فوق برنامه‌ها و جهت گیری کارآفرینانه در فرهنگ سازمانی دانشگاه؛ مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد[1]

مهدی کرمانی[2]
محسن نوغانی دخت بهمنی[3]
فاطمه آسمانی[4]
زهرا برادران کاشانی[5]

تاریخ دریافت : ۱۳۹۹/۰۵/۱۹
تاریخ پذیرش : ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

چکیده

پژوهش حاضر در قالب رویکردی کیفی مبتنی بر نظریه زمینه‌ای با هدف بررسی نسبت فرهنگ سازمانی و شکل‌گیری تمایلات کارآفرینی اجتماعی، به بررسی تجربه زیسته دانشجویان پیرامون فعالیت‌های فرهنگی و فوق‌برنامه در دانشگاه پرداخته‌است. تجزیه و تحلیل داده‌ها که از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۲ دانشجو در دانشگاه فردوسی مشهد به دست آمد، منجر به صورت‌بندی پدیدهٔ مرکزی تحت عنوان «فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلفیق نوآوری و نوع دوستی» شده‌است. این پدیده بر پایه مجموعه‌ای از شرایط زمینه‌ای از قبیل «جهت‌گیری استادمحور در فرهنگ سازمانی دانشگاه»، «غلبه امور آموزشی‌پژوهشی بر امور تربیتی در دانشگاه» و «پویایی خرده‌فرهنگ‌های دانشجویی در قلمرو سازمانی دانشگاه»، رخ داده است. مهمترین شرایط علی اثرگذار بر پدیده مذکور عبارت از «تنوع و گستردگی فوق‌برنامه‌های آموزشی»، «الگوی اجرایی حاکم بر فعالیت‌های فوق‌برنامه» و «دسترس‌پذیری فوق برنامه‌ها در قالب‌های مالی و زمانی» است.

---

[1] مقاله برگرفته از پژوهشی آزاد است که در طی سال های ۱۳۹۸– ۱۳۹۹ در دانشگاه فردوسی مشهد صورت پذیرفته است.

[2] استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد. ایران. (نویسنده مسئول)
ایمیل: m-kermani@um.ac.ir
[3] دانشیار و عضو هیئت علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد. ایران.
noghani@ferdowsi.um.ac.ir
[4] دانشجوی کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد. ایران.
fatemeh.asemani@ mail.um.ac.ir
[5] دانشجوی دکتری جامعه شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد. ایران.
Zahra.baradarankashani@mail.um.ac.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

همچنین برخی شرایط مداخله‌ای مانند «تجارب مربوط به زندگی خانوادگی»، «سوابق تحصیلی در مدرسه» و «شرایط حاکم بر رشته و گروه آموزشی» شناسایی شدند. راهبردهای اتخاذشده توسط دانشجویان در مقابل پدیده مذکور شامل «اولویت‌دهی»، «توازن‌دهی» و «بی‌توجهی» به فوق‌برنامه منجر به پیامدهایی نظیر «افزایش تمایل به کارگروهی»، «جهت‌گیری توامان فردی و جمعی در منفعت‌جویی»، «تحول در احساسات خیرخواهانه»، «گرایش به نوآوری» و «رشد تک ساحتی در بی‌توجهی به فوق برنامه‌ها» شده‌است.

کلیدواژه: فرهنگ سازمانی، فوق‌برنامه، کارآفرینی اجتماعی، نوآوری، نوع دوستی

بیان مسأله

دانشگاه به عنوان یکی از نهادهای متولی امر آموزش و تربیت نیروی متخصص در جامعه در مسیر تحقق کارویژه‌های خود، صورت‌بندی‌های معینی از نظام شخصیتی و الگوهای کنش در بین اعضای خود را ایجاب می‌کند. این نهاد علاوه بر وظایف آموزشی و پژوهشی اصلی و رسمی خود، اقدامات مکملی تحت عنوان فعالیت‌های فوق‌برنامه را مدنظر قرارمی‌دهد. ضرورت وجودی چنین برنامه‌هایی در دانشگاه‌ها از آن جهت است که ویژگی‌هایی همچون اعتمادبه‌نفس و خلاقیت مخاطبانش را افزایش می‌دهد (نوروزی مصیر و رحمانی، ۱۳۹۵؛ نادری، حاج‌حسین‌زاده، تاجیک اسماعیلی و زین آبادی، ۱۳۹۱).

نهاد دانشگاه در طول دوران تکاملش، نقش‌های متفاوتی را متناسب با شرایط موجود اتخاذ کرده‌است که از آن به‌عنوان نسل‌های دانشگاهی یاد می‌شود. اولین نسل، یعنی دانشگاه‌های آموزشی، صرفا مبنای کار خود را بر آموزش استوار ساخته بودند. نسل دوم، دانشگاه‌هایی با ماهیت پژوهشی هستند که فرایند آموزش را زیر شاخه‌ای از پژوهش علمی می‌دانند. دانشگاه‌های کارآفرین نسل متاخری از دانشگاه‌ها هستند که در حال حاضر اغلب دانشگاه‌های ایرانی نیز در تلاش برای قرارگیری در این جمع هستند. دانشگاه‌های کارآفرین، نه‌تنها بر آموزش‌دهی و تربیت نیروی کار حرفه‌ای تأکید می‌ورزند بلکه به تقویت خصیصه‌هایی هم‌چون خلاقیت، اعتماد به نفس و ریسک پذیری می‌پردازند. از این جهت دانشگاه‌های کارآفرین را می‌توان به عنوان تکمیل‌کننده نسل اول و دوم دانست. در نهایت نسل نوظهوری از دانشگاه را می‌توان با عنوان دانشگاه اجتماعی در نظر گرفت که در تلاش برای تلفیق مسئولیت‌پذیری اجتماعی نهاد دانشگاه با رویکردهای کارآفرینانه آن است (مهدی، ۱۳۹۸؛ حبیبی‌رضایی و سیاه‌منصوری، ۱۳۹۱؛ عنایتی و عالی‌پور، ۱۳۹۳).

باید در نظر داشت در گذار مناسب از نسل‌های پیشین دانشگاه است که می‌توان به تحقق جلوه‌ها و ادراکاتی نوین از نظام آموزشی امید داشت. بنابراین در گذار از دانشگاه کارآفرین به دانشگاه اجتماعی، توجه به پدیده کارآفرینی اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد. در عین حال باید دید چه شرایطی به پیشبرد فرایندهای ناظر بر کارآفرینی اجتماعی در محیط دانشگاه حاکم است؟ به ویژه آن‌که پیوند ویژه‌ای بین این مفهوم و فرهنگ سازمانی به چشم می‌خورد (عنایتی و عالی‌پور، ۱۳۹۳؛ مرتضایی، صالحی و نیازآذری، ۱۳۹۷؛ مهدی،

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

۱۳۹۸). به همین سبب پژوهش حاضر به دنبال وارسی عمیق رابطه میان فرهنگ سازمانی و کارآفرینی اجتماعی در نهاد دانشگاه است. در واقع این پژوهش برآن است تا در قالب یک ارزیابی کیفی و ژرفانگر به این سوال پاسخ دهد که چگونه اقدامات و تدابیر فرهنگی در سازمان دانشگاه می‌تواند بر رشد و پرورش روحیات اخلاقی و خلقیات کارآفرینانه دانشجویان تأثیر گذار باشد؟

پیشینه تحقیق

یافته‌های مطالعات ایرانی ناظر بر رابطه فرهنگ سازمانی و کارآفرینی، نشان می‌دهد رویکردی معین نسبت به ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی (جهت‌دهی، احساس هویت سازمانی، سیستم‌های پاداش مناسب، خلاقیت فردی، مخاطره‌پذیری، تحمل تعارض، یکپارچگی و انسجام سازمانی، الگوهای باز و متنوع ارتباطات و حمایت مدیریت) به نوبه خود موجب کارآفرینی در سازمان می‌شود. بخشی دیگر از تحقیقات مورد بررسی نشان داد، آنچه برای یک سازمان کارآفرین ضرورت دارد، تاکید بیشتر بر انعطاف‌پذیری و رقابت‌پذیری به جای ثبات و نظارت‌پذیری است (حسینی و باددست، ۱۳۹۰؛ نبک فرجام، نادری و رضایی، ۱۳۹۳؛ شهرکی‌پورندری و شیر محمدی، ۱۳۸۹).

