



The Framework Validation of the Change of Students' Learning Culture

Zahra Maarefvand

Assistant Professor, Department of Educational Management, Hoda University, Qom, Iran.
Zn.maaref@yahoo.com

Abstract

The aim of the current research is to validate the framework of the change of students' learning culture. The current research is fundamental in terms of its purpose. Also, in terms of the method of data collection it was done by survey method. In this research, the opinions of 260 faculty members of Shahid Beheshti University were obtained through the implementation of a researcher-made questionnaire and they were examined using stratified random sampling. The face and content validity of the questionnaire were approved by experts in the area of higher education as well as university culture, and the reliability of the questionnaire was obtained using Cronbach's alpha coefficient; it was higher than (0.70). To analyze the data obtained from the implementation of the questionnaire, first and second confirmatory factor analysis (CFI) tests and structural equation modeling (SEM) were used through statistical software (Amos Graphics). Finally, a comprehensive framework for the change of students' learning culture was approved.

Keywords: change, culture, framework, students, learning.



اعتباریابی چارچوب تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان

زهره معارفوند

استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده هدی، قم، ایران. Zn.maaref@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر اعتباربخشی چارچوب تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف بنیادی و از لحاظ نحوه گردآوری داده به روش پیمایشی انجام گردید. در این پژوهش از طریق اجرای پرسش‌نامه محقق‌ساخته و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به بررسی نظرات ۲۶۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی پرداخته شد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید متخصصان حوزه آموزش عالی و فرهنگ دانشگاهی قرار گرفت و پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از (۰/۷۰) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسش‌نامه از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی (CFI) مرتبه اول و مرتبه دوم و الگوی معادلات ساختاری (SEM) با نرم‌افزار آماری (Amos Graphics) استفاده شد. در نهایت چارچوبی جامع جهت تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان مورد تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: تحول، چارچوب، فرهنگ، دانشجویان، یادگیری.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

تحولات و چالش‌های جهانی و محلی بسیاری در طول دو دهه اخیر در نظام آموزش عالی به وجود آمده است (فدرکیل^۱، ۲۰۰۸). مسائلی همچون توسعه بین‌المللی به‌ویژه توسعه ساختاری، افزایش همکاری (کتون^۲، ۲۰۰۸) بازار فزاینده‌ی رقابت، تقاضا برای یادگیری مادام‌العمر (دنجوم و رسل^۳، ۲۰۱۲) و تحولات پویای ملی، منطقه‌ای و جهانی (جاگر و بادموسی^۴، ۲۰۱۰) به گونه‌ای ترکیب شده‌اند که انبوهی از چالش‌ها و فرصت‌ها را برای مؤسسات آموزش عالی فراهم نموده و آنها را در معرض سطح بی‌سابقه‌ای از موشکافی‌های خارجی قرار داده‌اند (مک^۵، ۲۰۰۵). بر اساس مطالعات، ایجاد فرهنگی که شامل ارزش‌های اخلاقی در تمام سطوح آموزش عالی باشد، برای حفظ یکپارچگی تحصیلی نقش اساسی دارد (برتگ و محمود^۶، ۲۰۱۶؛ گو^۷، ۲۰۱۴؛ موریس و کارول^۸، ۲۰۱۶) به نقل از اکبر و پیکارد^۹، ۲۰۲۰). دانشگاه یک فضای انتقالی است؛ «در یک فرهنگ» (شریدان^{۱۰}، ۲۰۱۱) که دانشجویان باید مذاکره و درک کردن را در آن یاد بگیرند. فضایی که نیازمند شایستگی‌های فرهنگی جدید است (شریدان، ۲۰۲۰). فرهنگ یادگیری به عنوان خرده فرهنگ دانشگاهی، نقش ویژه‌ای در توسعه فرآیند یادگیری فراگیران دارد. «به نظر می‌رسد فرهنگ یادگیری برای عملکرد و توسعه سازمانی حیاتی باشد، اما اثربخشی آن بدون اجرای فرهنگ دانشی که مبنای یادگیری را فراهم می‌کند، کاهش می‌یابد» (کچارسکا و ریللو^{۱۱}، ۲۰۲۱).

فرهنگ یادگیری خرده مقوله‌ای است که نظریه‌پردازان فرهنگ دانشگاه کمتر توجهی نسبت به آن داشته‌اند. کولی و تیلور^{۱۲} (۲۰۰۴) فرهنگ یادگیری را به عنوان فرایندهایی برای پیشبرد یادگیری و جو‌باز، اعتماد و همکاری برای حمایت از یادگیری تعریف می‌کنند. جیمز و بلومر^{۱۳} (۲۰۰۱) فرهنگ یادگیری را به عنوان زمان و فضایی که در آن یادگیری رخ می‌دهد، همچنین افراد یا شرایط مادی که در برخورد با

1. Federkeil
2. Kettunen
3. Danjuma & Rasli
4. Jager & Gbadamosi
5. Mok
6. Brettag & Mahmud
7. Gow
8. Morris & Carroll
9. Akbar & Picard
10. Sheridan
11. Kucharska & Rebelo
12. Collie & Taylor
13. James & Bloomer

