



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Pathology of cultural festivals at Farhangian University

Abbas. Ramezani^{*1}, Seyyedeh Mahsa. Mousavi², Masumeh. Sharifi³

¹ Assistant professor of Educational Management, Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran.

² Ph.D. in Educational Management, University of Tehran, Lecturer at Farhangian University. mah.

³ Master's student in Educational Management, Department of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Keywords

Cultural Values
Farhangian University
Pre-service teachers
Socio-Cultural Festivals
Teacher Education

¹. Corresponding author
✉ a.ramezani@cfu.ac.ir

Received: 2025/09/05

Reviewed: 2025/10/31

Accepted: 2025/11/02

Background and Objectives: Cultural-social festivals of Farhangian University serve as one of the most important extracurricular activities in organizing and managing students' cultural and educational affairs. These types of festivals, which include artistic, cultural, social, sports, and scientific competitions, play a prominent role in promoting cultural values, strengthening national and Islamic identity, and creating a dynamic and energizing environment among Farhangian University students. The present study examined and designed a pathological model of cultural-social festivals of Farhangian University students. This study aims to identify the challenges and obstacles in holding these types of festivals and to provide appropriate solutions to improve the quality and effectiveness of these events. **Methods:** The research approach was qualitative, and interviews were conducted with elementary and English language student teachers. Data analysis was also conducted using the thematic analysis technique. **Findings:** The findings indicated that there are deficiencies in the four areas of career, skills, values, and education that need to be addressed. **Conclusion:** According to the findings, despite the importance of this issue, not enough attention has been paid to it, and it is necessary to take measures in this area.

ISSN (Online): 2645-7164

DOI: [10.48310/edup.2025.20297.1432](https://doi.org/10.48310/edup.2025.20297.1432)

Citation (APA): Ramezani, A. , Mousavi, S. M. and Sharifi, M. (2025). Pathology of cultural festivals at Farhangian University. *Teacher Education Policy*, 7 (3), 1 - 14 .

 <https://doi.org/10.48310/edup.2025.20297.1432>



آسیب‌شناسی جشنواره‌های فرهنگی دانشگاه فرهنگیان

مقاله پژوهشی / مروری

عباس رمضانی^{۱*}، سیده مهسا موسوی^۲، معصومه شریفی^۳

۱ / استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۲ / دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، مدرس دانشگاه فرهنگیان.

۳ / دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

پیشینه و اهداف: جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی دانشگاه فرهنگیان به عنوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های غیردرسی در سازماندهی و مدیریت امور فرهنگی و آموزشی دانشجویان عمل می‌کنند. این نوع جشنواره‌ها، که شامل مسابقات هنری، فرهنگی، اجتماعی، ورزشی و علمی است، نقش برجسته‌ای در ترویج ارزش‌های فرهنگی، تعزیز هویت ملی و اسلامی و ایجاد محیطی پویا و انرژی‌ساز در میان دانشجویان دانشگاه فرهنگیان ایفا می‌کنند. پژوهش حاضر، به بررسی و طراحی الگوی آسیب‌شناسی جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان پرداخته است. هدف از این تحقیق، شناسایی چالش‌ها و موانع موجود در برگزاری این نوع جشنواره‌ها و ارائه راهکارهای مناسب برای بهبود کیفیت و مؤثرتر شدن این رویدادهاست. **روش‌ها:** رویکرد پژوهش کیفی بوده و با استفاده از مصاحبه با دانشجومعلم‌ان دوره ابتدایی و زبان انگلیسی مصاحبه انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون صورت گرفت. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشانگر این بودند که در چهار حیطه شغلی، مهارتی، ارزشی و آموزشی نقصان‌هایی وجود دارد که لازم است مورد توجه قرار گیرند. **نتیجه‌گیری:** باتوجه به یافته‌ها علیرغم اهمیت این موضوع توجه آن‌چنانی بدان نشده است که ضروری است اقداماتی در حیطه انجام شوند.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

واژه‌های کلیدی

ارزش‌های فرهنگی

تربیت معلم

جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی

دانشجومعلم‌ان

دانشگاه فرهنگیان

۱. نویسنده مسئول

a.ramezani@cfu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۱۱

شماره صفحات: ۱-۱۴

DOI: [10.48310/edup.2025.20297.1432](https://doi.org/10.48310/edup.2025.20297.1432)

شاپا الکترونیکی: ۷۱۶۴-۲۶۴۵

COPYRIGHTS



©2025 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

مقدمه

در محیط‌های سازمانی معاصر که با تغییرات مداوم، نوآوری‌های فزاینده و رقابت شدید همراه است، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را به‌درستی درک کرده و بتوانند نیروی انسانی‌ای ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند را در اختیار داشته باشند (Ghorbanian et al., 2022). در این راستا، اقدامات مؤثر در حوزه‌های نگهداری، پرورش و توانمندسازی این منابع نه تنها به ارتقای کارایی سازمانی منجر می‌شود، بلکه زمینه‌ساز بقای بلندمدت سازمان در میان چالش‌های پیچیده محیطی خواهد بود (Tahmasebi et al., 2011). در این روند، فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌عنوان یکی از عوامل تحول‌آفرین در عرصه آموزش و یادگیری مطرح شده است، به‌گونه‌ای که سازگاری کارکنان و نیروهای متخصص با این فناوری‌ها دیگر یک انتخاب اختیاری نیست بلکه یک ضرورت سازمانی محسوب می‌شود (Ramezani & Sharifi).

بخش عمده نیروهای متخصص مورد نیاز جامعه، خروجی‌های نظام آموزش عالی هستند؛ از این رو، نقش آموزش عالی در توانمندسازی دانشجویان به‌عنوان ورودی‌های اصلی نظام اجتماعی بسیار تعیین‌کننده است. در میان منابع انسانی، سهم معلمان در حفظ و افزایش کارآمدی سازمان‌ها بیش از دیگران است (Ramezani et al., 2025). دانشگاه‌ها امروزه علاوه بر ایفای کارکردهای سنتی خود در حوزه‌های آموزش و پژوهش، می‌توانند از طریق انجام کارکردهای خدمت‌رسانی و ایجاد ارتباط نزدیک‌تر با جامعه، زیرساخت‌های حمایتی لازم برای پرورش مهارت‌های دانشجویان به‌عنوان نیروی کار آینده جامعه را تقویت کنند. در این فرآیند، آموزش به‌عنوان کوششی آگاهانه برای تغییر آگاهی‌ها، کسب دانش‌های جدید، دگرگونی عادات و رفتارها و دگرگونی تمایلات فکری و سرنوشت انسان‌ها مطرح است (Nori Hasanvand et al., 2023).