هم‌چنین برای ایجاد گرایشات کارآفرینانه باید بیشترین توجه به سمت تحول بنیادی فرهنگ سازمانی معطوف شود تا از طریق همسو ساختن ارزش‌ها و هنجارهای مطلوب محیط کارآفرینی و فرهنگ موجود سازمانی با یکدیگر، گرایشات کارآفرینانه در اعضای سازمان و در کلیت آن تقویت شود (منوریان و احمدی اردکانی، ۱۳۹۱؛ زارعی‌رهرو، رادمرد و افخمی اردکانی، ۱۳۹۲). علاوه بر آنچه گفته شد، برخی دیگر از مطالعات عواملی از قبیل انگیزه‌مندی، دسترسی مالی، فضای کسب‌وکار مناسب، ایده‌های خلاق و هم‌چنین توانایی‌های مدیریتی را بر تمایل افراد به سمت کارآفرینی اجتماعی موثر دانسته‌اند (ملکی، سالاری، کشمیری و سروش، ۱۳۹۲؛ مرجانی و صدری، ۱۳۹۳).

نتایج پژوهش‌هایی که مرتبط با نقش فعالیت‌های فوق‌برنامه در ارتقاء توانمندی‌ها و مهارت‌های خلاقانه، ارتباطی و فنی- تخصصی دانشجویان است نیز نشان می‌دهد فوق برنامه‌ها در دانشگاه باعث افزایش قابلیت‌های افراد در زمینه‌های ریسک‌پذیری، ابتکار، استقلال‌طلبی، مهارت انجام فعالیت‌های گروهی و نقدپذیری، ارتقاء تعهد و اعتماد به نفس افراد در فعالیت‌های گروهی و افزایش حساسیت نسبت به رفاه عمومی که از متغیرهای اساسی کارآفرینی هستند، می‌شود (زالی، رضوی و محمدزاده پارچین، ۱۳۹۲؛ ربیعی و دلباز، ۱۳۹۱؛ جوادی‌پور و رحیمی، ۱۳۹۵؛ صالحی و مردای‌پردنجانی، ۱۳۹٤؛ رنجبریان، ۱۳۹۳).

یافته‌های مطالعات غیرایرانی نیز نشان می‌دهد ایجاد فضاهایی در سازمان که منشا نوآوری و رقابت باشند، نه تنها باعث پویایی روابط انسانی در سازمان می‌شود، بلکه ارتقای توانایی‌هایی نظیر ریسک‌پذیری و رضایت شغلی کارکنان را در پی دارد. همچنین می‌توان به نقش ویژه عواملی همچون اعتقادات فرهنگ ملی، ویژگی‌های فردی و سطح قدرت‌طلبی در میان اعضاء یک جامعه در شکل‌پذیری فرهنگ سازمانی و توسعه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1400.13.3.1.9]

گرایشات کارآفرینانه افراد، اشاره کرد (انگلن، فلتن، تالمان و برتل[1]، ۲۰۱٤؛ زهرا، هیتون، سالواتو[2]، ۲۰۰۰؛ لوک و کرافورد[3]، ۲۰۰۳؛ جاسکیت و دلسلار[4]، ۲۰۰۵؛ اوگبونا و هریس[5]، ۲۰۰۰). برمبنای یافته‌های تحقیاتی که تأثیر برنامه‌های دانشگاهی در توسعه توانایی‌های دانشجویان را مورد بررسی قرار داده‌اند، وجود فوق‌برنامه‌هایی با محوریت کارگروهی، می‌تواند در ایجاد انگیزه دانشجویان، تقویت روحیه مشارکتی و انعطاف‌پذیری آنان موثر باشد (آلفونسکا، کارو، مارتی، اورتیگوسا و پاردس[6]، ۲۰۰٦؛ فلدمن و و ماتجاسکو[7]، ۲۰۰۵).

چارچوب مفهومی

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی است که قابلیت‌ها و تمایلات کارکنان را رشد داده و زمینه همبستگی فردی و همکاری‌های جمعی را فراهم می‌آورد. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی، شیوه‌ای نظام‌مند را برای زندگی کارکنان در سازمان به وجود می‌آورد (لوند[8]، ۲۰۰۳). رابینز فرهنگ سازمانی را به عنوان سیستمی از استنباط‌های مشترک می‌داند که اعضا نسبت به یک سازمان دارد. او برای فرهنگ سازمانی ویژگی‌هایی را قائل است که از آن تحت عنوان عصاره فرهنگ سازمانی یاد می‌کند. این ویژگی‌ها عبارتند از: نوآوری و خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به رهاوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به تیم، جاه طلبی و پایداری (رابینسون، ۱۳۷۸). کامرون و کوئین نیز فرهنگ سازمانی را بر اساس میزان انعطاف‌پذیری، نظارت و کنترل، جهت‌گیری بیرونی یا درونی و اهمیتی که نسبت به نوآوری و رقابت قائل‌اند، به چهار دسته تقسیم می‌کنند: فرهنگ گروهی، فرهنگ عقلایی یا ویژه سالار، فرهنگ توسعه‌ای یا مبتنی بر بازار و فرهنگ سلسله مراتبی (بینگول، سنر و چویک[9]، ۲۰۱۳). تقسیم بندی دیگری از سوی دنیسون مشتمل بر فرهنگ انعطاف پذیر، فرهنگ ماموریتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بروکراتیک ارائه شده است (دفت، ۱۳۷۷) که در این بین ترکیبی از عناصر منعطف و عناصر مشارکتی فرهنگ، زمینه ساز رویکردهای کارآفرینانه در سازمان هستند.

هرچند مفهوم کارآفرینی ریشه در نظریه‌های اقتصادی دارد، اما پیوند قوی آن با مقوله فرهنگ سازمانی غیرقابل انکار به نظر می‌رسد. کارآفرینی به عنوان محرکی پویا شناخته می‌شود که زمینه را برای نوآوری و

[1] Engelen, Flatten, Thalmann & Brettel
[2] Zahra, Hayton, Salvato
[3] Lok & Crawford
[4] Jaskyte & Dressler
[5] Ogbonna & Harris
[6] Alfonseca, Carro, Martí, Ortigosa & Paredes
[7] Feldman & Matjasko
[8] Lund
[9] Bingol, Sener& Cevik

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

خلاقیت افراد و سازمان‌ها فراهم می‌آورد. لازمه به وجود آمدن این مهم تقویت عناصری هم‌چون خطرپذیری، اعتمادبه نفس و تعهد عاملان است (ربیعی و نظریان، ۱۳۹۲؛ حسینی و باددست، ۱۳۹۰).

