

طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور

بهرروز اسکندرپور^۱

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف تدوین مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی انجام گرفت. **روش:** تحقیق حاضر در دو مرحله به روش پیمایشی و دلفی انجام شد. جامعه آماری تحقیق را در مرحله اول، اساتید حق التدریس و هیئت علمی رشته مدیریت و در مرحله دوم، اعضای هیئت علمی رشته مدیریت دانشگاه پیام نور در سال ۱۳۹۶ تشکیل دادند. تعداد نمونه در مرحله اول ۲۳۱ نفر و در مرحله دوم ۲۰ نفر بودند. روش نمونه‌گیری در مرحله اول، تصادفی طبقه‌ای و در مرحله دوم، مبتنی بر هدف بود. **یافته:** یافته‌های تحقیق شامل ۷۷ متغیر آشکار، ۱۵ سازه پنهان جزئی و ۱۰ مفهوم اساسی (اخلاق اسلامی، ارزشهای اسلامی، شایسته‌سالاری، نشاط، سعه صدر، روحیه جهادی، کارمندسالاری، عدالت، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر) بود. **نتیجه‌گیری:** در مرحله اول، برآزش مدل تأیید شد و نشان داد که سازه‌ها در سطح رضایت‌بخش روایی قرار دارند. در مرحله دوم؛ شایسته‌سالاری، روحیه جهادی، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر، به عنوان ابعاد ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور شناسایی شدند.

واژگان کلیدی: شایسته‌سالاری، روحیه جهادی، تبعیت از ولایت، ارزشهای فرهنگی اسلامی، دانشگاه پیام نور.

دریافت مقاله: ۹۵/۰۸/۱۶؛ تصویب نهایی: ۹۶/۰۶/۱۰.

۱. استادیار، مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۴۶۹۷ - ۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

الف) مقدمه

دانشگاههای مدرن امروزی، تنها محل آموزش و تولید علم و فناوری و صرفاً سازمانی مادی نیستند (مهدی، ۱۳۹۲). امروزه، رسالت فرهنگی دانشگاهها در آماده‌سازی دانشجویان برای رویارویی با واقعیتهای جامعه، اهمیت زیادی پیدا کرده و به رسالت اجتماعی و جامعه‌پذیری دانشگاه برای تربیت «شهروند خوب» تأکید می‌شود (بنی، ۱۳۸۲). احیا و ارتقای رسالتهای فرهنگی و اجتماعی آموزش عالی ایران به سبب اقتباس دانشگاههای ایران از الگوهای دانشگاهی غرب و ضرورت درون‌زایی و توسعه ارتباطات تعاملی با نظامهای اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی، مسئله‌ای حیاتی است. بر اساس فلسفه آموزش عالی، «آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی»، سه رسالت کلیدی و غیر قابل‌تردید دانشگاههای معاصر است.

فرهنگ، بزرگ‌ترین نیاز جامعه بشری و عامل اصلی عفاف و نشاط و تداوم حیات و جوامع است. امروزه مباحث حوزه فرهنگ به عنوان مهم‌ترین عامل در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، انسانی و اخلاقی یک کشور، در کانون توجه صاحب‌نظران، اندیشمندان و نخبگان قرار گرفته و نقش مؤثر و بنیادی فرهنگ در کلیه عرصه‌های زیستی و فکری بشر، چشم‌انداز جدیدی را در حوزه‌های عینی و ذهنی ایجاد کرده است. فرهنگ در جهان امروز، بستر تعریف، بازیابی و تکامل همه توانایی‌ها، ارزشها، هویتها، باورها، هنجارها، سنتها، اسطوره‌ها و نمادهای بشری است. بر همین اساس، از دیرباز فرهنگ و موضوعات فرهنگی در کانون مطالعات اجتماعی و انسانی جای داشته‌اند. همچنین توجه بیشتر و بررسی ابعاد فرهنگی، مفاهیم و تعاریف فرهنگی، پژوهشها، نظریه‌ها و مسائل مرتبط با آن از سوی دانشمندان علوم اجتماعی و انسانی در اکثر حوزه‌ها به رشد علوم بین‌رشته‌ای منجر شده و بسیاری از دانشمندان علوم انسانی، مباحث فرهنگی را در کنار موضوعات مختلف سیاست، اقتصاد، روان‌شناسی، روان‌کاوی و... در کانون بررسی‌های بسیاری از محافل آکادمیک قرار داده‌اند. با چنین زمینه‌ای، توانایی ما برای درک فرهنگ اهمیت می‌یابد. با توجه به جریان فرهنگ در جزیی‌ترین بخشهای زندگی روزمره، این توانایی به یکی از مؤلفه‌های اصلی شهروندی فعال و شایسته تبدیل می‌شود. حال در این شرایط، نظریه فرهنگی یکی از منابع مهم برای رسیدن به این توانایی به شمار می‌رود که به توضیح فرهنگ و تبعات آن برای زندگی اجتماعی می‌پردازد. نظریه فرهنگی، سرمشق‌ها (پارادیم‌ها) و الگوها و مفاهیمی را به ما عرضه می‌کند که می‌توانند در جنبه‌های متنوع شخصی و عمومی و فکری زندگی به کار گرفته شوند. نظریه فرهنگی صرفاً بخشی از ادبیات اسرارآمیز دانشگاهی نیست، بلکه منبعی است که از طریق آن می‌توان آگاهانه به جهان اطراف واکنش نشان داد و شاید گزینه‌ای صحیح را انتخاب کرد و به سطح متعالی‌تری از اشراف و تسلط دست یافت. (اسیت، ۱۳۸۷: ۱۹-۱۸)