در میان عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی، فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین عناصر مورد تأکید قرار گرفته است (Robbins, 2007). در دهه‌های اخیر، اهمیت فرهنگ فراتر از نقش سنتی آن در ایجاد همبستگی اجتماعی، انگیزش، حل مشکلات اجتماعی و پرکردن اوقات فراغت رفته و به‌عنوان یک مولفه راهبردی در توسعه منابع انسانی و سازمانی مطرح شده است (Zhou & Han, 2022). در این راستا، لزوم تدوین سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و اجتماعی مناسب برای رهایی از بی‌تعدالی‌های ناشی از توسعه صرفاً مادی مورد تأکید قرار گرفته است (Saifi, 2009) و تلاش‌های متعددی برای ارتقای اثربخشی افراد از طریق تقویت بُعد فرهنگی انجام شده است (Olsen et al., 2018).

این ضرورت در دانشگاه فرهنگیان به‌دلیل مأموریت تخصصی آن در تربیت معلمان آینده کشور و مسئولیت فرهنگی-اجتماعی آن در شکل‌دهی به هویت دانشجویان دوچندان اهمیت می‌یابد (Egballi et al., 2022). پیشرفت و توسعه در حوزه آموزش و تربیت، همواره موضوعی اساسی و اجتناب‌ناپذیر در جوامع و انسان‌ها بوده است (Mardan Arbat and Rasouli, 2023). اثربخشی معلم در نظام آموزشی و جامعه نیازمند مجموعه‌ای از صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها است (Mohammadi, 2025). دانشگاه‌های تربیت معلم در شرایط امروز بیش از هر دانشگاهی در معرض تحولات و پیشرفت‌های جامعه قرار گرفته و در تعامل با جوامع پیچیده‌تر و متأثر از متغیرهای جهانی هستند (Sadin and Jalilayan, 2025). هر ساله تعداد قابل توجهی از متقاضیان قصد ورود به این دانشگاه را دارند (Sharbatian & Ghorbani, 2023)، چرا که تربیت معلمان کیفیت‌محور به‌عنوان یکی از دلایل اصلی پیشرفت علمی و توسعه‌یافته‌بودن کشورهای پیشرفته شناخته می‌شود (Alipour et al., 2023). با این حال، علی‌رغم هزینه‌های بالای تخصیص‌یافته به فعالیت‌های فرهنگی و مشارکت گسترده ذینفعان در این حوزه، تاکنون پژوهشی نظام‌مند برای آسیب‌شناسی این فعالیت‌ها به‌ویژه در خصوص جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان انجام نشده است و مطالعات موجود در این زمینه بسیار محدود و پراکنده هستند (Fazel et al., 2016). در نتیجه، اثربخشی این فعالیت‌ها تاکنون نه تأیید و نه رد شده است و نیازمند بازنگری علمی و تجربی است.

در این راستا، آسیب‌شناسی به‌عنوان گامی حیاتی برای شناسایی چالش‌ها، موانع و پیامدهای ناخواسته فعالیت‌های فرهنگی مطرح می‌شود؛ زیرا شناسایی دقیق مشکلات سازمانی، درک علل ریشه‌ای آن‌ها و مشارکت تمامی ذینفعان

به‌ویژه مدیران ارشد در فرآیند بهبود، پیش‌نیاز ضروری برای حرکت سازمان به سوی تعالی است (Fattella, 2005). هرگونه برنامه‌ریزی فرهنگی-اجتماعی مؤثر نیز باید بر اساس شناخت تحلیلی، عمیق، دقیق و همه‌جانبه از وضعیت موجود تعریف شود؛ چرا که هرچه وضعیت فعلی بهتر شناخته شود، امکان طراحی و اجرای برنامه‌های مناسب‌تر و متناسب‌تر با نیازهای واقعی دانشجو-معلمان بیشتر خواهد بود (Hejazi, 2021).

با توجه به ملاحظات نظری، شکاف تجربی در پژوهش‌های پیشین و به‌ویژه عدم توجه به عوامل مؤثر بر عدم تحقق اهداف جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی دانشجو-معلمان دانشگاه فرهنگیان، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که: «چه عواملی بر عدم تحقق اهداف جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان مؤثر هستند؟» این مسئله، که بر پایه شکاف تجربی و ضرورت فزاینده ارزیابی برنامه‌های فرهنگی استوار است، هسته اصلی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد و به‌صورت مستند و مبتنی بر یافته‌های پژوهشی قبلی مطرح می‌شود.

پیشینه پژوهش

در عصری که جهان با چالش‌های پیچیده‌ای از جمله تحولات فناوریانه، بحران‌های اقلیمی و تغییرات فرهنگی-اجتماعی مواجه است، تعلیم و تربیت به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین اهرم‌های مواجهه با این چالش‌ها مطرح شده است (Abedini et al., 2020). در این میان، بهبود شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان به‌ویژه در بستر مدرسه به‌عنوان یکی از اولویت‌های بی‌بدیل سیاست‌گذاری آموزشی در دهه‌های آغازین قرن بیست و یکم شناخته می‌شود (Darling-Hammond et al., 2022). با این حال، درباره نحوه تربیت معلمان دارای شایستگی‌های حرفه‌ای، دیدگاه‌های متفاوتی در ادبیات پژوهشی وجود دارد (Safarnavadeh et al., 2019). یکی از رویکردهای نوظهور در این زمینه، توجه به نقش فعالیت‌های فوق‌برنامه فرهنگی-اجتماعی در محیط‌های آموزش عالی است.

تحقیقات نشان می‌دهد که فعالیت‌های فوق‌برنامه در دانشگاه‌ها، بستری فراهم می‌کنند که در آن دانشجویان می‌توانند با همسالان خود، افراد با پیشینه‌های فرهنگی و ایدئولوژیک متنوع و حتی اساتید خود تعامل عمیق‌تری داشته باشند (Bakoban & Aljarallah, 2015). این تعاملات، نه تنها به رشد هویت فردی و اجتماعی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند شایستگی‌های ضمنی از جمله مهارت‌های ارتباطی، همکاری گروهی و مسئولیت‌پذیری را در دانشجویان تقویت نماید. با این حال، ماهیت و کارایی این فعالیت‌ها به‌شدت تحت تأثیر سیاست‌های فرهنگی محیط اجتماعی قرار دارد به‌گونه‌ای که برخی سیستم‌ها فضایی را برای شکوفایی تنوع فرهنگی فراهم می‌کنند، در حالی که برخی دیگر سعی در «مهندسی محتوای از پیش تعیین‌شده» دارند (Hejazi, 2021).

در این چارچوب، مفهوم فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از متغیرهای کلیدی در تبیین اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی مطرح می‌شود (Hafested, 2011). فرهنگ سازمانی را «برنامه‌ریزی ذهنی جمعی» توصیف می‌کند که اعضای یک سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد (Sinha et al., 2016) و منجر به افزایش توانایی‌های لازم برای دستیابی به اهداف سازمانی، کارایی و اثربخشی می‌شود (Ali-Hassan et al., 2015; Saridakis et al., 2020; Duan et al., 2023; Shahzad et al., 2013).