مواضع یادگیری حضور دارند، جایی که موضوعات به طور رسمی تجویز می‌شوند یا نمی‌شوند، می‌دانند. فرهنگ یادگیری شامل جلسات کلاسی مرسوم مشخص و گروه‌های دانشجویی و استادان آنها می‌شود. البته ممکن است آن شامل: تجربه کاری، مطالعه خصوصی، تفریح و سرگرمی، زندگی خانوادگی، روابط شخصی و دیگر تجارب فرهنگی گردد. علاوه بر آن فرهنگ یادگیری تحت تأثیر چارچوب وسیع‌تری از جامعه آموزشی قرار دارد. از نظر هدکینسون و همکاران^۱ (۲۰۰۷) فرهنگ یادگیری نه تنها متأثر از جوامعی که دانشجویان از آن‌ها می‌آیند، بلکه شامل: تاریخ زندگی، گرایش‌ها و شیوه‌های فراگیران و کارکنان می‌گردد. به علاوه فرهنگ یادگیری نه فقط توسط روابط یادگیری درون سازمانی بلکه به وسیله روابط بین سازمان‌ها و جهان گسترده‌ی آموزش عالی شکل می‌گیرد. فرهنگ یادگیری از قلمرو رشته‌ای فراتر می‌رود تا مشارکت دیدگاه‌های عقلانی و فرهنگی همه افراد را در رابطه با ارتقای یادگیری دانشجویان بررسی کند (به نقل از فکساز و زلوگر^۲، ۲۰۱۰). کامپولانین^۳ و رنشاو^۴ در پژوهش خود تحت عنوان «فرهنگ‌های یادگیری» به بررسی پژوهش‌های گذشته در رابطه با فرهنگ یادگیری پرداخته‌اند. آنها به نقل از گالیگو^۵ و همکارانش (۲۰۰۱) تأکید می‌کنند که: هر گروه اجتماعی مداومی همچون اعضای یک کلاس درس یا کارگاه آموزشی، فرهنگی را توسعه می‌دهند و مجموعه‌ای از روابط اجتماعی خاص که بین اعضای خودشان مشترک است را به وجود می‌آورند. آنها از دیدگاه راجر سالجو^۶ نیز بر این نکته تأکید دارند که: «فرهنگ نمی‌تواند صرفاً یک متغیر بیرونی اثرگذار بر یادگیری شناخته شود، چرا که الگوهای ما از تعاملات اجتماعی، فهم ما از جهان، و ظرفیت شناختی ما، به واسطه فرهنگ ساخته شده‌اند» (کامپولانین و رنشاو، ۲۰۰۷). از نظر اولر^۷ نیز فرهنگ یادگیری نگرش و دیدگاهی به سمت یادگیری خوب است که توسط عاملان در سطوح فردی، تعاملی و نهادی دنبال می‌شود. فرهنگ یادگیری را می‌توان از طریق مصنوعات، نمادها، اعمال و... به عنوان شاخص‌هایی مشاهده نمود. بنابراین فرهنگ‌های یادگیری نظر ذی‌نفعان مختلف را درباره اینکه چگونه یادگیری باید به طور ایده‌آل رخ بدهد مشخص می‌کنند. در ارتباط با دانشگاه، فرهنگ‌های یادگیری بر جنبه‌های متفاوتی تمرکز می‌کنند: یادگیری دانشجویان، یادگیری کارکنان، اعضای هیأت علمی، محققان و کارکنان اجرایی، یادگیری سازمانی دانشگاه. فرهنگ یادگیری که بر دانشجویان متمرکز می‌شود را می‌توان در سه بعد مختلف توصیف کرد:

1. Hodkinson
2. Feixas & Zellweger
3. Kumpulainen
4. Renshaw
5. Gallego
6. Roger Saljo
7. Euler

یکی بعد فردی است که استراتژی‌ها، عادات یادگیری و ویژگی‌های فردی را مد نظر دارد؛ یکی بعد تعاملی که به مدل‌ها و مفاهیمی اشاره دارند که بیشتر تعامل استادان و دانشجویان و تأثیر آنها بر یادگیری را مدنظر دارند؛ یکی هم بعد سازمانی و موسسه‌ای است. رویکردهایی که با اصطلاحاتی نظیر یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده مطرح می‌شوند (اولر، ۲۰۱۰). اهلر^۱ (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی سعی بر ارائه نقشه‌ای مفهومی برای درک عناصر فرهنگ یادگیری داشت. وی ضمن بررسی دیدگاه‌های اندیشمندانی همچون: شاین، هافستد، استورم و مورگان به عنوان مبنای نظری مطالعه خود، چنین مطرح می‌کند که فرهنگ سازمان‌ها یکنواخت نبوده و می‌تواند شامل خرده فرهنگ‌ها و زیرگروه‌هایی باشد که در یک سازمان تا حدودی الگوهای فرهنگی متفاوتی از یکدیگر داشته باشد. وی عناصر مشترک فرهنگ سازمان دانشگاه را از مطالعه نظرات اندیشمندان اخذ نموده و چنین فرض می‌کند که می‌توان این عناصر را به فرهنگ یادگیری در ابعاد مختلفی انتقال داد.

در رابطه با مقوله فرهنگ یادگیری پژوهش‌های معدودی صورت گرفته است. متأسفانه ادبیات موجود در این رابطه در دانشگاه‌های ایران دچار ضعف مطالعاتی ویژه‌ای است. بیشتر مطالعات انجام شده با نگاه به فرهنگ دانشگاه صورت گرفته و در برخی موارد نتایج آن‌ها به فرهنگ یادگیری دانشجویان نسبت داده شده است. در ادامه به برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در حوزه فرهنگ یادگیری اشاره می‌شود:

جدول ۱. پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در حوزه فرهنگ یادگیری (منبع: مطالعات نگارنده)

پراکندگی موضوعی	محققین	سال	روش پژوهش	مباحث مورد تأکید و آموزه‌های نظری
بررسی تطبیقی فرهنگ دانشگاهی ایران و بریتانیا	فاضلی، نعمت‌الله	۱۳۸۲	مطالعه انسان شناختی/ قوم نگاری	شناسایی تلقی‌های متفاوت دانشجویان ایرانی و آسیایی با دانشجویان کشورهای غربی از مفهوم دانش، فرد، تفکر انتقادی و آموزش
فرهنگ دانشگاهی: یک چارچوب پژوهشی	صباحیان، زهرا	۱۳۸۸	مروری	توجه به خرده فرهنگ‌های متنوع در سیستم دانشگاه و تعیین چارچوبی برای مطالعه فرهنگ دانشگاه
شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ دیسپلینی از طریق بررسی و مقایسه فرهنگ رشته‌ای در دو رشته ریاضی و علوم تربیتی	خاکباز، عظیمه سادات	۱۳۸۹	پژوهش زمینه‌ای	تدوین چارچوبی برای مطالعه فرهنگ رشته‌ای با ترکیب الگوی سه سطحی شاین و مؤلفه‌های فرهنگ رشته‌ای و مقایسه فرهنگ رشته‌ای بر اساس آن
مجازی شدن محیط‌های یاددهی و یادگیری تحولات پارادایمی، تحولات پارادایمی و بایسته‌های فرهنگی	فراستخواه، مقصود	۱۳۸۹	توصیفی تحلیلی و روش پیمایشی	طرح تحولات مفهومی در فرهنگ یادگیری و ارائه یافته‌های پژوهشی برای بررسی مسئله فرهنگ کنونی دانشگاه‌ها

