی از ارزش‌های حاکم بر کار ما و من به صورت خاص این است که برای نظام تربیتی و برای دانش‌آموزان و فرزندان این مرز و بوم کار می‌کنیم.
سازگاری	انعطاف‌پذیری در انجام کار سازگاری با اسناد بالادستی سازگاری با فضای کار برنامه‌ریزی درسی سازگاری با سیستم آموزشی انعطاف‌پذیری در نقد و ارزشیابی سازگاری در کار تیمی		کار برنامه‌ریزی درسی در نظام‌های متمرکز زمانی موفق خواهد بود که در ریل اسناد بالادستی و الزام‌های نظام آموزشی قرار داشته باشد.
نفوذ اجتماعی	شهرت و نفوذ اجتماعی بروز و ظهور بیرونی کار موفقیت، شهرت و روابط اثبات خود اثرگذاری بر سیستم تربیتی تغییر تفکر معلمان ایجاد زمینه تغییر جامعه بهبود نظام آموزشی حضور در کلاس با تدوین برنامه		- در مورد خود من اگر بخواهم ارزش‌ها را بیان کنم، باید بگویم من برای این کار انتخاب شده‌ام. انتخاب شده‌ام مفید باشم، کمک کنم نظام برنامه‌ریزی درسی بهبود یابد، شرایط یادگیری برای دانش‌آموزان بهتر شود.
اخلاق حرفه‌ای	رعایت اصول اخلاقی در کار اعتقاد به اخلاق پژوهشی توجه به مالکیت معنوی انتقادپذیری و انتقاد عادلانه دوری از موضوعات غیر علمی		برنامه‌ریزی درسی در کشور ما به‌رغم سابقه بسیار با حرفه‌ای عمل کردن فاصله دارد، اما غیر حرفه‌ای هم نیست.



### نظر یکی از مشارکت‌کنندگان:

«فرهنگ حاکم بر حوزه برنامه‌ریزی درسی مهم دانستن کار خود و مقاومت در مقابل ارزشیابی است. تصمیم‌گیری در اینجا متمرکز و سر تیم برنامه‌درسی نقش مهمی را ایفا می‌کند. فعالیت‌های متنوع و تعامل بین افراد به مقدار زیادی وجود دارد. به دلیل سیستم متمرکز ابتکار و نوآوری محدود است و ثبات شغلی وجود دارد. کسی که وارد کار برنامه‌ریزی درسی می‌شود، ارتباطات زیادی با بخش‌های مختلف پیدا می‌کند و حتی در برخی موارد این افراد مرجع بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها می‌شوند. از طرف دیگر با جدایی از سیستم حاکم آن‌ها نیز از دور خارج می‌شوند. به علت اینکه چتر حمایتی بالای سر این افراد نیست و تشکل خارج از سیستم ندارند نمی‌توانند به صورت یک گروه هماهنگ کار کنند.»

جدول ۶: مؤلفه‌های اصلی، فرعی و مضامین بافت و زمینه کار در نظام برنامه‌ریزی درسی

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین	نظر برخی از مشارکت‌کنندگان
بافت (زمینه) کار	ماهیت و ساختار فعالیت	اهمیت دانستن علم برنامه‌ریزی درسی حاکمیت فرهنگ کتاب نویسی به جای برنامه تغییر از کتاب به برنامه روشنند بودن برنامه‌ریزی درسی ماهیت تیمی دارای چارچوب مشخص فرایند محور بودن برنامه‌ریزی درسی	- تعریف نقش شغلی منوط به توجه به چندین متغیر دیگر است که اولی به بافت و زمینه اجتماعی یا جایی باز می‌گردد که در آن زندگی می‌کنیم. - به نظر من تیم تدوین برنامه و فضای حاکم بر کار برنامه‌درسی و تولید آن فضای همکاری تیمی است. - برنامه درسی کاری از جنس شکلی و کار فکری است کار شکلی یعنی یک چارچوب‌های به نسبت تکرار شونده، روتین و مشخصی دارد که آن قالب‌ها و آن فرم‌ها و رویه‌ها و مراحل کمک می‌کند که فرد در حین کار گم نشود در واقع این‌ها رویه و قالب هستند و البته بگویم که این‌ها فرد را از تولید فکری، خلاقیت و نوآوری بی‌نیاز نمی‌کند. در عین حال کاری از جنس تیمی است یعنی
		بدون حد بودن کار برنامه‌ریزی درسی پویایی مداوم وابستگی بافت کار به گروه موضوعی اثرپذیری بافت برنامه درسی از عوامل متعدد موقعیت انحصاری برنامه‌ریزی درسی سیستم تربیتی ثبات کاذب در نظام برنامه‌ریزی درسی محدودیت زمانی در کار	

