

فوق برنامه‌ها و جهت گیری کارآفرینانه در فرهنگ سازمانی دانشگاه؛ مطالعه موردی^۱

دانشگاه فردوسی مشهد^۲

مهدی کرمانی^۳
محسن نوغانی دخت بهمنی^۴
فاطمه آسمانی^۵
زهرا برادران کاشانی^۶

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 فوق برنامه در دانشگاه پرداخته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها که از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۲ دانشجو در دانشگاه فردوسی مشهد به دست آمد، منجر به صورت‌بندی پدیده مرکزی تحت عنوان «فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلفیق نوآوری و نوع دوستی» شده است. این پدیده بر پایه مجموعه‌ای از شرایط زمینه‌ای از قبیل «جهت‌گیری استادمحور در فرهنگ سازمانی دانشگاه»، «غلبه امور آموزشی پژوهشی بر امور تربیتی در دانشگاه» و «پویایی خرد فرهنگ‌های دانشجویی در قلمرو سازمانی دانشگاه»، رخ داده است. مهمترین شرایط علی اثرگذار بر پدیده مذکور عبارت از «تنوع و گستردنگی فوق برنامه‌های آموزشی»، «الگوی اجرایی حاکم بر فعالیت‌های فوق برنامه» و «دسترسی‌پذیری فوق برنامه‌ها در قالب‌های مالی و زمانی» است.

^۱ مقاله برگرفته از پژوهشی آزاد است که در طی سال‌های ۱۳۹۸-۱۳۹۹ در دانشگاه فردوسی مشهد صورت پذیرفته است.

^۲ استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد. ایران. (نویسنده مسئول)
ایمیل: m-kermani@um.ac.ir

^۳ دانشیار و عضو هیئت علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد. ایران.
noghani@ferdowsi.um.ac.ir

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد. ایران.
fatemeh.asemani@mail.um.ac.ir

^۵ دانشجوی دکتری جامعه شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد. ایران.
[Zahra.baradarankashani@mail.um.ac.ir](mailto>Zahra.baradarankashani@mail.um.ac.ir)

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 اتخاذ شده توسط دانشجویان در مقابل پدیده مذکور شامل «اولویت‌دهی»، «توازن‌دهی» و «بی‌توجهی» به فوق برنامه منجر به پیامدهای 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» شده است.

کلیدواژه: فرهنگ سازمانی، فوق برنامه، کارآفرینی اجتماعی، نوآوری، نوع دوستی

بیان مسئله

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 فوق برنامه را مدنظر قرار می‌دهد. ضرورت وجودی چنین برنامه‌هایی در دانشگاه‌ها از آن جهت است که ویژگی‌هایی همچون اعتماد به نفس و خلاقیت مخاطبانش را افزایش می‌دهد (نوروزی مصیر و رحمانی، ۱۳۹۵؛ نادری، حاج‌حسین‌زاده، تاجیک اسماعیلی و زین‌آبادی، ۱۳۹۱).

نهاد دانشگاه در طول دوران تکاملش، نقش‌های متفاوتی را متناسب با شرایط موجود اتخاذ کرده است که از آن به عنوان نسل‌های دانشگاهی یاد می‌شود. اولین نسل، یعنی دانشگاه‌های آموزشی، صرفاً 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 متأخری از دانشگاه‌ها هستند که در حال حاضر اغلب دانشگاه‌های ایرانی نیز در تلاش برای قرارگیری در این جمع هستند. دانشگاه‌های کارآفرین، نه تنها بر آموزشی‌دهی 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 را 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،

(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؛ نیک فرجام، نادری و رضابی، 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، برحی دیگر از مطالعات عواملی از قبیل انگیزه‌مندی، دسترسی مالی، فضای کسب و کار 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 فوق برنامه 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 پارچن، ۱۳۹۲؛ ریعی و دلباز، ۱۳۹۱؛ جوادی‌پور و رحیمی، ۱۳۹۵؛ صالحی و مردادی‌پردنجانی، ۱۳۹۴؛ 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 بی 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

