

مقاله پژوهشی

اصیل

Original  
Article

## طراحی الگوی فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی

حجت طاهری گودرزی؛<sup>۱</sup> الهام قائد رحمتی<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگوی فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه بوعلی سینا بود. روش پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی - توسعه‌ای و از نظر ماهیت روش، توصیفی و از نوع تفسیری - پیمایشی محسوب می‌شود. بعلاوه، پژوهش حاضر از نظر نحوه گردآوری و نوع داده‌ها از نوع تحقیقات آمیخته (کیفی - کمی) است. جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۸ نفر از خبرگان علمی و اجرایی و در بخش کمی از طریق پرسشنامه و نظرسنجی از ۴۰۰ نفر از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینا انجام شد. در بخش کیفی، تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش تحلیل مضمون و در بخش کمی، مبتنی بر تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. یافته‌ها: پس از پیاده‌سازی متون مصاحبه، ۱۵۲ عبارت کلیدی و ۶۳ مضمون پایه، استخراج گردید که در ۱۱ مضمون سازمان دهنده دسته‌بندی شدند و در نهایت، با طبقه‌بندی محتوایی این مضامین، دو مضمون فراگیر حاصل شد. ابعاد فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه بوعلی سینا، شامل دو بُعد فرهنگ پذیری فردی با ۶ مؤلفه (نگرش فرهنگ پذیری، هویت پذیری فرهنگی، خود توسعه‌ای فرهنگی، تاب‌آوری فرهنگی، الگو سازی فرهنگی و دلبستگی فرهنگی) و بُعد فرهنگ‌پذیری اجتماعی با ۵ مؤلفه (ظرفیت‌سازی فرهنگی، انعطاف‌پذیری فرهنگی، جامعه‌پذیری فرهنگی، مشارکت فرهنگی و انضباط فرهنگی) است. نتیجه‌گیری: ضروری است مدیران دانشگاه بوعلی سینا در راستای برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های فرهنگی خود به ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی توجه نمایند.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ پذیری منابع انسانی؛ فرهنگ پذیری فردی؛ فرهنگ‌پذیری اجتماعی؛ تمدن نوین اسلامی.

◇ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۷

۱. دکتری مدیریت منابع انسانی، استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: بروجرد، میدان نواب - خیابان یادگار امام (ره)، مجتمع دانشگاهی امام خمینی (ره) / شماره:

E-mail: Ho.Taheri@iau.ac.ir/۰۶۶۴۲۵۱۸۰۱۳

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

### الف) مقدمه

در سال‌های اخیر، دانشگاه‌ها و نقش آن‌ها در توسعه جوامع از اهمیت بالایی برخوردار بوده و ارتباط نزدیک آن با تحقق آرمان‌های اجتماعی مورد تأکید قرار گرفته است؛ که در این راستا رشد و توسعه اهداف نوین باعث تعریف دوباره از نقش دانشگاه در جوامع گشته است (رز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۸۳-۵۱). در چارچوب نوین و با توجه به نقش و اهمیت دانشگاه‌ها ایجاد می‌کند در کشور ما نیز بازتعریف از مفهوم آن صورت گیرد تا بتواند راه را برای اعتلای تمدن نوین اسلامی در آینده فراهم نماید. چنین حرکتی نیازمند توجه به ابعاد فرهنگی و ارزشی بوده و نقش منابع انسانی در راستای فرایند فرهنگ‌پذیری در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی ضروری به نظر می‌رسد.

فرهنگ‌پذیری به‌عنوان یک فرایند مستمر به انطباق‌پذیری فرد در طول زمان با متغیرهای جدیدی اشاره دارد که زندگی فرد را تحت تأثیر قرار داده‌اند و فرد از طریق پذیرش و سازگاری مطلوب می‌تواند نسبت به آن‌ها واکنش مناسب نشان دهد (کاراتاش<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۷۱-۵۳). در واقع، فرهنگ‌پذیری به این معنی نیست که فرد در شرایط جدید از آداب و رسوم اولیه خود دست کشیده و تابع ارزش‌ها و هنجارهای نوین گردد، بلکه به معنی حفظ فرهنگ اصلی در کنار پذیرش فرهنگ جدید است که حالت دوسویه داشته و موجب سازگاری مطلوب در نیل به یکپارچگی، همانندی و انسجام می‌شود (ایرتن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۸-۱).

مفهوم فرهنگ‌پذیری در سطوح مختلف نظیر سازمان، مدیریت، گروه و به‌ویژه سطح منابع انسانی قابل طرح بوده و به ظرفیت و ارتقاء توانایی‌های فردی افراد در درون سازمان مربوط می‌گردد. فرهنگ‌پذیری منابع انسانی به التزامات متغیر و متنوعی اشاره دارد و چارچوب‌های شناختی، عاطفی و رفتاری را شامل می‌شود (ویشکین<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۴-۱). به‌عبارت‌دیگر، مفهوم فرهنگ‌پذیری در راستای ارتباط متقابل و مستمر افراد با یکدیگر و گروه‌های مختلف شکل گرفته و تحولات بنیادی فرهنگ‌ها را شامل می‌شود (ایرتن و همکاران، ۲۰۱۸: ۸-۱). فرهنگ‌پذیری فرایندی از دگرگونی است که طی آن دو

1. Rus, C.

2. Karataş, S.

3. Erten, E. Y.

4. Vishkin, A.

فرهنگ به همگرایی بیشتر دست می‌یابند. این همگرایی ماحصل تماس مداوم آنهاست و اشکال مختلفی از ارتباطات فرهنگی را شامل می‌شود (شکراللهی یانچشمه و سهرابی، ۱۳۹۳). مبتنی بر مباحث مطرح شده، فرهنگ‌پذیری فرآیندی از دگرگونی آشکار در تفکرات و ادراک افراد در جهت همگرایی فرهنگی و پذیرش تفاوت‌های ناشی از باورهای فرهنگی است. این رویکرد و همگرایی نتیجه تعامل مداوم و پذیرش داوطلبانه از ارزش‌های فرهنگ مقابل است که با روابط فرافرهنگی تقویت می‌شود (ویشکین و همکاران، ۲۰۲۱).

با توجه به اینکه بهبود عملکرد یکی از دغدغه‌های همیشگی مدیران در سازمان‌ها است، شناخت وضعیت فرهنگ‌پذیری منابع انسانی زمینه‌های استقرار استانداردهای مفیدی را فراهم می‌کند که منجر به بهبود عملکرد افراد و در نهایت کل سازمان می‌گردد (پادیلا و پرز، ۲۰۰۳: ۳۵-۵۵). از طرف دیگر، فرهنگ‌پذیری منابع انسانی سبب ایجاد انعطاف‌پذیری در کارکردهای سازمانی و نیز ایجاد همدلی در بین تک تک اعضای سازمان می‌شود به گونه‌ای که همگی احساس ارزشمندی کرده و خود را در یک صف مشاهده می‌کنند (ویشکین و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۴-۱). افراد در سازمان‌ها دریافته‌اند که هنجارها و قواعد سازمانی موجود در ساختار و خط‌مشی‌های سازمان باعث به وجود آمدن فرهنگ کاری می‌شوند. فرهنگ کاری که منعکس‌کننده‌ی خط‌مشی‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی می‌باشد باید برای پذیرش افراد مطلوب بوده و الهام‌بخش باشد. افراد از طریق انطباق فرهنگی بالا خود را با چنین فرهنگ کاری هماهنگ نموده و سعی می‌کنند از تعاملات غنی‌شده در جهت اهداف فردی و سازمانی بهره‌برداری نمایند. فرهنگ‌پذیری منابع انسانی ابزار تحقق چنین تعاملاتی است و می‌تواند از طریق معیارهای درونی فرهنگ‌سازمانی راهنمای اندیشه و عمل کارکنان گردد (جولیان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷: ۱۳۴-۱۲۵).

از نظر تحقیقات تجربی نیز، موضوع فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در مطالعات مختلفی مورد توجه قرار گرفته است. کاراتاش و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند که فرهنگ‌پذیری منابع انسانی می‌تواند به آثار مهمی از جمله دگرگونی‌های بنیادی و هویتی در زندگی فرد منجر شود. بیرمن و آدای<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) نشان دادند عوامل روانی و اجتماعی حاصل از فرهنگ‌پذیری در فرد چنان عمیق است که رفتارهای فردی و سازمانی وی را تحت تأثیر

- 
1. Padilla, A. M, & Perez, W.
  2. Julián, R. M.
  3. Birman, D, & Addae, D.

قرار داده و منجر به فشار روانی نامطلوب در آنها می‌شود. تقی‌یاره (۱۳۹۲) نیز نشان داد ارتباط معناداری میان منابع فرهنگ‌پذیری، عوامل تنش‌زا و انطباق روان‌شناختی وجود دارد؛ بنابراین برای افزایش انطباق روان‌شناختی می‌توان از مؤلفه‌های مربوط به منابع خانوادگی و دینی که ریشه‌های فرهنگ‌پذیری هستند کمک گرفت.

شواهد زیادی وجود دارد که فرهنگ‌پذیری منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های بنیادی مؤثر بوده و باعث تحقق استانداردهای زندگی نوین برای افراد جامعه می‌شود (کریست<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۲-۱). در حالی که این مسئله به‌عنوان یک چالش در جامعه ما به‌خصوص در دانشگاه‌ها و آموزش عالی دارای جنبه‌های مبهم زیادی است. در واقع، دانشگاه‌ها و آموزش عالی به‌عنوان متولیان فرهنگی نتوانسته‌اند سواد فرهنگی منابع انسانی خود را افزایش دهند تا زمینه‌ها و ملزومات تعامل مؤثر با خرده فرهنگ‌های مختلف را یاد گرفته و از طریق انطباق بالا با ارزش‌های مختلف، باعث تحقق تمدن قوی اسلامی شوند. همچنین باعث شوند افراد در دانشگاه‌ها و آموزش عالی، با کسب اندوخته‌های علمی و فرهنگی و کسب مهارت-ها و قابلیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای به‌مخزنی از دانایی و هوشمندی دست یابند که موجب انطباق فرد با شرایط پویایی شود که جوامع امروزی روزبه‌روز در فرایند توسعه خود با آنها مواجه‌اند و در این فرایند، منابع انسانی از آنها به‌صورت فرصت‌های نوین بهره-برداری کرده و سازمان را روبه‌جلو هدایت نماید.