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین	نظر برخی از مشارکت‌کنندگان
		<p>برنامه‌ریزی</p> <p>توان کسب تجربه و فراگرفتن فرایندهای کاری</p> <p>محدودیت زمانی (اول مهر)</p> <p>برنامه‌ریزی خشک و بی‌روح</p>	<p>کار انفرادی در این حوزه قابل انجام نیست.</p>
	<p>ساختار سازمانی</p>	<p>نظام اداری معیوب</p> <p>محدودیت برای مشاغل جدید</p> <p>انعطاف‌ناپذیری ساختار سازمانی سنتی بودن ساختار اداری سیستم آموزشی</p> <p>مقاومت در برابر تغییر</p> <p>غلبه اهداف فردی در چارچوب سیستم</p> <p>غلبه سیستم مدیریتی</p> <p>غلبه جنبه سیاسی</p> <p>سازگاری یا مختصات سیستم غالب فرهنگ تکروری و فعالیت فردی</p> <p>روابط کاری غیر رسمی</p> <p>تمرکز زیاد در سیستم</p> <p>فضای کاری محدود</p> <p>اثرگذاری تصمیم‌های بالادستی</p> <p>حاکمیت جو مدیریتی</p> <p>حاکمیت سیستم پخشنامه محور</p> <p>رشد و پیشرفت منوط به مورد تأیید سیستم بودن</p> <p>ایفای نقش تحت تأثیر فرهنگ سیاسی</p> <p>کارشناس محوری (کارشناس هماهنگ با سیستم)</p> <p>ناهماهنگی برنامه درسی نوین با ساختار موجود</p>	<p>- فرهنگ حاکم بر برنامه‌ریزی درسی ما فرهنگ شاداب و پویایی نیست. رو به جلو نیست. این حرف‌های بنده نوعی نقد خود است. چون بنده به عنوان فردی که در کنار تیم برنامه درسی کار انجام می‌دهم هم مقصرم. یکی از نشانه‌های دیگر واکنش گروه‌های تولید برنامه درسی به نتایج ارزشیابی است. واکنش آن‌ها اصلاً پاسخ خوبی نیست. به نوعی بی‌تفاوتی نسبت به نتایج ارزشیابی وجود دارد.</p> <p>- برنامه درسی در دانشگاه خلاصه شده در یک سرفصل که نه برنامه است و نه برنامه نیست. یک حالت بلاتکلیف دارد و در خیلی از رشته‌ها تابع نظر افراد خاص است.</p>
	<p>تعامل با سیستم</p>	<p>فهم انتظارات سیستم</p> <p>پذیرفتن غایات و اعتماد به سیستم</p> <p>هویت و تعلق سازمانی</p> <p>خطر تقابل با سیستم</p> <p>ماهیت تیمی کار و نیاز به تعامل</p> <p>واگرایی در تیم‌های تولید برنامه</p> <p>اعتقاد به کار تیمی و بالعکس</p> <p>همدلی و تمایل به همکاری</p>	<p>- بین تیم برنامه‌ریزی و نظام پشتیبان آن باید ارتباط دو طرفه وجود داشته باشد که در اکثر موارد چنین نیست و تقابل به نفع نظام بالادستی پایان می‌یابد.</p>
	<p>جایگاه سازمانی</p>	<p>ماهیت فردی جایگاه</p> <p>غلبه ارزش‌های کاری افراد</p> <p>نبود جایگاه ثابت</p>	<p>- در نظام آموزشی ما برنامه درسی وجود خارجی ندارد. در بخش عمومی برنامه‌ریزی برای</p>

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین	نظر برخی از مشارکت‌کنندگان
		نبود پست سازمانی تحت عنوان برنامه‌ریز درسی برون رفت نیرو سردرگمی در سازمان	نوشتن کتاب است و در بخش عالی هم برنامه‌ریزی برای تدوین سرفصل. این عواقبی همچون سردرگمی و آشفتگی در نظام آموزشی را به دنبال دارد.
	انتظارات	ضرورت تشکل صنفی برنامه‌ریزی نیازمند خلاقیت ضرورت پرداختن به رویکرد جدید برنامه درسی کم کردن فاصله تا حرفه‌ای شدن حرکت از مقدمات علم برنامه درسی تثبیت جایگاه برنامه‌ریزی درسی در سیستم تربیتی حساس شدن جامعه به کار برنامه‌ریزان جلوگیری از ورود افراد ناآشنا حساس بودن در مقابل بازخوردها بعد آموزشی و پژوهشی مثبت و رو به جلو کم شدن شکاف بین برنامه‌ریز تجربی و دانشگاهی‌ها جایگزینی برنامه با کتاب شکل‌گیری تشکیلات منسجم برنامه‌ریزی درسی تقویت و توسعه کار تیمی پایبندی به اصول خارج شدن برنامه‌ریزی درسی از قالب خشک و بی‌روح	- بنده اعتقاد دارم که برای رشد بحث حرفه‌گرایی در برنامه درسی باید کارهای مربوط به تولید، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های درسی برون‌سپاری شود. یکی از علل اینکه ما هنوز نتوانسته‌ایم به رشد زیادی در حوزه برنامه‌ریزی درسی دست پیدا کنیم این است که سیستم متمرکز است و یک گروه برای تمام کشور برنامه یا کتاب می‌نویسند. فضای کار باید باز شود تا بتوان روی کیفیت آن نظر داد. - نظام برنامه‌ریزی درسی ما در بعد دانشگاهی (منظورم به عنوان یک رشته) شرایط خوبی را سپری می‌کند (منظورم این است که روبه توسعه است) اما در بعد حرفه‌ای با انتظارات فاصله دارد.

### نظر یکی از مشارکت‌کنندگان:

«تنوع بسیار زیادی در کار برنامه‌ریزی درسی وجود دارد. دپارتمان‌های زیادی درگیر این کار هستند که خیلی متفاوت از هم عمل می‌کنند و نمی‌توان گفت در تمامی گروه‌ها یک نوع فرهنگ حاکم است. وقتی ما به خروجی دپارتمان‌ها نگاه می‌کنیم می‌توانیم فرهنگ حاکم بر آن گروه را بشناسیم. در برخی گروه‌ها نگاه پداگوژیک حاکم است و در برخی کمتر رد آن را می‌توان دید. می‌خواهم بگویم که در بحث فرهنگ و فضای حاکم بر کار برنامه‌ریزی درسی

عوامل اثرگذار زیادی وجود دارد که تصمیم‌گیری‌ها، تعامل‌ها، ابتکار و مواردی از این دست را تحت تأثیر قرار می‌دهد.»