کارآفرینی برحسب تاکیدات مکملی که در ارجاع بدان می شود، در ترکیب با پسوندهای مختلفی هم‌چون سنتی، سازمانی، اقتصادی و اجتماعی قابل بررسی است که در ادامه بنابر ماهیت تحقیق حاضر به بررسی این مفهوم با رویکرد اجتماعی پرداخته می‌شود. هرچند کارآفرینی اجتماعی مفهومی پیچیده است اما بر مبنای وجه مشترک تعاریف مختلف می‌توان آن را تحرکی نوآورانه و خلاقانه در جهت رفع نیازهای اساسی جامعه دانست (ابطحی، شریف‌زاده و ابراهیمی‌پور، ۱۳۸۸). به بیان دیگر آنچه از این مفهوم بر می‌آید، خلاقانه‌تر کردن شیوه‌های دسترسی افراد جوامع به خدمات و منابع مختلف است. بنابراین شناسایی نیازها و مسائل عمومی و همچنین برآورده کردن و یا تحقق ارزش‌های اجتماعی، به عنوان ماهیت و هدف اصلی کارآفرینی اجتماعی به حساب می‌آید (کرتو و میلر[1]، ۲۰۰۸)

استین سه عنصر تشکیل دهنده کارآفرینی اجتماعی را مشخص می‌کند. نخستین عنصر نوآوری و خلاقیت است. این عنصر فرایندی را در راستای خلق فرصت برای ایجاد و تغییر ارزش‌های اجتماعی که دومین عنصر شکل دهنده کارآفرینی اجتماعی است، فراهم می‌آورد. سومین و مهمترین عنصر، عامل ایجادکننده و پیش برنده این‌گونه از فرایندها است که از آن تحت عنوان کارآفرین اجتماعی یاد می‌شود (میر، رابینسون و هاکرتس[2]، ۲۰۰۶). از جمله ویژگی های این عاملان می‌توان به خلاقیت، برخورداری از ایده های نظام‌مند برای خدمات رسانی به اعضا جامعه، ریسک‌پذیری و شکیبایی در پذیرش مسئولیت مخاطرات احتمالی به نمایندگی از اعضا جامعه، درک اهمیت منابع در دسترس و اولویت‌بخشی به نیازها و درک تفاوت میان نیازها و خواسته‌ها در جوامع اشاره کرد (کرمانی، ۱۳۹۵).

یکی از عرصه‌های بروز، پرورش و رونق‌یابی روحیات کارآفرینانه، فوق‌برنامه‌ها و فعالیت‌های غیررسمی است. در واقع فعالیت‌های فوق‌برنامه اگرچه نمی‌توانند عامل اصلی و اولیه تشکیل یک سازمان باشند، اما از جهت شکوفاسازی و ارتقای توانایی‌های مختلف افراد در ابعاد اخلاقی، اجتماعی و فنی حائز اهمیت هستند (صفری میاندره، ۱۳۹٤؛ جوادی‌پور و رحیمی، ۱۳۹۵؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۱؛ آلفونسکا، کارو، مارتی، اورتیگوسا و پاردس[3]، ۲۰۰٦). بنا بر آنچه اشاره شد، باید دید که با تکیه بر ظرفیت این برنامه‌ها تا چه حد امکان تقویت سمت و سوی کارآفرینانه به ویژه در تلفیق آن با هدف‌گذاری‌های اجتماعی، برقرار است؟ درک درستی از این فرایند می‌تواند بر جای‌گذاری مناسب و کارآمد سازی فوق‌برنامه‌ها در سازمان دانشگاه موثر باشد.

[1] Certo & Miller
[2] Mair, Robinson& Hockerts
[3] Alfonseca, Carro, Martí, Ortigosa & Paredes

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2008000.1400.13.3.1.9]

روش تحقیق

این مطالعه به روش کیفی و رویکرد نظریه زمینه‌ای انجام شده است. نظریه زمینه‌ای تکنیکی چند مرحله‌ای است که محققان را از طریق کنار گذاشتن و عدم توجه به نظریات گذشته، وادار به نوآوری و خلاقیت جهت تدوین نظریاتی منسجم و قاعده‌مند مبتنی بر داده های میدانی می‌کند (استرواس و کربین، ۱۳۹۰؛ چارماز و بلگریو[1]، ۲۰۱۵). پژوهش حاضر نیز با استفاده از این تکنیک، به بررسی تأثیر فوق برنامه‌های دانشگاهی در تقویت فرهنگ نوآوری و نوع دوستی در تلفیق با روحیات کارآفرینانه در میان دانشجویان می‌پردازد.

جامعه مورد بررسی پژوهش، دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد هستند. حجم نمونه در تحقیقات کیفی از قبل تعیین نمی‌شود، بلکه در مسیر رسیدن به درجه اشباع نظری در جریان گردآوری داده‌ها است که حجم نمونه مشخص می‌شود (فلیک، ۱۳۸۷). بر این اساس، در مجموع ۲۲ مصاحبه انجام شد که شامل ۱۴ نفرشان دانشجوی کارشناسی، ۶ دانشجوی ارشد و ۲ دانشجوی دکتری هستند. با توجه به عدم همکاری برخی از شرکت‌کنندگان، پس از موفقیت در اخذ اولین مصاحبه ها، با تکنیک نمونه‌گیری گلوله برفی نمونه‌های بعد اخذ شد. برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته استفاده شده‌است. پس از اتمام فرآیند جمع‌آوری اطلاعات، متن مصاحبه‌ها بر مبنای روش سه مرحله‌ای اشتروس و کربین (استرواس و کربین، ۱۳۹۰) کدگذاری شده‌اند.

یافته‌ها

در جدول یک ویژگی های زمینه‌ای ۲۲ نفر از مصاحبه شوندگان‌که متشکل از ١٤ دانشجوی کارشناسی، ٦ دانشجوی ارشد و ۲ دانشجوی دکتری مطالعه شده در دانشگاه فردوسی مشهد ارائه شده است.

جدول۱- ویژگی زمینه‌ای پاسخگویان

نام	سن	گرایش تحصیلی	مقطع	فعالیت فرادرسی (به سال)	نام	سن	گرایش تحصیلی	مقطع	فعالیت فرادرسی (به سال)
ملیکا	۲۱	انسانی	کارشناسی	٤	ریحانه	۲۰	علوم پایه	کارشناسی	۲
مرضیه	۲۲	انسانی	کارشناسی	۳	الهه	۲۲	علوم ورزش	کارشناسی	٤
محمد مهدی	۲۲	انسانی	کارشناسی	به ندرت	زهره	۲۱	علوم ورزش	کارشناسی	٤
مریم	۲۲	انسانی	کارشناسی	٤	روح الله	۲٤	انسانی	ارشد	٦
کیمیا	۲۱	فنی	کارشناسی	۲	مصطفی	۲٦	انسانی	ارشد	۳
سحر	۲۲	فنی	کارشناسی	به ندرت	محمد	۲٦	فنی	ارشد	به ندرت

[1] Charmaz & Belgrave

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

بهناز	۲۲	فنی	کارشناسی	۲/٦	علی	۲۵	علوم پایه	ارشد	٤
سیمین	۲۳	فنی	کارشناسی	اصلا	سجاد	۲٤	علوم پایه	ارشد	به ندرت
محمد رضا	۲۱	فنی	کارشناسی	٤	مرتضی	۳۰	علوم پایه	ارشد	۵
الهام	۱۸	علوم پایه	کارشناسی	۲ ماه	عطیه	۲۵	انسانی	دکتری	۱۱
زهرا	۱۹	علوم پایه	کارشناسی	اصلا	مجید	۳٦	انسانی	دکتری	٤

ماحصل تجزیه و تحلیل یافته‌ها، دستیابی به۴۹۳ مفهوم اولیه به عنوان مقولات ابتدایی و در مرحله بعد ۱٦ مقوله محوری بوده‌است که درنهایت محققان را به سوی مقوله گزینشی به عنوان پدیدهٔ مرکزی تحقیق رهنمون شده که عبارت از «فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلفیق نوآوری و نوع دوستی» است.

پدیده مرکزی: فوق‌برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلفیق نوآوری و نوع‌دوستی

طبق یافته‌ها، وجود فوق‌برنامه‌هایی متناسب با خلق‌وخوی مخاطبان اثراتی مثبت در پرورش ویژگی‌هایی نظیر خلاقیت، ریسک‌پذیری، قابلیت نقش‌پذیری در فعالیت‌های تیمی، نقدپذیری و روحیات نوع‌دوستانه از خود به جای می‌گذارد. پاسخگویان معتقدند با صِرف قرارگرفتن در کلاس‌های درسی و خودداری از مشارکت در فعالیت‌های فرادرسی اغلب این موارد در افراد تقویت نمی‌شوند. بنابراین وجود فوق‌برنامه‌ها در دانشگاه امری حیاتی تلقی می‌شود.