پراکندگی موضوعی	محققین	سال	روش پژوهش	مباحث مورد تأکید و آموزه‌های نظری
بررسی پدیدارشناختی فرهنگ یادگیری در آموزش مجازی (مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه مجازی علم و صنعت)	ترکاشوند	۱۳۹۰	پدیدارشناختی	شناسایی ویژگی‌های فرهنگ یادگیری دانشگاه مجازی علم و صنعت در قالب مسائل استادان و دانشجویان - مشکلات فنی و زیرساختی - مسائل گروه‌های یادگیری
کشف فرهنگ دانشگاه واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی	ذوالفقارزاده و همکاران	۱۳۹۰	گونه‌شناسی و بررسی اسناد	طبقه‌بندی آثار بر اساس موضوع مطالعه در هفت گونه‌شناسی موضوعی و بر اساس پیش‌فرض‌های نظری نسبت به مقوله فرهنگ در دانشگاه در سه گونه: انسجام، تمایز و تقطیع
مقایسه فرهنگ آموزش و یادگیری در دو نسل اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند از منظر نقش استاد	خوش‌دامن و آیتی	۱۳۹۱	مردم‌نگاری	وجود تفاوت ادراکی اعضای هیأت علمی دو نسل نسبت به «وظایف استاد» و «روابط استاد-دانشجو»
محیط‌های یادگیری مجازی، امکانی برای کمک به بهبود فرهنگ یادگیری	سراجی	۱۳۹۱	مطالعه نظری	ارائه برنامه عملیاتی بر اساس مدل گراو در چهار مرحله با محوریت نقش معلم و بهبود تدریجی فرهنگ یادگیری
نظریه زمینه‌ای تدریس خلاق: رویکردی فرهنگی به تدریس در آموزش عالی	محبی‌امین و ربیعی	۱۳۹۴	نظریه‌ی زمینه‌ای	تدوین مدل زمینه‌ای تدریس خلاق در پنج مقوله‌ی محوری
تأثیر فرهنگ بر یادگیری: کشف ادراک دانشجویان	رامبورث و تانی ^۱	۲۰۰۹	پیمایشی	شناسایی تفاوت ادراک و تجارب آموزشی در دانشگاه در بین دانشجویان متولد شده در کشورهای مختلف
توسعه دانشگاه در زمینه تغییر فرهنگ یادگیری	فکساز و زلوگر	۲۰۱۰	مطالعه نظری	اهمیت جنبه‌هایی کمک‌کننده به فرهنگ تغییر یافته تدریس و یادگیری آموزش عالی
ساخت فرهنگ یادگیری: یک تغییر استراتژیک برای دانشگاه‌ها	اولر	۲۰۱۰	مطالعه نظری/موردی	تدوین چارچوب مفهومی و ارائه ویژگی‌های کلیدی فرهنگ‌های یادگیری و پاسخ‌های ابتدایی نسبت به شکل‌گیری فرهنگ یادگیری در سطح استراتژیک دانشگاه‌ها
یک فرهنگ تدریس: سیاست، ادراک و عمل در آموزش عالی	کاکس ^۲ و همکاران	۲۰۱۱	پیمایشی	شناسایی اثرات ناچیز سیاست‌های مرتبط با آموزش در برداشت و یا رفتار اساتید و نتایج این سیاست‌ها بر برداشت‌ها و رفتارهای ذی‌نفعان

1. Ramburuth & Tani

2. Cox

پراکندگی موضوعی	محققین	سال	روش پژوهش	مباحث مورد تأکید و آموزه‌های نظری
ارائه یک فرهنگ جدید یادگیری در آموزش عالی	والتاچاتا و فیدلر ^۱	۲۰۱۴	مطالعه نظری	نقش اثرگذار ابزار و فرایندهای محاوره برای مربی‌گری دانشجویان و موانع فردی پیش‌روی افراد در مطالعات مداخله‌ای در زمینه تدریس فعلی و فعالیت‌های یادگیری به منظور ترویج و پرورش ظهور فرهنگ جدید یادگیری.
فرهنگ علمی و انتقال تکنولوژی؛ تورناتزکی و وگامن ^۲		۲۰۱۵	مطالعه نظری / موردی	ترکیب چند اصل جهت ارائه رویکردی آموزشی برای کوتاه‌تر نمودن فرایند تغییر فرهنگ

بنا بر شواهد در دانشگاه‌های کشور فرهنگ یادگیری قوی که بتواند کدهای رفتاری صحیح یاددهی یادگیری و ارزش‌ها و انتظارات ویژه از نقش استاد، دانشجو و سایر ذینفعان و کنشگران موقعیت آموزشی را ایجاد و توسعه ببخشد و افراد را به طور شایسته‌ای در جریان جامعه‌پذیری دانشگاهی قرار بدهد تا ارزش‌ها و انتظارات ویژه آن را درونی کنند وجود نداشته و هم‌زمانی و هم‌فکری در ترجمان مفاهیم یاددهی و یادگیری کمتر دیده می‌شود (معارف‌وند، ۱۳۹۶). «غالباً علم‌آموزی درست دیده نمی‌شود، اجتماعی شدن علمی دانشجویان در حد رضایت‌بخشی نیست. ذهن علمی و تفکر انتقادی آنها نمی‌شکند و شوق جستجوی بی طرفانه معنا و حقیقت برافروخته نمی‌شود. ما قادر نیستیم روحیه پرسشگری و اکتشاف را بیدار کنیم و به توسعه خودفهمی حرفه‌ای و انسانی و فرهنگی آنها یاری مطلوبی برسانیم. بودن در دانشگاه چندان دانشجویان را به ارزش‌هایی همچون کارگروهي یا درکی صلح‌آمیز از زیستن با دیگری برنمی‌انگیزد. دانشگاه‌های ایران در ایجاد محیط‌های یادگیری اثربخش برای دانشجویان و کمک به یادگیری چگونه آموختن، یادگیری برای چگونه بودن و برای زیستن با دیگران نمره خوبی احراز نمی‌کنند» (فراستخواه، ۱۳۹۲: ۲۰۰). «از نظر استادان، دانشجویان به قطعیت تمایل دارند و قدرت تحمل ابهام را ندارند، دانشجویان به حمایت استادان وابسته هستند، دانشجویان به وجود مقررات در کنار آزادی علاقه‌مندند، دانشجویان این نسل دارای مجموعه‌ای از ویژگی‌ها هستند که ارتباط استاد با دانشجو باید با احتیاط صورت بگیرد و ارتباط استاد و دانشجو به دلیل باورهای فرهنگی محدود باشد» (محبی‌امین و ربیعی، ۱۳۹۴). چنین مسائلی به طور ملموس در اکثر دانشگاه‌ها دیده می‌شود. در چنین وضعیتی جهت برخورد با مسائل مطرح در جریان یاددهی و یادگیری دانشگاه‌ها لزوم تغییر فرهنگ یادگیری احساس می‌شود. بقای امروز سازمان‌ها و به‌ویژه دانشگاه‌ها بستگی به این موضوع دارد که آن‌ها چگونه پذیرای تغییرات شوند و اقدامات و خدمات خود را بهبود بخشیده و توان رقابت‌پذیری خود را

1. Våljataga & Fiedler

2. Tornatzky & Waugaman

افزایش دهند (خمیس^۱، ۲۰۱۲). با توجه به این مسائل پژوهش حاضر در نظر دارد که با معرفی و اعتباردهی به یک چارچوب جامع برای تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان، گامی کوچک جهت بهبود و اعتلای فرهنگ یادگیری بردارد. از آنجایی که در بررسی چگونگی تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان لازم است تا رشته‌ها و نظرات عاملان یادگیری آنها به طور جامع در نظر گرفته شود، دانشگاه شهید بهشتی به عنوان دانشگاهی جامع که ارائه‌دهنده رشته‌های علوم انسانی، هنر، علوم پایه و فنی مهندسی است به عنوان مورد پژوهش انتخاب گردید.