(Robbins & Judge 2017) نیز فرهنگ سازمانی را «سیستم معنایی مشترکی» می‌دانند که اعضای سازمان ایجاد می‌کنند و بر تفکر، عملکرد و تمایز سازمانی تأثیر مستقیم دارد (Manurung et al., 2023; Nguyen et al., 2019). همچنین، فرهنگ سازمانی در حضور یک رهبر مؤثر می‌تواند تمامی فرآیندهای سازمانی را هدایت و تقویت کند (Bagga et al., 2023; Farrell, 2018).

از منظر تعریفی گسترده‌تر، فرهنگ به‌عنوان «مجموعه‌ای پویا از باورها، ارزش‌ها، سنت‌ها، هنرها، دانش‌ها و رفتارهای اشتراکی» تعریف می‌شود که اعضای یک جامعه را در زمان و مکان مشخصی به یکدیگر پیوند می‌دهد و نقش محوری در شکل‌گیری هویت فردی، توسعه اجتماعی و مقابله با چالش‌های جهانی دارد (UNESCO, 2022) در سطح

سازمانی، فرهنگ سازمانی شامل «ارزش‌ها، اعتقادات، مفروضات، معانی و تجربه‌های مشترک» اعضای یک سازمان است که راهنمای رفتار، تصمیم‌گیری و حل مسئله در آن محیط محسوب می‌شود (Robbins, 2005). در واقع، فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی یک مؤسسه را مشخص کرده و آن را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد (Robbins, 2008). در این راستا، دانشگاه فرهنگیان با توجه به رسالت خاص خود در تربیت معلمانی مؤمن، متعهد به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی و انقلابی، دارای فضائل اخلاقی و توانمند در حوزه‌های حرفه‌ای درصدد برنامه‌ریزی و ساماندهی فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی دانشجویان بر اساس سیاست‌های کلان نظام جمهوری اسلامی ایران و اساسنامه داخلی خود است (Sanad Tahhaval, 2010; Musapour, 2019). معاونت فرهنگی و اجتماعی این دانشگاه مسئول گسترش حاکمیت فضای فرهنگی در تمامی ابعاد دانشگاه است و در سال‌های اخیر برنامه‌های متنوعی را برای مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی طراحی کرده است (Hejazi, 2021). از جمله این برنامه‌ها، جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی است که سالانه در حوزه‌های قرآنی (تلاوت، حفظ، تحقیق، ترتیل، تواشیح)، فرهنگی و معارف (احکام، اخلاق، اعتقادات)، هنری و فناوری (خوشنویسی، نقاشی، عکاسی، طراحی پوستر، تولید نرم‌افزار و اپلیکیشن)، و ورزشی برگزار می‌شود. هدف نهایی این جشنواره‌ها، علاوه بر ارتقای سطح فرهنگی و اجتماعی دانشجویان، توانمندسازی آنان در عرصه‌های مختلف است؛ چرا که این محفل‌ها فرصتی برای رقابت، بروز استعدادها و محک‌زدن توانایی‌ها فراهم می‌آورند و به دانشجویان کمک می‌کنند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی و مهارت‌هایشان را تقویت نمایند (Arefi et al., 2013).

در ادبیات پژوهشی داخلی و بین‌المللی، مطالعات متعددی به اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی در دانشگاه‌ها پرداخته‌اند. در ایران، پژوهش‌هایی در دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان و واحدهای مختلف دانشگاه آزاد انجام شده که به بررسی کاستی‌ها و چالش‌های اثربخشی این فعالیت‌ها در ابعاد مختلف پرداخته‌اند (Egbali et al., 2022). در سطح بین‌المللی نیز، یافته‌های Willis (2023)، Ten et al. (2019) و King et al. (2021) نشان می‌دهد که دانشجویانی که در فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی مشارکت می‌کنند، عملکرد تحصیلی بهتری دارند. همچنین، مطالعه Botez & Melnic (2014) تأکید می‌کند که «یادگیری خارج از کلاس» -از جمله از طریق فعالیت‌های فرهنگی- نقشی اساسی در شکل‌گیری شخصیت دانشجویان دارد و بسیاری از متخصصان بر این باورند که بخش عمده‌ای از یادگیری دانشجویان خارج از فضای کلاس درس رخ می‌دهد.

در یک مطالعه میدانی در دوبلین (مرکز ارتباطات عمومی، ۲۰۰۴) که بر روی ۵۶۱ نوجوان (۱۶ تا ۲۰ ساله) انجام شد، نتایج نشان داد که با افزایش آگاهی از برنامه‌های فرهنگی و هنری، انگیزه‌ی مشارکت در آن‌ها به‌طور معناداری افزایش می‌یابد.

در خصوص دانشگاه فرهنگیان، پژوهش Zare Bazgaleh et al (2022) پنج دسته عامل کلیدی در افزایش مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی شناسایی کرده است:

۱) عوامل پیشاینندی (دانشجوشناسی، سیاست‌گذاری و نیازمحوری)

۲) بسترسازها (جو و فرهنگ سازمانی، ساختار و بهینه‌سازی فرآیندها)،

۳) تسهیل‌گران (آگاهی‌بخشی، کنشگری همیاران و محتواسازی)،

۴) راهبردها، و

۵) سیستم پاداش‌دهی (تناسب پاداش، انگیزه بیرونی و آثار پساینده).

همچنین، Egbali et al (2022) در مطالعه‌ای با عنوان «تحلیل فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی دانشگاه فرهنگیان»، عوامل اثرگذار را شامل جهت‌گیری برنامه‌محور، انگیزه مشارکت، بومی‌بودن برنامه‌ها، تعاملات فرهنگی، نیروی انسانی کارآمد، بودجه و امکانات، ایده‌پردازی فرهنگی، اسناد بالادستی و بسترسازی فناوری دانسته‌اند.

در سوی دیگر، Hejazi (2021) در پژوهشی درباره آسیب‌شناسی فعالیت‌های فرهنگی در دوران پساکرونا در دانشگاه فرهنگیان استان تهران، ضعف‌هایی چون: دانش و مهارت پایین در اجرای برنامه‌ها، انتخاب نامناسب زمان و مکان، زبان دشوار در ارتباطات مجازی، محتوای ناکافی، عدم تغییر در دانشجوی فکور، نبود ارزیابی علمی، فقدان چشم‌انداز روشن و فاصله بین برنامه‌ریزی و اجرا را گزارش کرده است. این یافته‌ها با نتایج Moradi Jou (2019) هم‌راستا است.