در این راستا، فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی، رویکرد ظرفیت‌سازی اجتماعی مؤثری است که در بستر فرهنگ دانشگاه‌های کشور به‌عنوان متولیان اصلی پیشرفت الگوهای اسلامی - ایرانی اهمیت بالایی دارد و نیازمند بررسی و مطالعه علمی و تجربی است؛ و طراحی الگوی بومی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی برای دانشگاه‌های کشور می‌تواند خلأ موجود در این زمینه را پوشش دهد.

هدف این پژوهش طراحی الگوی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی برای دانشگاه‌های کشور بود. در این راستا، پژوهش حاضر بر محوریت سؤال «چگونگی الگوی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی برای دانشگاه‌های کشور» شکل گرفته است و سؤالات فرعی پژوهش نیز بر شاخص‌ها و مؤلفه‌های الگوی فوق، متمرکز است. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر به این صورت طرح می‌گردد که

---

1. Krist, L.

الگوی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی برای دانشگاه‌های کشور چگونه می‌باشد؟

در سال‌های اخیر، پژوهش‌های علوم اجتماعی در حوزه فرهنگ‌پذیری رشد چشمگیری نسبت به گذشته داشته است. این پژوهش‌ها ابعاد متعدد از جمله حوزه‌های اجتماعی، هنجاری، جمعیتی و رفتاری از این مفهوم را بررسی کرده‌اند؛ اما بررسی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در دانشگاه‌ها، به‌ویژه در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی چندان مورد توجه قرار نگرفته و مبتنی بر جستجوی محقق، تحقیق مشابه با این عنوان انجام نشده است؛ با این وجود تحقیقات تجربی در خصوص مفاهیم فرهنگ‌پذیری منابع انسانی و تمدن نوین اسلامی انجام گرفته است که می‌توانند پیشینه تحقیق حاضر محسوب شوند که به‌طور خلاصه در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱: پیشینه تجربی در زمینه موضوع پژوهش

نام محقق (سال)	عنوان تحقیق	نتایج
ویشکین <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱)	چارچوب انگیزشی فرهنگ‌پذیری	انگیزه حفظ فرهنگ سنتی و انگیزه پذیرش فرهنگ جدید هر یک به‌طور منحصربه‌فردی با ابزارهای تشویقی فردی و اجتماعی برای انجام کار مرتبط است.
کریست <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱)	ارتباط وضعیت فرهنگ‌پذیری با تغییرات طولی در کیفیت زندگی مرتبط با سلامت	وضعیت فرهنگ‌پذیری با کیفیت زندگی و سلامت روانی - اجتماعی ارتباط معناداری دارد و کیفیت زندگی سلامت‌محور مبتنی بر وضعیت فرهنگ‌پذیری تعیین می‌گردد.
کو <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۱)	سال اول فرهنگ‌پذیری: مطالعه طولی در مورد استرس و سازگاری فرهنگ‌پذیر در میان دانشجویان سال اول کالج بین‌المللی	رضایت از تجارب دانشگاهی، مهارت انگلیسی، ارتباط اجتماعی و عزت نفس پیش‌بینی‌کننده‌های مهم استرس فرهنگ‌پذیری بودند. همچنین، استرس فرهنگ‌پذیری و رضایت از تجربیات دانشگاهی بر سازگاری فرد تأثیر گذارند.

1. Vishkin, A.
2. Krist, L.
3. Koo, K. K.

۶۶۰ ♦ طراحی الگوی فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت...

کاراتاش و همکاران (۲۰۲۰)	درک فرآیندهای فرهنگ پذیری نوجوانان: بینش‌های جدید از دیدگاه بین گروهی	جهت‌گیری‌های فرهنگ‌پذیری نوجوانان تحت تأثیر درک آن‌ها از جهت‌گیری‌های فرهنگ‌پذیری والدین و ترجیحات فرهنگ‌پذیری همکلاسی‌های خود قرار دارد.
ایرتن و همکاران (۲۰۱۸)	جهت‌گیری‌های فرهنگ‌پذیری بر تکامل جامعه چندفرهنگی تأثیر می‌گذارد	افراد از طریق یادگیری اجتماعی برای اتخاذ ویژگی‌های فرهنگی مفیدتر استفاده می‌کنند. همچنین جهت‌گیری‌های فردی به سمت فرهنگ‌پذیری در نهایت، توزیع صفات فرهنگی در سطح جامعه را تعیین می‌کند.
کونست و سام <sup>۱</sup> (۲۰۱۳)	رابطه بین انتظارات فرهنگ‌پذیری ادراک شده و فرهنگ‌پذیری و سازگاری جوانان اقلیت مسلمان	انتظارات فرهنگ‌پذیری ادراک شده بر استراتژی فرهنگ‌پذیری اقلیت‌های قومی تأثیر گذار است. همچنین انتظارات درک شده که در تضاد با ترجیح فرهنگ‌پذیری شخصی افراد است، با کاربرد راهبردهای فرهنگ‌پذیری اجتماعی منجر به سطوح بالاتر استرس و سطوح پایین‌تر سازگاری روان‌شناختی و اجتماعی - فرهنگی می‌شود.
دارا و قربانی تازه‌کندی (۱۳۹۸)	نقش مؤلفه‌های فرهنگی حکومت اسلامی در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی از دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای	مؤلفه‌های فرهنگی چون اخلاق محوری، عدالت محوری و ایجاد خودباوری و اجتناب از سکولاریسم در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی باید مورد توجه اساسی قرار گیرد.
گرچی پور و همکاران (۱۳۹۸)	طراحی چارچوب مسئله‌شناسی فرهنگی در دانشگاه‌ها از دیدگاه امام خامنه‌ای	خط‌مشی‌گذاری اثربخش و دستیابی به تعالی فرهنگی در دانشگاه‌ها، نیازمند تدوین مأموریت‌ها و اهداف فرهنگی بر پایه نیاز و شرایط دانشگاه‌ها مبتنی بر مقوله‌های فرهنگی شناسایی شده از دیدگاه امام خامنه‌ای است.
هاشم‌زاده و رجیبی دوانی (۱۳۹۳)	نقش حکومت در فرهنگ‌پذیری جامعه از منظر امیرمومنان (ع)	مهم‌ترین مانع و مقتضی فرآیند فرهنگ‌پذیرسازی جامعه، حکومت است؛ حکومت با تأمین اقتصادی و غنای کفافی مردم، پاسداشت آزادی در همه ابعاد آن، اجرای جانبه‌عدالت، اصلاح کارگزاران و بدنه

1. Kunst, J. R, & Sam, D. V.

<p>مدیریتی، نظارت جامع بر عملکرد کارگزاران و ایجاد زمینه مشارکت سیاسی مردم در همه عرصه‌ها می‌تواند در فرهنگ‌پذیری مردم مؤثر باشد.</p>		
<p>ارتباط معنادار میان منابع فرهنگ‌پذیری (خانواده و دین)، عوامل تنش‌زا و انطباق روان‌شناختی وجود دارد.</p>	<p>مطالعه عوامل روان-شناختی تأثیرگذار بر فرهنگ‌پذیری دانشجویان</p>	<p>تقی‌پاره (۱۳۹۲)</p>

در طول فرایند فرهنگ‌پذیری منابع انسانی، همه کنشگرانی که در وضعیت قبلی خود بوده‌اند در طول دوران خدمت سازمانی خود با کسب اندوخته‌های علمی و فرهنگی و کسب مهارت‌ها و قابلیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای به مخزنی از دانایی و هوشمندی دست می‌یابند که موجب انطباق فرد با شرایط پویایی می‌شود که سازمان‌ها روزبه‌روز در فرایند توسعه خود با آن‌ها مواجه‌اند و در این فرایند، منابع انسانی از آن‌ها به‌صورت فرصت‌های نوین بهره‌برداری کرده و سازمان را روبه‌جلو هدایت می‌کند (بیرمن و آدای، ۲۰۱۵: ۱۴۱-۱۲۲). بعلاوه، سازمان‌ها نیز در جهت‌دهی رفتارهای موثر منابع انسانی خود، به سازگاری بالای آن‌ها با مفروضات خرده‌فرهنگ‌های موجود در لایه‌های مختلف فرهنگ‌سازمانی نیاز دارند. آن‌ها برای آموزش و توسعه ارزش‌های سازمانی و هنجارهای رفتاری به افراد مختلف، رویکرد فرهنگ‌پذیری را به کار می‌گیرند، که از طریق آن، افراد با شیوه‌های عمل آشنا شده و آنچه در سازمان مورد انتظار است را فرامی‌گیرند (عابدی صدقیانی و مهاجران، ۱۳۹۶).

آرمان دستیابی مجدد به تمدن اسلامی یک آرمان قدیمی است؛ اما در هیچ دوره‌ای از تاریخ مانند عصر حاضر این آرمان برای مسلمانان قابل وصول تلقی نشده است. علت اصلی آن نیز به پیروزی انقلاب اسلامی، مقاومت چهل ساله در برابر فشارهای غرب و پیشرفت‌هایی برمی‌گردد که در عرصه‌های گوناگون به‌ویژه در عرصه علمی در جمهوری اسلامی ایران صورت گرفته است (نجفی و غلامی، ۱۳۹۷: ۱۴۰-۱۲۱). در واقع، جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان مولود تمدن نوین اسلامی، تجربه‌ای جدید از الگوی حکمرانی و مدیریت عالی در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌رود. از این‌رو سبک و الگوی تعاملات اجتماعی در جامعه ایران مبتنی بر پارادایم‌ها و تفکرات خاصی است که باید در آن

بر اساس معنویت، توسعه عدالت و ارزش‌های اسلامی رشد یابد (محمدظاهری، ۱۳۹۹: ۴۶-۲۱).