جدول ۷: مؤلفه‌های اصلی، فرعی و مضامین روش‌های عمل به وظایف شغلی در نظام برنامه‌ریزی

درسی

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین
روش‌های عمل به وظایف شغلی	هدف‌گذاری	موضوع محوری به جای برنامه محوری حاکمیت راهبرد راه‌بنداز جا‌بنداز سیاست‌گذاری و هدف‌گذاری متمرکز برونداد محوری نبود سیاستگذار فهیم فشار برنامه‌ها به یکدیگر (نبود نقشه جامع) فاصله از اقتضائات سند برنامه زمینه‌سازی برای حرکت از کتاب‌محوری به برنامه محوری هدف‌گذاری برای خارج شدن از نظام برنامه‌ریزی سنتی فرهنگ‌سازی برای پذیرش برنامه‌ریزی در نظام آموزشی آموزش برنامه‌ریزان درسی زمینه‌سازی برای حرفه‌ای شدن کار ضرورت برون‌سپاری تغییر از مدیریت محوری به علم محوری
	نظام تصمیم‌سازی	قدرت آفرینی اثرگذاری جریان‌های سیاسی وابستگی به نوع نظام آموزشی تصمیم‌گیری متمرکز ضرورت تعامل در تصمیم‌گیری نقش اثرگذار سرتیم برنامه‌ریزی حاکمیت فرهنگ مدیریتی از بالا به پایین
		- برنامه‌ریز درسی می‌تواند تصمیم‌های صحیح اتخاذ کند و جلوی تصمیم‌ها و سیاست‌های غلط را بگیرد. - اگر فردی به عنوان مثال به دنبال موفقیت‌گرایی صرف باشد ممکن است کار دیگران را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین
		<p>قدرت بدون حد مدیران و تو نظرات کارشناسی نبود استقلال تصمیم کارشناسان نزدیک به سیستم مدیریت وجود قوانین محدودکننده حاکمیت افراد به جای تیم تضاد تصمیم مردسالاری و زن ستیزی بحران‌زدگی سیستم تصمیم‌گیری رکود و جمود بین گروه‌های تولید برنامه بویا نبودن تصمیم‌سازی در نظام برنامه‌ریزی فقدان اثرگذاری کارشناسان بر تصمیم‌ها غلبه جنبه‌های سیاسی تخصص‌گرایی در تصمیم‌گیری ابتکارگرایی در کار عدم توجه به اسناد بالادستی تصمیم‌گیری متمرکز بر کتاب درسی تصمیم‌گیری‌های سلیقه‌ای تلاش برای کنترل منشأ تحول آفرینی</p>
	به‌کارگیری توانایی	<p>خبرگی و اعتمادآوری در برنامه‌ریزی کسب تجربه و موفق عمل کردن اولویت توانایی فردی بر کار گروهی غلبه تجربه بر دانش مهیا بودن شرایط برای استفاده از توانایی تربیت حرفه‌ای یعنی ارتقای سطح تخصص و کیفیت مشاغل</p>
		<p>یکی دیگر از موضوعاتی که می‌خواهم اشاره کنم اثبات خود است. اینجا باید خودت را اثبات کنی تا بتوانی کارها را آن طوری که می‌خواهی پیش ببری. - در سیستم آموزش ما و در مدرسه فشار زیادی روی دانش‌آموز و معلم است، زیرا فرایندها و روش‌های کاری ایراد دارد. یک طرفه است. این تعداد زیادی به سازمان تدوین‌کننده برنامه مربوط است. اگر من بتوانم با حضورم در اینجا به بهبود این فضا کمک کنم مفید بوده‌ام و این ارزش تمامی روش‌های کاری من را جهت خواهد داد.</p> <p>- اگر فردی در کار خودش متخصص و خیره باشد معمولاً مورد تکریم سیستم است و حتی موج‌های سیاسی نمی‌تواند این فرد را از مسیر کارش منحرف کند. این فرد به اصطلاح جا می‌افته و می‌داند که چه کاری از او انتظار می‌رود. البته ذکر این</p>

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین
		نکته ضروری است که افراد کمی به سطح تخصصی سطح بالا می‌رسند.
	ابتکار عمل	ریسک‌پذیری برنامه‌ریزی مواجهه با موقعیت‌های نامعین دقت در امور و کار تحلیلی اصلاح روندها و فرایندها موفق عمل کردن در گرو تلاش در دست داشتن ابتکار عمل و موفقیت ارزش آفرینی ارتباط توأمان نوآوری و تلاش
	ثبات و گردش شغل	ماهیت کار ماندگاری به دنبال دارد محدودیت نوآوری ثبات شغل نسبی نقش تعیین کننده مؤلف کتاب رقابت پنهان ثبات و کم شدن ابتکار مؤلف کتاب یعنی برنامه، اجرا و اعتبار، شهرت و ... ماندگاری و بقا در پاسخ به فرایندها ثبات و ارتقا وابسته به برآوردن انتظارات
	عمل به نقش شغلی	واگرایی در تیم تولید برنامه تسلط متخصص موضوعی حیطه کار محدود به تیم تولید برنامه اثر پررنگ سرپرست تیم کتاب‌محوری ارزشیابی‌های ناقص
		در چنین شرایطی بافت و فرهنگ حاکم بیشتر به نفع نویسندگان موضوعی است. به عبارت دیگر این نویسندگان کتاب‌ها هستند که در بسیاری موارد بر دیگران غلبه دارند و اگر شما نویسنده نباشید ممکن است هیچ‌گاه نتوانید حرف‌تان را به کرسی بنشانید.