سؤال پژوهش مبنی بر این است که چه الگویی برای تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف بنیادی و از لحاظ نحوه گردآوری داده به روش پیمایشی انجام گردید. جهت دستیابی به چارچوبی منسجم و جامع برای تحول فرهنگ یادگیری از طریق اجرای پرسش‌نامه محقق ساخته به بررسی نظرات اعضای هیأت دانشگاه شهید بهشتی در هر یک از حوزه‌های علوم انسانی، فنی مهندسی، علوم پایه و معماری نظرسنجی شد که تعداد آن‌ها ۸۰۵ نفر بود. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی طبقه‌ای بوده و حجم نمونه ۲۶۰ نفر بود که از توزیع کل پرسش‌نامه‌ها در بین افراد نمونه (به دلیل عدم بازگشت برخی پرسشنامه‌ها) ۱۸۱ پرسش‌نامه به دست آمد.

جدول ۲. توزیع فراوانی جامعه آماری (اعضای هیأت علمی)

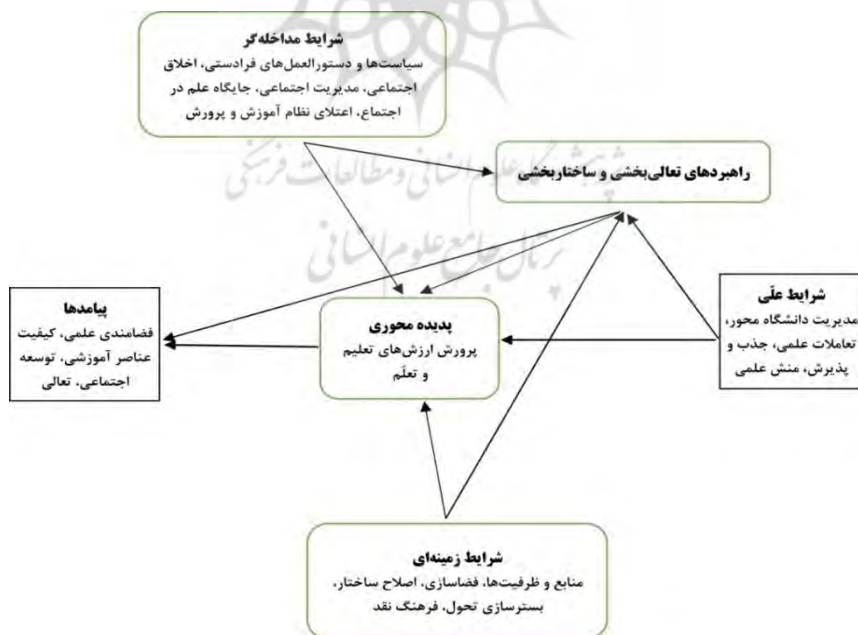
حوزه دانشی	مجموع اعضای هیأت علمی	حجم نمونه	حوزه دانشی	مجموع اعضای هیأت علمی	حجم نمونه
علوم پایه	۲۲۰	۷۱	معماری	۵۴	۱۷
فنی مهندسی	۴۱۵	۶۹	علوم انسانی	۳۱۶	۱۰۲
مجموع		۲۶۰			۲۶۰

پرسش‌نامه دارای سه بخش مقدمه (هدف، درخواست، دستورالعمل تکمیل پرسش‌نامه)، مؤلفه‌های جمعیت شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، سابقه خدمت) و تته اصلی پرسش‌نامه بود. تته اصلی پرسش‌نامه شامل ۶۶ نشانگر با طیف شش درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، اغلب، متوسط، کم، خیلی کم) و نحوه نمره‌گذاری آن نیز به ترتیب (۶-۵-۴-۳-۲-۱) بود. گویه‌ها در قالب شش بعد و هجده مقوله اصلی تدوین گردید. سؤالات پرسش‌نامه از یافته‌های پژوهشی کیفی اقتباس شد که قبلاً محقق برای تعیین ابعاد چارچوب تحول فرهنگ یادگیری بر مبنای تئوری زمینه‌ای به انجام رسانده بود.

برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه در اختیار چند تن از متخصصان حوزه آموزش عالی و فرهنگ دانشگاهی قرار گرفت و تأیید شد. در طراحی پرسش‌نامه سعی گردید تا از طیف لیکرت استفاده شود و بر همین مبنا برای محاسبه پایایی، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن، در تمامی عوامل بالاتر از (۰/۷۰) بود. در تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسش‌نامه از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی (CFI) مرتبه اول و مرتبه دوم و الگوی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار آماری (Amos Graphics) انجام شد.

یافته‌ها: سؤال: الگوی معتبر برای تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان کدام است؟

بر مبنای یافته‌های پژوهش کیفی که قبلاً توسط محقق انجام گرفته، تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان بر اساس پرورش ارزش‌های تعلیم و تعلم صورت می‌پذیرد. شرایط علمی همراه با اثرگذاری بر پرورش ارزش‌های تعلیم و تعلم، راهبردها را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین پرورش ارزش‌های تعلیم و تعلم از طریق راهبردهای تعالی‌بخشی و ساختاربخشی انجام می‌گردد. راهبردها متأثر از شرایط علمی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر می‌باشند. راهبردها نیز به همراه پرورش ارزش‌های تعلیم و تعلم در کنش و واکنش با عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر پیامدهایی را دربردارد. مجموع این شرایط و فرایندها منجر به پیامد اعتلای علمی و اجتماعی می‌گردد. مدل مفهومی ارائه شده در شکل ۱ روابط بین مقوله‌های اصلی تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان را نشان می‌دهد.



شکل ۱. چارچوب اولیه پژوهش: تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان (بر اساس طرح نظام‌مند نظریه داده بنیاد)

عامل‌های مرتبه اول	آماره χ^2 و معناداری آن	خی دو به درجه آزادی (χ^2/df)	ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	شاخص نرم شده برازش (NFI)	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	شاخص نیکویی برازش تصحیح شده (GFI)
سیاست‌گذاری فرادستی	۱۲۵,۲۱	۱,۷۶	۰,۰۶	۰,۹۰	۰,۹۵	۰,۹۲
رشد اخلاق اجتماعی						
مدیریت اجتماعی						
جایگاه علم در اجتماع						
اعتلای نظام آموزش و پرورش						
پرورش ارزش‌های تعلیم و تعلم	۲۰,۴۵	۱,۷۰	۰,۰۶	۰,۹۱	۰,۹۶	۰,۹۶
تعالی علمی و اجتماعی	۱۵,۲۸	۲,۱۸	۰,۰۸	۰,۹۴	۰,۹۶	۰,۹۷

بر مبنای نتایج ارائه شده در جدول ۳ می‌توان گفت:

تحلیل عاملی مورد تأیید است و حکایت از آن دارد که تمامی شاخص‌ها در حد مطلوبی گزارش شده‌اند و الگو با داده‌ها از برازش مناسب و خوبی برخوردار است و این مطلب بیانگر این است که گویه‌ها با سازه نظری همسو می‌باشند.