روشنگری، تعمیق ارزشها و هنجارها و باورها و عقاید و اخلاق، آماده‌سازی دانشجویان برای زندگی جمعی و پرورش شهروندان مسئول و خودانگیخته، از خدمات اجتماعی دانشگاههاست. با توجه به رسالتهای

طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور ۳۷۵ ◆

فرهنگی و اجتماعی دانشگاهها و تأثیرات شگرف آنها در بالندگی جامعه و تمدن‌سازی و توسعه منابع انسانی متعهد و متخصص، تلاش برای تبیین چرایی و چگونگی تعامل دانشگاه با جامعه و حکومت و تحول درون‌زای فضای دانشگاهی، وظیفه‌ای مهم در سیاستگذاری و برنامه‌ریزی نظام دانشگاهی و بهره‌گیری از ظرفیت بی‌نظیر آموزش عالی است.

برای تعریف و شناسایی مفهوم فرهنگ اسلامی، لازم است نخست تعریفی از دین اسلام ارائه شود تا با استفاده از آن، فرهنگ اسلامی شناخته شود. شریعت اسلام عبارت است از: «کلیه حقایق، معارف، احکام و دستوراتی که خداوند متعال، دانستن آن را برای بشر لازم می‌داند». با این تعریف می‌توان مفهوم فرهنگ اسلامی را تعریف کرد. در واقع؛ اگر برداشت از فرهنگ، مجموعه عقاید و باورها و الگوها و راه و رسم زندگی باشد، فرهنگ اسلامی عبارت است از: «مجموعه عقاید، باورها، ارزشها، آداب و رسوم، الگوها، روش و شیوه‌های عمل برگرفته از قرآن و سنت معصومین(ع)». بر این اساس، معیار ارزیابی فرهنگ هر یک از جوامع اسلامی و افراد مسلمان، رعایت عناصر مذکور بر کلیه روابط چهارگانه ایشان با خدا، خود، طبیعت و جامعه است. حال اگر فرهنگ بنا بر تقسیم‌بندی خدامحوری و انسان‌محوری در نظر گرفته شود و منظور از فرهنگ همان فرهنگ خدامحور باشد، در این صورت مفهوم فرهنگ اسلامی را می‌توان ینش و نگرشی بر اساس اعتقادات و باورهای اسلامی و با توجه به دید کلی اسلام نسبت به انسان، مبدا و معاد و ارزشهای اسلامی برای مسلمانان دانست؛ یعنی فرهنگ اسلامی به معنای مجموعه بینشها و ارزشهای اسلامی است که با توجه به شرایط موجود در جامعه، همچون روحی در کالبد آن جامعه جریان دارد و به اعمال و رفتار افراد معنا می‌بخشد. در این صورت، هسته مرکزی فرهنگ اسلامی را همان توحید و ایمان به خدا تشکیل می‌دهد که اساس و شالوده دین اسلام است و با سایر اعتقادات اسلامی زنجیره‌ای از عادات و آداب را پدید می‌آورد که خود بُعدی از هستی اجتماعی می‌شود. (بالادستان، ۱۳۸۰)