تمدن نوین اسلامی، عبارت است از ظهور و بروز مادی و معنوی پیشرفت‌های هدفمند، سامانمند و نوظهور امت اسلامی، با محوریت ایران، بر اساس تعالیم اسلامی در تمامی عرصه‌های اجتماعی که شکلی معنادار و منضبط به خود گرفته است. در این تعریف، واژه ظهور و بروز، ناظر به اصل عینیت یافتگی است. مادی و معنوی، ناظر به گستره تمدن و دوجنبه‌ای بودن آن است؛ نه پیشرفت مادی تنها و نه پیشرفت معنوی تنها مصداق تمدن تلقی نمی‌شود. هدفمند و سامانمند بودن پیشرفت‌ها ناظر بر وجود یک ابرنظریه و الگوی مشخص برای پیشرفت است. نوظهور بودن پیشرفت‌ها، مرز تمدن تاریخی اسلامی را با تمدن نوین معین می‌کند. بر این اساس، تمدن نوین به معنای برگشت به گذشته نیست؛ بلکه به مفهوم استفاده از سرمایه‌های تمدنی پیشین برای رسیدن به یک تمدن امروزی است. امت اسلامی، بر فراملی بودن این تمدن تأکید دارد و ایران در این تعریف، به نقش کلیدی و محوری کشورمان در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی اشاره دارد (ابراهیمی کیایی و بوذری نژاد، ۱۴۰۰: ۲۵-۷).

در یک تعریف کلی، تمدن‌سازی اسلامی یعنی احیای تمدن نوین اسلامی بر اساس الگوهای جدید و مطابق مقتضیات زمان و مکانی که در آن قرار داریم با الگو گرفتن از تجربه‌های تمدن پرشکوه اسلامی در گذشته تاریخ و نیز درس عبرت گرفتن از علل و عواملی که باعث انحطاط آن تمدن‌ها شده است. علت نوین خواندن تمدن اسلامی این است که با الگوهای جدید و کارآمدتر و با رها کردن نواقص و ضعف‌های تمدن سابق در حال شکل‌گیری مجدد است (غلامی رزینی و سلطانی، ۱۳۹۸: ۸۹-۶۱).

نهایتاً باید اشاره گردد، هر تمدنی برای شکل‌گیری و توسعه نیاز به شاخص‌ها و مؤلفه‌هایی دارد و تا زمانی که این شاخص‌ها به صورت منسجم و باهم در یک کالبد جمع نشوند نمی‌توان انتظار تحقق یک تمدن غنی را داشت که در رابطه با اسلام نیز وضعیت به همین شکل است؛ یعنی اسلام شاخصه‌هایی را برای تمدن‌سازی بیان کرده است که در تحقق تمدن نوین اسلامی نیز باید به آن‌ها توجه شود. از جمله شاخص‌های اساسی که زمینه‌های توسعه تمدن نوین اسلامی را فراهم کرده و به نوعی خط‌مشی آن را مشخص و تعیین می‌کند، بُعد فرهنگی و فرهنگ‌پذیری افراد در راستای ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی اسلام است (دارا و قربانی تازه‌کندی، ۱۳۹۸: ۲۳۶-۲۰۹). لذا ضروری است ضمن بازشناسی



مؤلفه‌های فرهنگی، شاخص‌هایی برای فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تمدن‌سازی نوین اسلامی در نظر گرفته شود.

مبتنی بر بررسی‌های انجام شده، فرهنگ‌پذیری منابع انسانی و پرورش انسان‌های مؤمن از اهداف اساسی و درازمدت در تمدن‌سازی نوین اسلامی است. این خودسازی باید در سطوح سه‌گانه باشد، یعنی هم‌تراز کردن و ارتقای اعتقادات موجود فرد به اعتقادات فاخر اسلام، اخلاقیات موجود فرد به تراز اخلاقیات عالی اسلام و سرانجام منطبق‌سازی رفتار فرد با رفتار معیار و بهنجار اسلامی (برزگر، ۱۳۹۶: ۲۵-۷). در واقع، تا فرهنگ‌سازی منابع انسانی تحقق نیابد، تمدن‌سازی نوین اسلامی امکان‌پذیر نخواهد بود. با این اوصاف، فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی اشاره به این دارد که افراد در محیط کار همچون دانشگاه‌ها بتوانند شاخص‌ها و معیارهای فرهنگی تمدن نوین اسلامی را در جهت استانداردسازی عملکرد فردی و سازمانی توسعه داده و سازگاری بالایی از خود نشان دهند. این رویکرد می‌تواند بر اساس مبانی ارزشی و فرهنگی اسلام، ویژگی‌های متمایزی را تعریف کند که نیازمند توجه اساسی افراد بوده و ظرفیت‌سازی اجتماعی و همانندسازی مطلوبی را نیاز دارد.

مبتنی بر بررسی‌های انجام شده در مبانی نظری و پیشینه پژوهش می‌توان چنین استدلال نمود که تحقق تمدن نوین اسلامی مستلزم توجه به رویکرد فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در تمام سازمان‌های کشور به‌ویژه دانشگاه‌ها می‌باشد؛ زیرا دانشگاه‌ها نهادهایی‌اند که امکان تحقق سیاست‌های توسعه‌ای را فراهم می‌کنند. تربیت نیروی انسانی متخصص، آموزش شهروندان فرهیخته، تولید دانش و دانش‌پژوهی، پرورش نسل جدید، ارائه خدمات اجتماعی به مردم و جامعه، ایجاد فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر و توسعه و انتشار یافته‌های علمی برای دستیابی به توسعه پایدار را می‌توان از مهم‌ترین کارکردهای دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر در نظر گرفت. به‌علاوه، نقش آفرینی و مسئولیت‌پذیری دانشگاه‌ها به‌عنوان نهاد نرم‌افزاری تفکر، در کشور ما نیز مورد توجه قرار گرفته و انتظار می‌رود بسترهای فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در دانشگاه‌ها فراهم گردد. از این رو، دانشگاه‌های کشور نباید خودشان را از مسائل کشور جدا بدانند و باید در جهت تربیت فرهنگی، اخلاقی و هویتی افراد جامعه و انطباق فرهنگی آن‌ها برنامه‌ریزی‌های بلندمدت انجام دهند. بر این اساس، حرکت به‌سوی دانشگاه فرهنگی مبتنی بر تمدن نوین اسلامی به‌منظور بهبود همه‌جانبه جامعه و ساختار اجتماعی باید از دغدغه‌های مهم و آرمان‌های قابل توجه در تحقیقات کشور

محسوب شود؛ و مطالعات تجربی در خصوص آن انجام گردد. در این راستا، در پژوهش حاضر سعی می‌شود بر مبنای فرهنگ پذیری منابع انسانی در دانشگاه‌ها گامی مؤثر برای تحقق تمدن نوین اسلامی برداشته شود و الگوی بومی فرهنگ پذیری منابع انسانی در دانشگاه‌ها در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی طراحی گردد.

### ب) روش‌شناسی پژوهش

بر مبنای رویکردهای مختلفی که از انواع روش پژوهش ارائه می‌شود؛ پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی - توسعه‌ای محسوب می‌شود؛ زیرا تحقیق کاربردی در پی درک مسئله‌ای اجتماعی و ارائه رهنمود عملی به برنامه‌ریزان برای رفع آن است و این تحقیق نیز به دنبال طراحی الگوی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه‌های کشور می‌باشد. همچنین پژوهش حاضر از نظر ماهیت روش توصیفی و از نوع تفسیری - پیمایشی است. توصیفی از این جنبه که پژوهش حاضر شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه‌های کشور را در یک مرحله و به صورت یک دوره‌ای و تک مقطعی مورد تبیین قرار داده و به توصیف واقعیت‌ها پرداخته است. جنبه تفسیری مربوط به بخش کیفی و تفسیر افراد مبتنی بر متن مصاحبه‌ها و جنبه پیمایشی مربوط به بخش کمی و نگرش‌سنجی از واقعیت مورد مطالعه است.

نهایتاً، تحقیقات از لحاظ نحوه گردآوری و نوع داده‌ها در یکی از سه دسته کیفی، کمی و آمیخته (کیفی - کمی) قرار می‌گیرند. پژوهش حاضر از نظر نحوه گردآوری و نوع داده‌ها از نوع تحقیقات آمیخته محسوب می‌شود. مرحله اول شامل بخش کیفی است، در این مرحله روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۸ نفر از مسئولان و اساتید دانشگاه‌های کشور با شیوه نمونه‌گیری هدفمند بود. خبرگان به‌عنوان نمونه آماری در بخش کیفی شامل دو گروه خبرگان اجرایی (سازمانی) و علمی بودند. خبرگان اجرایی شامل مدیران و کارشناسان دانشگاه بودند که تخصص علمی مرتبط در موضوع فرهنگ و سابقه فعالیت در بخش‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی داشتند. خبرگان علمی شامل اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه که فعالیت تحقیقی (مانند مقاله، کتاب و ...) یا آموزشی (تدریس یا کارگاه‌های آموزشی) در زمینه فرهنگ داشتند. تحلیل متن مصاحبه‌ها بلافاصله پس از انجام هر یک، صورت گرفت و از مصاحبه پانزدهم، مضمون‌های فرعی به دست آمده مکرراً دچار تکرار شدند و حد اشباع و کفایت در مصاحبه‌ها پدید آمد. با این وجود، سه مصاحبه