مرتضی: *"خوبی این برنامه‌ها اینه که دانشجوها هم به لحاظ روحی به خاطر پویایی این برنامه‌ها شاد میشه و هم تو یادگیری انجام کارهای جمعی و خیر بهمون کمک میشه..."*

زهره: *"اقدر این برنامه‌ها خوبن و تا الان ازشون چیزی یاد گرفتم که تو کلاس‌های درسی‌مون اصلا یاد نگرفتم... این برنامه‌ها به من یاد دادن که باید بتونم در گروه ساکت باشم تا بقیه هم نظر بدن و حتی از نظر من ایراد بگیرن..."*

شرایط زمینه‌ای

جهت‌گیری استادمحور در فرهنگ سازمانی دانشگاه: دانشجویان برای ترسیم شیوه‌های تعاملی و نحوه اثرگذاری استادان بر فعالیت‌های درسی و غیردرسی خود دو الگو را طرح می‌کنند: نخست استادانی که صرفا خود را مقید به آموزش تخصصی به دانشجویان می‌دانند، از نظر پاسخگویان استادانی که در این دسته قرار می‌گیرند تلاش چندانی در جهت ارتقای مهارت‌ها و قابلیت‌های عمومی دانشجویان انجام نمی‌دهند. دومین الگو مربوط به استادانی است که اشتیاق بیشتری برای تعاملات سازنده بیش از تکالیف شغلی‌شان با دانشجویان دارند. این اساتید رشد دانشجویان را در یادگیری مهارت‌های مکمل و فعالیت‌های فرادرسی از جمله شرکت در برنامه‌های انجمنی و برگزاری رویدادهای فرهنگی اجتماعی درون دانشگاهی می‌دانند.

کیمیا: *"بعضی استادا علاوه بر درسی که سرکلاس میدن همیشه مارو راهنمایی می‌کنن بهمون منابع*

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

جدید معرفی می‌کنن و اجازه میدن راجع به مشکلاتمون باهاشون حرف بزنیم... "

غلبه امور آموزشی- پژوهشی بر امور تربیتی در دانشگاه: دانشجویان آن‌طور که در طرحواره ذهنی خود ساخته‌اند، دانشگاه را بدون وجود فعالیت‌های فرادرسی عموما محیطی آموزشی و مطالعاتی همچون مدرسه قلمداد می‌کنند که فقط سعی در دانش‌افزایی ایشان دارد. آنان بر این اعتقادند که دانشگاه به قدر کافی بسترسازی مناسبی برای رونق‌گیری فعالیت‌های فوق‌برنامه جهت بهبود جامعه‌پذیری و مهارت‌های کاربردی برای مخاطبانش فراهم نساخته‌است.

بهناز: *به نظرم دانشگاه اصلا محیطی نیست که فقط تو باید توی اون درس بخونی... اتفاقا لازمه برنامه‌هایی باشه که توانایی گفت‌وگو و انجام کارگروهی رو یاد بدن...*

پویایی خرده فرهنگ‌های دانشجویی در قلمرو سازمانی دانشگاه: دانشجویان رفته رفته در مسیر زندگی تحصیلی خود، ضمن آشنایی با محیط پیرامونی‌شان، با افراد دیگری از همگنان خود گروه‌هایی شکل می‌دهند که اعضای آن‌ها دارای اشتراکات مختلفی با یکدیگرند. هر یک از این گروه‌ها در دانشگاه در حکم خرده فرهنگ‌هایی مشتمل بر مجموعه‌ای از باورهای فرهنگی اجتماعی و عقاید سیاسی و مذهبی هستند که بیش و کم بر شیوه‌های تصمیم‌گیری دانشگاه برای تنظیم و سامان دهی فرم‌ها و محتوای برنامه‌های فوق‌برنامه نیز تأثیر دارند.

عطیه: *"وقتی قصد انجام همایشی رو داشتیم که دانشگاه با اون مخالفت می‌کرد و پول نمی‌داد...گروهی که ما داشتیم انقدر قوی بود از نظر اتحادمون که خودمون پول میذاشتیم تا ایده‌مون رو اجرا کنیم"*

شرایط علّی

تنوع و گستردگی فوق برنامه‌های آموزشی: یکی از عوامل اثرگذار بر جذابیت فوق برنامه‌های آموزشی تنوع و گستردگی آن‌ها است. در واقع از آن جا که اغلب فعالیت‌های فوق‌برنامه ماهیت داوطلبانه دارند، می‌بایست تناسب کافی با سلیقه‌های مخاطبان داشته‌باشند. به باور بیشتر پاسخگویان گرایش آن‌ها به سمت فوق برنامه‌ها تا حد زیادی تابع همخوانی با علائق ایشان و هم چنین نوبودگی آن برنامه‌ها است که به مخاطبان امکان دست زدن به تجربه‌های جدید را می‌دهد. علاوه بر این تنوع و تکثر فوق‌برنامه‌ها، امکان گسترش‌یابی دامنه این برنامه‌ها در فراسوی عوامل متمایزکننده‌ای همچون مسائل سیاسی، اعتقادی، قومی و حتی زبانی را می‌دهد.

مجید: *"من در دوران کارشناسی و ارشد که بیشتر تمایل و وقت انجام فعالیت‌های فوق‌برنامه داشتم... دنبال گروه‌هایی بودم که با عقیده‌هام همسو باشه... مثلا خیلی برام مهم بود برای منی که اصلاح‌طلبم گروهی رو انتخاب کنم که حتما اصلاح طلب باشه..."*

الگوی اجرایی حاکم بر فعالیت‌های فوق‌برنامه: شکل‌گیری و تداوم فعالیت‌های فوق‌برنامه در دانشگاه متأثر از عملکرد مدیران و کارشناسان ذی‌ربط دانشگاه از یک سو و دانشجویان از سوی دیگر است. بر مبنای

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

تجارب مصاحبه‌شوندگان، می‌توان انواعی از مواجهات اجرایی را نسبت به فعالیت‌های فوق‌برنامه از سوی دو گروه مذکور شاهد بود. در حالی که جریانی قدرتمند از مدیران در دانشگاه حامی اولویت‌دهی به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی حتی به قیمت کنار زده‌شدن کامل فعالیت‌های فرهنگی اجتماعی فوق‌برنامه بوده‌اند، جریان غالب در بین دانشجویان قائل به اهمیت همزمان هر دو دسته از فعالیت‌های مذکور بوده‌اند. بنا بر تجربه مصاحبه‌شوندگان، رونق‌گیری فعالیت‌های فوق‌برنامه بیش از همه در دوره‌هایی صورت گرفته که اجماعی فراگیری در باب ضرورت و اهمیت آن چه در بین مسئولان و چه در میان دانشجویان برقرار بوده‌است.

محمد: "*به نظرم دانشگاه و دانشجوها هردوشون سهم مساوی و وابسته‌ای در اجرای همچین برنامه‌هایی ایفا میکنن مثلا اگر بخواد یه برنامه شکل بگیره باید هم دانشگاه حمایت مالی و موافقت داشته باشه هم دانشجوها باید وقت بذارن و کارکنن...*"

دسترس پذیری فوق‌برنامه‌ها (زمانی/ مالی): یکی از چالش‌های مهمی که در تجارب مصاحبه‌شوندگان پیش‌روی رونق‌گیری فعالیت‌های فوق‌برنامه وجود داشته، عدم سهولت در دسترسی به چنین برنامه‌هایی بوده است. این مسئله تا حد زیادی ناشی از فقدان انطباق کافی بین الگوی زمانی آموزش‌های رسمی و فوق‌برنامه‌ها و هم‌چنین ناهمخوانی شرایط مالی افراد در دوران دانشجویی با مقتضیات فعالیت‌های مورد نظر است. الگوی پراکندگی مکانی اجرای فوق برنامه‌های آموزشی نیز پارامتری کلیدی در تعیین میزان دسترسی‌پذیری برای دانشجویان است.