ارزشها و فرهنگ اسلامی ویژگی‌های برجسته‌ای دارد که اهم آنها عبارتند از: الهی بودن از حیث مبدا و معاد نسبت به انسان(قرآن مجید)، انسانی بودن فرهنگ اسلامی، ثابت بودن مبانی و اصول، پویا بودن ارزشها و فرهنگ اسلامی و جهانی بودن ارزشها و فرهنگ اسلامی. (اوقیه، ۲۰۰۹)

دانشگاه پیام نور به عنوان بزرگ‌ترین دانشگاه دولتی کشور، در حفظ ارزشهای انقلاب اسلامی و نشر فرهنگ اسلامی بسیار پرتلاش است. هدفگذاری مهم این دانشگاه در راستای تحقق فرامین بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی که فرمودند: «سرنوشت کشور از دانشگاهها تعیین می‌شود»، پیوند اندیشه اساتید و دانشجویان دانشگاه پیام نور با اندیشه‌های اسلام و انقلاب اسلامی است؛ که این کار از طریق طراحی

1. Oghie

ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور امکان‌پذیر است. در همین راستا، هدف این تحقیق، طراحی مدلی برای شناخت ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور از طریق روش دلفی است.

فرهنگ مفهومی بسیار وسیع است که شالوده جوامع را تشکیل می‌دهد. این مفهوم از گسترده‌ترین و در عین حال پربحث‌ترین مفاهیم به کار رفته در علوم اجتماعی است. تعریف و اجماع بر سر معانی این واژه به سختی صورت می‌گیرد و شاید بتوان ادعا کرد در سوءتعبیرها از این واژه، یکنواختی بیشتری باشد. فرهنگ، همه جنبه‌های مختلف زندگی انسان را در بر می‌گیرد و انسان از آغاز پیدایش، از طریق خانواده و جامعه، هنجارها و ارزشهای اجتماعی را می‌آموزد و با جامعه سازگار می‌شود. این مقوله به عنوان موتور محرک جوامع انسانی، بازتابی از اسرار درونی و اندیشه‌های انسان است (فرین، ۱۹۹۷). زندگی انسان، در فرهنگ و در زمان وجود دارد و مطالعه فرهنگی مردم در زمانی هست که آنها زندگی می‌کنند. (جونز، ۲۰۱۴)

نقش فرهنگ بسیار وسیع است و سخن گفتن از اهمیت و نقش آن کار ساده‌ای نیست. فرهنگ می‌تواند استانداردهای بالا برای زندگی، تأکید بر اندیشه به عنوان ثروت واقعی، داشتن عدالت اجتماعی و توسعه پایدار اقتصادی، بهتر بودن فردا از امروز و توجه همه تلاشها به آینده‌ای پرامید را به عنوان زیرساخت جامعه بنیان‌کننده (هانتینگتون و هریسون، ۱۳۸۸: ۱۳). از این رو، توجه به مقوله فرهنگ و نقش و اهمیت آن در جامعه، امری ضروری است. از سوی دیگر، جوامع باید بکوشند تمامی ابزارهای موجود برای تغییر اذهان ملتها برای دستیابی به فرهنگ مناسب را فراهم آورند.

ارزشها حکایت از مطلوبیت و مفید بودن برخی از امور در زندگی انسان دارند. «ارزش، عبارت است از بار معنایی خاصی که انسان به برخی اعمال، پاره‌ای حالتها و بعضی پدیده‌ها نسبت می‌دهد و برای آن در زندگی خود جایگاه و اهمیت ویژه‌ای قایل است» (اسدی، ۱۳۸۰: ۳۷). مثلاً خوب بودن آزادی، برابری، انصاف، کرامت انسان و تأمین اجتماعی، به معنای ارزشمندی این گونه امور است. با این وجود، همه ارزشها در یک درجه و مرتبه نیستند و می‌توان از ارزشهای واقعی و ثابت و ارزشهای قراردادی و متغیر سخن گفت؛ بدین معنا که برخی از ارزشها برای همه جوامع و در همه زمانها و مکانها یکسان است؛ مثلاً ارزشمندی کرامت انسانی، عدالت، انصاف، نظم و صلح، خاص یک جامعه نیست و همه انسانها تاکنون این گونه امور را نیکو دانسته‌اند و خواهند دانست؛ گرچه در مصادیق آنها اختلاف نظر وجود دارد. در نقطه مقابل، دموکراسی (از نوع غربی آن) و دین‌مداری و رهبریت ارثی، از جمله ارزشهای متغیرند. به هر حال، هر دو دسته ارزشها، بر یک سلسله عقاید و باورها مبتنی‌اند که سومین عنصر تشکیل‌دهنده فرهنگ‌اند و شدیداً رفتارهای انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. سیستم ارزشها و چشم‌انداز جهان که متعلق به یک گروه مشخص از افراد می