دیگر نیز انجام شد. مرحله دوم شامل بخش کمی است، در این مرحله روش گردآوری داده‌ها، میدانی و با ابزار پرسشنامه بود. جامعه آماری این بخش کارکنان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بوعلی سینای همدان بود که تعداد نمونه مبتنی بر روش حجم نمونه منطقی تعیین گردید. معیار تعیین حجم نمونه در این روش، تعداد متغیرهای آشکار در تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری است که می‌تواند از ۵ تا ۱۵ برابر آن تعیین شود. در تحقیق حاضر تعداد متغیرهای آشکار ۶۳ (تعداد سؤال پرسشنامه) می‌باشد که نشان می‌دهد حداقل تعداد نمونه باید ۳۱۵ نفر لحاظ گردد. از این رو، برای افزایش اعتبار تجزیه و تحلیل انجام شده، تعداد ۴۲۵ پرسشنامه در بین نمونه توزیع و بعد از حذف پرسشنامه‌های ناقص ۴۰۰ پرسشنامه بر اساس تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش کیفی پژوهش، برای ارزیابی کیفیت و میزان اعتبارپذیری از چهار معیار ارزیابی کیفیت ارائه شده توسط گوبا و لینکلن<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) استفاده گردید. بدین منظور، در مرحله اجرای مصاحبه تعامل رفت و برگشتی به صورت پیوسته بین داده‌ها و تحلیل از سوی پژوهشگر و گروه خبرگان که از دانش کافی درباره ابعاد و جنبه‌های مختلف موضوع پژوهش برخوردار بودند، صورت پذیرفت (قابل قبول بودن). به دلیل استفاده از خبرگان دانشگاهی (مسئولان و اساتید) که با محیط جامعه آماری (دانشگاه‌های کشور) آشنایی دارند نسبت به کاربردپذیری یافته‌ها اطمینان حاصل شد (انتقال‌پذیری). در همه مراحل کار، جزییات مصاحبه‌ها ثبت و ضبط شده است و چندین بار توسط محقق به صورت موشکافانه بازنگری گردید (قابلیت اطمینان). نهایتاً برای شکل‌گیری مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی انسجام درونی و ناهمگونی بیرونی آن‌ها مورد بررسی و بازبینی قرار گرفت (تاییدپذیری). در بخش کمی نیز، برای ارزیابی و اعتبارسنجی ابزار از روایی و پایایی استفاده گردید. روایی پرسشنامه مبتنی بر روایی صوری و محتوایی بر اساس نظر جمعی از اساتید و انجام اصلاحات لازم و روایی سازه‌ای (همگرا و واگرا) و پایایی پرسشنامه مبتنی بر روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تأیید قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی مبتنی بر تحلیل تم انجام گرفت. تحلیل تم، شیوه‌ای از رویکردهای کیفی است که برای شناسایی، توصیف و تحلیل داده‌های تفسیری به کار می‌رود و داده‌های پراکنده را به داده‌هایی غنی، قابل استفاده و تفصیلی تبدیل می‌کند. برای انجام تحلیل تم، روش‌های متعددی مطرح شده که در این تحقیق از روش تحلیل تم شش

---

1. Guba, E. G. and Y. S. Lincoln

مرحله‌ای پروان و کلارک<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) استفاده شده است. مراحل آشنا شدن محققان با داده‌ها، خلق کدهای اولیه، جستجو برای تم‌ها، بازبینی تم‌ها، تعریف و نامگذاری تم‌ها و تهیه گزارش، شش مرحله طی شده در اجرای کیفی پژوهش حاضر است. در بخش کمی تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t) و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و به روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزارهای اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس انجام شده است.

### ج) یافته‌های پژوهش

در راستای هدف اول پژوهش که تعیین شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در دانشگاه‌ها در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌باشد، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با ۱۸ نفر از مسئولان و اساتید دانشگاه‌های کشور انجام گرفت که در مجموع ۶۹ متن مصاحبه (از کد Z1 تا Z69) در قالب ۱۵۲ گزاره معنادار به‌عنوان شاخص یا سنجه احصاء گردید. جدول شماره ۲، مقوله‌های مستخرج از یکی از مصاحبه‌ها را به‌عنوان کدهای مستخرج اولیه به صورت نمونه نشان می‌دهد.

جدول ۲: نمونه کدگذاری و کدهای مستخرج اولیه در یکی از مصاحبه‌ها

کد مصاحبه	عبارات و جملات کلیدی در مصاحبه	کدهای مستخرج اولیه
Z14	در چارچوب فرهنگ‌پذیری این مسئله قابل تأمل است که دانشگاه اسلامی باید هویت فرهنگی مبتنی بر حاکمیت اسلامی شکل بدهد و از چارچوب و فرصت‌هایی که در محیط وجود دارد جهت توسعه هویت دینی دانشجویان و اساتید و کارکنان استفاده کند. چنین دانشگاهی از اسلام اصیل و اولیه که توسط حضرت محمد (ص) به دنیا معرفی شد الگوسازی می‌کند و ریشه رفتارها را جهت‌دهی می‌کند.	شکل دادن هویت فرهنگی مبتنی بر حاکمیت اسلامی
		استفاده مطلوب از فرصت‌های محیطی برای توسعه هویت دینی
		الگوسازی فرهنگی از اسلام اصیل و اولیه
		اولویت دادن به موضوعات فرهنگی

حجت طاهری گودرزی، الهام قائد رحمتی ♦ ۶۶۷

ایجاد فضای مناسب جهت ارائه مباحث اعتقادی	در دانشگاه‌های کشور باید موضوعات فرهنگی و ارزشی اولویت داده شوند و فضای مطلوب جهت ارائه نظرات و مباحث اعتقادی فراهم شده و چارچوب داده شوند.
--	---

در مرحله بعد مقوله‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها که معانی مشابه، هم‌جهت و نزدیک به هم داشتند ترکیب شده و کدهای متمرکز اولیه در قالب ۶۳ تم اولیه احصاء گردید. همچنین در ادامه تمام مضامین پایه مورد بازبینی قرار گرفته و با توجه به مشابهت معنایی و مفهومی با یکدیگر دسته‌بندی می‌شوند. در این مرحله تلاش محقق بر این بود که مقوله‌ها دارای انسجام درونی و ناهمگونی بیرونی باشند که نتیجه آن احصاء ۱۱ تم فرعی بود. نهایتاً مبتنی بر انطباق مضامین سازمان دهنده با مدل‌های برگرفته از مبانی نظری و پیشینه و نیز خلاقیت محقق، مضامین سازمان دهنده نام‌گذاری و در قالب دو مضمون فراگیر به‌عنوان ابعاد فردی و اجتماعی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی طبقه‌بندی گردید. جدول شماره ۳، نتیجه مراحل تحلیل تم که شامل شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در دانشگاه‌ها در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌باشد را نشان می‌دهد.

جدول ۳: نتیجه مراحل تحلیل تم الگوی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی

مفهوم	مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
فرهنگ- پذیری منابع انسانی در تحقق تمدن نوین اسلامی	بعد فردی	نگرش فرهنگ- پذیری	داشتن نگرش آینده‌نگرانه به شکل‌گیری تمدن اسلامی
			تبیین نگرش عقلانی از گزاره‌ها و باورهای دینی
			داشتن نگرش راهبردی به اقدامات فرهنگی
			داشتن نگرش ارزشی و اعتقادی در فرایندهای اداری
	هویت‌پذیری فرهنگی	هویت‌پذیری فرهنگی	فراهم کردن اطلاعات درباره ارزش‌های اسلامی
			درک و تحلیل درست، دقیق و عمیقی از رویدادهای فرهنگی
			هویت‌پذیری از اصول و مبانی اسلام ناب
			ساختن هویت جمعی مشترک از ارزش‌های فرهنگ اسلامی
			ایجاد هویتی مستقل و غیرغربی برای اندیشه‌ورزی اسلامی

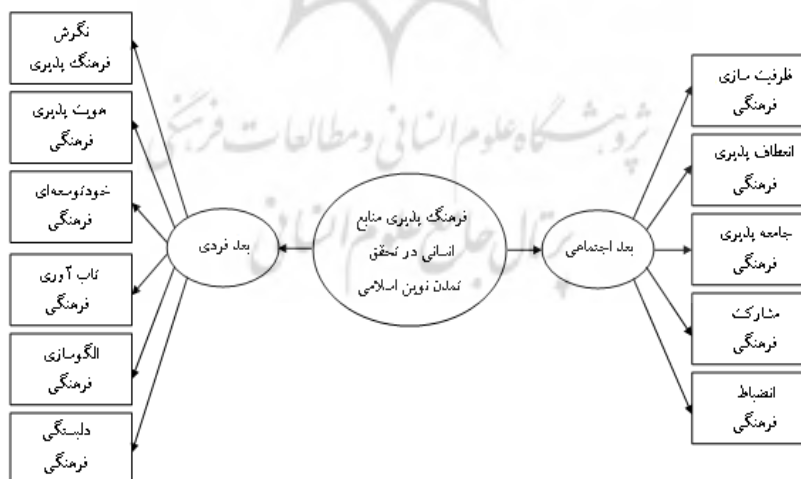
شکل دادن هویت فرهنگی مبتنی بر حاکمیت اسلامی			
استفاده مطلوب از فرصت‌های محیطی برای توسعه هویت دینی			
کوشش فرد در راه معرفت ارزش‌های فرهنگ اسلامی	خود توسعه‌ای فرهنگی		
حرکت در جهت سرشت پاک انسانی			
محور قرار دادن فرهنگ اسلامی در خود توسعه‌ای فردی			
حرکت جهادی در مسیر انقلاب فرهنگی			
حرکت در جهت تربیت اخلاقی افراد			
ارائه آموزش‌های مبتنی بر توسعه شاخص‌های فرهنگ اسلامی			
انجام پژوهش‌های علمی مبتنی بر توسعه شاخص‌های فرهنگ اسلامی			
مبارزه با انحرافات در محتوای فرهنگ اسلامی		تاب‌آوری فرهنگی	
فرهنگ‌سازی روحیه مقاومت اسلامی			
مبارزه با استبداد عین تکلیف شرعی			
داشتن قدرت و توانایی اداره بحران‌های فرهنگی			
الگوسازی فرهنگی از اسلام اصیل و اولیه	الگوسازی فرهنگی		
الگوسازی از اسلام بدون خرافات و بدون بدعت			
حرکت رو به رشد در الگوسازی فرهنگ اسلامی			
الگوسازی جهادی در فعالیت‌های فرهنگی			
الگوسازی مطلوب از زندگی فردی بزرگان دین			
الگوسازی فرهنگی از خصیصه‌های ارزشی جهان شمول			
اعتقاد به فرهنگ نوین اسلام محور	دلبستگی فرهنگی		
تعهد به پیامدهای فرهنگی کارها			
درگیری مشتاقانه در فعالیت‌های فرهنگی			
اولویت دادن به موضوعات فرهنگی			