مریم: *"من خودم رئیس دفتر جهاد بودم، ولی به خاطر اینکه این همه فعالیت تقریبا عایدی مالی برام نداشت مسئولیتم رو سپردم به یه دانشجویی که از من وقتش آزادتر بود و به پول هم کمتر نیاز داشت..."*

شرایط مداخله ای

تجارب مربوط به زندگی خانوادگی: زندگی خانوادگی به واسطه حضور و نقش آفرینی والدین، خواهر و یا برادر و در مواردی افرادی همچون پدر بزرگ و مادر بزرگ که در قامت نمایندگان قدرتمندی از سوی جامعه هدایت کننده حساس‌ترین مراحل رشد آحاد جامعه هستند، نهادی اثرگذار بر خصلت‌های شخصیتی و جهت‌گیری‌های ذهنی افراد است. همچنان‌که برخی پاسخگویان در توجیه مواضع موافق یا مخالفشان نسبت به فعالیت‌های مشارکتی و فوق‌برنامه چه در دوران مدرسه و چه در دانشگاه بدان اشاره داشته‌اند.

روح الله: *"خانواده و محله‌ای که ما در اونجا زندگی می‌کردیم بیشترین تأثیر رو داشتن تو اینکه من به سمت فعالیت گروهی و مشارکتی تمایل داشته‌باشم... مثلا ما نذری زیاد میدادیم خب همه کار می‌کردیم تا کار به بهترین شکل انجام بشه..."*

سوابق تحصیلی در دوران مدرسه: مدرسه نیز به عنوان نهادی تعلیمی و پرورشی اثراتی گسترده بر فرایند جامعه‌پذیری و شکل‌گیری روحیه جمعی و مشارکتی دارد. البته بنابر اظهارات برخی از

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1400.13.3.1.9]

مشارکت‌کنندگان، این اثرگذاری گاه ماهیتی سازنده و تسهیل کننده و گاه ماهیتی بازدارنده داشته‌است. در واقع در هر مقطعی که در محیط مدرسه معلمان و اداره‌کنندگان آن بر فعالیت‌های جمعی تأکید بیشتری داشته‌اند، پاسخگویان باور افزون‌تری نسبت به کارآمدی الگوهای مشارکتی در راستای پیشبرد وظایف و تکالیف‌شان داشته‌اند.

مرضیه: *"ما تو مدرسمون خیلی کار گروهی می‌کردیم... معلمامون هم دائم ازمون می‌خواستن به صورت گروهی روزنامه دیواری درست کنیم... من فکر می‌کنم گرایشم برای کارگروهی از همون مدرسه نشات میگیره..."*

شرایط حاکم بر رشته و گروه آموزشی در دانشگاه: مبتنی بر بررسی‌های انجام شده، دانشجویان بر اساس ویژگی‌های رشته و گروه آموزشی خود در دانشگاه استراتژی‌های عمل مختلفی را اتخاذ می‌کنند. به عنوان مثال میزان جدیت و سابقه‌ی تاریخی و نیز درجه رسمیت تعریف پروژه‌های درسی در یک رشته یا گروه آموزشی معین، نحوه عملکرد دانشجویان را در چگونگی انجام آن فعالیت‌ها و به تبع آن فوق‌برنامه‌های آموزشی تحت تأثیر قرار دهد. از دیگر شرایط تأثیرگذار بر این مقوله را می‌توان به سطح آگاهی و نحوه برقراری روابط اجتماعی بین استادان یک گروه آموزشی با یکدیگر و نیز با دانشجویان اشاره کرد.

محمدرضا: *"رشته ما تقریبا همه زمینه‌هایی رو که میتونه رشد و پیشرفت ما رو در پی داشته باشه فراهم میکنه... مثلا ما چون کامپیوتر کار می‌کنیم همیشه افرادی در گروه هستند که کمک میکنن مثلا ما بتونیم برنامه‌نویسی کنیم... رفتن به سمت اونا بستگی به خود دانشجو داره..."*

راهبردها

اولویت‌دهی به فعالیت‌های فوق برنامه: یکی از راهبردهای مصاحبه‌شوندگان در مواجه با فعالیت‌های فوق‌برنامه، اولویت‌دهی به آن‌ها نسبت به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اصلی در دانشگاه بوده‌است. این راهبرد در بین دو دسته از دانشجویان با اقبال بیشتری روبرو بوده‌است: نخست آن دسته از دانشجویان که به دلایل مختلفی علاقه و انگیزه چندانی نسبت به رشته تحصیلی‌شان ندارند و در عین حال مایل به ارائه تصویری فعال و پر مشغله از خود در محیط دانشگاه دارند و دوم دانشجویانی که اتفاقا با انگیزه‌های بالا جهت یادگیری و مهارت‌آموزی در حوزه علمی مورد نظرشان به دانشگاه وارد شده‌اند و علاقه جدی به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دارند اما آن چه که در برنامه رسمی درسی تعریف شده‌است برای‌شان به قدر کافی اقناکننده نیست. از این رو به دنبال عرصه‌های دیگری برای ارتقای توانایی‌های حرفه‌ای خود و فراگیری مهارت‌های متنوع هستند.

الهه: *"من چون رشتم ورزشیه و نیاز بیشتری به تمرین دارم... برای همین مجبورم توی انجمن‌ها و نهادهای ورزشی دیگه هم شرکت کنم و بیشتر یاد بگیرم..."*

توازن‌دهی بین فوق برنامه‌ها و فعالیت‌های درسی: یکی از مهمترین راهبردهای اتخاذ شده از سوی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

دانشجویان برای رسیدگی به فعالیت‌های جانبی در دانشگاه، توازن‌دهی بین فوق‌برنامه‌ها و فعالیت‌های درسی است. دانشجویانی که مقوله حاضر را به عنوان راهبرد اصلی خود اتخاذ می‌کنند بر این باورند که فوق‌برنامه‌های دانشگاهی مانند فعالیت‌های درسی حائز اهمیت و جزئی از وظایف دانشجویان هستند، اما آنان لازمه‌ی استفاده بهینه از هر دو محور اساسی دانشگاه را برقراری اعتدال و پیگیری قاعده‌مند هر دو شاخه می‌دانند.

مصطفی: *"من (در دوران کارشناسی که فعالیت میکردم) سعی میکردم هم به درسم برسم هم به فوق‌برنامه‌ها، چون تنها علم‌آموزی به نظرم نمیتونه فایده چندانی داشته باشه... باید به هر دو اینها توجه بشه"*

بی‌توجهی به فوق برنامه‌های دانشگاهی: در مقابل پاسخگویانی که از فوق‌برنامه‌های دانشگاهی استقبال و آن را جزئی از وظایف خود تلقی می‌کردند، دانشجویانی حضور دارند که راهبرد بی‌توجهی به فوق‌برنامه‌ها را مورد توجه قرار می‌دهند. این دانشجویان به دو دسته تقسیم می‌شوند: دسته اول افرادی هستند که فوق برنامه‌های دانشگاهی را برای دانشجو بی فایده و اسبابی برای تلف کردن وقت می‌دانند و اعتقاد دارند اساسا وظیفه اصلی دانشجو مطالعه مطالب درسی و مرتبط با رشته تخصصی‌اش است. دسته دوم دانشجویانی هستند که دلیل عدم فعالیت خود در فوق‌برنامه‌ها را محتوای بدون جذابیت این گونه برنامه‌ها و بی‌حوصلگی خود می‌دانند.

محمدمهدی: *"من اعتقادی به فوق‌برنامه ندارم چون اصلا به نظرم وظیفه دانشجو در دوران کارشناسی مطالعه است تا کارهای اجرایی... من گاهی اوقات مطلب مینویسم برای نشریه انجمن که اونم به خاطر اینکه از استعدادم استفاده کنم و خودم رو بپرورونم..."*

شرایط پیامدی

افزایش تمایل به کارگروهی: مبتنی بر یافته‌های تحقیق افراد با قرارگیری در گروه‌های دوستانه و داوطلبانه که به طور نسبی با علائق و سلایق شخصی آن‌ها نیز منطبق باشد، انعطاف و تمایل قابل‌توجهی در راستای تن دادن به کنش‌های جمعی بروز می‌دهند. هرچند در مراحل ابتدایی این فعالیت‌ها ماهیتی کمتر تفکیک شده و مبتنی بر احساسات دوستانه دارد اما در صورت استمرار به فرم‌های حرفه‌ای کارگروهی که در آن تقسیم‌بندی‌های روشنی از موقعیت‌ها و شرح وظایف هر موقعیت برقرار است، مبدل می‌شود.