در سطح کلان‌تر، پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی فرهنگی انقلاب اسلامی از دیدگاه مقام معظم رهبری» مهم‌ترین آسیب‌های فرهنگی را شامل: فقدان برنامه‌ریزی، کم‌رنگ‌شدن ارزش‌ها، سیاسی‌کاری در نهادهای فرهنگی، تحجر، رفتار منفعلانه، تجددگرایی افراطی، ناآگاهی از تهاجم فرهنگی، عدم تمدن‌سازی فرهنگی، خلاهای ساختاری، تداخل وظایف، عدم شفافیت جهت‌گیری‌ها و فاصله‌گیری از مردم دانسته است.

در نهایت، تحلیل محتوای سیاست‌های فرهنگی ایران بر اساس قانون اساسی، سند سیاست‌های فرهنگی و برنامه پنجم توسعه (Azadarmaki & Manvari, 2012) نشان داده که این سیاست‌ها از نقاط قوتی چون «ساخت ارزش‌های والا»، «مقابله با فرهنگ‌های مهاجم» و «توجه به زیرساخت‌های فرهنگی» برخوردارند، اما از ضعف‌هایی چون کلی‌گویی، دولتی‌بودن، ابهام، تناقض، عدم اولویت‌بندی و نبود تمایز روشن بین وظایف رنج می‌برند.

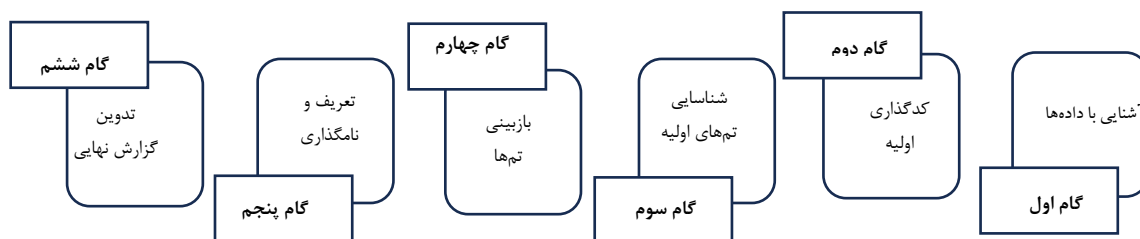
روش

رویکرد این پژوهش از نوع کیفی است. این رویکرد بر این باور استوار است که واقعیت اجتماعی از طریق تعامل افراد با محیط شکل می‌گیرد و پژوهشگر از طریق درک تجربیات زیسته شرکت‌کنندگان، به ساخت معنا و شناسایی الگوهای مفهومی می‌پردازد (Meriam and Tisdle, 2015). جامعه آماری این مطالعه را دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان استان زنجان تشکیل دادند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و براساس سوابق فرهنگی اساتید و دانشجومعلم و شرکت آن‌ها در جشنواره‌های مختلف بود. سؤالات مصاحبه پس از مرور ادبیات پژوهش، شناسایی شکاف‌های دانشی و مشاوره با متخصصان علوم تربیتی طراحی و نهایی شد. مصاحبه‌ها پس از کسب رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان و تأکید بر محرمانه ماندن اطلاعات هویتی و محتوایی انجام شد. هر مصاحبه در زمانی مناسب و از طریق روشی که شرکت‌کننده ترجیح می‌داد (حضوری، تماس تصویری یا تلفنی) انجام گرفت.

قبل از شروع هر مصاحبه، اهداف پژوهش و نحوه استفاده از داده‌ها برای شرکت‌کننده توضیح و به سؤالات احتمالی ایشان پاسخ داده شد. مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود. اگرچه مجموعه‌ای از سؤالات اولیه از پیش تعیین شده بود، اما در طول گفتگو سؤالات مکملی نیز بر اساس موضوعات نوظهور مطرح شد تا داده‌های عمیق‌تر و غنی‌تری جمع‌آوری شود. در پایان هر مصاحبه، امکان انجام مصاحبه مجدد در صورت نیاز به تکمیل داده‌ها مطرح شد و رضایت لازم اخذ گردید. همچنین در طول فرآیند پژوهش، در صورت لزوم، مصاحبه‌های تکمیلی انجام شد. نمونه‌گیری تا زمان دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت؛ یعنی زمانی که تحلیل مصاحبه‌های جدید منجر به ظهور مفاهیم جدیدی نشد. در نهایت، پس از تحلیل ۱۵ مصاحبه، اشباع داده‌ها حاصل شد و فرآیند جمع‌آوری داده‌ها پایان یافت.

صحت داده‌های کیفی از طریق ملاک قابل قبول بودن، انتقال‌پذیری و قابلیت اطمینان به دست آمد. برای اطمینان از قابل قبول بودن، نمونه‌گیری با حداکثر تنوع از اساتید و دانشجویان صورت گرفت. علاوه بر این، کدهای تهیه شده از مصاحبه‌ها در اختیار مشارکت‌کنندگان جهت تأیید قرار گرفت. برای اطمینان از قابلیت انتقال، مراحل اجرای پژوهش، محیط و زمینه اجرا، به طور کامل برای خوانندگان شرح داده شد. برای تأمین ملاک قابلیت اطمینان نیز فرآیند انجام مطالعه در اختیار ۳ نفر از افراد متخصص در پژوهش کیفی قرار گرفت. در پژوهش کیفی اعتبارپذیری اغلب اشاره به ثبات پاسخ‌های کدگذاران متعدد به مجموعه داده‌ها دارد (Creswell, 2014). در این پژوهش ضمن هدایت جریان مصاحبه و یکسان مطرح کردن سؤالات برای مصاحبه‌شوندگان مختلف، اعتبارپذیری داده‌ها از طریق ضبط نوار با کیفیت و مستندسازی، ثبت، نوشتن و تفسیر آنها، دست‌نویس کردن آن، کدگذاری کور و توافق میان کدگذاران متخصص در زمینه پژوهش‌های کیفی انجام شد.

تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون به سبک Brown and Clark (2016) انجام شد. این روش شامل شش مرحله نظام‌مند است: (۱) آشنایی با داده‌ها، (۲) کدگذاری اولیه، (۳) شناسایی تم‌های اولیه، (۴) بازبینی تم‌ها، (۵) تعریف و نام‌گذاری تم‌ها، و (۶) تدوین گزارش نهایی.



شکل ۱. مراحل روش تحلیل مضمون

پس از انجام هر مصاحبه، فایل صوتی آن توسط پژوهشگر چندین بار گوش داده شد، سپس به صورت کلمه‌به‌کلمه تایپ و با فایل صوتی تطابق داده شد تا از دقت و صحت انتقال داده‌ها اطمینان حاصل گردد. پس از مطالعه مکرر و عمیق مصاحبه‌ها، فرآیند کدگذاری باز آغاز شد. کدها هم از بیانات مستقیم شرکت‌کنندگان و هم از تحلیل‌های پژوهشگر پس از مقایسه و بررسی داده‌ها استخراج شدند. در ادامه، کدهای مشابه گروه‌بندی شده و مضامین اولیه شکل گرفتند. این فرآیند به صورت تکراری و بازنگری مداوم انجام شد تا تم‌های اصلی، فرعی و زیرتم‌ها با دقت و حساسیت بالا استخراج شوند.