گرایشات کارآفرینانه افراد، اشاره کرد (انگلن، فلتون، تالمان و برتل^۱؛ زهراء، هیتون، سالواتو^۲؛ ۲۰۰۰؛ لوك و کرافورد^۳، ۲۰۰۳؛ جاسکیت و دلسلار^۴، ۲۰۰۵؛ اوگبونا و هریس^۵، ۲۰۰۰). برمنای یافته‌های تحقیقاتی 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 (آلfonseca، Carro، Martí، Ortigosa & Paredes^۶، ۲۰۰۶؛ فلدمان و ماتجاسکو^۷، 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^۸، ۲۰۰۳). رایزن 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 رهایی، توجه به اعضای سازمان، توجه به تیم، جاه طلبی و پایداری (راینسون، 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 عقلابی یا ویژه سalar، فرهنگ توسعه‌ای یا مبتنی بر بازار و فرهنگ سلسله مراتی (بینگول، سنر و چویک^۹، ۲۰۱۳). تقسیم بندی دیگری از سوی دنیسون مشتمل بر فرهنگ انعطاف‌پذیر، 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.

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

^۱ Engelen, Flatten, Thalmann & Brettel

^۲ Zahra, Hayton, Salvato

^۳ Lok & Crawford

^۴ Jaskyte & Dressler

^۵ Ogbonna & Harris

^۶ Alfonseca, Carro, Martí, Ortigosa & Paredes

^۷ Feldman & Matjasko

^۸ Lund

^۹ Bingol, Sener& Cevik

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 می‌شود، 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^۱، 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 پیش‌برنده این گونه از فرایندها است که از آن تحت عنوان کارآفرین اجتماعی یاد می‌شود (میر، رایسون و هاکرتس^۲، ۲۰۰۶). از جمله ویژگی‌های این عاملان می‌توان به خلاقیت، برخورداری از ایده‌های نظاممند برای خدمات رسانی به اعضاء جامعه، ریسک‌پذیری و شکیباتی در پذیرش مسئولیت مخاطرات احتمالی به نمایندگی از اعضاء جامعه، درک اهمیت متابع 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، فوق برنامه‌ها و فعالیت‌های غیررسمی است. در واقع فعالیت‌های فوق برنامه اگرچه نمی‌تواند عامل اصلی و اولیه تشکیل یک سازمان باشد، اما از جهت شکوفاسازی و ارتقای توانایی‌های مختلف افراد در ابعاد اخلاقی، اجتماعی و فنی حائز اهمیت هستند (صفری میاندره، ۱۳۹۴؛ جوادی‌پور و رحیمی، ۱۳۹۵؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۱؛ آلفونسکا، کارو، مارتی، اورتیگوسا و پاردس^۳، ۲۰۰۶). 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 فوق برنامه‌ها در سازمان دانشگاه موثر باشد.

¹ Certo & Miller

² Mair, Robinson& Hockerts

³ Alfonseca, Carro, Martí, Ortigosa & Paredes

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، وادرار به نوآوری و خلاقیت جهت تدوین نظریاتی منسجم و قاعده‌مند مبتنی بر داده‌های میدانی می‌کند (استرواس و کربین، ۱۳۹۰؛ چارماز و بلگریو^۱، 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 شرکت کنندگان، پس از موقوفیت در اخذ اولین مصاحبه‌ها، با تکنیک نمونه‌گیری گلوله برفی نمونه‌های بعد اخذ شد. برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. 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 ویژگی‌های زمینه‌ای ۲۲ نفر از مصاحبه شوندگان که متشکل از ۱۴ دانشجوی کارشناسی، ۶ دانشجوی ارشد و ۲ دانشجوی دکتری مطالعه شده در دانشگاه فردوسی مشهد ارائه شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های زمینه‌ای پاسخگویان