سجاد: *" کارِ گروهی رو ترجیح میدم چون مسئولیت‌ها تقسیم میشن و کیفیت کار بیشتر می‌شه... دیگه اینکه چیزی رو که تو نمیدونی اگر دوستت بدونه، تو هم اطلاعاتت میره بالا..."*

جهت‌گیری توامان فردی و جمعی در منفعت‌جویی: دیگر پیامد درگیرشدن دانشجویان در فعالیت‌های فوق برنامه، مهارتی است که در تلفیق منفعت‌طلبی فردی و جمعی پیدا می‌کنند. هرچند صورت‌هایی از فوق‌برنامه‌ها در محیط دانشگاه به صورت انفرادی نیز قابل پیگیری و بهره‌برداری است اما سهم زیادی از جذابیت این اقدامات برای مخاطبان در امکان‌پذیری همراهی با افراد دیگری با علائق مشترک در مسیر

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1400.13.3.1.9]

دستیابی به اهداف مشابه است. به تبع این ماجرا کنشگران اجتماعی موردنظر فرا می‌گیرند که چگونه در عین منفعت‌طلب‌های فردی، تلاش به ابراز وفاداری‌شان به گروه و منافع گروهی داشته باشند.

سیمین: *"من همیشه دوست دارم اگر موفقیتی یا شکستی هست جمعی باشه البته اینم بگم توی کارگروهی نمره و اینا برام مهم نیست... مهم این‌که نتیجه جمعی کارمون خوب باشه."*

تحول در احساسات خیرخواهانه: یکی از دستاوردهایی که مصاحبه‌شوندگان به عنوان پیامد حضور جدی در فعالیت‌های فوق‌برنامه بیان داشته‌اند، تقویت احساسات خیرخواهانه و نوع‌دوستانه در ذهن آن‌ها بوده‌است. این خیرخواهی در سطوح مختلفی رخ داده که حلقه‌های دوستانه در قالب تشکل‌ها و واحدهای انجمنی نقطه آغازین آن و دغدغه‌مندی نسبت به مسائل زیست محیطی و یا مسائل انسانی در مقیاس ملی و فراملی، منتهی‌علیه‌آن بوده است. علاوه‌بر گستره بروز، درجه و شدت رخ‌داد این احساسات خیرخواهانه نیز در پاسخگویان مختلف متفاوت بوده، به طوری که از اولین تجربه‌ها پیرامون فاصله‌گیری از منفعت‌طلبی فردی به نفع دیگری تا کنش‌های خیرخواهانه فرادانشگاهی بدون تمایل به شناخته‌شدگی و هرگونه منفعت‌طلبی مادی را دربر می‌گرفته است.

ریحانه: *" برنامه‌هایی مثل جمع‌آوری زباله که یه جور کمک به محیط زیسته و یه جورایی کمک به مأموران شهرداری هم میشه، به نظرم کاری انسانی میاد، به همین خاطر منم شرکت میکنم..."*

گرایش به نوآوری: آخرین پیامد مهمی که باید بدان پرداخت گرایش به نوآوری به عنوان ماحصل درگیرشدن در مجموعه‌ای از فعالیت‌ها فراتر از برنامه رسمی تحصیلی در دانشگاه است که به باور بسیاری از پاسخگویان در زندگی تحصیلی خود آن‌ها و نیز دوستان‌شان نشانه‌های بارزی از آن قابل مشاهده است. نکته حائز اهمیت در ارتباط با پیامد اخیر آن است که تقویت گرایش به نوآوری بیش از آن‌که قابل گنجاندن در آموزش‌های متداول تحصیلی باشد، در قامت فعالیت‌های فوق‌برنامه و به ویژه به صورت ضمنی قابل تحقق است.

علی: *"برنامه‌های انجمن علمی توی رشته ما یه فضایی رو مهیا کرده که با استفاده از اون میتونیم کارای نویی رو انجام بدیم که سر کلاسا فرصت و امکانش نیست..."*

رشد تک ساحتی در بی‌توجهی به فوق برنامه‌ها: علی رغم این که دانشجویان بی‌رغبت نسبت به فعالیت های داوطلبانه و فوق برنامه، الزاما در سطح بالا و هماهنگی از وضعیت آموزشی قرار ندارند، اما در تجربه های مرور شده این دسته از پاسخگویان می توان شرایط و نشانه هایی از رشد تک ساحتی و عمدتا متمرکز بر کسب مدرک تحصیلی را مشاهده کرد. البته همه این افراد چنین تجربه ای را ناخوشایند نمی دانستند و بعضا به عنوان هدف مطلوب به آن می نگریستند. در عین حال در مواردی که مجالی برای بازاندیشی و خودارزیابی انتقادی برای دانشجو فراهم شده باشد، می توان انتظار داشت که به فقدان تجربه فعالت در فوق برنامه ها، به عنوان عاملی فرصت زدا در راستای رشد و تعالی خود بنگرد.

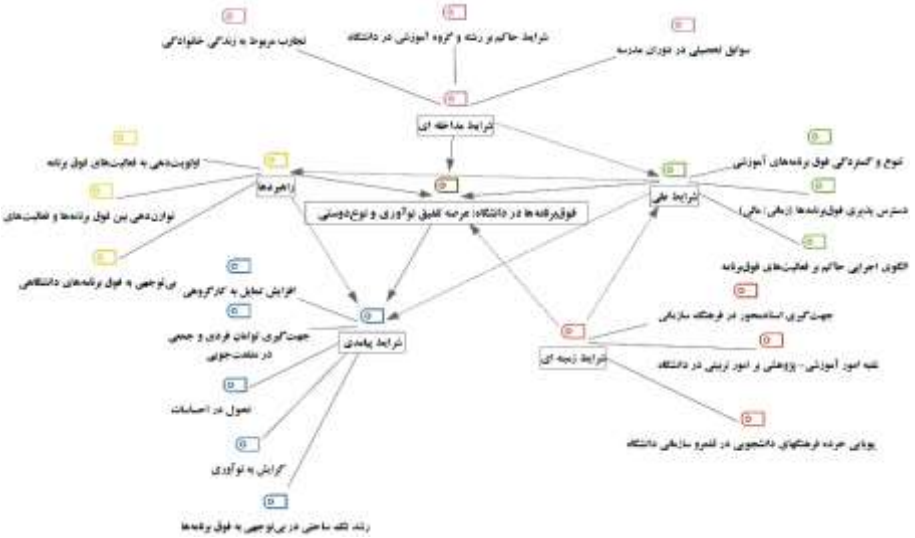
[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

سحر: *"من خیلی علاقه دارم به فعالیت های فوق برنامه به خاطر همین عضو هم شدم اما وقتی که وارد شدم دیدم خیلی از اعضا انجمن ها و اینا زمان می گیره، طوری که یه وقتایی از درس هاشون هم میزنن که به این کارها برسن و خب این چون با هدف من که بیشتر نمره بالاو مدرک گرفتن بودن مغایرت داشت، گذاشتم کنار"*

بحث و نتیجه‌گیری

مدل پارادایمی ناظر بر پدیدهٔ «فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلفیق نوآوری و نوع‌دوستی» در تصویر شماره یک مشاهده می‌شود.