1. Jones

طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور ۳۷۷

باشد، که در آن فرهنگ اساس هویت و هدف در زندگی «خود و وظیفه» می‌باشد، بر اساس اشتراک‌گذاری ارزش بنا نهاده شده است. (رودریگز بورگاس، ۲۰۱۴)

ارزشها، از عناصر کلیدی و بنیادین فرهنگ‌اند که تعاریف متعددی از آنها شده است. لذا باید مشخص شود که به طور دقیق ارزش چیست و کدام یک از قسمتهای فرهنگ را ارزشها تشکیل می‌دهند. به طور کلی واژه ارزش عبارت است از: «یک نوع درجه‌بندی، طبقه‌بندی و امتیازبندی پدیده‌ها (مثل کالاها) از خوب تا بد، یا از مثبت تا منفی». (رفیع پور، ۱۳۸۷: ۲۶۹)

چلبی (۱۳۷۵: ۶۰) معتقد است: «ارزشها را می‌توان مجموعه‌ای از پنداشت‌های اساسی نسبت به آنچه پسندیده است، دانست که تجلی‌گاه عمیق‌ترین احساسات مشترک نسبت به پدیده‌های جهانی در جامعه‌اند». به بیان دیگر؛ استانداردهای تعریف‌شده فرهنگی از مطلوبیت، خوبی و زیبایی‌اند که به عنوان رهنمودهای گسترده‌ای برای زندگی اجتماعی به کار گرفته می‌شوند. در واقع؛ ارزشها توضیحاتی از آنچه باید باشد و به عنوان نقطه نظرهایی از فرهنگ‌اند (مشیز، ۲۰۰۳: ۴). ارزشها، تصاویر ذهنی هدایتگر کنش اجتماعی‌اند که برخی از این تصاویر ذهنی، از نظر اجتماعی، مطلوب یا به اصطلاح «خوب» و بعضی دیگر به عنوان «بد» مشخص می‌شوند. بنابر این، ارزشها در بر دارنده عنصری از مطلوبیت و یک جزء اخلاقی‌اند که اشکال متفاوت رفتار بشری و اهدافی را متمایز می‌سازند که انسانها برای آن- اهداف و رفتارهای بهتر یا بدتر و پذیرفتنی و نپذیرفتنی - تلاش می‌کنند. (هلر، ۲۰۰۱: ۱۴۳)

آرمان هر ملت، در فرهنگ آن ملت نهفته است. به بیان دیگر؛ رسالت هر ملت، در آنچه به خاطر آن می‌کوشد، نمایانگر است. اگر ملتی تلاش می‌کند، تکاپو می‌کند و حتی می‌جنگد، تنها برای آن نیست که افراد آن (یعنی اجزای وجودی ملت) چند روزی بیشتر بخورند، بیاشامند و زیست کنند، بلکه به خاطر آن است که فرهنگ آن ملت، تجسم کامل تری یابد و آرمانهای ملی تحقق پیدا کنند. تفاوت در ارزشهای کارکنان، در نظم کاری یا اجراییات مدیریتی مانند پیوستن به گروه کاری، ارتقا و برخی از مشوقهای بیرونی که از زمینه‌های مختلف فرهنگی آمده، به عنوان اثرات فرهنگ ظاهر می‌شود (آل یحیی، ۲۰۰۸). در این معنا، فرهنگ ایمن، به وسیله فرهنگ به عنوان ادغام استراتژی‌ها و سیستم‌های سازمان، تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. (اعتباریان و همکاران، ۲۰۱۴)

خداوند متعال، قرآن را راهنمای اهل تقوا (بقره: ۲) و راه رسیدن به تقوا را اطاعت از فرمانهای پروردگار معرفی می‌کند (بقره: ۲۱) و همواره ایمان همراه با عمل صالح را تذکر می‌دهد (بقره: ۶۲، ۸۲، ۲۵۸؛ آل عمران، آیه ۳، ۳۱، ۱۱۴؛ اسراء: ۱۷، ۹) و مسلمانان و مؤمنان حقیقی را به اطاعت از آموزه‌های اسلام در تمام جنبه‌های زندگی از

۱. Rodri'guez-Burgos & Lilian Patricia

۲. Al-Yahya

جمله کسب و کار معرفی می‌کند (اعراف: ۷، ۱۰). چارچوب ارزشهای اسلامی شامل اصول و قاعده‌هایی است که برای دستیابی به صافی ارزشی در کسب و کار استفاده می‌شود (ریس، ۱۹۹۹). این اصول، توحید و عدالت و امانت و حلیت را در بر می‌گیرد.