یافته‌ها

نمونه مورد مطالعه پژوهش شامل دانشجومعلمانی توانمند در جشنواره‌های فرهنگی - اجتماعی و اساتید صاحب‌نظر بود. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربوط به افراد شرکت‌کننده در پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانشجومعلمانی و اساتید شرکت‌کننده در پژوهش

ردیف	کد	رشته	محل مصاحبه	مدت مصاحبه
۱	ETS-01	آموزش ابتدایی	پردیس الزهرا (س)	۵۴ دقیقه
۲	ETS-02	آموزش ابتدایی	پردیس الزهرا (س)	۴۹ دقیقه
۳	ETS-03	آموزش زبان انگلیسی	شهید بهشتی	۳۸ دقیقه
۴	ETS-04	آموزش ابتدایی	شهید بهشتی	۵۴ دقیقه
۵	ETS-05	آموزش زبان انگلیسی	پردیس الزهرا (س)	۵۸ دقیقه
۶	PES-06	آموزش ابتدایی	شهید بهشتی	۳۵ دقیقه
۷	PES-07	آموزش ابتدایی	پردیس الزهرا (س)	۲۹ دقیقه
۸	PES-08	آموزش زبان انگلیسی	شهید بهشتی	۴۹ دقیقه
۹	PES-09	آموزش زبان انگلیسی	پردیس الزهرا (س)	۳۹ دقیقه
۱۰	LTS-010	آموزش ابتدایی	پردیس الزهرا (س)	۵۴ دقیقه
۱۱	LTS-011	آموزش ابتدایی	پردیس الزهرا (س)	۴۵ دقیقه
۱۲	LTS-012	آموزش ابتدایی	شهید بهشتی	۶۰ دقیقه
۱۳	EAS-013	آموزش ابتدایی	شهید بهشتی	۳۸ دقیقه
۱۴	EAS-014	آموزش زبان انگلیسی	پردیس الزهرا (س)	۲۸ دقیقه
۱۵	EAS-015	آموزش زبان انگلیسی	پردیس الزهرا (س)	۲۱ دقیقه

به منظور دستیابی به داده‌های مرتبط با پژوهش، ابتدا مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام شد. محورهای گفت‌وگو از قبل در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا بتوانند با آمادگی در مصاحبه شرکت کرده و اطلاعات مورد نظر را ارائه کنند. سؤالات مصاحبه در جدول ۲ آورده شده است:

جدول ۲. سؤالات مصاحبه

ردیف	سؤالات
۱	از نظر شما توانمندسازی دانشجویان چه ضرورتی دارد؟
۲	ابعاد توانمندسازی دانشجویان از دید شما مشتمل بر چه مواردی است؟
۳	انجام چه اقداماتی را از سمت دانشگاه در جهت توانمندسازی دانشجویان مؤثر می‌دانید؟
۴	جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی در چه ابعدی می‌توانند در توانمندسازی دانشجویان مؤثر باشند؟
۵	نقش بخش فرهنگی دانشگاه را در برگزاری جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی چگونه ارزیابی می‌کنید؟
۶	چه عواملی از جنس پدیده (جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی) بر توانمندسازی دانشجویان اثر می‌گذارند؟
۷	چه عواملی (از جنس محیط بیرونی) بر توانمندسازی دانشجویان در طی و پس از برگزاری جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی اثر می‌گذارند؟
۸	در حال حاضر دانشگاه با برگزاری جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی چه مقدار در توانمندسازی دانشجویان موفق بوده است؟
۹	چه راهبردهایی برای افزایش اثرات جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی در توانمندسازی دانشجویان پیشنهاد می‌کنید؟
۱۰	پیامدهای اجرای راهبردها در جهت توانمندسازی دانشجویان با برگزاری جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی چه خواهد بود؟

در پایان بر اساس بازنگری‌ها و بازبینی‌های متعدد و نگاه عمیق به محتوا و مفاهیم داده‌های پیاده شده، محققان دریافتند که آسیب‌های شناسایی شده در مسیر توانمندسازی دانشجویان در جشنواره‌های فرهنگی و اجتماعی در ۴ حیطه اصلی شغلی، مهارتی، آموزشی و ارزشی و ۸ مقوله فرعی عدم بهسازی شایستگی‌های حرفه‌ای، عدم تخصص در مهارت‌های تدریس و پژوهش، ضعف شناختی، نداشتن مهارت‌های موثر در یادگیری، ناکارآمدی منابع آموزشی، کمبود امکانات، عدم توجه به ارزش‌های فردی و نبود روحیه دانشجویی تقسیم می‌شوند.

جدول ۲. طراحی الگوی آسیب‌شناسی جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها	بسامد
حیطه شغلی	عدم بهسازی	کاهش سطح مسئولیت‌پذیری	۱۰
	شایستگی‌های حرفه‌ای	عدم تربیت دانشجویان معلم تغییرپذیر و تحول‌گرا	۸
	عدم تخصص در	ضعف در مهارت حل مسئله	۷
	مهارت‌های تدریس و پژوهش	ضعف در مدیریت زمان و بهره‌گیری از فرصت‌ها	۷
حیطه مهارتی	ضعف شناختی	ارائه نشدن آموزش‌های مبتنی بر کارآفرینی	۸
	نداشتن مهارت‌های موثر در یادگیری	عدم پرورش تفکر انتقادی	۷
		عدم تقویت تفکر خلاق	۶
		نبود یادگیری مشارکتی	۶
		عدم یادگیری مهارت‌محور	۸
	بنیان و بنیاد نخبگان	عدم ارتباط با پارک‌های علم و فناوری، مراکز دانش	۷
		بهره نگرافتن از مدیریت دانش	۶

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها	بسامد
حیطه آموزشی	ناکارآمدی منابع آموزشی	عدم آماده‌سازی برای شرکت در جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی	۷
		عدم توسعه مهارت‌های حرفه‌ای	۶
	کمبود امکانات	کمبود امکانات رفاهی	۷
		کمبود منابع کتابخانه‌ای	۷
		سرکوب خلاقیت و نوآوری	۸
حیطه ارزشی	عدم توجه به ارزش‌های فردی	بی‌توجهی به سواد اطلاعاتی	۷
		در نظر نگرفتن زمینه‌های موردعلاقه	۷
	نبود روحیه دانشجویی	عدم حمایت از تشکلهای دانشجویی	۱۰
		بی‌توجهی به روحیه اعتمادسازی جمعی	۷
		عدم فراگیری مناسب مشارکت دانشجومعلم	۶

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که جشنواره‌های فرهنگی-اجتماعی دانشگاه فرهنگیان با وجود ظاهر برنامه‌ریزی شده و اهداف مأموریتی مشخص در عمل با موانع ساختاری و مفهومی چندبعدی مواجه هستند که به‌طور مستقیم بر توانمندسازی دانشجو-معلم تأثیر منفی می‌گذارند. این موانع در چهار حیطه شغلی، مهارتی، آموزشی و ارزشی طبقه‌بندی شده‌اند؛ یافته‌ای که نه تنها تأییدکننده شکاف بین ایده‌آل‌ها و عمل در برنامه‌ریزی فرهنگی دانشگاه است، بلکه با چارچوب‌های نظری پیشینه پژوهشی همخوانی تحلیلی عمیقی دارد.