تصویر یک. مدل پارادیمی فوق‌برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلفیق نوآوری و نوع‌دوستی

دانشجویان مبتنی بر تجربه قرارگیری در محیط دانشگاه، فرصت‌هایی برای مواجه با چالش‌هایی هم‌چون برقراری روابط اجتماعی سازنده و مشارکت در کارگروهی پیدا می‌کنند. این فرصت‌ها و تجارب حاصل از آن تحت تأثیر عواملی هم‌چون شرایط زندگی خانوادگی، سوابق تحصیلی در دوران مدرسه و شرایط حاکم‌بر رشته و گروه آموزشی در دانشگاه متغیر هستند. علاوه‌بر این می‌توان از مجموعه عوامل دیگری که از آن‌ها تحت عنوان شرایط زمینه‌ساز یاد می‌شود، هم‌چون «جهت‌گیری استاد محور در فرهنگ سازمانی دانشگاه»، «غلبه امور آموزشی و پژوهشی بر امور تربیتی» و «پویایی خرده فرهنگ‌های دانشجویی در قلمرو سازمانی دانشگاه» نام برد. سه شرط علی کلیدی شامل «تنوع و گستردگی فوق‌برنامه‌ها در دانشگاه»، «الگوی اجرای حاکم بر فعالیت‌های فوق‌برنامه» و «دسترسی‌پذیری فوق‌برنامه‌ها» بر پدیده مرکزی شناسایی‌شده یعنی «فوق‌برنامه‌ها: عرصه تلفیق نوآوری و نوع‌دوستی» مؤثر است. اهمیت چنین دریافت‌هایی متناظر با بخشی از یافته‌های تحقیقات دیگر (ذاکری و مومنی مهموئی، ۱۳۹۷؛ جوادی‌پور و رحیمی، ۱۳۹۵) است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

رخ‌داد پدیده مذکور مرهون اتخاذ راهبردهایی از جانب دانشجویان است. از جمله ابن راهبردها می‌توان به «اولویت‌دهی»، «توازن‌دهی» و «بی‌توجهی» به فعالیت‌های فوق‌برنامه دانشگاه اشاره کرد. در مجموع این پدیده و راهبردهایی که عاملان اجتماعی در ارتباط با آن اتخاذ می‌کنند، پیامدهایی را برای آن‌ها به همراه دارد که عبارت از «افزایش تمایل به کارگروهی»، «جهت‌گیری توامان فردی و جمعی در کارگروهی»، «تحول در احساسات خیرخواهانه»، «گرایش به نوآوری» و «رشد تک ساحتی در بی‌توجهی به فوق برنامه‌ها» هستند. چنین مقولاتی با تعابیر متفاوتی در پژوهش‌های دیگر از جمله محسن‌پورکبریا، فتحی واجاره‌گاه، عارفی و خراسانی (۱۳۹٦) مورد تأیید قرار گرفته‌است.

در مجموع نتایج تحقیق مانند برخی پژوهش‌های دیگر این حوزه (ربیعی و دلباز، ۱۳۹۱؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۱) نشان می‌دهد که فوق‌برنامه‌ها و فعالیت‌های فرادرسی در دانشگاه نه‌تنها تضیف‌کننده عملکرد تحصیلی دانشجویان نیست، بلکه زمینه‌ساز پرورش روحیات و خلقیات حرفه‌ای، سازنده و نیک‌ورزانه در بین دانشجویان نیز به حساب می‌آید. در این تحقیق مشخص شد دانشجویان علاوه بر ایفای نقش جویندگی‌دانش، مستعد پذیرش شرح نقش‌های مفصل‌تری در فضای دانشگاه (صفری میاندره، ۱۳۹٤؛ رنجبریان، ۱۳۹۳) در جهت توان‌افزایی ایشان در حوزه‌های مختلف هستند. از این رو، وجود چنین برنامه‌ها و تشکیلاتی در دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزش عمومی ضرورتی بنیادی دارد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

منابع

ابطحی، سید حسین؛ شریف زاده، فتاح و ابراهیم پور، حبیب (۱۳۸۹)." بررسی مفاهیم، نظریه‌ها و مدل‌های کارآفرینی اجتماعی و ارائه مدل مفهومی". **مدیریت فرهنگ سازمانی**. ۸(۲۱). ۸۷- ۱۱۲.

استرواس، انسلم؛ کربین، جولین. (۱۳۹۰). *مبانی پژوهش کیفی، فنون و تولید نظریه زمینه‌ای*. مترجم: افشار، ابراهیم. تهران: **نی**.

جوادی‌پور، محمد؛ رحیمی، بهروز (۱۳۹۵). "رتبه‌بندی مؤلفه‌های برنامه درسی پنهان از دیدگاه دانشجویان دانشگاه دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی". **دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی**. ۷(۱٤). ۱۳۱- ۱٥٦.

حبیبی‌رضائی مهران؛ سیاه‌منصوری، یاسر (۱۳۹۱)." تحقق دانشگاه‌های نسل سوم از رهگذر توسعه مراکز رشد دانشگاهی". **نشاء علم**. ۳(۱). ٤۳- ٤۹.

حسینی، سید حیدر؛ باددست، بنیامین (۱۳۹۰). "بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی بانک ملت استان گلستان گرگان)". **مدیریت فرهنگی**. ٥(۱٤)، ۹۹- ۱۱٤.

دفت، ریچارد دال (۱۳۷۷). *تئوری و طراحی سازمان*. مترجم: پارسائیان، علی؛ اعرابی، محمد. تهران: **دفتر پژوهش‌های فرهنگی**.

ذاکری، ساناز؛ مومنی مهموئی، حسین (۱۳۹۷). "بررسی رابطه بین انطباق برنامه‌های درسی اساتید با کیفیت تجارب یادگیری و عملکرد تحصیلی دانشجویان". **دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی**. ۹(۱۸). ۱۷٥- ۲۰۰.

رابینز، استیون بی (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها)*. مترجم: پارسائیان، علی و اعرابی، محمد. تهران: **دفتر پژوهش‌های فرهنگی**.

ربیعی، علی و دلباز، هانیه (۱۳۹۱). "بررسی عوامل بر شکل‌گیری کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه گیلان". **ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه**. (۱٤۹)، ۳٤- ٤٥.

ربیعی، علی و نظریان، زهرا (۱۳۹۲). "بررسی نقش عوامل مؤثربر موانع کارآفرینی سازمانی". **نشریه صنعت لاستیک ایران**. (۷۱)، ۳۸- ٤۷.

رنجبریان , رسول. (۱۳۹۳). "نقش آموزش عالی در توسعه کارآفرینی". **ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه** (۱٦۷)، ٦۰- ٦٦.

زارعی رهرو، امیر حسین؛ رادمرد، سید قادر و افخمی اردکانی، مهدی (۱۳۹۲). "نقش فرهنگ سازمانی در کارآفرینی سازمانی؛ مطالعه موردی". **فصلنامه علمی- ترویجی مطالعات منابع انسانی**. ۳(۹)، ۱- ۱٦.

زالی محمدرضا، رضوی سیدمصطفی و محمدزاده پارچین ناهید (۱۳۹۲). تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

کارآفرینانه بر کارآفرینی دانشگاهی در دانشگاه تهران. **مدیریت بازرگانی**. ۵(۲): ۸۹-۱۱٤.

شهرکی پور، حسن؛ ندری، خدیجه و شیرمحمدی، رحمان (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان". **فصلنامهٔ علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی**. ٤، ۱۰۹- ۱۳٦.

صالحی، کیوان و مرادی پردنجانی، حجت اله(۱۳۹٤). "نقش آموزش‌های دانشگاهی در توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی دانشجویان". **پژوهش‌های مدیریت راهبردی**. ۲۱(۵۷)، ۵۷- ۸۱.

صفری میاندره، شیوا (۱۳۹٤). "تأثیر عملکرد فعالیت‌های فوق‌برنامه در جریان پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان". **اولین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران** .

عنایتی، ترانه و عالی‌پور، علیرضا (۱۳۹۳). "پیشنهاد مدل مراکز رشد زایشی علوم انسانی دانشگاهی حرکت به سمت دانشگاه‌های نسل چهارم". **فصلنامه رشد و فناوری**. ۱۰(۳۹). ۲۰- ۲۸.

فلیک، اووه. (۱۳۸۷). *درآمدی بر تحقیق کیفی*. مترجم: جلیلی، هادی. تهران: **نی**.

کرمانی، مهدی (۱۳۹۵). *توانمندسازی زنان سرپرست خانوار؛ از نظریه تا عمل*. تهران: **شهر**.