تحلیل‌های عاملی تأییدی مرتبه دوم

در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول گویه‌های پرسش‌نامه بر اساس مقولات مرتبط با خود مورد تحلیل قرار گرفتند.

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، ۱۸ مقوله اصلی نسبت به ابعاد نظریه داده‌بنیاد وارد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم شدند. یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در جداول و اشکال زیر ارائه گردید.

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم سازه‌های ابعاد نظریه داده‌بنیاد

به منظور تأیید این که خرده مقیاس‌ها تشکیل‌دهنده‌ی سازه‌ها هستند یا خیر، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد.

بر اساس این آزمون می‌توان تعیین نمود که سهم هر عامل در تبیین واریانس این سازه به چه میزان است و سازه مذکور را بر اساس ضرایب استاندارد شده فرموله کرد. نتایج شاخص‌های برازش در جدول ۴ گزارش گردید.

جدول ۴. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

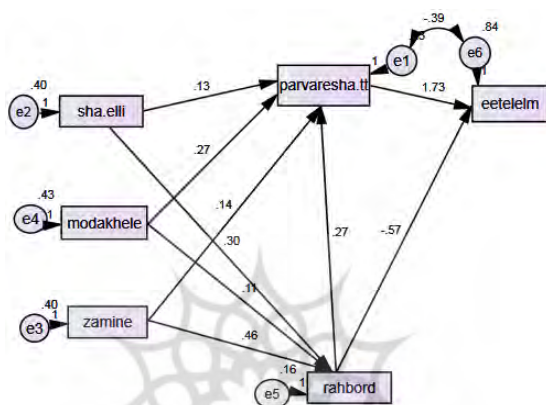
شاخص	آماره χ^2 دو و معناداری آن	درجه آزادی (χ^2/df)	ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	شاخص نرم شده برازش (NFI)	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	شاخص نیکویی برازش تصحیح شده (GFI)
معیار	-	کمتر از ۵	کمتر مساوی ۰/۰۸	بزرگتر مساوی ۰/۹۰	بزرگتر مساوی ۰/۹۵	بزرگتر مساوی ۰/۹۵
موجبات علی	مقدار به دست آمده ۸۷,۲۵ ($p < ۰,۰۲۳$)	۱,۳۸	۰,۰۴	۰,۹۰	۰,۹۷	۰,۹۴
پدیده محوری	مقدار به دست آمده ۲۰,۴۵ ($p < ۰,۰۵$)	۱,۷۰	۰,۰۶	۰,۹۱	۰,۹۶	۰,۹۶
شرایط مداخله‌گر	مقدار به دست آمده ۱۲۸,۴۵	۱,۷۱	۰,۰۶	۰,۹۰	۰,۹۵	۰,۹۲
شرایط زمینه‌ای	مقدار به دست آمده ۱۳۵,۸۵	۱,۷۴	۰,۰۶	۰,۹۰	۰,۹۵	۰,۹۱
راهبردها	مقدار به دست آمده ۴۰,۳۴ ($p < ۰,۰۱$)	۱,۸۳	۰,۰۶	۰,۹۰	۰,۹۵	۰,۹۵
پیامد	مقدار به دست آمده ۱۵,۲۸ ($p < ۰,۰۵$)	۲,۱۸	۰,۰۸	۰,۹۴	۰,۹۶	۰,۹۷

مطابق با نتایج تمامی شاخص‌های گزارش شده در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان‌دهنده‌ی برازش مطلوب داده‌ها با الگو است.

بررسی آماری مدل ارائه شده

بر اساس یافته‌های پژوهش مرحله کیفی مدلی فرضی تدوین شد که شامل دو نوع متغیر است. این متغیرها شامل متغیرهای درون‌زا و برون‌زا می‌گردند. موجبات علی (منش علمی، جذب و پذیرش، تعاملات و همکاری علمی، مدیریت دانشگاه محور)، شرایط زمینه‌ای (فرهنگ نقد، منابع و ظرفیت‌ها، فضا سازی، اصلاح ساختار داخلی، بستر سازی تحول)، شرایط مداخله‌گر (سیاست گذاری فرادستی، رشد اخلاق اجتماعی، مدیریت اجتماعی، جایگاه علم در اجتماع، اعتلای نظام آموزش و پرورش) به عنوان متغیرهای برون‌زا و راهبردها (تعالی بخشی و ساختار بخشی)، پرورش ارزش‌های تعلیم و تعلم، و اعتلای علمی و اجتماعی به عنوان متغیرهای درون‌زا در مدل در نظر گرفته شدند. متغیرها یا عوامل برون‌زا عملکردی مشابه با متغیرهای مستقل دارند، به‌صورتی که مسیرها از این متغیرها آغاز می‌شوند اما اثری به آنها ختم نمی‌شود. از طرفی متغیرهای درون‌زا همچون متغیرهای وابسته عمل می‌کنند و اثر مسیرها به آنها ختم می‌شود اما ممکن است خود بر متغیرهای دیگری اثرگذار باشند. در مرحله دوم (تحلیل عاملی

تأییدی مرتبه اول و دوم) با توجه به نتایج تحلیل عاملی، متغیرهای مذکور به عنوان متغیرهای مشاهده شده در مدل فرضی پژوهش قرار گرفتند. الگو فرضی با استفاده از تحلیل الگو سازی معادلات ساختاری آزمون شد. برآوردها و اثرات هر یک از عوامل بر یکدیگر در الگوی اولیه با ضرایب مسیر در شکل ۲ ارائه گردید. در رابطه با اثرات متغیرها با یکدیگر باید گفت که در این مرحله بین تمامی روابط، با توجه به آماره t در سطح (۰/۰۵) اثرات مستقیم معنادار و تأیید گردید.



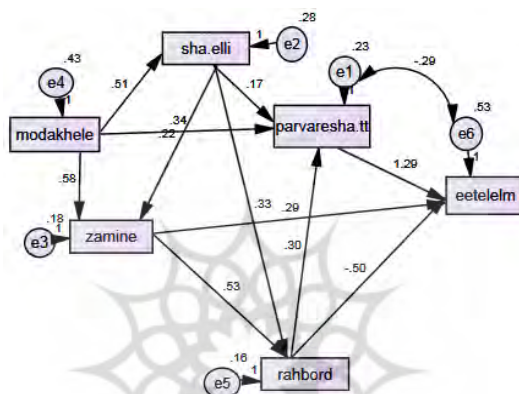
شکل ۲. شاخص‌های برازش الگو معادلات ساختاری اولیه

شاخص‌های الگو با معیارهای برازش مقایسه گردید که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است. هرچند شاخص‌های به دست آمده مؤید برازش ضعیف الگو بوده اما می‌توان آن را اصلاح نمود.