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین
		همکاری تیمی ضعیف تجربه محوری کاربرد دانش برنامه‌ریزی سنتی عدم توجه به کارشناسان نقاد
	آشناگی ایفای نقش	اعمال سلیقه فقدان محک و میزان فقدان آزادی عمل جمود مانع حرفه‌ای شدن فقدان متخصص برنامه‌ریزی درسی کتاب‌نویسی به جای تدوین برنامه کم‌کاری مشهود برنامه‌ریزان محافظه‌کاری شدید نوآوری محدود به کتاب و سرفصل سکون و رکود در بدنه کارشناسی نگاه سنتی به برنامه درسی فقدان بلوغ حرفه‌ای عدم توجه به اصول و تعارض نقش بها ندادن به دانش آکادمیک عدم درک نقش حرفه‌ای فاصله عمل و نظر عدم وجود ابتکار و نوآوری ناآگاهی در مورد سایر نقش‌ها ابهام در انتظارات، نقش‌ها، وظایف و مسئولیت‌ها کمرنگ بودن نگاه پداگوژیک عامی بودن برنامه‌ریزی درسی بومی نشدن پیچیدگی‌ها مقاومت در مقابل تخصص‌های جدید
	چالش‌ها و محدودیت‌ها	ضعف سیستم در پرورش ارزش‌ها تحمیل منافع فردی
		همکاری را کم می‌کند. نقد را بی اثر و تمجید و تعریف را جایگزین می‌کند.
		- ما همیشه در تقابل محدودیت‌ها کوتاه آمده‌ایم. چرا چون اول مهر باید کتاب به دست دانش‌آموزان برسد. بین ارزشیاب، مدیر برنامه، مؤلف کتاب، تصمیم‌سازان و متخصصان همیشه شکاف وجود دارد و قربانی اصلی در این میان کیفیت برنامه‌ها است. البته بگویم ما هنوز به رویکردهای جدید دست پیدا نکرده‌ایم. هنوز سنتی عمل می‌کنم.
		- افراد وقتی پیشنهاد می‌دهند و بدون پاسخ می‌ماند دچار فرسودگی می‌شوند و ناچار می‌شوند که یک سیستم را ترک کنند یا به آنچه هست رضایت دهند.
		- تنش بین کارشناسان و مدیران در کشورمان بالاست و تیم تدوین برنامه درسی نمی‌توانند خود را به مدیریت تحمیل کنند و این باعث می‌شود یا عقب بکشند و یا از دور خارج شوند.
		- اگر رضایت شغلی در کار برنامه‌ریزی درسی نباشد

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	مضامین
<p>ارزش‌های حرفه‌ای رعایت نشده و دو راه در مقابل افراد قرار می‌گیرد خروج از سیستم و ماندن یا تسلیم شدن. - اینجا دقیقاً مثل کلاس درسه و شرایط پیش‌بینی نشده در آن زیاد است. معتقدم کار برنامه‌ریزی خیلی پر چالش است. در اینجا اگر تفکر تحلیلی نداشته باشی و نتوانید مسائل را خوب تجزیه کنید و روابط را تشخیص دهید، زود از گردنه دور شده و نمی‌توانید آدم اثرگذاری باشید. - گروه‌هایی که کار تدوین برنامه یا سرفصل را انجام می‌دهند با تمام دیپارتمان‌ها در دانشگاه‌ها در حال تنش و تقابل هستند و متهم به اثرگذاری بی‌رویه در سیستم می‌شوند.</p>	<p>کتاب‌محوری و برنامه‌گریزی محدودیت زمانی نابودکننده ارزش‌ها و منحرف‌کننده روش‌ها انحراف از ارزش‌های حرفه‌ای شکاف بین ارزشیاب، مدیر برنامه، مؤلف کتاب، تصمیم‌سازان، برنامه‌ریزان و متخصصان سنت‌های غلط روش‌های غلط تصمیم‌سازی متمرکز عدم وجود استقلال رای ندیده شدن برنامه‌ریزان درسی روش‌گریزی و لابی‌گری نقش تعیین‌کننده سیستم چارچوب‌های محدودکننده روش‌ها از قبل تعیین شده انعطاف‌ناپذیری موفقیت، نفوذ اجتماعی و حمایت، ارتباطات و استقلال برای نویسنده کتاب موفقیت‌گرایی کم‌رنگ و رابطه‌گرایی پررنگ عدم توجه به کار حرفه‌ای فرهنگ کم‌کاری جدی نگرفتن ارزش‌ها</p>	<p>ارزش‌های حرفه‌ای رعایت نشده و دو راه در مقابل افراد قرار می‌گیرد خروج از سیستم و ماندن یا تسلیم شدن. - اینجا دقیقاً مثل کلاس درسه و شرایط پیش‌بینی نشده در آن زیاد است. معتقدم کار برنامه‌ریزی خیلی پر چالش است. در اینجا اگر تفکر تحلیلی نداشته باشی و نتوانید مسائل را خوب تجزیه کنید و روابط را تشخیص دهید، زود از گردنه دور شده و نمی‌توانید آدم اثرگذاری باشید. - گروه‌هایی که کار تدوین برنامه یا سرفصل را انجام می‌دهند با تمام دیپارتمان‌ها در دانشگاه‌ها در حال تنش و تقابل هستند و متهم به اثرگذاری بی‌رویه در سیستم می‌شوند.</p>
<p>- برنامه‌ریز درسی چه در دانشگاه و چه در آموزش و پرورش باید در مقابل تصمیم‌های نادرست بایستد. این گاهی خیلی هزینه‌بر است و به درگیری و تنش در ایفای نقش حرفه‌ای منجر می‌شود.</p>	<p>تقابل درونی و بیرونی تیم برنامه‌ریزی و سیستم و بالعکس تعارض با کانون‌های قدرت تضاد با قدرت سیاسی و اجتماعی تضاد بین پیشرفت و سکون تعارض بین کار حرفه‌ای و سنتی تضاد بین اولویت‌های مدیریتی و دیدگاه کارشناسی</p>	<p>تعارض با سیستم</p>



## نظر یکی از مشارکت‌کنندگان:

«فرهنگ حاکم بر نظام برنامه‌ریزی درسی در ایران فرهنگ حاکمیت است. قبل از انقلاب این طور بود و پس از انقلاب هم همین‌طور بوده و هست. سیاستگذاری‌ها در سطح کلان توسط دولت انجام می‌شود. یکی از این موارد قرار دادن درس حرفه و فن (آشنایی با مشاغل) در دوره راهنمایی بود که با قدرت و اقتدار سیاسی جا افتاد. سه ماه مانده به شروع سال تحصیلی برنامه، محتوا و غیره نوشته شد و آماده اجرا شد. حاکمیت فرهنگ برون‌داد محوری و تدوین کتاب و ارسال به مدرسه. استقلال تصمیم‌گیری در آن وجود ندارد. مدیریت کلان چارچوب کار را شکل می‌دهد. زمانی هم که شورا تشکیل می‌شود، مدیر افرادی را انتخاب می‌کند که تاییدکننده فکر اولیه او باشند و به نوعی او را تأیید کند. تنها راه برای تدوین برنامه‌های درسی که بتواند مبتنی بر نیاز باشد سلب اختیار مدیران ارشد و حرکت براساس اصول علمی است.»