محسن‌پورکبریا، حسین؛ فتحی واجارگاه، کوروش؛ عارفی، محبوبه و خراسانی، اباصلت (۱۳۹٦). "شناسایی راهبردهای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران". **دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران**. ۸(۱٦). ۳۵- ۵۸.

مرتضایی، حدیثه؛ صالحی، محمد و نیازآذری، کیومرث (۱۳۹۷). "شناسایی مؤلفه‌های انسانی اثرگذار در دانشگاه کارآفرین و نقش آن در ایجاد اقتصاد دانش‌بنیان به منظور ارائه مدل مناسب". **فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر**. ۱۲(٤۱). ۳۱- ٦۰.

مرجانی، تیمور و صدری، سید صدر الدین (۱۳۹۳). "توسعه کارآفرینی اجتماعی؛ آسیب‌ها، عوامل مؤثر و راهکارها". **مدیریت فرهنگ سازمانی**. ۱۲(۲)، ۲۷۷- ۲۹۷.

ملکی، محمد مهدی؛ سالاری، صالح؛ کشمیری، محمد امین و سروش، حق علیرضا (۱۳۹۲). "مفهوم‌شناسی کارآفرینی اجتماعی و مروری بر ابعاد و عوامل مؤثر بر آن". **نخستین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی در کشور**. ۱- ۲٦.

منوریان، عباس و احمدی اردکانی، مهدی (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایشات کارآفرینی سازمان در بانک کارآفرین". **فرایند توسعه**. ۲۰(۲)، ۵۳- ۷٦.

مهدی، رضا (۱۳۹۸). "نقش‌آفرینی و ظرفیت‌سازی دانشگاه‌های نسل چهارم برای توسعه محلی و منطقه‌ای". **فصلنامه صنعت و دانشگاه**. ۱۰(۳۵ و ۳٦). ۱- ۲۲.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

نادری، امیر؛ حاجی حسین نژاد، غلام حسین؛ تاجیک اسمعیلی، عزیزالله و زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۱). "ویژگی‌های اهداف فعالیت های فوق‌برنامه دانش‌آموزان دبیرستانی با رویکرد پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی". **فصلنامه روان‌شناسی تربیتی**. ۲٤(۸)، ۷۱– ۹۸.

نوروزی مصیر، رضا و رحمانی، جهانبخش (۱۳۹۵). "مقایسه نمرات دانش‌آموزان مدارس مقطع متوسطه دارای فعالیت‌های فوق‌برنامه در آزمون رشد مهارت‌های اجتماعی". **پژوهش در برنامه‌ریزی درسی**. ۱۳(۲۸)، ۱٤٥– ۱٥٥.

نیک فرجام، سعیده؛ نادری، نادر و رضایی، بیژن (۱۳۹۳). "رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و تمایل به کارآفرینی (مورد مطالعه: شرکت لعابیران زرقان)". **فصلنامه رسالت مدیریت دولتی**. ٥(۱٥ و ۱٦)، ۱– ۱٤.

Alfonseca Enrique; Carro, Rosa M; Martí, Estefanía؛ Ortigosa, Alvaro & Paredes, Pedro (2006). "The impact of learning styles on student grouping for collaborative learning: a case study". **User Modeling and User-Adapted Interaction,** 16 (4,3). PP 377-401

Bingol, Dursun; Sener, İrge; & Cevik, Emin. (2013). "The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity: Evidence from a Pharmaceutical Company". **procedia - Social and Behavioral Sciences** .(99), PP 222- 229.

Certo, Trevis & Miller, Toyah L. (2008)." Social entrepreneurship: Key issues and concepts". **Business horizons**, 51(4),pp 267-271.

Charmaz, Kathy& Belgrave, Linda Liska. (2015). "Grounded Theory". **Te Blackwell Encyclopedia of Sociology**, PP 1- 6.

Engelen, Andreas; Flatten, Tessa Christina ; Thalmann, Julia & Brettel, Malte . (2014). "The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurial Orientation: A Comparison between Germany and Thailand". **Journal of Small Business Management**, 52(4), 732- 752.

Feldman, Amy F; & Matjasko, Jennifer L. (2005). "The Role of School-Based Extracurricular Activities in Adolescent Development: A Comprehensive Review and Future Directions". **Review of Educational Research,** 75(2), 159- 210.

Jaskyte, Kristina & Dressler, William W. (2005)." Organizational Culture and Innovation in Nonprofit Human Service Organizations". **Administration in Social Work**, 29(2), 23- 41.

Lok, Peter & Crawford, John D. (2003). "The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment A cross-national comparison". **Journal of Management Development**, 23(4): 321- 338.

Lund, Daulatram B. (2003). "Organizational culture and job satisfaction". **Journal of business & industrial marketing**, 18(13),PP 219- 236.

Mair, Johanna., Robinson, Jeffrey., & Hockerts, Kai. (Eds.). (2006). Social entrepreneurship (p. 3). **New York: Palgrave Macmillan**.

Ogbonna Emmanuel & Harris, Lloyd C. (2000). "Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies". **Human Resource Management**, 11(4),pp 766- 788.

Zahra, Shaker A; Hayton, James C & Salvato, Carlo. (2004). "Entrepreneurship in Family vs. Non-Family Firms: A ResourceBased Analysis of the Effect of Organizational Culture". **Baylor University**,PP1042- 2587.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

Extra-curricular activities and entrepreneurial orientation in the organizational culture of the university; Case Study of Ferdowsi University of Mashhad[1]

Mahdi Kermani*[2] .
Mohsen Noghani Dokht Bahmani[3].
Fatemeh asemani[4].
Zahara Baradaran Kashani[5]

Abstract

The present study investigates the life experience of students in cultural and extra-curricular activities in a university based on the granded theory method with the aim of examining the relationship between organizational culture and the formation of social entrepreneurial inclinations. The data analysis, which was obtained through semi-structured interviews with 22 students at Ferdowsi University of Mashhad, led to the formation of a central phenomenon called "extra-curricular in the University: the field of innovation and altruism integration ". This phenomenon has occurred on the basis of a set of contextual conditions such as " the focus of the teacher in the organizational culture of the university", "the overcoming of training and research affairs on educational affairs at the university" and "student subculture dynamics in the university's corporate domain". The most important causative conditions affecting this phenomenon are "the variety and breadth of extra-curricular programs," the "executive model governing the extra-curricular activities" and "the accessibility of extra-curricular in financial and temporal formats." There were also some interventional conditions, such as family life experiences, school backgrounds, and "the prevailing conditions in a certain field of study and department at the university". The strategies adopted by students against the phenomenon, Including "prioritizing", "balancing", and "neglecting" to the extra-curricular, lead to Consequential conditions such as "increasing the willingness of the team working", "the personal and collective alignment in the interest", "the transformation in benevolent emotions", "tendency to Innovation" and "one-dimensional growth in neglect of extracurricular activities".

[1] The article is taken from an independent research that was conducted during 2019 - 2020 at Ferdowsi University of Mashhad.

[2] Assistant Professor, department of Social Sciences, Faculty of Letters and Humanities. Ferdowsi University of Mashhad. Mashhad, Iran.(Corresponding Author)
Email: m-kermani@um.ac.ir contact number: 09125796273

[3] Associated Professor, department of Social Sciences, Faculty of Letters and Humanities. Ferdowsi University of Mashhad. Mashhad, Iran.
Email: noghani@ferdowsi.um.ac.ir

[4] M.A. Student of Social Sciences Research, department of Social Sciences, Faculty of Letters and Humanities. Mashhad Ferdowsi University. Mashhad, Iran.
Email: fatemeh.asemani@ mail.um.ac.ir

[5] PhD Student of economic sociology and development, department of Social Sciences, Faculty of Letters and Humanities. Ferdowsi University of Mashhad. Mashhad, Iran.
Email: Zahra.baradarankashani@mail.um.ac.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]

Keywords: Organizational Culture, Extra-curricular, Social Entrepreneurship, Innovation, Altruism.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.3.1.9]