جدول ۵. شاخص‌های برازش الگو معادلات ساختاری اولیه

نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار به دست آمده
آماره خی دو (χ^2) و معناداری آن	-	۲۰۸۳٫۹۳ ($p < ۰.۱$)
خی دو به درجه آزادی (χ^2/df)	کمتر از ۵	۴۱٫۷۸
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	کمتر مساوی ۰/۰۸	۰٫۴۷
شاخص نرم شده برازش (NFI)	بزرگتر مساوی ۰/۹۰	۰٫۶۷
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بزرگتر مساوی ۰/۹۵	۰٫۶۷
شاخص نیکویی برازش تصحیح شده (GFI)	بزرگتر مساوی ۰/۹۵	۰٫۷۳

در طول فرایند تعیین مدل، پژوهشگر متغیرهای داخل مدل را بر مبنای نظریه یا یافته‌های بخش کیفی پژوهش تعیین می‌کند، اما امکان اشتباه در ادغام یا حذف متغیرها در مدل وجود دارد. لذا اگر شاخص‌های برازش مدل اولیه به اندازه قوی نبود، در مرحله بعدی مدل فرضی اصلاح و سپس ارزیابی



شکل ۳. مدل اصلاح شده نهایی

شاخص‌های برآزش الگو معادلات ساختاری پژوهش

جدول ۶. شاخص‌های برآزش الگو معادلات ساختاری پژوهش

نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار به دست آمده
آماره χ^2 و معناداری آن	-	۶,۹۶ ($p < 0.1$)
دو به دو آزادی (χ^2/df)	کمتر از ۵	۲,۳۰
برای خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	کمتر مساوی ۰/۰۸	۰,۰۷
شاخص نرم شده برازش (NFI)	بزرگتر مساوی ۰/۹۰	۰,۹۸
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بزرگتر مساوی ۰/۹۵	۰,۹۹
شاخص نیکویی برازش تصحیح شده (GFI)	بزرگتر مساوی ۰/۹۵	۰,۹۸

با توجه به نتایج جدول ۶ شاخص ریشه میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)، شاخص نرم شده برازش (NFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) و سطح معنی داری برآوردها بیانگر آن است که: الگو با داده‌ها برازش مطلوبی دارد. نتایج جدول ۶ حاکی از آن است که: تمامی شاخص‌ها در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشند. الگو با داده‌ها برازش داشته و مشخص می‌گردد

که روابط خطی بین متغیرها وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

پرورش ارزش های تعلیم و تعلّم به عنوان محور ثقل و عامل اصلی تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان شناخته می شود. بازنگری و توسعه ارزش های حقیقی علم اندوزی از ضروریات تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان به شمار می رود. فرهنگ متشکل از مجموعه ارزش ها، هنجارها، اصول و باورهای اعضا می باشد، اگر ارزش های مطرح در آن با نواقص جدی همراه باشند، دیگر نمی توان آن فرهنگ را فرهنگی قوی و با اصالت نام نهاد که هدایت کننده منش و رفتار عاملان یادگیری باشد. در موقعیت های یادگیری، دانشجویان و اعضای هیأت علمی باید حامل ارزش های علمی و توسعه دهنده اصول آن باشند. پرورش ارزش های تعلیم و تعلّم از چهار مقوله فرعی: توسعه ارزش های علمی و آکادمی، توسعه اخلاق دانشجویی، تغییر نگرش استادان به علم ورزی و توسعه صفات و ارزش های معلمی تشکیل شده است. موجبات علی شامل عواملی می شوند که به طور مستقیم به پدیده اصلی پژوهش مربوط می شود. در این پژوهش موجبات علی تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان از چهار مقوله اصلی: منش علمی، جذب و پذیرش، مدیریت دانشگاه محور و تعاملات علمی تشکیل شدند. بیشترین سرمایه گذاری برای تحقق موجبات علمی تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان در توسعه و بهبود تعاملات علمی نهفته می باشد. عوامل دیگر نیز می توانند در کنار یکدیگر موجبات تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان را فراهم سازند. به زعم پایک^۱ (۲۰۱۰) «همکاری علمی باید به عنوان یک عامل مؤثر در افزایش کیفیت و اثرگذاری تحقیقات علمی در نظر گرفته می شود چرا که افراد با پیوستن به یکدیگر، امکان و زمینه استفاده از ایده های موجود، شیوه ها و دسترسی به منابع برایشان فراهم می گردد و با استفاده از تقسیم کار، ضمن صرفه جویی در هزینه و زمان، بدین وسیله داده های خود را به اشتراک می گذارند» (پایک، ۲۰۱۰: ۴۳۱). تعاملات علمی سازنده خود منجر به پویایی و بهبود جو و فرهنگ موجود شده و تأثیرات بسیاری بر رفتار علمی دانشجویان خواهد داشت. شرایط زمینه ای نیز موقعیتی را ایجاد می کنند که در آن راهبردها می توانند بر پدیده اصلی پژوهش اثرگذار باشند. راهبردها و پدیده محوری متأثر از شرایط و بستری هستند که در آن به وقوع می پیوندند. در این پژوهش شرایط زمینه ای تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان از پنج مقوله اصلی: فرهنگ نقد، منابع و ظرفیت ها، فضا سازی، اصلاح ساختار داخلی و بستر سازی تحول تشکیل شدند. بستر سازی تحول می تواند نقش زیادی را در تبیین شرایط زمینه ای ایفا نماید. ایجاد تغییر در متن سازمان دانشگاه به عنوان یک محیط پیچیده کار آسانی نیست. هر عنصر دانشگاه همچون: دانشکده ها، برنامه های آموزشی مراکز مطالعات و... می تواند قبل از اینکه هر تغییری در محیط آنها رخ