## بحث و نتیجه‌گیری

سوال اصلی پژوهش حاضر این بود که فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی چه مقوله‌ها، زیرمقوله‌ها و مضامینی دارد و بر این اساس وضعیت نظام برنامه‌ریزی درسی چگونه است. یافته‌های تحقیق با محوریت سؤال فوق نشان داد فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی ایران دارای سه مؤلفه اصلی شامل «اخلاق و ارزش‌ها»، «بافت (زمینه) کار» و «روش‌های عمل به وظایف شغلی» است.

در بخش اخلاق و ارزش‌ها زیر مؤلفه‌ها شامل «وجدان کاری، ارزش‌های (اجتماعی، حرفه‌ای، سازمانی، فردی و و مربوط به رشته)، سازگاری، نفوذ اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای» است. همان‌طور که گفته شد اخلاق یکی از مؤلفه‌های مهم فرهنگ کار است و این مهم در کار برنامه‌ریزی درسی نیز جایگاه خاصی دارد. بررسی یافته‌ها نشان می‌دهد این مقوله حدود ۷۰ مضمون را به خود اختصاص داده است و مضامین از یک سو نشان‌دهنده گستردگی حیطه و از سوی دیگر بیان‌کننده نقش اخلاق در کار برنامه‌ریزی درسی است. برونر (۱۹۹۶) معتقد است فرهنگ ابزاری برای فهم دنیای اطراف ما و زاینده تعلیم و تربیت است. او معتقد است اخلاق، ذاتی تعلیم و تربیت و جدایی‌ناپذیر از آن است. بر این اساس در برنامه‌ریزی درسی که فراهم‌کننده محور و جهت حرکت برای نظام تعلیم و تربیت است، اخلاق نقش کلیدی و محوری دارد. رایبیز و جاج (۲۰۱۳)

ارزش‌های کار را به سه طبقه وابسته به نسل گذشته، حال‌نگر و آینده‌نگر تقسیم کرده‌اند (ص ۱۴۶) که بررسی مضامین نشان می‌دهد ارزش‌های کار در حوزه برنامه‌ریزی درسی بیشتر گذشته‌نگر، تا حدودی حال‌نگر و کمی آینده‌نگر هستند.

نگاهی به مضامین به‌دست آمده نشان می‌دهد کار نظام برنامه‌ریزی درسی در ایران از نزدیک با مقوله اخلاق درگیر است و به آن توجه می‌شود. هرچند بیان شده که ارزش‌های فردی در این نظام غلبه دارد، اما سایر ارزش‌ها نادیده گرفته نشده است. اگر نگاهی به تعریف بوکمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) از ارزش‌های کار داشته باشیم (نوع نگرش، احساس یا جهت‌گیری نسبت به کار) می‌توان این بحث را مطرح کرد که در نظام برنامه‌ریزی درسی، ارزش‌های کار در دو طیف موجود و مورد انتظار مطرح‌اند. در واقع بخش زیادی از ارزش‌ها در حال حاضر به صورت ملموس وجود ندارند و حالتی ایده‌آل دارند. ارزش‌ها در نظام برنامه‌ریزی درسی مورد انتظار است و افراد شاغل در این حوزه باید به آن توجه کنند.

در بخش بافت (زمینه) کار زیر مقوله‌ها شامل «ماهیت و ساختار فعالیت، ساختار سازمانی، تعامل با سیستم، جایگاه سازمانی و انتظارات» است. این بخش شاید مهم‌ترین قسمت از فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی باشد. در این مقوله حدود ۶۵ مضمون شناسایی شده است. بافت کار در نظام برنامه‌ریزی درسی در کشورمان تابع ماهیت برنامه‌ریزی درسی و حوزه برنامه درسی، جایگاه برنامه‌ریزان در نظام آموزشی و تصمیم‌سازی و تعامل با ساختار سازمانی است. بررسی دقیق‌تر مؤلفه‌ها و مضامین نشان می‌دهد زمینه کار در نظام برنامه‌ریزی درسی دارای محدودیت‌ها و شرایط خاص، خرده فرهنگ‌های خاص و وابسته به گروه‌های کاری، تضادها و فشارهای تا حدودی زیاد نظام اداری و بروکراتیک است. همان‌طور که وینر و رونخ<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) می‌گویند بافت و زمینه کار همانند فرهنگ کار در طی زمان شکل می‌گیرد و تمامی عناصر درگیر در یک فعالیت در شکل‌گیری و تغییر آن نقش دارند. بررسی مؤلفه‌ها و مضامین نشان می‌دهد فعالیت در بافت نظام برنامه‌ریزی درسی بسته، محدود (از نظر منابع انسانی)، دارای روابط خارج از نظام اداری، وابسته به تیم‌های تدوین سرفصل یا کتاب، تاحدودی رقابتی، تابع سیستم تصمیم‌سازی و مدیریتی حاکم و انعطاف‌ناپذیر است.