در حیطه شغلی، عدم به‌سازی شایستگی‌های حرفه‌ای و نداشتن تخصص در مهارت‌های تدریس و پژوهش، با یافته‌های (Darling-Hammond et al., 2022) هم‌راستا است که تأکید می‌کنند تربیت معلم در قرن بیست و یکم فراتر از صرف دانش موضوعی است و مستلزم «توانایی تشخیص، تحلیل و حل مسائل آموزشی پیچیده» است. در همین راستا، سؤالی که این یافته مطرح می‌کند این است که آیا جشنواره‌ها با وجود تأکید بر فعالیت‌های هنری، قرآنی و فناورانه، ساختاری برای ادغام این فعالیت‌ها با هویت حرفه‌ای معلم طراحی کرده‌اند؟ پاسخ منفی به این سؤال، با یافته‌های (Egbali et al., 2022) هم‌راستا است که نشان داد برنامه‌های فرهنگی اغلب فاقد نیازمحوری و هم‌راستایی با اهداف مأموریتی دانشگاه هستند.

در حیطه مهارتی، ضعف شناختی و نبود مهارت‌های یادگیری مؤثر، تأییدی بر ادعای (Melnic & Botez, 2014) است که یادگیری واقعی عمدتاً خارج از کلاس درس رخ می‌دهد؛ اما این امر زمانی محقق می‌شود که فعالیت‌های فوق‌برنامه به‌صورت آموزشی محور طراحی شوند، نه صرفاً سرگرمی محور. این یافته همچنین با نتایج (Hejazi, 2021) هم‌پوشانی دارد که ضعف در «دانش و مهارت اجرایی» را از موانع اصلی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی برشمرد. به عبارت دیگر، جشنواره‌ها بدون تعبیه سازوکارهایی برای یادگیری تاملی^۱ و ارتقای مهارت‌های شناختی، تنها به نمایشگاه‌های سطحی تبدیل می‌شوند.

در حیطه آموزشی، ناکارآمدی منابع و کمبود امکانات از جمله زیرساخت‌های فناورانه مستقیماً با ادعای (Ramezani & Sharifi, 2020) در تضاد است که بر ضرورت سازگاری نیروی انسانی با فناوری‌های معاصر تأکید داشت. در عصری که (Adıgüzel et al., 2020) مرزهای فیزیکی را در اثر فناوری «از بین رفته» توصیف می‌کنند، فقدان زیرساخت دیجیتال در جشنواره‌ها همان‌گونه که (Hejazi, 2021) گزارش کرد نمونه‌ای عینی از ناهماهنگی بین سیاست و اجرا است. این ناهماهنگی، حتی زمانی که بودجه اختصاص یافته باشد (همان‌طور که Egbali et al., 2022 اشاره کردند)، نمی‌تواند به توانمندسازی واقعی منجر شود.

در نهایت، در حیطه ارزشی، فقدان روحیه دانشجویی و بی‌توجهی به ارزش‌های فردی، نشانه‌ای از فاصله عمیق بین برنامه‌ریزی بالادستی و تجربه زیسته دانشجو است. این یافته، با تحلیل‌های (Azadarmaki & Manvari, 2012) همخوانی دارد که «کلی‌بودن» و «دولتی‌بودن» سیاست‌های فرهنگی را از عوامل تضعیف مشارکت مردمی دانستند. همچنین، در تضاد با چشم‌انداز (UNESCO, 2022) قرار می‌گیرد که فرهنگ را «پیوند هویت فردی و اجتماعی» می‌داند نه مجموعه‌ای از شعارهای یک‌سویه. این حیطه همچنین به اهمیت فرهنگ سازمانی (Robbins, 2005; Hafested, 2011) اشاره دارد: جایی که فرهنگ واقعی سازمان (آنچه انجام می‌شود) با فرهنگ رسمی (آنچه ادعا می‌شود) واگرا باشد، اعتماد دانشجویان و در نتیجه مشارکت آنان کاهش می‌یابد.

از این منظر، یافته‌های پژوهش حاضر برخلاف برخی مطالعات عمومی مانند Willis (2023) یا King et al. (2021) که مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی را به‌طور کلی با موفقیت تحصیلی مرتبط می‌دانند هشدار می‌دهد که تنها حضور فیزیکی در جشنواره‌ها کافی نیست؛ بلکه اثربخشی آن‌ها به کیفیت طراحی، هم‌راستایی با نیازهای واقعی دانشجویان و انسجام با مأموریت تربیت معلم وابسته است. این امر، ادعای Tinto (1997) درباره نقش فعالیت‌های اجتماعی در تقویت درگیری دانشجویی را نیز واجد شرط می‌کند: یعنی زمانی که این فعالیت‌ها به‌صورت مشارکتی، معنامحور و نیازمحور طراحی شوند.

در نتیجه، الگوی آسیب‌شناسی پیشنهادی این پژوهش نه تنها فهرستی از مشکلات، بلکه چارچوبی تحلیلی برای بازنگری در برنامه‌ریزی فرهنگی دانشگاه فرهنگیان ارائه می‌دهد:

در سطح سیاست‌گذاری: نیاز به بازنگری در سند بالادستی با تأکید بر اولویت‌بندی و شفاف‌سازی جهت‌گیری‌ها در سطح اجرایی: تلفیق جشنواره‌ها با برنامه‌های حرفه‌ای معلم‌سازی و استفاده از فناوری‌های آموزشی در سطح فرهنگی: ایجاد فضایی برای درگیری معنادار دانشجو-معلم با ارزش‌ها نه القای یک‌سویه آن‌ها. این پژوهش، در نهایت، تأکید می‌کند که دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان نهادی که معلمِ نقالِ ارزش را تربیت می‌کند نباید فعالیت‌های فرهنگی را به‌عنوان فضایی جانبی یا تزئینی در نظر بگیرد. بلکه باید آن‌ها را به‌عنوان هسته‌ای عینی از مأموریت تربیتی خود بازتعریف کند، جایی که هر جشنواره، فرصتی برای تجربه‌گرایی ارزشی، تقویت هویت حرفه‌ای و ارتقای مهارت‌های فراشناختی (Bakhshali Zadeh et al., 2020) باشد. بدون این بازنگری بنیادین، هرگونه تلاش فرهنگی چه به‌ظاهر پرنشاط و چه زیر بودجه‌های کلان در خطر تبدیل شدن به «بازی‌های نمادین» است که نه تنها به توانمندسازی کمک نمی‌کنند، بلکه ممکن است به تضعیف اعتماد دانشجویان به مأموریت دانشگاه دامن بزنند.