ایجاد علاقه و تمایل افراد به مسائل فرهنگی	ظرفیت‌سازی فرهنگی	بعد اجتماعی	فرهنگ - پذیری منابع انسانی در تحقق تمدن نوین اسلامی
توسعه ظرفیت‌ها و ایجاد فرصت‌های بازاندیشی در مسائل فرهنگی			
توجه به ظرفیت‌های علمی در توسعه فرهنگ اسلامی			
ایجاد فضای مناسب جهت ارائه مباحث اعتقادی			
زمینه‌سازی برای تحول فکری و فرهنگی افراد			
ایجاد اندیشه وحدت در ریشه‌های دینی			
ظرفیت‌سازی فرهنگی دین‌محور			
توجه به انگیزه‌ها و سلیقه‌های مختلف فرهنگی	انعطاف‌پذیری فرهنگی		
ایجاد تحول مستمر و گسترش ابعاد نوین فرهنگی			
سازگاری پویا با تغییرات ابزارهای فرهنگی			
توانایی پیدا کردن راه‌حل‌های منعطف در مواجهه با مسائل فرهنگی			
توانایی نشان دادن واکنش مؤثر و منعطف به تغییرات فرهنگی			
توجه به آرمان‌های اجتماعی جامعه در رسیدن به تمدن اسلامی	جامعه‌پذیری فرهنگی		
محتوابخشی به تحولات فرهنگی نوین			
معرفی و پذیرش دین به‌عنوان بنیاد مدنیت			
اصلاح فرایندها جهت پذیرش فرهنگ اسلامی			
انطباق نقش‌های مختلف کاری با عملکرد فرهنگی			
کسب دانش اجتماعی لازم برای قبول پویایی مسائل فرهنگی	مشارکت فرهنگی		
مشارکت در حرکت‌های فرهنگی ضد نظام استبداد			
مشارکت آگاهانه در حل چالش‌های فرهنگی			
درک ضرورت مشارکت در مسائل فرهنگی			
توانایی بسیج کردن افراد برای مشارکت فرهنگی			

۶۷۰ ♦ طراحی الگوی فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت...

تلاش دسته‌جمعی و مشارکتی بر پایه نیت الهی	انضباط فرهنگی		
ایجاد فضایی حمایتی از فعالیت‌های فرهنگی گروهی			
مشارکت در تبادل دانش و اطلاعات مؤثر فرهنگی			
آگاه‌سازی افراد جهت مقابله با تفرقه و نفاق درون جامعه اسلامی			
توجه به خواسته‌های مشروع و استانداردهای ارزشی			
اهمیت دادن به کارکردهای اجتماعی دین			
تنظیم رفتارهای فرهنگی مبتنی بر قواعد سبک زندگی اسلامی			
پیااده‌سازی اقدامات و برنامه‌های مدیریت فرهنگی			
وارد کردن معیارهای فرهنگی در استانداردهای عملکرد			

بر اساس روابط به دست آمده برای مفاهیم حاصل از فرایند تحلیل تم (مضمون)، شبکه مضامین به صورت یک الگو در شکل شماره ۱ منعکس گردید.



شکل ۱: شبکه مضامین فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در تحقق تمدن نوین اسلامی



در راستای هدف دوم پژوهش که تعیین وضعیت مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه بوعلی سینای همدان می‌باشد، پرسشنامه حاصل از مرحله اول بین ۴۰۰ نفر از کارکنان و اساتید دانشگاه بوعلی سینای همدان توزیع گردید و تحلیل میانگین مبتنی بر آزمون t تک نمونه‌ای انجام گرفت. جدول شماره ۴، نتیجه توصیف وضعیت مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه بوعلی سینای همدان را نشان می‌دهد.

جدول ۴: نتیجه توصیف وضعیت مؤلفه‌ها فرهنگ‌پذیری منابع انسانی

آزمون آماری		پارامترهای توصیفی				متغیر
sig	t	K	S	$\sigma$	$\mu$	
۰/۰۰۰	۵/۳۹۶	-۰/۷۷۲	-۰/۲۸۴	۱/۱۳	۳/۳۵	نگرش فرهنگ‌پذیری
۰/۰۰۰	۷/۷۰۹	-۰/۴۹۵	-۰/۳۹۳	۱/۰۵	۳/۴۷	هویت‌پذیری فرهنگی
۰/۰۰۰	۱۱/۵۰۵	-۰/۳۴۱	-۰/۵۵۰	۱/۰۴	۳/۶۹	خودتوسعه‌ای فرهنگی
۰/۰۰۰	۷/۸۶۸	-۰/۹۸۸	-۰/۴۵۱	۱/۲۹	۳/۵۹	تاب‌آوری فرهنگی
۰/۰۰۰	۱۳/۵۹۳	۰/۰۷۴	-۰/۸۸۸	۱/۱۰	۳/۸۷	الگوسازی فرهنگی
۰/۰۰۰	۱۲/۱۳۴	-۰/۰۶۷	-۰/۶۳۶	۱/۱۲	۳/۷۲	دلبستگی فرهنگی
۰/۰۰۰	۹/۹۲۸	-۰/۷۲۲	-۰/۴۲۵	۱/۱۳	۳/۶۵	ظرفیت‌سازی فرهنگی
۰/۰۰۰	۱۰/۶۵۱	۰/۳۲۹	-۰/۷۰۵	۰/۹۶	۳/۵۹	انعطاف‌پذیری فرهنگی
۰/۰۰۰	۱۱/۸۳۹	-۰/۱۵۴	-۰/۶۷۸	۱/۰۳	۳/۷۰	جامعه‌پذیری فرهنگی
۰/۰۰۰	۱۲/۳۳۸	-۰/۲۳۱	-۰/۷۴۷	۱/۱۱	۳/۷۹	مشارکت فرهنگی
۰/۰۰۰	۶/۷۹۸	-۰/۵۵۵	-۰/۲۶۶	۱/۰۹	۳/۴۳	انضباط فرهنگی

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد از نظر میانگین، مقدار محاسبه شده برای تمام مؤلفه‌ها فرهنگ‌پذیری منابع انسانی بیشتر از ۳ (میانگین نظری) می‌باشد. بیشترین مقدار به مؤلفه الگوسازی فرهنگ با میانگین ۳/۸۷ و کمترین مقدار به مؤلفه نگرش فرهنگ‌پذیری با میانگین ۳/۳۵ مربوط است. مقادیر ضریب چولگی و کشیدگی نیز در بازه (۲-۲) قرار دارد که نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها است. همچنین نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد به دلیل اینکه مقدار آماره t در همه مؤلفه‌ها از ۱/۹۶ بیشتر بوده و سطح معناداری از سطح خطا کمتر است؛ لذا نتیجه به کل جامعه قابل تعمیم می‌باشد و می‌توان گفت وضعیت

۶۷۲ ♦ طراحی الگوی فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت...

مؤلفه‌های فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه بوعلی سینای همدان از حد متوسط بالاتر است.

در راستای هدف سوم پژوهش که تبیین رابطه مؤلفه‌ها و ابعاد فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه بوعلی سینای همدان می‌باشد، از تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری و به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. با توجه به اینکه روایی سازه‌ای و پایایی ترکیبی از نتایج تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری است؛ لذا در جدول شماره ۵ نتیجه متوسط واریانس استخراج شده (AVE) و ماتریس همبستگی تعاملی فورنل و لاکر<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) برای بررسی روایی سازه‌ای آورده شده است.

جدول ۵: متوسط واریانس استخراج شده و ماتریس همبستگی تعاملی فورنل و لاکر (۱۹۸۱)

متغیرها	متوسط واریانس استخراج شده	نگرش فرهنگ پذیری (X1)	هویت پذیری فرهنگی (X2)	خود توسعه‌ای فرهنگی (X3)	تاب آوری فرهنگی (X4)	الگو سازی فرهنگی (X5)
X1	۰/۸۵۱	۰/۹۲۲	۰/۵۴۹	۰/۴۴۹	۰/۵۲۲	۰/۶۱۳
X2	۰/۳۳۱		۰/۸۵۵	۰/۴۰۸	۰/۳۸۲	۰/۴۶۶
X3	۰/۶۹۷			۰/۸۳۵	۰/۴۳۰	۰/۵۱۹
X4	۰/۹۱۰				۰/۹۵۴	۰/۵۱۷
X5	۰/۸۳۲					۰/۹۱۲
X6	۰/۸۴۱					
X7	۰/۷۹۵					
X8	۰/۸۶۰					
X9	۰/۷۹۳					
X10	۰/۸۳۷					
X11	۰/۸۵۸					