فعالیت فرادرسی (به سال)	فعالیت فرادرسی قطعه	گرایش تحصیلی	نام	سن	فعالیت فرادرسی قطعه	گرایش تحصیلی	نام	سن
۲	کارشناسی	علوم پایه	ریحانه	۲۰	۴	کارشناسی	انسانی	۲۱
۴	کارشناسی	علوم ورزش	الهه	۲۲	۳	کارشناسی	انسانی	۲۲
۴	کارشناسی	علوم ورزش	زهره	۲۱	به ندرت	کارشناسی	انسانی	۲۲
۶	ارشد	انسانی	روح الله	۲۴	۴	کارشناسی	انسانی	۲۲
۳	ارشد	انسانی	مصطفی	۲۶	۲	کارشناسی	فنی	۲۱
	ارشد	فنی	محمد	۲۶	به ندرت	کارشناسی	فنی	۲۲

¹ Charmaz & Belgrave

بهناز	۲۲	فنی	کارشناسی	علی	۲۵	علوم پایه	ارشد	۴
سیمین	۲۳	فنی	کارشناسی	سجاد	۲۴	علوم پایه	ارشد	به ندرت
محمد رضا	۲۱	فنی	کارشناسی	اصلا	۴	مرتضی	۳۰	علوم پایه
الهام	۱۸	علوم پایه	کارشناسی	۲	ماه	عطیه	۲۵	انسانی
زهراء	۱۹	علوم پایه	کارشناسی	اصلا	۳۶	مجید	۳۶	انسانی
پدیده مرکزی: فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلقیق نوآوری و نوع دوستی	۱۶	ماحصل تجزیه و تحلیل یافته‌ها، دستیابی به ۴۹۳ مفهوم اولیه به عنوان مقولات ابتدایی و در مرحله بعد مقوله محوری بوده است که درنهایت محققان را به سوی مقوله گزینشی به عنوان پدیده مرکزی تحقیق رهنمون شده که عبارت از «فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلقیق نوآوری و نوع دوستی» است.	۱۱	دکتری	دکری	۱۱	ارشد	۵

ماحصل تجزیه و تحلیل یافته‌ها، دستیابی به ۴۹۳ مفهوم اولیه به عنوان مقولات ابتدایی و در مرحله بعد ۱۶ مقوله محوری بوده است که درنهایت محققان را به سوی مقوله گزینشی به عنوان پدیده مرکزی تحقیق رهنمون شده که عبارت از «فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلقیق نوآوری و نوع دوستی» است.

پدیده مرکزی: فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلقیق نوآوری و نوع دوستی

طبق یافته‌ها، وجود فوق برنامه‌هایی متناسب با حلق و خوی مخاطبان اثراتی مثبت در پرورش ویژگی‌هایی نظیر خلاقیت، ریسک‌پذیری، قابلیت نقش‌پذیری در فعالیت‌های تیمی، تقدیم‌پذیری و روحیات نوع دوستانه از خود به جای می‌گذارد. پاسخگویان معتقدند با صرف قرارگرفتن در کلاس‌های درسی و خودداری از مشارکت در فعالیت‌های فرادرسی اغلب این موارد در افراد تقویت نمی‌شوند. بنابراین وجود فوق برنامه‌ها 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: "انقدر این برنامه‌ها خوبین و تا الان ازشون چیزی یاد گرفتم که تو کلاس‌های درسی مون اصلاً یاد نگرفتم... این برنامه‌ها به من یاد دادن که باید بتوهم در گروه ساخت باشم تا بقیه هم نظر بلن و حتی از نظر من ایراد بگیرن..."

شرایط زمینه‌ای

جهت گیری استادمحور در فرهنگ سازمانی دانشگاه: دانشجویان برای ترسیم شیوه‌های تعاملی و نحوه اثراگذاری استادان بر فعالیت‌های درسی و غیردرسی خود دو الگو را طرح می‌کنند: نخست استادانی که صرفاً 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 استاید 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 استاداً علاوه بر درسی که سرکلاس می‌شن همیشه مارو راهنمایی می‌کنن بهمون منابع

جدید معرفی می‌کنن و اجازه می‌دهن راجع به مشکلاتی‌مون باهایشون 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 عموماً محیطی آموزشی و مطالعاتی همچون مدرسه قلمداد می‌کنند که فقط سعی در دانش‌افزایی ایشان دارد. آنان بر این اعتقادند که دانشگاه به قدر کافی بسازی مناسبی برای رونق‌گیری فعالیت‌های فوق‌برنامه جهت بهبود جامعه‌پذیری و مهارت‌های کاربردی برای مخاطبانش فراهم نساخته است.