مشارکت نویسندگان

نویسنده اول تحقیق و یافتن موضوع، روش‌شناسی، تجزیه و تحلیل داده‌ها (۷۰ درصد)، نویسنده دوم تجزیه و تحلیل داده‌ها، بحث و نتیجه‌گیری (۲۰ درصد) و نویسنده سوم روش‌شناسی مبانی و پیشینه پژوهش و ارسال مقاله (۱۰ درصد).

تشکر و قدردانی

از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش کمال تشکر را داریم.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است».

References

- Abedini Alavi, H.; Nili Ahmadabadi, M. R.; Nistanie, M. R.; Loghtdar, M. J. (2020). *Explaining the Objectives of a Research-Based Teacher Training Curriculum at Farhangian University* . Journal of Educational Technology , 15(2), 395–408. [In Persian]
- Adıgüzel, Z., Özçınar, M. F., & Karadal, H. (2020). Examination of the effects of authoritarian leadership on employees in production sector. Turkish Studies-Social Sciences.
- Aghabali, A.; Seyedkalan, S. M.; Nabavi, S. S. (2022). *Analyzing the Cultural-Social Activities of Farhangian University with Proposed Executive Strategies* . Applied Educational Leadership , 3(4), 1–24. [In Persian]
- Akbari, M. (2010). *tt tttt tt ttt iii ttt idd ddd ds eeee iD Dvll iii gg Cll tllll ttt iii tiss (Ceee Study: Islamic Azad University, Khalkhal Branch Students)* . Cultural Management , 4(8), 107–120. [In Persian]
- Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *The Journal of Strategic Information Systems*, 24(2), 65-89.
- Alipour, Mohammad, Ghorbani, Golsa and Shabgerd Teymouri, Sudabeh. (2023). Investigating the problems and challenges of dormitory life from the perspective of married female student teachers at Farhangian University: a phenomenological study. *Teacher Education Policy Studies*, 6(2), 29-40[In Persian]
- Arifi, M.; Ghahramani, M.; Abolghasemi, M.; Kherasand Yamchi, A. (2013). *Effectiveness of Extracurricular Activities at Shahid Beheshti University* . Educational Systems Planning and Management , 6(1), 48–73. [In Persian]
- Astin, A. W. (1993). *What Matters in College? Four Critical Years Revisited* . Jossey-Bass.
- Azadarmaki, T.; Manvari, N. (2012). *Cttt ttt yyyyyys ff I''' s Cll tllll ←←i s s ddddd dd tee Constitution, the Cultural Policies Document, and the Fifth Development Plan* . Cultural and Social Strategy Quarterly , 1(3), 7–37. [In Persian]
- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131.
- Bakhshali Zadeh, Sh.; Fathi Vajargah, K.; Arifi, M.; Kiamansh, A. R. (2020). *Required Competencies for Faculty Members Teaching in Higher Education Institutions in the Technology Era* . Journal of Educational Technology , 15(1), 83–100. [In Persian]
- Bakoban, R. A., & Aljarallah, S. A. (2015). Extracurricular Activities and Their Effect on the Student's Grade Point Average: Statistical Study. *Educational Research and Reviews*, 10(20), 2737-2744.
- Bazargan Harandi, A. (2008). *Mixed Research Method: A Superior Approach for Management Studies* . Management Knowledge , 21(81), 19–36. [In Persian]
- Boyer, E. L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate* . Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Cochran, G. R. (2009). Ohio State University extension competency study: Developing a competency model for a 21st century extension organization.
- Cultural Policies Document of the Islamic Republic of Iran (1992). Supreme Council of the Cultural Revolution. [In Persian]
- Danayifar, H.; Emami, S. M. (2007). *Qualitative Research Strategies: Reflections on Grounded Theory* . Management Thought , 1(2), 69–97. [In Persian]
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology & People*, 36(5), 2009-2029.
- Dublin. Public Communication Center. (2004). Street Survey on Young people: Awareness and Participation in Arts and culture. Available at : <https://b2n.ir/f13619>.
- Falletta, S. (2005). Organizational Diagnostic Models: A Review and synthesis. Leadersphere. *White Paper*.

- Farastkhoo, M. (2016). *Qualitative Research Methods in Social Sciences*. Tehran: Agah Publications. [In Persian]
- Farrell, M. (2018). Leadership reflections: Organizational culture. *Journal of Library Administration*, 58(8), 861-872.
- Fazel, A., Harandi, A., & Farahani, F. (2016). Students' empowerment model: An approach to the establishment of gen-3 and 4 universities. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 3(11), 83-92.
- Ghorbaniyan, H.; Ebrahimi, A.; Zarei, A.; Hejazi, A. (2022). *Identifying Dimensions and Components for Attracting, Retaining, and Empowering Teacher-ttttt t t I I ' ' ' ' c c c c c c c c Training System, Emphasizing the Fundamental Transformation Document in Education*. Educational and School Studies, 11(3), 213-240. [In Persian]
- Glaser, B. G. (1978). Theoretical sensitivity. mill valley.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). *Awareness of dying*. Routledge.
- Glaser, B., & Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Hamidzadeh, K.; Rezaei, M. (2023). *Exploring the Lived Experiences of Farhangian University Supervisors Regarding Virtual Internships*. Quarterly Journal of University Management, 2(1), 1-15. [In Persian]
- Hejazi, A. (2021). *Pathology of Cultural and Social Activities During and Post-COVID-19: Opportunities and Threats (Case Study: Farhangian University of Tehran Province)*. Innovative Strategies in Teacher Education, 7(12), 1-26. [In Persian]
- Hejazi, A. (2021). *Pathology of Cultural and Social Activities During and Post-COVID-19: Opportunities and Threats (Case Study: Farhangian University of Tehran Province)*. Scientific-Promotional Quarterly on Innovative Teacher Training Strategies, 7(12), 1-26. [In Persian]
- Hoshyar, V. (2012). *Formulating and Presenting a Competency Model for Bank Managers*. Specialized Doctoral Thesis, Faculty of Economics, Ferdowsi University of Mashhad. [In Persian]
- Iran's Fundamental Transformation in Education Document (2011). Tehran: Secretariat of the Supreme Council of the Cultural Revolution. [In Persian]
- King, A. E., McQuarrie, F. A., & Brigham, S. M. (2021). Exploring the relationship between student success and participation in extracurricular activities. *SCHOLE: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 36(1-2), 42-58.
- Lee, J. (2001). *A grounded theory: integration and internalization in ERP adoption and use*. The University of Nebraska-Lincoln.
- Manurung, N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). The Role of Leadership in Forming Organizational Culture Within the Directorate General of Teachers and Educational Personnel Ministry of Education, Culture, Research and Technology. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3377-3385.
- Mardan Arbat, F. and Rasouli, S. (2023). Identification of Teachers' Experiences in Implementing the Requirements of Active Learning in the Process of Teaching and Learning: a Phenomenological Study. *Teacher Education Policy*, 6(1), 40-9. [In Persian]
- Melnic, A. S., & Botez, N. (2014). Formal, non-formal and informal interdependence in education. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 17(1), 113-118.
- Mohammadi, M. (2025). Examining the competencies of the teaching profession from the perspective of student teachers of Farhangian University. *Teacher Education Policy*, 7(2), 45-60. doi: 10.48310/edup.2025.15864.1409 [In Persian]
- Mohammadpour, A. (2013). *Anti-Method Qualitative Research: Stages and Practical Procedures in Qualitative Methodology* (Vol. 1). Tehran: Sociologists Publications. [In Persian]
- Moradi Jou, A. J. (2019). *Cultural Pathology of the Islamic Revolution from the Perspective of the Supreme Leader*. Historical, Political, and Media Research Letter, 2(1), 109-130. [In Persian]