---

1. Beukman

3. Weiner and Ronch

در بخش روش‌های عمل به وظایف شغلی زیر مقوله‌ها شامل «هدف‌گذاری، نظام تصمیم‌سازی، به‌کارگیری توانایی، ثبات و گردش شغل، ابتکار عمل، عمل به نقش شغلی، آشفستگی ایفای نقش، چالش‌ها و محدودیت‌ها و تعارض با سیستم» است. برنامه‌ریزی درسی به عنوان یک شغل اثرگذار در نظام تربیتی به دلیل تخصصی بودن حیطه فعالیت دارای روش‌های عمل به وظایف شغلی خاصی است. هویت (۲۰۰۶) کار حوزه برنامه درسی را به دلیل گستردگی و تمرکز آن بر یادگیری دشوار می‌داند و معتقد است گاهی در این حوزه افراد حتی فاقد عنوان، شیوه کار و ساختار سازمانی مشخص هستند. رواتتا<sup>۱</sup> (۱۹۶۰) می‌گوید سه نوع سردرگمی در کار برنامه‌ریز درسی وجود دارد به عنوان ناظر چه کاری باید انجام دهد؟ به عنوان برنامه‌ریز چه کاری باید انجام دهد؟ به عنوان تسهیل‌کننده یادگیری چه کاری باید انجام دهد؟ بررسی دقیق مؤلفه‌ها و مضامین این موضوع را تأیید می‌کند که شیوه کار در برنامه‌ریزی درسی به‌رغم سادگی ظاهری خیلی روشن نیست. این مقوله بیشترین تعداد مضامین را به خود اختصاص داده است (بیش از ۱۱۰) و می‌توان چنین استنباط کرد که در نظام برنامه‌ریزی درسی هدف‌گذاری از یک سو بلندپروازانه و از یک سو سردرگم، نظام تصمیم‌سازی وابسته به سیستم مدیریتی و متمرکز، به‌کارگیری توانایی تا حدودی فراهم، عمل خلاقانه و ابتکاری خیلی محدود، ثبات شغلی زیاد و مستحکم با چاشنی رقابت، عمل به نقش شغلی تا حدودی فردی و تحت تأثیر شدید سیستم تصمیم‌سازی، آشفستگی خیلی زیاد در عمل به نقش‌های شغلی، دارای چالش‌ها و محدودیت‌های زیاد و تا حدودی در تقابل با سیستم حاکم بر نظام آموزشی است.

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقاء سطح پویایی جوامع دارد. بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین‌تری قرار دارد (احمدی و شهبازی، ۱۳۸۷). این پژوهش نشان داد در نظام برنامه‌ریزی درسی ما نیز چنین است و گسست زیادی بین عمل و ایده‌آل وجود دارد. اوکانوک<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) معتقد است بین ارزش‌های کاری و نوع کار رابطه وجود دارد و تجانس بین این دو می‌تواند تبیین بهتری از عملکرد افراد در یک شغل ارائه کند. این امر در خصوص برنامه‌ریزی کاملاً مصداق دارد و یافته‌ها نیز چنین نشان می‌دهند. تریپاتی و

1. Rovanetta

2. Ucanok

میسرا<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) می‌گویند بیشتر از اینکه بازار کار تحت کنترل مدیران و فرایندهای مدیریتی باشد، تحت فرمان مجموعه عوامل پیچیده‌ای تحت عنوان فرهنگ کار است. ماهرترین و آموزش دیده‌ترین افراد در محیط‌های کاری تحت سلطه فرهنگ غیر رسمی قرار می‌گیرند. در نظام‌های آموزشی فرهنگ غیر رسمی و پنهان کار می‌تواند به سادگی آموزش‌ها را بی اثر کند. بر این اساس برای بهبود فرهنگ کار باید در خصوص مواردی مانند احساس مفید بودن سازمان، تصویر ذهنی از استعداد کاری خود، نگرش مثبت به کار، میزان پذیرش، تغییرات و روش‌های کاری جدید، نظام فرهنگی حاکم بر جامعه، میزان وضوح نقش‌ها و روش‌های کار، میزان عدالت سازمانی، ارزش‌های کار (درونی و برونی)، بهره‌مندی از میزان وجدان کاری بالا تفکر کرده و زمینه را برای تغییر فراهم کنیم (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱).

نظام برنامه‌ریزی درسی در ایران در بخش آموزش عمومی دارای ساختار منظم و تشکیلات سازمانی تقریباً وسیعی است که ماحصل کار آن تولید کتاب‌های درسی است. در بخش آموزش عالی تشکیلاتی به عنوان دفتر برنامه‌ریزی وجود دارد که بخش کوچکی از وظایف آن مربوط به تدوین و بازنگری سرفصل دروس است که ساختاری نیمه‌متمرکز دارد. یافته‌های این پژوهش نشان داد برنامه‌ریزی درسی با تعریف و عناصری که افرادی مانند اککر<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) برای آن در نظر می‌گیرند در کشورمان وجود ندارد و بنابراین، ساختار سازمانی موجود را نیز نمی‌توان برای تولید برنامه‌های درسی مناسب دانست. نظام عریض و طویل آموزش عمومی و عالی در بحث برنامه‌ریزی درسی و تدوین برنامه‌های درسی خیلی موفق نبوده و برنامه‌ریزی درسی به کتاب و سرفصل تقلیل پیدا کرده است. بخشی از این ضعف به شناخته نشدن برنامه‌ریزی درسی به عنوان علم و بخش دیگری به مشاغل ذیل آن باز می‌گردد که هنوز شرایط حرفه‌ای شدن را ندارند. برنامه‌ریزی درسی (حتی با نگاه سنتی) در نظام آموزشی کشورمان جایگاه حرفه‌ای ندارد و حتی عناوین شغلی مرتبط با آن (مانند کارشناس برنامه‌ریزی، متخصص برنامه‌ریزی، مدیر برنامه‌ریزی و غیره) نیز وجود ندارد (یادگارزاده و همکاران، ۱۳۹۲). به طور کلی هرچند زمینه‌ها برای توسعه برنامه‌ریزی درسی به عنوان یک حرفه فراهم است، اما تا زمانی که مشاغل با وظایف و تکالیف مشخص و قابل ارزشیابی شکل نگیرند، نمی‌توان انتظار داشت حرفه‌گرایی در این حوزه شکل گیرد. فرهنگ کار و مقوله‌های آن در پژوهش حاضر تأییدی بر این ادعا است.