بهناز: به نظرم دانشگاه اصلاح محیطی نیست که فقط تو باید توی اون درس بخونی... اتفاقاً لازمه برنامه‌هایی باشه که تو این‌کیفیت و گروهی و انجام کارگروهی رو باد بدان...

پویایی خرده فرهنگ‌های دانشجویی در قلمرو سازمانی دانشگاه: دانشجویان رفته در مسیر زندگی تحصیلی خود، ضمن آشنایی با محیط پیرامونی‌شان، با افراد دیگری از همگان 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 اتحادمنون که خودمون پول می‌آشتیم تا ایده‌مون رو اجرا کنیم“

شرایط علی

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 داشته باشند. به باور بیشتر پاسخ‌گویان گرایش آن‌ها به سمت فوق برنامه‌ها تا حد زیادی تابع همخوانی با علاقه 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 عقاید هام همسو باشند... مثلاً خلبانی برای مهم بود برای منی که اصلاح طلبیم گروهی رو انتخاب کنم که حتماً اصلاح طلب باشند...“

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

تجارب مصاحبه‌شوندگان، می‌توان انواعی از مواجهات اجرایی را نسبت به فعالیت‌های فوق برنامه 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 فوق برنامه بوده‌اند، جریان غالب در بین دانشجویان قائل به اهمیت همزمان هر دو دسته از فعالیت‌های مذکور بوده‌اند. بنا بر تجربه مصاحبه‌شوندگان، رونق‌گیری فعالیت‌های فوق برنامه بیش از همه در دوره‌هایی صورت گرفته که اجتماعی فراگیری در باب ضرورت و اهمیت آن چه در بین مسئلان و چه در میان دانشجویان برقرار بوده است.

محمد: "به نظرم دانشگاه و دانشجوها هردو شون سهم مساوی و وابسته‌ای در اجرای همچین برنامه‌هایی ایفا می‌کنند مثلاً اگر بخواهید به برنامه شکل بگیرید باید هم دانشگاه حمایت مالی و موافقت داشته باشید هم دانشجوها باید وقت بذارند و کارکنند..."

دسترس پذیری فوق برنامه‌ها (زمانی / مالی): یکی از چالش‌های مهمی که در تجارب مصاحبه‌شوندگان پیش‌روی رونق‌گیری فعالیت‌های فوق برنامه 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 فوق برنامه‌ها و هم‌چنین ناهمخوانی شرایط مالی افراد در دوران دانشجویی با مقتضیات فعالیت‌های مورد نظر است. الگوی پراکنده‌گی 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 تعریباً عایدی مالی برای نداشت مسئولیتم رو سپردم به یه دانشجویی که از من وقت‌آزادتر بود و به پول هم کمتر نیاز داشت..."

شرایط مداخله‌ای

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 مخالفان نسبت به فعالیت‌های مشارکی و فوق برنامه 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 داشته باشم... مثلاً 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

مشارکت‌کنندگان، این اثرگذاری گاه ماهیتی سازنده و تسهیل کننده و گاه ماهیتی بازدارنده داشته است. 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 مارسمنون خیلی کارگروهی می‌کردیم... معلم‌امون هم دائم از مون می‌خواستن به صورت گروهی روزنامه دیواری درست کنیم... من فکر می‌کنم گراشیم 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 سبقتی تاریخی و نیز درجه رسمیت تعريف پژوهش‌های درسی در یک رشته یا گروه آموزشی معین، نحوه عملکرد دانشجویان را در چگونگی انجام آن فعالیت‌ها و به تبع آن فوق برنامه‌های 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.

محمد رضا: "رشته ما تصریباً همه زمینه‌هایی را که می‌توانه رشد و پیشرفت ما رو در پی داشته باشه فرامیکنه... مثلاً ما چون کامپیوتر کار می‌کنیم همینه افرادی در گروه هستند که کمک می‌کنن مثلاً ما بتونیم برنامه‌نویسی کنیم... رفتن به سمت اونا بستگی به خود دانشجو دارد..."