بدهد، با آن انطباق پیدا کنند (پاتریا^۱، ۲۰۱۲). برای ایجاد تغییر در دانشگاه لازم است که جامعه علمی با موضوع تغییر همراه باشند، یعنی بپذیرند که لازم است تغییراتی صورت بگیرد و با حفظ وضع موجود مخالف باشند. احساس نیاز به تغییر می‌تواند با توجه و درک نگاه عمومی جامعه دانشگاه بهشتی به تغییر فرهنگ یادگیری، استفاده از مدیریت برداشت و عطف توجه جامعه علمی به لزوم تغییر فرهنگ یادگیری، فراهم ساختن شرایط لازم جهت طرح واقع‌گرایانه‌ی ضعف‌ها و مسائل موجود و تحقیق پیرامون آنها و ایجاد انگیزه لازم در استادان برای تغییر وضعیت فرهنگ یادگیری صورت پذیرد. همچنین لازم است که جهت بسترسازی تحول، نوعی مطالبه‌گری اجتماعی برای تغییر و بهبود وجود داشته باشد. به بیان دیگر باید نظام اجتماعی حاکم بر دانشگاه از بازتولید و حفظ وضع موجود روی گردانده و طالب تغییر و تعالی وضعیت یادگیری و یاددهی باشد. روحیه تغییر و رشد در نهادهای اجتماعی ایجاد شده و بر مسئولیت‌پذیری و حرکت و پیشرفت در دانشگاه تأکید ورزد. جهت پرورش ارزش‌های تعلیم، تعلّم و تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان باید راهبردها و مکانیسم‌هایی اساسی به کار گرفته شود. این راهبردها به دو دسته راهبردهای تعالی‌بخشی و ساختاربخشی تقسیم شدند. منظور از راهبردهای تعالی‌بخشی مجموعه اقدامات و راهکارهایی است که جنبه نرم‌افزاری داشته و با بعد انسانی (عاملان یادگیری اعم از مدیران آموزشی، اعضای هیأت علمی، دانشجویان) ارتباط دارد. راهبردهای تعالی‌بخشی شامل مقولات فرعی (ایجاد انگیزه و افق یادگیری، توسعه پویایی علمی، بهبود کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه، توانمندسازی استادان و گروه‌های آموزشی) می‌گردد. منظور از راهبردهای ساختاربخشی نیز مجموعه اقدامات و راهکارهایی است که با بعد ساختاری و برنامه‌های دانشگاه ارتباط دارد. خرده مقولات مطرح در این بعد شامل: گسترش ارتباط دانشگاه با صنعت و کاربردی سازی علم، بهبود برنامه‌ریزی و محتوای آموزشی، اصلاح سیستم ارزیابی عملکرد و اصلاح قوانین و آیین‌نامه‌ها می‌گردد. شرایط مداخله‌گر به عنوان زمینه‌ی وسیع‌تری نسبت به تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند موجبات تسهیل یا محدودیت راهبردها و پرورش ارزش‌های تعلیم و تعلّم را فراهم کند. وضعیت موجود فرهنگ یادگیری دانشجویان و بخش عمده‌ای از آسیب‌های مطرح در آن منبعث از شرایط بیرونی دانشگاه و بستر عام آن می‌باشد. نابسامانی‌های اجتماعی، چندگانگی ارزشی و فقدان توافق عمومی بر سر ارزش‌ها، تأثیر آرای مکاتبی همچون: نظام سرمایه‌داری بر انتخاب شیوه و منش زندگی، تأثیر نهاد آموزش و پرورش و ضعف‌های آن بر پرورش ابعاد شخصیتی و علمی دانشجویان، مسائل اقتصادی و انگیزه‌های درآمجویانه از علم و تحصیل، ضعف اخلاق اجتماعی و ... همگی مسائلی هستند که بر چگونگی عملکرد دانشجو و استاد تأثیرگذارند. دامنه این مسائل به حدی گسترده است که به

سختی می‌توان نتایج آن را بر فرهنگ یادگیری کنترل نمود. با توجه به یافته‌ها، مقوله‌ی مدیریت اجتماعی نقش اساسی را در تبیین شرایط مداخله‌گر ایفا می‌نماید. مدیریت اجتماعی به‌عنوان یک عامل در بستر بیرونی دانشگاه از اهمیت بسزایی برخوردار است که خود متشکل از دو بعد اصلاح مناسبات و کارکردهای نهادهای اجتماعی و همچنین ارتقا کیفیت زندگی و بهبود اقتصادی می‌باشد. صاحب‌نظران معتقدند که: توجه به تأثیر و تأثر کارکردهای نهادهای اجتماعی بر یکدیگر در تحول فرهنگ یادگیری حائز اهمیت بسزایی است. باید بین بخش‌ها و نهادهای مختلف دولت و ملت همدلی وجود داشته و به نوعی هم‌فهمی نسبت به لزوم اصلاحات و تعالی در وضعیت یادگیری دانشگاهی دست یابند. فراهم کردن اشتغال و ارتقا سطح کیفیت زندگی دانشجویان رشته‌های تحصیلی می‌تواند باعث انگیزه‌بخشی و امید به آینده در افراد جامعه شده، میل به علم‌اندوزی را افزایش داده و بسیاری از ضعف‌های یادگیری همچون: بی‌انگیزگی و ناامیدی، تقلب و سطحی‌نگری‌های علمی را کاهش دهد. این مسائل تا حد زیادی از حوزه توان و اختیارات دانشگاه خارج بوده و عزم ملی و تلاش مدیریت اجتماعی اثربخش را برای اصلاح و بهبود آن فرا می‌خواند. فرایند تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان تحت تأثیر شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، پیامدهای مختلفی به همراه دارد. این پیامدها در قالب یک مقوله کلی اعتلای علمی و اجتماعی دسته‌بندی گردید. لازم به ذکر است که: ضعف نمونه‌گیری در انتخاب صرف اعضای هیأت علمی و در نظر نداشتن دانشجویان به‌عنوان عامل اساسی یادگیری، وابستگی زمینه‌ای نتایج به مورد پژوهش (دانشگاه شهید بهشتی) و ناتوانی در بررسی نظرات سایر جامعه دانشگاهیان، عدم اجرای چارچوب مفهومی پژوهش در عمل و عدم شناسایی نقاط ضعف و قوت آن از محدودیت‌های پژوهش فوق به شمار می‌رود. مطابق با نتایج پیشنهاد می‌گردد که: استانداردها و سنجه‌هایی مشخص برای سنجش هر یک از گویه‌های مطرح در چارچوب تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان تدوین شده و الگوی اعتباریافته در عمل به کار بسته شود تا بتواند مسیر تحول فرهنگ یادگیری را هموار نماید.