---

1. Tripathi and Misra

2. Akker

## منابع

- احمدی، علی محمد و شهبازی، نجفعلی (۱۳۸۷). فرهنگ کار با تأکید بر فرهنگ کار سازمانی. مهندسی فرهنگی (۱۹ و ۲۰): ۳۵-۴۴.
- افضل‌خانی، مریم، نادری، عزت‌الله، شریعتمداری، علی و سیف‌نراقی، مریم (۱۳۸۹). بررسی ساختار برنامه‌ریزی درسی آموزش متوسطه ایران از دیدگاه استادان و متخصصان برنامه‌ریزی درسی به منظور طراحی الگویی راهنما برای زمینه‌سازی پرورش خلاقیت دانش‌آموزان. فصلنامه مدیریت و رهبری آموزشی، ۱: ۳۶-۹.
- احمدی، سیروس (۱۳۹۱). بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۳(۴۶): ۲۱-۴۰.
- جعفری، مصطفی و حبیبی، محمود (۱۳۸۱). فرهنگ کار، ماهنامه تدبیر، ۱۳ (۱۲۵): ۷۲-۷۰.
- سجودی، مرجان (۱۳۹۰). بررسی نقش مدرسه‌محوری بر کاهش تمرکز در نظام برنامه‌ریزی درسی ایران از دیدگاه متخصصان و کارشناسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز.
- سلسبیلی، نادر (۱۳۸۶). گذار نظام برنامه‌ریزی درسی ایران به سمت عدم تمرکز در طراحی و تدوین برنامه درسی، با تأکید بر برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر مدرسه. مطالعات برنامه درسی، ۴(۱): ۴۹-۶۸.
- کاویانی، حسن و نصر، احمدرضا (۱۳۹۵). سنتز پژوهی چالش‌های برنامه‌های درسی آموزش عالی کشور در دهه اخیر و راهکارهای پیش رو. فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۳: ۳۲-۷.
- کمالی، حامد، کمالی، زهرا و براهویی، بهزاد (۱۳۹۵). فرایند برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی در ایران: فرصت‌ها و چالش‌ها. کنگره ملی آموزش عالی ایران.
- کریمی، صدیقه (۱۳۹۱). بررسی چالش‌های فرآیند برنامه‌ریزی درسی برای توسعه فرصت‌های یادگیری دانشگاه با رویکرد جامعه‌یادگیری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- طباطبائیان، مریم‌السادات (۱۳۹۱). فرهنگ کار و نقش آن در بهره‌وری. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان. دانشگاه مازندران.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۷۲). بررسی تطبیقی نظام برنامه‌ریزی درسی در جمهوری اسلامی

ایران و جمهوری فدرال آلمان. فصلنامه تعلیم و تربیت، (۳۵ و ۳۶): ۹۵-۱۲۲.  
 معروفی، یحیی (۱۳۹۲). ارزشیابی نظام برنامه‌ریزی درسی. دانشنامه مطالعات برنامه درسی،  
 انتشارات پژوهشگاه آموزش و پرورش.  
 یادگارزاده، غلامرضا (۱۳۹۲). طراحی و اعتبارسنجی شایستگی‌های شغلی متخصصان برنامه  
 درسی آموزش عالی و ارزشیابی برنامه درسی دوره دکتری آن. رساله دکتری دانشگاه شهید  
 بهشتی.  
 یادگارزاده، غلامرضا و همکاران (۱۳۹۲). تحلیل نقش‌های شغلی و فعالیت‌های حرفه‌ای  
 متخصصان برنامه درسی. فصلنامه مطالعات برنامه درسی، ۳۰: ۲۸-۵.

- Afzalkhani, M. Naderi, E; Shariatmadari, A and Saipinraghi, M. (2010). The structure of the high school education curriculum development in Iran, study of the view of faculty members and curriculum specialists in order to design a guideline model for raising the creativity of students. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration*, 1 (9 -36).
- Ahmadi, S. (2010). Study the effect of social factors on work culture. *Applied Sociology*, 23, 46, (21-40).
- Ahmadi, A. M. and Shahbazi, N. (2008). Work culture emphasizing organizational culture. *Cultural Engineering*, (19-20):35-44.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2): 77-101.
- Bruner, J. S. (1996). *The culture of education*. Harvard University Press.
- Beukman, T. L. (2005). The Effect of Selected Variables on Leadership Behavior within the Framework of a Transformational Organization Paradigm, University of Pretoria, Pretoria: Unpublished Doctoral Dissertation, <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11082005-083347/>
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Fried, Y. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6): 557-575.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of applied psychology*, 69(3): 379.
- Green, T. K. (2005). Work culture and discrimination. *California Law Review*, 93(3): 623-684.
- Hewitt, T. W. (2006). Understanding and Shaping Curriculum: What We Teach and Why. *Published by SAGE*.
- Kaasa, A. (2011). Work values in European countries: Empirical evidence and explanations. *Review of International Comparative Management*, 12(5): 852-862.