راهبردها

اولویت‌دهی به فعالیت‌های فوق برنامه: یکی از راهبردهای مصاحبه‌شوندگان در مواجه با فعالیت‌های فوق برنامه، اولویت‌دهی به آن‌ها نسبت به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اصلی در دانشگاه بوده است. این راهبرد در بین دو دسته از دانشجویان با اقبال بیشتری روبرو بوده است: 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 اتفاقاً 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 آن‌چه که در برنامه رسمی درسی تعريف شده است برای شان به قدر کافی اقناکننده نیست. از این رو به دنبال عرصه‌های دیگری برای ارتقای توانایی‌های حرفه‌ای خود و فرآگیری مهارت‌های متنوع هستند.

الهه: "من چون رشتم ورزشیه و نیاز بیشتری به تمرین دارم... برای همین مجبورم توى 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

دانشجویان برای رسیدگی به فعالیت‌های جانبی در دانشگاه، توازن‌دهی بین فوق برنامه‌ها و فعالیت‌های درسی است. دانشجویانی که مقوله حاضر را به عنوان راهبرد اصلی خود اتخاذ می‌کنند بر این باورند که فوق برنامه‌های 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 فوق برنامه‌ها، چون تنها عالم آموزی به نظرم نمیتوانه فایده چنانی داشته باشه... باید به هر دو اینها توجه بشه" بی‌توجهی به فوق برنامه‌های دانشگاهی: در مقابل پاسخگویانی که از فوق برنامه‌های دانشگاهی استقبال و آن را جزئی از وظایف خود تلقی می‌کرند، دانشجویانی حضور دارند که راهبرد بی‌توجهی به فوق برنامه‌ها را مورد توجه قرار می‌دهند. این دانشجویان به دو دسته تقسیم می‌شوند: دسته اول افرادی هستند که فوق برنامه‌های دانشگاهی را برای دانشجو بی‌فایده و اسبابی برای تلف کردن وقت می‌دانند و اعتقاد دارند اساساً وظیفه اصلی دانشجو مطالعه درسی و مرتبط با رشته تحصصی اش است. دسته دوم دانشجویانی هستند که دلیل عدم فعالیت خود در فوق برنامه‌ها را محتوا بدون جذابیت این گونه برنامه‌ها و بی‌حوصلگی خود می‌دانند.

محمد‌مهندی: "من اعتقادی به فوق برنامه ندارم چون اصلاً به نظرم وظیفه دانشجو در دوران کارشناسی مطالعه است تا کارهای اجرایی... من گاهی اوقات مطلب مینویسم برای نشریه انجمان که اونم به خاطر اینکه از استعدادم استفاده کنم و خودم رو پیروزونم..."

شرايط پيامدي

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 قابل توجهی در راستای تن دادن به کنش‌های جمعی بروز می‌دهند. هرچند در مراحل ابتدایی این فعالیت‌ها ماهیتی کمتر تدقیک شده و مبتنی بر احساسات دوستانه دارد اما در صورت استمرار به فرم‌های حر斐‌ای کارگروهی که در آن تقسیم‌بندی‌های روشنی از موقعیت‌ها و شرح وظایف هر موقعیت برقرار است، مبدل می‌شود.

سجاد: "کارگروهی رو ترجیح می‌دم چون مسئولیت‌ها تقسیم می‌شون و کیفیت کار بیشتر می‌شده... دیگه اینکه چیزی رو که تو نمی‌دونی اگر دوستت باشه، تو هم اطلاعات میره بالا..."

جهت‌گیری توامان فردی و جمیع در منفعت‌جویی: دیگر پیامد درگیرشدن دانشجویان در فعالیت‌های فوق برنامه، مهارتی است که در تلفیق منفعت‌طلبی فردی و جمیع پیدا می‌کنند. هرچند صورت‌هایی از فوق برنامه‌ها 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

دستیابی به اهداف مشابه است. به تبع این ماجرا کشگران 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 تویی کارگروهی نمره و اینا برایم مهم نیست... مهم این که نتیجه جمعی کارمون خوب باشه."