با توجه به اینکه بحث روابط انسانی در علم مدیریت از مهم‌ترین مسائل به شمار می‌رود، طبعاً دین مبین اسلام که از عمده‌ی مباحث آن تنظیم روابط انسانهاست، بهترین مطالب و مسائل را بیان داشته است. اسلام پیروان خود را به تعهد هرچه بیشتر به کار و سازمان دعوت می‌کند؛ این تعهد افراد، موجب آمادگی بیشتر برای پذیرش تغییر سازمانی می‌شود. اخلاق اسلامی موجب کاهش اشتباهات افراد می‌شود. در دیدگاه اسلام، معنویت ریشه در مذهب دارد و مذهب، عامل اصلی تقویت و تشویق معنویت در افراد و سازمانها تلقی می‌شود. (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۰)

امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزشهای اخلاقی، از مهم‌ترین پدیده‌هایی است که در بیشتر سازمانها به آن توجه می‌شود. اصول اخلاقی بخشی از سیاستهای رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمانها شده است. لذا، مدیریتی که اسلام به آن تأکید دارد، رعایت کمال انسانهاست. مبانی مدیریت اسلامی بر خدامحوری، وحی‌گرایی، امامت، عدالت‌طلبی، آخرت‌گرایی، بصیرت، معنویت، صداقت و ... استوار است. در این میان، کشورهای اسلامی با داشتن فلسفه‌ی زندگی خاص و فرهنگ متفاوت با دیگر کشورها، به نظریه‌های خاص خود نیاز دارند. به همین صورت، جوامع اسلامی نیز در حوزه‌ی مدیریت جامعه به طور اعم و مدیریت سازمانها به طور اخص، نیازمند نظریه‌های بومی - اسلامی متناسب با مبانی علوم دینی‌اند.

ب) روش تحقیق

از آنجا که انجام تحقیق حاضر در دو مرحله طراحی شده، نیازمند دو نوع روش تحقیق است. روش‌شناسی تحقیق در مرحله اول، کمی است و به شیوه‌ی پیمایشی اجرا شد. نوع تحقیق در این مرحله، توصیفی است؛ از آن جهت که هدف تحقیق، توصیف عینی (شاخصهای منتج از مطالعات و پرسشنامه‌های قبلی) و دقیق یک پدیده است و پیمایشی است؛ از آن جهت که برای سنجش درک و نظر نخبگان سازمانهای مختلف از ابزار پرسشنامه استفاده شد. روش‌شناسی تحقیق در مرحله دوم، کیفی از نوع دلفی است که در سه مرحله با نظر نخبگان دانشگاهی انجام گرفت.

جامعه آماری تحقیق حاضر در مرحله اول، شامل کلیه اساتید رسمی و حق‌التدریس مشغول به تدریس رشته مدیریت با گرایشهای مختلف در در دانشگاه پیام نور بودند. تعداد این افراد ۵۰ نفر برآورد شد. جامعه آماری در مرحله دوم، ۳۰ نفر از خبرگان رشته مدیریت و از اعضای هیئت علمی رسمی دانشگاه پیام نور بودند. با توجه به اینکه ۲۰ نفر از آنها اعلام همکاری کردند، بنابر این ۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور ❖ ۳۷۹

روش نمونه‌گیری در مرحله اول؛ با توجه به وجود دو گروه اساتید رسمی و حق‌التدریس، برای نمونه‌گیری از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است که ۱۸۳ نفر از این افراد، حق‌التدریس و ۷۹ نفر عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور بودند.

روش نمونه‌گیری در مرحله دوم؛ به خاطر شناسایی متخصصان در این مرحله، از نمونه‌گیری مبتنی بر هدف استفاده شد که در سه دور انجام گرفت. در دور اول ۲۰ نفر، در دور دوم ۱۶ نفر و دور سوم ۱۳ نفر شرکت داشتند.