- Kamali, H, Kamali, Z. and Barahi, B (2016). The Higher Education Curriculum in Iran: Opportunities and Challenges. *National Congress of Higher Education in Iran*.
- Karimi, S. (2012). *Study the Challenges of the Curriculum Development Process for Developing Learning Opportunities in University with the Learning Community Approach*. Graduate Thesis, University of Isfahan.
- Kaviani, H. and Nasr, A. R. (2016). Synthesis of the Challenges of the Higher Education Curriculum in the Recent Decades and the Future. *Journal of Higher education Curriculum*, 13, (7-32).
- Keegan, S. (2009). *Qualitative research: Good decision making through understanding people, cultures and markets*. Kogan Page Publishers.
- Kubat, U. and Kuruuzum, A. (2009). An Examination of the Relationship between Work Values and Personality Traits in Manufacturing Industry. *International Journal of Business and Management*, 1(1): 37-48.
- Jafari, M. and Habibi, M. (2002). Work Culture, *Tadbir Monthly*, 13, 125, (70-72).
- Johnson, W. L. (1994). Assessing School Work Culture: An Analysis and Strategy. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational research Association (New Orleans, LA, April 4-8, 1994).
- Judge, T. A. and Bretz, R. J. (1991). The effects of work values on job choice decisions (CAHRS Working Paper# 91-23). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations. *Center for Advanced Human Resource Studies*, 1-35.
- Mack, N., MacQueen, K. M., Guest, G. and Namey, E. (2005). *Qualitative research methods: A data collector's field guide*. Family Health International.
- Maarofi, Y. (2013). Evaluation of the curriculum system. *Encyclopedia of Curriculum Studies*, Iranian Research Institute of Education.
- Maslowski, R. (2001). School culture and school performance. *An explorative study into the organizational culture of secondary schools and their effects*, 304722967.
- Maher Mohammadi, M. (1993). Comparative study of the curriculum system in the Islamic Republic of Iran and the Federal Republic of Germany. *Quarterly Journal of Education*, (35 & 36) 95-122.
- Narayanan, S. S. and Sekar, P. C. (2009). A person-organisation fit study of college work culture and its impact on behavioural intentions of teachers. *Asia Pacific Management Review*, 14(2): 121-136.
- Oliva, P (2008). *Developing the Curriculum*. Allyn and Bacon
- Ornstein, A. C. and Hunkin, F. P. (2014). *Foundations, principles and issues*. New York, NY: Allyn.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. 3rd ed. ed. London: SAGE.
- Rovanetta, A. (1960). Role and Function of Supervisors and Curriculum Workers. *Educational Leadership*/ January 1960, 330-333.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc.



- Salsabili, N. (2007). The transition of Iran's curriculum system to decentralization in the design and development of curriculum, with emphasis on school-based curriculum development. *Journal of Curriculum Studies*, 1, 4 (49-68).
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1): 11.
- Schiro, M. S. (2012). *Curriculum theory: Conflicting visions and enduring concerns*. Sage publications.
- Selmer, J. and Littrell, R. (2010). Business managers' work value changes through down economies. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 1(1): 31-48.
- Singh, K. (2001). Work values and work culture in Indian organizations. *Evidence from Automobile Industry, Delhi Business Review*, 2(2).
- Sinha, S., Singh, A. K., Gupta, N. and Dutt, R. (2010). Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Acta Oeconomica Pragensia*, 2010(6): 49-67.
- Seidman, I. (2012). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. Teachers college press.
- Sojodi, M. (2011). *The role of school-centered education in reducing focus in the Iranian curriculum system, investigating the point of view of experts*. Graduate Thesis, Islamic Azad University, Tehran.
- Tabatabaeian, M. S. (2012). Work culture and its role in productivity. *National Conference on Entrepreneurship and Business Knowledge Management* Mazandaran University.
- Torraco, R.J. (2002), Human Resource Development, California, *University of California*.
- Tripathi, L. B. and Misra, G. (2006). *Psychological Theory and Teaching Profession*. Concept publishing company.
- Ucanok, B. (2009). The effects of work values, work-value congruence and work centrality on organizational citizenship behavior. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1(1): 1-14.
- Walker, D. F. (2003). *Fundamentals of curriculum: passion and professionalism*. Published by Lawrence Erlbaum Associates,
- Weiner, A. S. and Ronch, J. L. (2003). *Culture change in long-term care*. Routledge.
- Willis, J. (Ed.). (2007). *Qualitative Research Methods in Education and Instructional Technology*. IAP
- Yadgarzadeh, G. and colleagues (2013). Analysis of occupational roles and professional activities of curriculum specialists. *Journal of Curriculum Studies*, 30, 28-5.
- Yadgarzadeh, G. (2013). *Design and validation of professional competencies of curriculum specialists in higher education and evaluation of its syllabus curriculum*. Doctoral dissertation, Shahid Beheshti University.



New Thoughts on Education  
Faculty of Education and Psychology,  
Al-Zahrā University

Vol.14, No.3  
Autumn 2018

---

### **Investigation and Identification of Components Affecting Work culture in the Curriculum Development System**

---

Gholamreza Yadegarzadeh<sup>1</sup>

Assistant professor, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran

#### **Abstract**

This study was aimed at examining and identifying the components of work culture in the area of curriculum development. Due to this aim, using qualitative research design, 21 curriculum specialists selected using non-probability homogeneous sampling were interviewed. The obtained data from in-depth interviews were analyzed using content analysis. The findings indicated that the work culture in the curriculum development system has three main including ethics and values, work context (background), and procedures for dealing with the job tasks. Moreover, these results showed that ethics and values include work ethic, values (social, professional, organizational, personal, and field-related values), adaptation, social influence, and professional ethics; work context includes structure and nature of the activity, organizational structure, organizational interaction, organizational status, and expectations. Finally, procedures for dealing with job tasks were found to be goal setting, decision-making system, applying abilities, innovation, stability and job turnover, following job roles, role playing confusion, challenges and constraints, and being in conflict with the system.

#### **Keywords:**

*Work culture, Curriculum development, Work value, Work context*

---

1\_yadegarzadeh@gmail.com

Submit Date: 2017-06-09

Accept Date: 2018-10-14

DOI: 10.22051/jontoe.2018.15935.1851