تحول در احساسات خیرخواهانه: یکی از دستاوردهایی که مصاحبه‌شوندگان به عنوان پیامد حضور جدی در فعالیت‌های فوق برنامه بیان داشته‌اند، تقویت احساسات خیرخواهانه و نوع دوستانه در ذهن آن‌ها بوده است. 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، متنه‌ای علیه آن 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 در گیرشدن 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 آن که قابل گنجاندن در آموزش‌های متدالو تحصیلی باشد، در قامت فعالیت‌های فوق برنامه و به ویژه به صورت ضمنی قابل تحقق است.

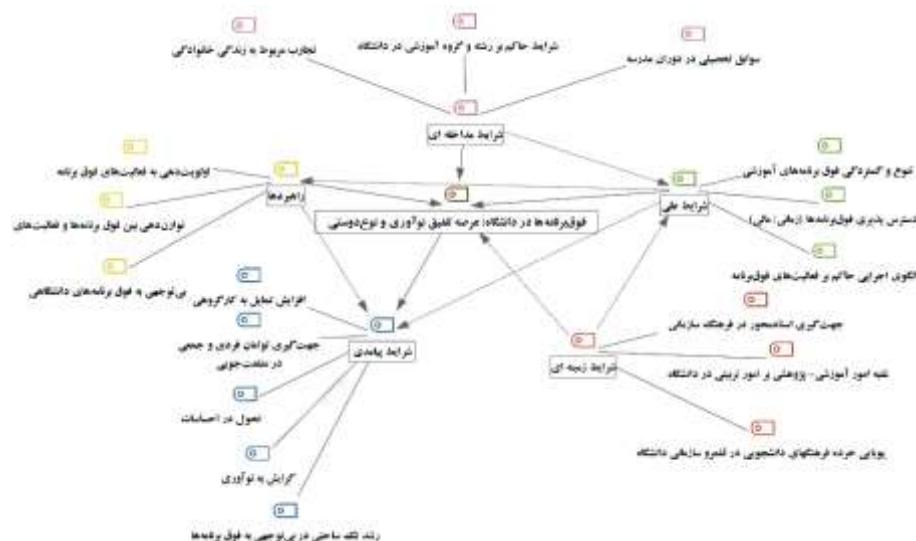
علی: "برنامه‌های انجمن علمی تویی رشتہ ما یه فضایی رو مهیا کرده که با استفاده از اون میتوونیم کارای نویی رو انجام باییم که سرکلاسا فرصت و امکانش نیست..."

رشد تک ساحتی در بی‌توجهی به فوق برنامه‌ها: علی رغم این که دانشجویان بی‌رغبت نسبت به فعالیت‌های داوطلبانه و فوق برنامه، الزاماً در سطح بالا و هماهنگی از وضعیت آموزشی قرار ندارند، اما در تجربه‌های مرور شده این دسته از پاسخگویان می‌توان شرایط و نشانه‌هایی از رشد تک ساحتی و عمدتاً متمرکز بر کسب مدرک تحصیلی را مشاهده کرد. البته همه این افراد چنین تجربه‌ای را ناخوشایند نمی‌دانستند و بعضاً به عنوان هدف مطلوب به آن می‌نگریستند. در عین حال در مواردی که مجالی برای بازاندیشی و خودارزیابی انتقادی برای دانشجو فراهم شده باشد، می‌توان انتظار داشت که به فقدان تجربه فعال در فوق برنامه‌ها، به عنوان عاملی فرصت زدا در راستای رشد و تعالی خود بنگرد.

سحر: "من خیلی علاقه دارم به فعالیت‌های فوق برنامه به خاطر همین عضو هم شدم اما وقتی که وارد شدم دیدم خیلی از اعضای انجمن‌ها و اینا زمان می‌گیره، طوری که یه وقتی از درس هاشون هم میزین که به این کارها برسن و خب این چون با هدف من که بیشتر نمره بالا و مدرک گرفتن بودن مغایرت داشت، گذاشتمن کنار"