فهرست منابع

- ترکاشوند، معصومه (۱۳۹۰). بررسی پدیدارشناختی فرهنگ یادگیری در آموزش مجازی (مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه مجازی علم وصنعت). پایان‌نامه مقطع نامشخص. دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده علوم تربیتی.
- خاکباز، عظیمه سادات (۱۳۸۹). شناسایی مولفه‌های فرهنگ دیسپلینی از طریق بررسی و مقایسه فرهنگ رشته‌ای در دو رشته ریاضی و علوم تربیتی. طرح پژوهشی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- خوش‌دامن، صدیقه و آیتی، محسن (۱۳۹۱). مقایسه فرهنگ آموزش و یادگیری در دو نسل اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند از منظر نقش استاد. فصل‌نامه مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، پیاپی ۲۶، (۲)۷، ۱۰۸-۸۵.
- ذوالفقارزاده، محمد مهدی و امیری، علی نقی و زارعی متین، حسن (۱۳۹۰). کشف فرهنگ دانشگاه واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی. اندیشه مدیریت راهبردی، (۱)۵، ۹۷-۴۵.
- سراجی، فرهاد (۱۳۹۱). محیط‌های یادگیری مجازی، امکانی برای کمک به بهبود فرهنگ یادگیری. راهبرد فرهنگ، ۱۷ و ۲۷-۴۹، ۱۸.
- غیاثی ندوشن، سعید (۱۳۹۲). طراحی الگوی استقرار نظام جانشین پروری در مدیریت دانشگاه‌های دولتی تحت پوشش وزارت علوم شهر تهران. رساله دکتری. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.
- صبغانیان، زهرا (۱۳۸۸). فرهنگ دانشگاهی: یک چارچوب پژوهشی در رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی. به اهتمام محمد یمنی دوزی سرخابی، پژوهشکده مطالعات فرهنگی اجتماعی.
- فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۲). بررسی تطبیقی فرهنگ دانشگاهی ایران و بریتانیا. نامه انسان‌شناسی، (۳)۱، ۱۳۲-۹۳.
- فرستخواه، مقصود (۱۳۸۹). مجازی شدن محیط‌های یاددهی و یادگیری، تحولات پارادایمی و بایسته‌های فرهنگی. برگ فرهنگ، ۲۱، ۱۰۲-۸۶.
- فرستخواه، مقصود (۱۳۹۲). دانشگاه همچون فضا. ماهنامه مهرنامه، ۳۱، ۲۰۳-۲۰۰.
- محبی‌امین، سکینه و ربیعی، مهدی (۱۳۹۴). نظریه زمینه‌ای تدریس خلاق: رویکردی فرهنگی به تدریس در آموزش عالی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، (۲)۵، ۵۳-۲۵.
- معارف‌وند، زهرا (۱۳۹۶). طراحی الگوی تحول فرهنگ یادگیری دانشجویان. رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

References

- Akbar, A., & Picard, M. (2020). Academic integrity in the Muslim world: a conceptual map of challenges of culture. *International Journal for Educational Integrity*, 16(1), 1-20.
- Cox, B. E. & McIntosh, K. L. & Reason, R.D. & Terenzin, P.T. (2011). A Culture of Teaching: Policy, Perception, and Practice in Higher Education, *Res High Educ*: 52, pp. 808-829.
- Euler, D. (2010). Shaping learning cultures: a strategic challenge for universities: changing cultures in higher education , pp 75-84. Available at: [Http://link.springer.com](http://link.springer.com)

- Ehlers, U.D. & Schneckenberg, D. (2009). Changing Cultures in Higher Education: Available at: <http://link.springer.com>
- Fazli, N. (2002). Comparative study of Iranian and British university culture. *Anthropology letter*. first volume, third issue, pp. 132-93. (In Persian).
- Federkeil, G. (2008). Rankings and quality assurance in higher education', *Higher Education in Europe*, 33: 2, pp. 219-231.
- Feixas, M. & Zellweger, F. (2010). Faculty development in context: Changing learning cultures in Higher Education. Available at: <https://books.google.com>
- Farstkhah, M. (2009) Virtualization of teaching and learning environments, paradigmatic changes and cultural requirements. *Culture leaf*. No. 21. pp. 102-86. (In Persian).
- Farstkhah, M. (2012). University as space. *Mehranamah monthly*. Number 31: pp. 203-200. (In Persian).
- Ghiashi Nadushan, S. (2012). *Designing a model for the establishment of succession system in the management of public universities covered by the Ministry of Science of Tehran*. Ph.D. Thesis. Faculty of Educational Sciences, Shahid Beheshti University. (In Persian).
- Hays, S.M. (2008). Restructuring for a brighter future: organizational design and culture change in 21st century higher education. , Available at: <http://www.regent.edu>
- Khakbaz, A.S. (2009). *Identifying the components of disciplinary culture through the examination and comparison of disciplinary culture in two fields of mathematics and educational sciences*. Research design. Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University. (In Persian).
- Khamis, A. (2012). Academic staff's perceptions of characteristics of learning organization in a higher learning institution: *International Journal of Educational Management*; 26(1), pp. 55-82.
- Khoshdaman, S. and Aiti, M. (2012). Comparison of teaching and learning culture in two generations of academic staff members of Birjand University from the perspective of the professor's role. *Social-Cultural Studies of Khorasan Quarterly*, 7th year, number 2, serial 26, pp. 85-108. (In Persian).
- Kumpulainen, K. & Renshaw P. (2007). Cultures of learning. *International Journal of Educational Research* 46, 109-115.
- Kucharska, W., & Rebelo, T. (2022). Knowledge sharing and knowledge hiding in light of the mistakes acceptance component of learning culture-knowledge culture and human capital implications. *The Learning Organization*, (ahead-of-print).
- Maarefvand, Z. (2016). *Designing the change model of students' learning culture*. Ph.D. Thesis. Shahid Beheshti University. Faculty of Education and Psychology. (In Persian).
- Mok, K.h. (2005). The quest for world Class University: Quality assurance and international benchmarking in Hong Kong. *Quality Assurance in Education*, 13(4), pp. 277-304.
- Mohibi Amin, S. and Rabiei, M. (2014). Grounded theory of creative teaching: a cultural approach to teaching in higher education. *Quarterly Journal of Innovation and Creativity in Humanities*, 5th Volume, 2nd Issue, pp. 25-53. (In Persian).

- Patria, B. (2012). Change management in the higher education context: A case of student-centred learning implementation. *International Journal of Education*, 4(4), 176.
- Pike, T. W. (2010). Collaboration networks and scientific impact among behavioral ecologists. *Behavioral Ecology*, 21(2), 431-435.
- Ramburuth, P. & Tani, M. (2009). The impact of culture on learning: exploring student perceptions. *Multicultural Education & Technology Journal*, Vol. 3, Issue 3, pp. 182-195.
- Sabbaghian, Z. (2008). Academic culture: a research framework. In: *New approaches and prospects in higher education*. to the attention of Mohammad Yemeni Dozi Sorkhabi, Research Institute of Cultural and Social Studies. (In Persian).
- Seraji, F. (2012). Virtual learning Environments, an Opportunity to Help Promote the Culture of Learning. *Strategy for culture*. Volume 5, Issue 17-18. (In Persian).
- Sheridan, N. (2020). A two-step model for creative teaching in higher education. *Journal of Learning Development in Higher Education*, (18).
- DOI:** <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi18.574>
- Tornatzky, L.G & Waugaman, P.G. (2014). Academic culture and technology transfer: some change interventions, Available at: <http://dx.doi.org>.
- Turkashund, M. (2018). *Phenomenological study of learning culture in virtual education (Master's course of Virtual University of Science and Industry)*. Dissertation of unspecified course. Tehran Teacher Training University, Faculty of Educational Sciences. (In Persian).
- Väljataga, T. & Fiedler, H.D. (2014). Bringing a new culture of learning in to higher education, pp. 229-238, Available at: <http://link.springer.com>
- Zolfagharzadeh, M., Zarei Matin, H. & Amiri, A. (2012). Discovering University Culture: Theoretical Reinvestigation and Typology of Academic Culture Studies. *Sterategic Management Thought*, Volume: 5 Issue: 1. (In Persian).