گردآوری اطلاعات پژوهش در مرحله اول، به وسیله پرسشنامه محقق ساخته با پاسخ بسته (طیف لیکرت) بود که بر اساس شاخصهای استخراجی از مطالعات قبلی (ارزشهای اسلامی و ارزشهای فرهنگی) تنظیم شد. پرسشنامه حاوی اطلاعات عمومی و مشخصات فردی (جنسیت، محل کار) و ۷۷ سؤال بسته بود که به تعداد ۲۳۵ عدد تهیه و توزیع شد و ۲۳۱ عدد برگشت داده شد. جدول ۱، تناظر هر یک از سؤالهای پرسشنامه را بر حسب متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۱: تناظر هر یک از سؤالهای پرسشنامه بر حسب متغیرهای پژوهش

متغیر	شماره سؤال
مدیریت ارزشها و باورهای سازمانی	۶، ۱۴، ۱۷، ۶۱، ۷۲
مدیریت میراث فرهنگی سازمان	۲۵، ۴۴، ۴۶، ۴۹، ۵۳، ۶۰، ۶۴، ۷۱
اخلاقی و معنوی سازی محیط کار	۴، ۵، ۲۳، ۳۵، ۳۶، ۳۹، ۴۲، ۴۳، ۵۴، ۵۵، ۵۹
تقوا	۱۶، ۲۹، ۶۲، ۷۶
توکل به خدا	۲۶، ۲۸، ۳۸، ۴۸
عفاف	۳۷، ۶۳، ۶۵، ۷۴
حمایت از خانواده	۱، ۲، ۳، ۱۸، ۴۵، ۷۰
نشاط	۸، ۹، ۵۱
سعه صدر	۱۵، ۱۹، ۲۱، ۳۰، ۵۸
روحیه جهادی	۲۰، ۲۴، ۵۶، ۶۹، ۷۳
شایسته‌سالاری	۳۴، ۵۲، ۶۸
کارمندسالاری	۷، ۱۰، ۴۰، ۵۷، ۷۷
عدالت	۲۲، ۳۱، ۳۲، ۶۷
تبعیت از ولایت	۱۳، ۲۷، ۴۱، ۶۶
تشکیل خانواده و احترام به همسر	۱۱، ۱۲، ۳۳، ۴۷، ۵۰، ۷۵

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در مرحله دوم، در سه دور بود: دور اول، پرسشنامه باز طراحی شده از مدل عملیاتی ارزشهای فرهنگی اسلامی؛ دور دوم، پرسشنامه بسته رتبه‌بندی پاسخهای دور اول؛ دور سوم، پرسشنامه بسته رتبه‌بندی پاسخهای دور دوم.

برای ارزیابی روایی محتوایی، در تحقیق حاضر از روش کیفی مراجعه به شرکت کنندگان در مصاحبه و کمی از ضریب نسبی روایی محتوا^۱ (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰) استفاده شد.

برای تعیین ضریب نسبی روایی محتوا از ۱۴ متخصص رشته مدیریت درخواست شد تا هر آیتم را بر اساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید است ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد»، بررسی کنند. سپس پاسخها مطابق فرمول ذیل محاسبه شد. (لاوشی، ۱۹۷۵)

$$CVR = [(E - (N/2)) / (N/2)]$$

در این رابطه، π_E تعداد متخصصانی است که به گزینه «ضروری» پاسخ داده‌اند و N تعداد کل متخصصان است. اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول استاندارد بزرگ‌تر باشد، اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می‌شود (همان). با توجه به اینکه مقدار CVR مقیاس بزرگ‌تر از ۰/۵۱ روایی ذکر شده در جدول است، اعتبار محتوایی آیتم‌ها تأیید شده است.

هنگامی که همه افراد گزینه «ضروری» را انتخاب می‌کنند، CVR برابر ۱ می‌شود (که به منظور تبدیل آسان‌تر به مقدار ۰/۹۹ تعدیل می‌شود). جدول ۲، بررسی نتایج اعتبار توصیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۲: نتایج ضریب نسبی روایی محتوا