بحث و نتیجه‌گیری

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



تصویر یک. مدل پارادایمی فوق برنامه‌ها در دانشگاه: عرصه تلفیق نوآوری و نوع دوستی

دانشجویان مبتنی بر تجربه قرارگیری در محیط دانشگاه، فرصت‌هایی برای مواجهه با چالش‌هایی هم‌چون برقراری روابط اجتماعی سازنده و مشارکت در کارگروهی پیدا می‌کنند. این فرصت‌ها و تجربه 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 خردمند فرهنگ‌های دانشجویی در قلمرو سازمانی دانشگاه» نام برد. سه شرط علی کلیدی شامل «تنوع و گستردگی فوق برنامه‌ها در دانشگاه»، «الگوی اجرای حاکم بر فعالیت‌های فوق برنامه» و «دسترسی پذیری فوق برنامه‌ها» بر پدیده مرکزی شناسایی شده یعنی «فوق برنامه‌ها: عرصه تلفیق نوآوری و نوع دوستی» مؤثر است. اهمیت چنین دریافت‌هایی متناظر با بخشی از یافته‌های تحقیقات دیگر (ذکری و مومنی مهموئی، ۱۳۹۷؛ جوادی‌بور و رحیمی، ۱۳۹۵) است.

رخداد پدیده مذکور مرهون اتخاذ راهبردهایی از جانب دانشجویان است. از جمله این راهبردها می‌توان به «اولویت‌دهی»، «توازن‌دهی» و «بی‌توجهی» به فعالیت‌های فوق برنامه 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 محسن‌پورکریا، فتحی و اجاره‌گاه، عارفی و خراسانی (۱۳۹۶) مورد تأیید قرار گرفته است.

در مجموع نتایج تحقیق مانند برخی پژوهش‌های دیگر این حوزه (ربیعی و دلباز، ۱۳۹۱؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۱) نشان می‌دهد که فوق برنامه‌ها و فعالیت‌های فرادرسی در دانشگاه نه تنها تصفیک‌کننده عملکرد تحصیلی دانشجویان نیست، بلکه زمینه‌ساز پرورش روحیات و خلقیات حرفه‌ای، سازنده و نیکویزانه در بین دانشجویان نیز به حساب می‌آید. در این تحقیق مشخص شد دانشجویان علاوه بر ایفای نقش جویندگی دانش، مستعد پذیرش شرح نقش‌های مفصل‌تری در فضای دانشگاه (صفری میاندرا، ۱۳۹۴؛ 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.

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*. ۲۱(۸)، ۸۷-۱۱۲.
- استرواس، انسلم؛ کربین، جولین. (۱۳۹۰). *مبانی پژوهش کیفی، فنون و تولید نظریه زمینه‌ای*. مترجم: افشار، ابراهیم. تهران: نو.
- جوادی‌پور، محمد؛ رحیمی، بهروز (۱۳۹۵). "رتیبندی مؤلفه‌های برنامه درسی پنهان از دیدگاه دانشجویان دانشگاه دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی". *دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*. ۱۴(۱)، ۱۵۶-۱۳۱.
- حیبی‌رضائی مهران؛ سیاهمنصوری، یاسر (۱۳۹۱). "تحقیق دانشگاه‌های نسل سوم از رهگذر توسعه مراکز رشد دانشگاهی". *نشاء علم*. ۳(۱)، ۴۳-۴۹.
- حسینی، سید حیدر؛ باددست، بنیامن (۱۳۹۰). "بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی بانک ملت استان گلستان گرگان)". *مدیریت فرهنگی*. ۱۴(۵)، ۹۹-۱۱۴.
- دفت، ریچارد دال (۱۳۷۷). *تئوری و طراحی سازمان*. مترجم: پارساییان، علی؛ اعرابی، محمد. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ذکری، سانا؛ مومنی مهموئی، حسین (۱۳۹۷). "بررسی رابطه بین انطباق برنامه‌های درسی استاید با کیفیت تجارب یادگیری و عملکرد تحصیلی دانشجویان". *دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*. ۱۸(۹)، ۱۷۵-۲۰۰.
- رایینز، استیون بی (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)*. مترجم: پارساییان، علی و اعرابی، محمد. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رییعی، علی و دلباز، هانیه (۱۳۹۱). "بررسی عوامل بر شکل‌گیری کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه گیلان". *ماهnamه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*. ۱۴(۹)، ۳۴-۴۵.
- رییعی، علی و نظریان، زهرا (۱۳۹۲). "بررسی نقش عوامل مؤثر بر موانع کارآفرینی سازمانی". *نشریه صنعت لاستیک ایران*. ۷۱(۱)، ۳۸-۴۷.
- رنجبریان، رسول. (۱۳۹۳). "نقش آموزش عالی در توسعه کارآفرینی". *ماهnamه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*. ۱۶(۷)، ۶۰-۶۶.
- 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*. ۹(۱)، ۱-۱۶.
- زالی محمدرضا، رضوی سیدمصطفی و محمدزاده پارچین ناهید (۱۳۹۲). *تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی*.