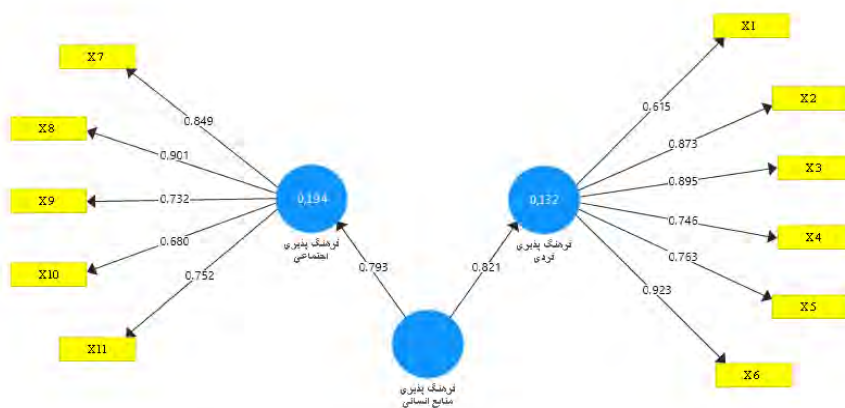
دلبستگی فرهنگی (X6)						
۰/۵۹۴	۰/۵۲۸	۰/۶۱۰	۰/۳۳۹	۰/۴۱۵	۰/۶۰۸	
۰/۵۰۷	۰/۵۱۶	۰/۵۳۷	۰/۴۹۱	۰/۳۵۰	۰/۴۲۲	
۰/۵۸۱	۰/۴۹۱	۰/۶۰۲	۰/۵۵۷	۰/۴۲۰	۰/۵۳۳	
۰/۴۲۹	۰/۵۳۳	۰/۶۲۰	۰/۷۱۳	۰/۴۴۵	۰/۶۵۰	
۰/۵۹۱	۰/۵۱۵	۰/۶۲۷	۰/۶۰۹	۰/۳۲۷	۰/۴۶۷	
۰/۹۱۷	۰/۴۶۸	۰/۴۲۸	۰/۳۷۷	۰/۵۸۰	۰/۶۱۰	
	۰/۸۹۲	۰/۳۹۸	۰/۴۲۵	۰/۵۱۸	۰/۵۷۷	
		۰/۹۲۷	۰/۵۷۳	۰/۴۶۴	۰/۵۲۹	
			۰/۸۹۱	۰/۵۱۹	۰/۳۴۲	
				۰/۹۱۵	۰/۴۰۹	
					۰/۹۲۶	

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد از نظر روایی همگرا، بدلیل اینکه متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برای تمام مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی از حداقل مقدار مورد قبول یعنی ۰/۵ بیشتر است؛ لذا روایی همگرا مورد تأیید می‌باشد و نیز از نظر روایی واگرا، به دلیل اینکه مقادیر جذر متوسط واریانس استخراج شده که در قطر اصلی ماتریس محاسبه شده‌اند، از همبستگی متغیرها با شاخص‌های دیگر مؤلفه‌ها بیشتر است؛ لذا روایی واگرا مورد تأیید می‌باشد. در مجموع، به دلیل تأیید شدن روایی همگرا و واگرا، تعامل بین مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی و ابزار اندازه‌گیری دارای روایی سازه‌ای بوده و مورد تأیید می‌باشد. در راستای بررسی همسانی درونی متغیرها و پایایی ابزار، در جدول شماره ۶ نتیجه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی آورده شده است.

جدول ۶: مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

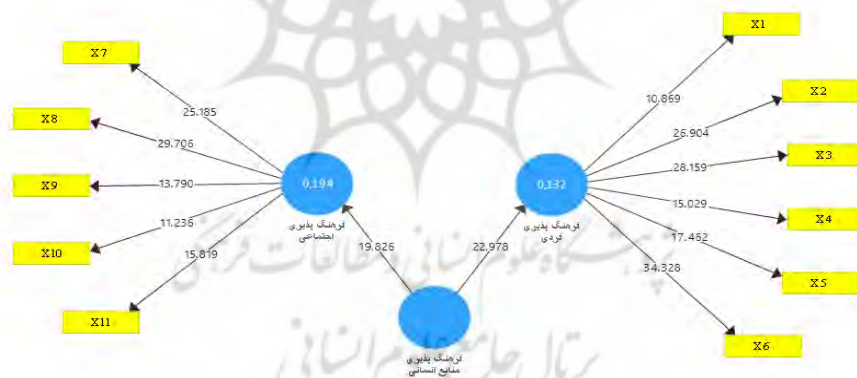
پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متغیرها
۰/۸۴۷	۰/۸۸	نگرش فرهنگ‌پذیری (X1)
۰/۸۹۱	۰/۹۱	هویت‌پذیری فرهنگی (X2)
۰/۸۳۰	۰/۸۶	خودتوسعه‌ای فرهنگی (X3)
۰/۷۷۶	۰/۷۹	تاب‌آوری فرهنگی (X4)
۰/۷۹۲	۰/۸۱	الگوسازی فرهنگی (X5)
۰/۸۱۵	۰/۸۴	دلبستگی فرهنگی (X6)
۰/۸۲۷	۰/۸۵	ظرفیت‌سازی فرهنگی (X7)
۰/۸۸۳	۰/۸۹	انعطاف‌پذیری فرهنگی (X8)
۰/۸۹۶	۰/۹۱	جامعه‌پذیری فرهنگی (X9)
۰/۸۰۸	۰/۸۳	مشارکت فرهنگی (X10)
۰/۸۳۷	۰/۸۷	انضباط فرهنگی (X11)

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد از نظر پایایی، بدلیل اینکه مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی از حداقل مقدار مورد قبول یعنی ۰/۷ بیشتر است؛ لذا همسانی درونی متغیرها و پایایی ابزار مورد تأیید می‌باشد. با توجه به تأیید شدن روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، تعامل بین متغیرهای تحقیق در قالب الگوی ساختاری ترسیم شده است. در شکل شماره ۲ نتیجه الگوی ساختاری در حالت ضرایب مسیر که نشان دهنده روابط و مقدار ضریب مسیر هر کدام از مؤلفه‌ها و ابعاد فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه بوعلی سینای همدان می‌باشد، آورده شده است.



شکل ۲: الگوی ساختاری در حالت ضرایب مسیر

جهت تأیید ضریب مسیر برای تعاملات بین متغیرها، از آماره  $t$  استفاده می‌شود. الگوی ساختاری تحقیق حاضر در حالت آماره  $t$  در شکل شماره ۳ ارائه شده است.



شکل ۳: الگوی ساختاری در حالت آماره  $t$

در جدول شماره ۷ مقادیر ضریب مسیر و آماره  $t$  متناظر برای ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه بوعلی سینای همدان آورده شده است.

جدول ۷: مقادیر ضریب مسیر و آماره t

آماره t	ضریب مسیر	متغیرها
۱۰/۸۶۹	۰/۶۱۵	نگرش فرهنگ پذیری (X1)
۲۶/۹۰۴	۰/۸۷۳	هویت پذیری فرهنگی (X2)
۲۸/۱۵۹	۰/۸۹۵	خودتوسعه‌ای فرهنگی (X3)
۱۵/۰۲۹	۰/۷۴۶	تاب آوری فرهنگی (X4)
۱۷/۴۶۲	۰/۷۶۳	الگوسازی فرهنگی (X5)
۳۴/۳۲۸	۰/۹۲۳	دلبستگی فرهنگی (X6)
۲۵/۱۸۵	۰/۸۴۹	ظرفیت سازی فرهنگی (X7)
۲۹/۷۰۶	۰/۹۰۱	انعطاف پذیری فرهنگی (X8)
۱۳/۷۹۰	۰/۷۳۲	جامعه پذیری فرهنگی (X9)
۱۱/۲۳۶	۰/۶۸۰	مشارکت فرهنگی (X10)
۱۵/۸۱۹	۰/۷۵۲	انضباط فرهنگی (X11)
۲۲/۹۷۸	۰/۸۲۱	فرهنگ پذیری فردی
۱۹/۸۲۶	۰/۷۹۳	فرهنگ پذیری اجتماعی

نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد، ضرایب مسیر برای تعامل متغیرهای پژوهش در تمام مسیرها بالاتر از ۰/۴ است که نشان می‌دهد مدل دارای تناسب بالایی است. البته مقادیر آماره t متناظر نیز بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان دهنده تأیید شدن الگوی ساختاری در شرایط عملیاتی است. نهایتاً باید اشاره شود، یکی از مهم‌ترین مراحل فرآیند تجزیه و تحلیل بر اساس روش مدلسازی معادلات ساختاری، بررسی معیارهای برازندگی الگوی ساختاری می‌باشد که طی آن محقق می‌تواند نسبت به نتایج ارائه شده اطمینان حاصل نماید. از مهم‌ترین معیارهای برازندگی، ضریب تعیین ( $R^2$ )، قدرت پیش‌بینی مدل ( $Q^2$ ) و برازش مدل کلی (GOF) می‌باشد. در جدول شماره ۸ مقادیر محاسبه شده و مورد قبول برای الگوی ساختاری آورده شده است.

جدول ۸: معیارهای برازش الگوی ساختاری

مقدار محاسبه شده	مقدار مورد قبول	معیار
۰/۶۹۴	۰/۳۳	ضریب تعیین ( $R^2$ )
۰/۵۳	۰/۱۵	قدرت پیش بینی مدل ( $Q^2$ )
۰/۶۲۸	۰/۴	برازش مدل کلی (GOF)

نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد، مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) بالاتر از مقدار قابل قبول ۰/۳۳ است؛ لذا نشان از تعیین کنندگی بالاتر از متوسط مؤلفه‌های فرهنگ پذیری منابع انسانی دارد. مقدار شاخص قدرت پیش‌بینی مدل ( $Q^2$ ) نیز از حد متوسط بالاتر است که نشان می‌دهد مؤلفه‌های فرهنگ پذیری منابع انسانی دارای قدرت پیش‌بینی کنندگی قوی هستند. نهایتاً مقدار شاخص برازش مدل کلی (GOF) بالاتر از ۰/۴ است که نشان می‌دهد الگوی ساختاری پیوند قوی با داده‌ها در شرایط واقعی دارد.

#### د) بحث و نتیجه‌گیری

امروزه به عقیده بسیاری از کارشناسان و محققان، فرهنگ پذیری به فرآیند پیچیده برخورد فرهنگ‌ها اشاره می‌کند که از ورای آن جوامع یا گروه‌های اجتماعی به یکدیگر شباهت پیدا می‌کنند و ویژگی یا ویژگی‌های یکی بر دیگری تأثیر می‌گذارد. در این فرایند تلفیقی از مؤلفه‌های مختلف وجود دارد که به تغییرات فرهنگی و روان‌شناختی افراد در جوامع منجر می‌شود و شناسایی این مؤلفه‌ها نیازمند انجام تحقیقات کاربردی و تجربی است. در این راستا در پژوهش حاضر، الگوی فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی در دانشگاه‌های کشور طراحی گردید و در دانشگاه بوعلی سینای همدان به‌عنوان نمونه مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت.