- Mousapour, N. (2019). *Unifying Two Approaches in Iranian Teacher Training: A Critique*. Quarterly Journal of Education and Training, 35(2), 13–38. [In Persian]
- Nguyen, V. T., Siengthai, S., Swierczek, F., & Bamel, U. K. (2019). The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from Vietnam's IT industry. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 719-742.
- Nouri Hassanvand, Fatemeh, Nadri, Hamed, Nadri, Peyman and Alipuri, Farid. (2023). Assessment and factors of the tendency to continue using e-learning and e-learning among primary education student teachers in Lorestan province. *Teacher Education Policy Studies*, 6(2), 41-53.
- Olson, E. M., Slater, S. F., Hult, G. T. M., & Olson, K. M. (2018). The application of human resource management policies within the marketing organization: The impact on business and marketing strategy implementation. *Industrial Marketing Management*, 69, 62-73. doi:https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.01.029.
- Ramezani, A., & Sharifi, M. (2025). Investigating the relationship between the use of artificial intelligence and critical thinking through the mediation of self-learning (Case Study: High School students). *Research In Instructional Methods*, 3(3), 65-90. doi: 10.22091/jrim.2025.11934.1171.[In Persian]
- Ramezani, A., Mousavi, S. M. and Sharifi, M. (2025). Identifying strategies for empowering student teachers through cultural and social festivals (Case study: Farhangian University of Zanjan). *Interdisciplinary Studies in Education*, 4(1), 5-18. doi: 10.48310/ise.2025.17929.1188.. [In Persian]
- Ranjbar, H.; Haqdoost, A. A.; Salasili, M.; Khoshdel, A. R.; Soleimani, M. A.; Bahrami, N. (2012). *Sampling in Qualitative Research: A Guide for Beginners*. Journal of Health Sciences & Military Medicine, 10(3), 238–250. [In Persian]
- Robbins, S. (2008). *Organizational Theory: Structure and Design*. Translated by Elwani & Danayifar. Tehran: Safar Publishing. [In Persian]
- Robbins, S. P. (2005), "Organizational behavior", prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2008). *Fundamentals of Organizational Behavior*, Vol. 3. Translated by Parsaian, A. & Arabi, S. M. Tehran: Cultural Research Office. [In Persian]
- Sadin, A. A. and Jalilian, S. (2025). Identifying the dimensions of research excellence of teacher education faculty members in the shadow of teacher-centered research by explaining the current situation in a mixed exploratory method. *Teacher Education Policy*, 7(1), 79-102. doi: 10.48310/edup.2025.19808.1430 [In Persian]
- Saeidpanah, M. (2020). *Designing a Model for Competencies of Information Technology Managers*. Specialized Doctoral Thesis, Faculty of Management, Azad University. [In Persian]
- Saeidpanah, M.; Elwani, S. M.; Hashemi, S. Z. (2020). *Designing a Model for Fundamental and Technological Competencies of Information Technology Managers*. Journal of Development and Evolution Management, No. 40, 1–8. [In Persian]
- Safarnevadeh, M.; Musapour, N.; Ahvazi, M.; Mohammadshafi'i, A. S. (2019). *The Lived Experience of Teacher Education Students in the Training Internship Program*. Higher Education Curriculum Studies, 10(19), 149–169. [In Persian]
- Salehi Amiri, S. R.; Azimi Doulatbadi, A. (2008). *Globalization and Cultural Policy of the Islamic Republic of Iran*. Scientific-Research Quarterly of Metin, 41, 69–94. [In Persian]
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739-1769.
- Seifi, P. (2010). *Cultural Engineering and Universities*. Research Letter, 69, 101–126. [In Persian]
- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact of organizational culture on employees job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *Journal of business studies quarterly*, 5(2), 56-64.

- Sharbatian, Mohammad Hassan and Ghorbani, Alireza. (2023). The selection process for entering Farhangian University: A biography of the experiences of a student teacher. *Teacher Education Policy Studies*, 6(1), 80-53.[In Persian]
- Sinha, S., Priyadarshi, P., & Kumar, P. (2016). Organizational culture, innovative behaviour and work related attitude: Role of psychological empowerment. *Journal of Workplace Learning*, 28(8), 519-535.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research* (Vol. 15). Newbury Park, CA: sage.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research* (Vol. 15). Newbury Park, CA: sage.
- Tahmasbi, R.; Gholipour, A.; Javaherizadeh, E. (2012). *Talent Management: Identifying and Prioritizing Factors Affecting the Attraction and Retention of Scientific Talents* . *Public Management Research* , 5(17), 26–5. [In Persian]
- Tan, C. Y., Peng, B., & Lyu, M. (2019). What types of cultural capital benefit students' academic achievement at different educational stages? Interrogating the meta-analytic evidence. *Educational Research Review*, 28, 100289.
- Tinto, V. (1997). *Classroom Environments and Student Persistence in Postsecondary Education: A Theoretical Framework* . *Journal of Higher Education*
- Willis, A. S. (2023). Teachers' cultural, social and emotional capabilities: How teacher compassion and humility is an antecedent to student confidence. *Pedagogy, Culture & Society*, 31(1), 91-108.
- Zare Bazgaleh, S.; Namdari, P.; Mosavi Tazeh Abadi, S. F.; Marvot, B. (2022). *Investigating the necessity of social activities* . *Cultural Guardianship of the Islamic Revolution* , 12(26), 61–104. [In Persian]
- Zhou, X., & Han, Y. (2022). The Expanding Role of Culture in Social Development and Global Challenges. *Journal of Cultural Economics* , 46(3), 455–472.[In Persian]