- کارآفرینانه بر کارآفرینی دانشگاهی در دانشگاه تهران. مدیریت بازارگانی. ۵(۲): ۸۹-۱۱۴.
- شهرکی پور، حسن؛ ندری، خدیجه و شیرمحمدی، رحمان (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان". *فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی*. ۴، ۱۰۹-۱۳۶.
- صالحی، کیوان و مرادی پردنجانی، حجت‌الله (۱۳۹۴). "نقش آموزش‌های دانشگاهی در توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی دانشجویان". *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*. ۲۱(۵۷)، ۸۱-۵۷.
- صفیری میاندراه، شیوا (۱۳۹۴). "تأثیر عملکرد فعالیت‌های فوک بر نامه 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.
- فیلیک، اووه (۱۳۸۷). درآمدی بر تحقیق کفی. مترجم: جلیلی، هادی. تهران: نی.
- کرمانی، مهدی (۱۳۹۵). توامنی‌سازی زبان سرپرست خانوار، از نظریه تا عمل. تهران: شهر.
- محسن‌پورکبیریا، حسین؛ فتحی واجارگاه، کوروش؛ عارفی، محبوبه و خراسانی، اباصلت (۱۳۹۶). "شناسایی راهبردهای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران". دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران. ۸(۱۶)، 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(۴۱)، ۳۱-۶۰.
- 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*. ۱-۲۶.
- منوریان، عباس و احمدی اردکانی، مهدی (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایشات کارآفرینی سازمان در بانک کارآفرین". *فرایند توسعه*. ۲۰(۲)، ۵۳-۷۶.
- مهردی، رضا (۱۳۹۸). "نقش‌آفرینی و ظرفیت‌سازی دانشگاه‌های نسل چهارم برای توسعه محلی و منطقه‌ای". *فصلنامه صنعت و دانشگاه*. ۱۰(۳۵) و ۱۰(۳۶)، ۱-۲۲.

نادری، امیر؛ حاجی حسین نژاد، غلام حسین؛ تاجیک اسماعیلی، عزیزالله و زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۱). "ویژگی‌های اهداف فعالیت‌های فوق برنامه دانش‌آموزان دیبرستانی با رویکرد پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی". *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*. ۲۴(۸)، ۷۱-۹۸.

نوروزی مصیر، رضا و رحمانی، جهانبخش (۱۳۹۵). "مقایسه نمرات دانش‌آموزان مدارس مقطع متوسطه دارای فعالیت‌های فوق برنامه در آزمون رشد مهارت‌های اجتماعی". *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*. ۱۳(۲۸)، ۱۰۵-۱۴۵.

نیک فرجام، سعیده؛ نادری، نادر و رضایی، بیژن (۱۳۹۳). "رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و تمایل به کارآفرینی (مورد مطالعه: شرکت لعابران زرقان)". *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*. ۱۶(۱) و ۱۵(۵)، ۱-۱۴.

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.

Extra-curricular activities and entrepreneurial orientation in the organizational culture of the university; Case Study of Ferdowsi University of Mashhad¹

Mahdi Kermani².

Mohsen Noghani Dokht Bahmani³.

Fatemeh asemani⁴.

Zahra Baradaran Kashani⁵

Abstract

The present study investigates the life experience of students in cultural and extra-curricular activities in a university based on the grand 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

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