مبنی بر تحلیل‌های انجام شده مشخص شد فرهنگ پذیری منابع انسانی در دانشگاه‌های کشور دارای دو بعد اصلی می‌باشد. فرهنگ پذیری در بعد فردی دارای مؤلفه‌های نگرش فرهنگ پذیری، هویت پذیری فرهنگی، خودتوسعه‌ای فرهنگی، تاب‌آوری فرهنگی، الگوسازی فرهنگی و دلبستگی فرهنگی می‌باشد. در بعد اجتماعی نیز، فرهنگ پذیری منابع انسانی دارای مؤلفه‌های ظرفیت‌سازی فرهنگی، انعطاف‌پذیری فرهنگی، جامعه‌پذیری فرهنگی، مشارکت فرهنگی و انضباط فرهنگی می‌باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که یکی از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی، «نگرش فرهنگ‌پذیری» است. این مؤلفه اشاره دارد که افراد در دانشگاه‌ها با داشتن نگرش آینده‌نگرانه به شکل‌گیری تمدن اسلامی، تبیین نگرش عقلانی از گزاره‌ها و باورهای دینی، نگرش راهبردی به اقدامات فرهنگی، نگرش ارزشی و اعتقادی در فرایندهای اداری، فراهم کردن اطلاعات درباره ارزش‌های اسلامی و درک و تحلیل درست، دقیق، و عمیقی از رویدادهای فرهنگی باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند. مبتنی بر بررسی‌های انجام شده، نتایج به دست آمده در این مؤلفه با تحقیقات ویشکین و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. ویشکین و همکاران (۲۰۲۱) مطرح کردند که نگرش افراد به اقدامات فرهنگی و نتایج حاصل از فرآیندهای سازمانی نقش تعیین‌کننده در انگیزه‌های فرهنگ‌پذیری دارد. همچنین «هویت‌پذیری فرهنگی» به‌عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی اشاره دارد که در دانشگاه‌ها مبتنی بر هویت‌پذیری از اصول و مبانی اسلام ناب، ساختن هویت جمعی مشترک از ارزش‌های فرهنگ اسلامی، ایجاد هویتی مستقل و غیر غربی برای اندیشه‌ورزی اسلامی، شکل دادن هویت فرهنگی مبتنی بر حاکمیت اسلامی و استفاده مطلوب از فرصت‌های محیطی برای توسعه هویت دینی باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند.

نتایج پژوهش نشان داد که یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی، «خودتوسعه‌ای فرهنگی» است. این مؤلفه اشاره دارد که در دانشگاه‌ها کوشش فرد در راه معرفت ارزش‌های فرهنگ اسلامی، حرکت در جهت سرشت پاک انسانی، محور قرار دادن فرهنگ اسلامی در خودتوسعه‌ای فردی، حرکت جهادی در مسیر انقلاب فرهنگی، حرکت در جهت تربیت اخلاقی افراد، ارائه آموزش‌های مبتنی بر توسعه شاخص‌های فرهنگ اسلامی و انجام پژوهش‌های علمی مبتنی بر توسعه شاخص‌های فرهنگ اسلامی باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند. مبتنی بر بررسی‌های انجام شده، نتایج به دست آمده در این مؤلفه با تحقیقات ایرتن و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. ایرتن و همکاران (۲۰۱۸) مطرح کردند که درک انگیزه افراد در راستای درونی کردن معیارهای فرهنگی، پویایی تربیت اخلاقی افراد و ارائه آموزش برای افراد در راستای فرهنگ می‌تواند معیارهای تعیین‌کننده فرهنگ‌پذیری محسوب گردد. همچنین «تاب‌آوری فرهنگی» به‌عنوان یکی دیگر از



مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی اشاره دارد که در دانشگاه‌ها مبارزه با انحرافات در محتوای فرهنگ اسلامی، فرهنگ‌سازی روحیه مقاومت اسلامی، مبارزه با استبداد عین تکلیف شرعی و داشتن قدرت و توانایی اداره بحران‌های فرهنگی باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند.

نتایج پژوهش نشان داد که یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی، «الگوسازی فرهنگی» است. این مؤلفه اشاره دارد که در دانشگاه‌ها الگوسازی فرهنگی از اسلام اصیل و اولیه، الگوسازی از اسلام بدون خرافات و بدون بدعت، حرکت رو به رشد در الگوسازی فرهنگ اسلامی، الگوسازی جهادی در فعالیت‌های فرهنگی، الگوسازی مطلوب از زندگی فردی بزرگان دین و الگوسازی فرهنگی از خصیصه‌های ارزشی جهان‌شمول باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند. همچنین «دلبستگی فرهنگی» به‌عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی اشاره دارد که در دانشگاه‌ها اعتقاد به فرهنگ نوین اسلام‌محور، تعهد به پیامدهای فرهنگی کارها، درگیری مشتاقانه در فعالیت‌های فرهنگی، اولویت دادن به موضوعات فرهنگی و ایجاد علاقه و تمایل افراد به مسائل فرهنگی باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند.

نتایج پژوهش نشان داد که یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی، «ظرفیت‌سازی فرهنگی» است. این مؤلفه اشاره دارد که در دانشگاه‌ها توسعه ظرفیت‌ها و ایجاد فرصت‌های بازاندیشی در مسائل فرهنگی، توجه به ظرفیت‌های علمی در توسعه فرهنگ اسلامی، ایجاد فضای مناسب جهت ارائه مباحث اعتقادی، زمینه‌سازی برای تحول فکری و فرهنگی افراد، ایجاد اندیشه وحدت در ریشه‌های دینی و ظرفیت‌سازی فرهنگی دین‌محور باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند. مبتنی بر بررسی‌های انجام شده، نتایج به دست آمده در این مؤلفه با تحقیقات کونست و سام (۲۰۱۳) همخوانی دارد. کونست و سام (۲۰۱۳) مطرح کردند راهبردهای فرهنگ‌پذیری اغلب برای توسعه ظرفیت و پر کردن خلأ اجتماعی مطرح می‌شود. تحولات فکری و فرهنگی افراد از ادراک همسان‌سازی جوامع در بحث فرهنگ‌پذیری حمایت کرده و در ایجاد یک نگرش مشترک در جامعه نقش دارد. همچنین

«انعطاف پذیری فرهنگی» به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی اشاره دارد که در دانشگاه‌ها توجه به انگیزه‌ها و سلیقه‌های مختلف فرهنگی، ایجاد تحول مستمر و گسترش ابعاد نوین فرهنگی، سازگاری پویا با تغییرات ابزارهای فرهنگی، توانایی پیدا کردن راه‌حل‌های منعطف در مواجهه با مسائل فرهنگی و توانایی نشان دادن واکنش مؤثر و منعطف به تغییرات فرهنگی باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند. نتایج به دست آمده در این مؤلفه با تحقیقات ویشکن و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. ویشکن و همکاران (۲۰۲۱) مطرح کردند ابزارهای فرهنگ‌پذیری جهت سازگاری افراد در جوامع جدید مؤثر بوده و پذیرش سلیقه‌های مختلف را تسهیل می‌کند. هدف مهم‌ترین ابزار برای پیدا کردن انگیزه فرهنگ‌پذیری در مواجهه با موارد جدید فرهنگی است.

نتایج پژوهش نشان داد که یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی، «جامعه‌پذیری فرهنگی» است. این مؤلفه اشاره دارد که در دانشگاه‌ها توجه به آرمان‌های اجتماعی جامعه در رسیدن به تمدن اسلامی، محتوابخشی به تحولات فرهنگی نوین، معرفی و پذیرش دین به عنوان بنیاد مدنیت، اصلاح فرایندها جهت پذیرش فرهنگ اسلامی، انطباق نقش‌های مختلف کاری با عملکرد فرهنگی و کسب دانش اجتماعی لازم برای قبول پویایی مسائل فرهنگی باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند. همچنین «مشارکت فرهنگی» به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی اشاره دارد که در دانشگاه‌ها مشارکت در حرکت‌های فرهنگی ضد نظام استبداد، مشارکت آگاهانه و هوشیارانه در حل چالش‌های فرهنگی، درک ضرورت مشارکت در مسائل فرهنگی، توانایی بسیج کردن افراد برای مشارکت فرهنگی، تلاش دسته‌جمعی و مشارکتی بر پایه نیت الهی، ایجاد فضایی حمایتی از فعالیت‌های فرهنگی گروهی و مشارکت در تبادل دانش و اطلاعات مؤثر فرهنگی باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند.

نهایتاً، «انضباط فرهنگی» به عنوان آخرین مؤلفه فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی اشاره دارد که در دانشگاه‌ها آگاه‌سازی افراد جهت مقابله با تفرقه و نفاق درون جامعه اسلامی، توجه به خواسته‌های مشروع و استانداردهای ارزشی، اهمیت دادن به کارکردهای اجتماعی دین، تنظیم رفتارهای فرهنگی مبتنی بر قواعد سبک زندگی

اسلامی، پیاده‌سازی اقدامات و برنامه‌های مدیریت فرهنگی و وارد کردن معیارهای فرهنگی در استانداردهای عملیاتی عملکرد باعث شکل‌گیری فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی می‌گردند. همچنین نتایج حاصل از پژوهش حاضر در بعد فردی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی با تحقیقات ویشکین و همکاران (۲۰۲۱) و ایرتن و همکاران (۲۰۱۸) و در بعد اجتماعی فرهنگ‌پذیری منابع انسانی با تحقیقات ویشکین و همکاران (۲۰۲۱) و کونست و سام (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

در راستای نتایج تحقیق، به مدیران و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه‌های کشور به‌ویژه دانشگاه بوعلی سینای همدان پیشنهاد می‌گردد با توجه به اینکه خرده فرهنگ‌ها به رغم ارزش‌ها و هنجارهای متمایزشان بعضی از اصول بنیادین فرهنگ مادر را حفظ می‌کنند؛ لذا با تعاملات همه‌جانبه و پذیرش اختلاف سلیقه‌های فرهنگی باعث تقویت شناخت افراد از خرده فرهنگ‌ها و دوری از تعصبات فرهنگی گردند و با چنین رویکردی فرهنگ‌پذیری را در افراد افزایش دهند و نیز پیشنهاد می‌گردد در راستای برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های فرهنگی خود به ابعاد و مؤلفه‌های الگوی پیشنهادی پژوهش که در راستای فرهنگ‌پذیری منابع انسانی در جهت تحقق تمدن نوین سازمانی در دانشگاه‌ها طراحی گردید، توجه نمایند و نیز به محققان آینده پیشنهاد می‌گردد با توجه به خلأ تئوریک مبحث فرهنگ‌پذیری منابع انسانی و کمبود موجود در مبانی نظری و نیز شرایط بومی، فرهنگی و ارزشی سازمان‌های مختلف ایرانی، پژوهش‌هایی در خصوص بومی‌سازی الگوی تحقیق حاضر در سازمان‌های دیگر انجام دهند تا مبنایی برای مقایسه و تطبیق شکل گیرد. همچنین با انجام پژوهش‌های مختلف می‌توانند در جهت ارائه یک الگوی جامع تلاش نمایند. امید است در سایر سازمان‌ها با بستر مشابه و لحاظ فاکتورهای دیگر در جهت عملیاتی کردن الگوی ارائه شده و یا ارائه الگوی جدید اقدامات پژوهشی مناسب انجام شود.

#### منابع

- ابراهیمی کیایی، هادی و بوذری نژاد، یحیی (۱۴۰۰). نقش آیت‌الله خامنه‌ای در احیای تمدن اسلامی با تکیه بر بیانیه گام دوم انقلاب، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ش ۱۸(۵۶): ۹۱-۱۱۲.
- برزگر، ابراهیم (۱۳۹۶). انقلاب اسلامی و تمدن‌سازی؛ نقشه راه، مسیر رفته و مسیر باقیمانده، فصلنامه اندیشه سیاسی در اسلام، ش ۴(۱۴): ۷-۲۵.

۶۸۲ ♦ طراحی الگوی فرهنگ پذیری منابع انسانی در جهت...

- تقی یاره، فاطمه (۱۳۹۲). **مطالعه عوامل روان‌شناختی تأثیرگذار بر فرهنگ‌پذیری دانشجویان**، مجله راهبرد فرهنگ، ش ۶ (۲۳): ۹۹-۱۲۵.
- دارا، جلیل و قربانی تازه‌کندی، سعید (۱۳۹۸). **بازشناسی نقش مؤلفه‌های فرهنگی حکومت اسلامی در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی از دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای**، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، ش ۹ (۳۱): ۲۰۹-۲۳۶.
- شکراللهی یانچشمه، فاطمه (۱۳۹۳). **مقایسه نظام‌های ارزشی (فرهنگ‌پذیری) و سازگاری بین دانش‌آموزان ایرانی و دانش‌آموزان افغانی مقیم ایران**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- عابدی صدقیانی، معصومه (۱۳۹۶). **بررسی رابطه بین جو اخلاقی و جامعه‌پذیری سازمانی با اعتماد و فرهنگ‌سازمانی بین کارکنان مرد و زن دانشگاه پیام نور ارومیه**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- غلامی رزینی، محسن و سلطانی، مسعود (۱۳۹۸). **جایگاه مؤلفه‌های انتظام بخش در ارتقای تمدن نوین اسلامی در مقوله پیشگیری از جرم**، فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، ش ۴ (۱۱): ۶۱-۸۹.
- گرجی‌پور، حسین؛ خاشعی، وحید؛ اسلامبولچی، علیرضا و اصغری صارم، علی (۱۳۹۸). **طراحی چارچوب مسئله‌شناسی فرهنگی در دانشگاه‌ها از دیدگاه امام خامنه‌ای**، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ش ۹ (۴): ۵۴۳-۵۶۴.
- محمدظاهری، محمد (۱۳۹۹). **ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی**، مجله مدیریت اسلامی، ش ۲۸ (۱): ۲۱-۴۶.
- نجفی، موسی و غلامی، رضا (۱۳۹۷). **انقلاب اسلامی و نقش محوری آن در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی با تأکید بر دکترین امامت**، فصلنامه مطالعات انقلاب اسلامی، ش ۱۵ (۵۵): ۱۴۰-۱۲۱.
- هاشم‌زاده، زهرا (۱۳۹۳). **نقش حکومت در فرهنگ‌پذیری جامعه از منظر امیرمومنان (ع)**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه قرآن و حدیث پردیس تهران.
- Abedisedghyani, M. (2017). **Investigating the relationship between ethical climate and organizational socialization with trust and organizational culture among male and female employees of Payame Noor University of Urmia**, Master's thesis, Urmia University, Faculty of Literature and Humanities. (In Persian)

- Barzgar, I. (2018). **Islamic Revolution and the Civilization process; Roadmap, Path Traversed and Distance to Destination.** *The Journal of Political Thought in Islam*, 4(14), 7-27. (In Persian)
- Birman, D, & Addae, D. (2015). **Acculturation**, In C. Suárez-Orozco, M. M. Abo-Zena, & A. K. Marks (Eds.) **Transitions: The development of children of immigrants**, NYU Press, 122-141.
- Braun, V, & Clarke, V. (2006). **Using thematic analysis in psychology.** *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Dara, J, & Ghorbani, S. (2019). **Investigating and analyzing cultural activities for the formation of Islamic civilization from the point of view of the Supreme Leader**, *Research Journal on Islamic Revolution*, 9(31), 209-236. (In Persian)
- Ebrahimi Kiapi, H, & Boozari Nejad, Y. (2021). **The Role of Ayatollah Khamenei in the Revival of Islamic Civilization with Relying on the Statement of the Second Step of the Revolution.** *Insight and Islamic Education*, 18(56), 91-112. (In Persian)
- Erten, E. Y, Berg, P. V. D, & Weissing, F. J. (2018). **Acculturation orientations affect the evolution of a multicultural society**, *Nature Communications*, 9(1), 1-8.
- Fornell, C, & Larcker, D. F. (1981). **Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error.** *Journal of Marketing Research*, 18(1), 5-39.
- Gholami Razini, M, & Soltani, M. (2019). **The Position of Regulatory Components in Promoting Modern Islamic Civilization in Crime Prevention.** *NAJA Strategic Studies Journal*, 4(11), 61-89. (In Persian)
- Gorjipour, H, Khashei, V, Eslambolchi, A, & Asghari Sarem, A. (2020). **A Framework for Cultural Problem in Universities Through the Discussion and Analysis of Imam Khamenei's Statements**, *Culture in the Islamic University*, 9(33), 543-564. (In Persian)
- Guba, E. G. and Y. S. Lincoln (2005). **"Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences"**, In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. Third Edition, Thousand Oaks, CA: Sage, 194.
- Hashemzadeh, Z. (2015). **The role of the government in the culture of the society from the perspective of Imam Ali ( P.B.U.H.)**, master's thesis, Tehran University of Quran and Hadith Campus. (In Persian)
- Julián, R. M. (2017). **Acculturation studies in Spain in the last decade**, *Papeles del Psicólogo/Psychologist Papers*, 38(2), 125-134.
- Karataş, S, Crocetti, E, Schwartz, S. J, & Rubini, M. (2020). **Understanding adolescents' acculturation processes: New insights from the intergroup perspective**, *New Directions for Child and Adolescent Development*, 172, 53-71.
- Koo, K. K, Baker, I, & Yoon, J. (2021). **The first year of acculturation: A longitudinal study on acculturative stress and adjustment among first-year international college students**, *Journal of International Students*, 11 (2), 278-298.

- Krist, L, Dornquast, C, Reinhold, T, Becher, H, Jöckel, K. H, Schmidt, B, Schramm, S, Icke, K, Danquah, I, Willich, S. N, Keil, T, & Brand, T. (2021). **Association of acculturation status with longitudinal changes in health-related quality of life-results from a cohort study of adults with Turkish Origin in Germany**, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18,1-12.
- Kunst, J. R, & Sam, D. V. (2013). **Relationship between perceived acculturation expectations and Muslim minority youth's acculturation and adaptation**, *International Journal of Intercultural Relations*, 37, 477-490.
- Mohammad Zaheri, M. (2020). **Designing a Management Model for High Ranking Managers at the Level of the Islamic Republic of Iran Based on Martyr General Soleimani's Management Style**. *Scientific Journal of Islamic Management*, 28(1), 21-46. (In Persian)
- Najafi M, Gholami R. (2018). **Islamic Revolution and Its Central Part in the Formation of Islamic New Civilization with an Emphasis on the Doctrine of Imamate**. *Journal of Islamic Revolution Studies*; 15 (55):121-140. (In Persian)
- Padilla, A. M, & Perez, W. (2003). **Acculturation, social identity, and social cognition: A new perspective**, *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 25 (1), 35-55.
- Rus, C, Chirica, S, Chiribuca, D, & Malaescu, S. (2017). **University Culture: An Analysis at the Level of Research and Educational Units (using the Competing Values Framework)**, *Journal of Research in Higher Education*, 1(2), 51-83.
- Vishkin, A, Horenczyk, G, & Bloom, P. B. N. (2021). **A motivational framework of acculturation**, *Brain and Behavior*, 10, 1-14.
- Shokrollahi Yancheshmeh, F. (2015). **Comparison of value systems (acculturation) and adaptation between Iranian students and Afghan students living in Iran**, Master's thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (In Persian)
- Taghiyareh, F. (2013). **A Study of Psychological Factors Affecting Acculturation among Students**, *Strategy for Culture*, 6(23), 99-125. (In Persian)