ابعاد	مولفه	شاخص	CVR
مدیریت ارزشها و باورهای سازمانی		توسعه ارزشهای فرهنگی	۰,۸۶
		توجه به باورهای سازمانی	۰,۵۷
		حمایت از رفتارها و اقدامات فرهنگی کارکنان	۰,۹۹
		ایجاد تناسب فرهنگی	۰,۷۱
		اشاعه ارزشهای فرهنگی	۰,۹۹
ارزشهای فرهنگی	مدیریت میراث فرهنگی سازمان	حمایت از عاداتهای مثبت کاری	۰,۷۱
		توجه به رسوم سازمانی	۰,۸۶
		درک فرایندهای سنتی	۰,۷۱
		توجه به آداب و رسوم عمومی	۰,۸۶
		توجه به معانی نمادین گذشته	۰,۸۶
	اخلاقی و معنوی‌سازی	توجه به داستانهای سازمانی	۰,۸۶
		پایبندی به سنتهای سازمانی	۰,۷۱
		توجه به اصالت	۰,۹۹
		توجه به اخلاقی و معنویت	۰,۷۱
		دین‌مداری	۰,۷۱
		توجه به ارزشهای انسانی	۰,۵۷

۱. Ratio Content Validity (CVR)

طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور ۳۸۱

۰,۸۶	ترویج وجدان کاری	محیط کار	ارزشهای اسلامی
۰,۷۱	اعتماد سازی عمومی		
۰,۸۶	ترویج راستگویی		
۰,۵۷	اشاعه صداقت و درستکاری		
۰,۷۱	ترویج ایثار و فداکاری		
۰,۷۱	تشویق به خوشبینی		
۰,۵۷	رعایت حقوق دیگران		
۰,۹۹	عدالت خواهی		
۰,۵۷	بکارگیری ایمان به خدا در کارها	تقوا	
۰,۵۷	اثربخش کردن آموزه‌های اسلامی	توکل به خدا	
۰,۷۱	ایجاد زمینه استفاده از آموزه‌های اسلامی		
۰,۵۷	ایجاد فرصت یادگیری و کسب معرفت		
۰,۷۱	ایمان به حضور خدا در همه جا و هر حال		
۰,۵۷	امید به خدا		
۰,۵۷	دعا کردن به بارگاه تعالی		
۰,۸۶	احیا و تعمیق باور به خدا		
۰,۵۷	ارائه الگوهای حجاب و عفاف		
۰,۵۷	پرهیز از تحجر فکری	حمایت از خانواده	
۰,۷۱	الگوسازی حجاب و عفاف		
۰,۵۷	احترام به حجاب و عفاف		
۰,۵۷	استفاده از تفکر اعضای خانواده		
۰,۷۱	بسترسازی برای خانواده جهت حضور با ارزشهای اسلامی		
۰,۸۶	حمایت از خانواده		
۰,۵۷	ارزش دادن به خانواده		
۰,۵۷	توصیف ارزشهای فرهنگی اسلامی برای خانواده		
۰,۷۱	استقبال از طرحهای اسلامی دانشگاه برای خانواده	نشاط	
۰,۷۱	اعتباردهی به دانشگاه		
۰,۸۶	تعلق خاطر به اعتبار و شهرت دانشگاه		
۰,۷۱	تعلق خاطر به ارزشها و هنجارهای دانشگاه		
۰,۹۹	بینش نسبت به افراد	سعه صدر	
۰,۵۷	درک درست از سعه صدر در دانشگاه		
۰,۹۹	بصیرت در تحلیلها		
۰,۷۱	آگاهی‌های علمی- معنوی		
۰,۷۱	آگاهی از نحوه برخورد انبیاء		
۰,۷۱	الهام بخشی	روحیه جهادی	
۰,۵۷	اقتصاد مقاومتی		

۰,۷۱	تصمیم‌گیری مبتنی بر بصیرت	شایسته‌سالاری	
۰,۷۱	کیفیت‌گرایی		
۰,۸۶	شایسته‌گزینی		
۰,۸۶	هوشمندی در حل مسئله		
۰,۸۶	پرهیز از رفتارهای احساسی		
۰,۵۷	استقلال فکری	کارمندسالاری	
۰,۵۷	حمایت عاطفی		
۰,۵۷	عدالت در ارزیابی		
۰,۷۱	توجه به رفاه کارکنان		
۰,۵۷	دسترسی برابر به امکانات		
۰,۷۱	تمرکز روی منابع انسانی	عدالت	
۰,۷۱	ترویج عدالت		
۰,۷۱	رعایت عدالت به عنوان یک تعهد کاری		
۰,۷۱	درک تعهدات		
۰,۷۱	توسعه عدالت و مسئولیت‌پذیری		
۰,۷۱	ترویج ولایت‌مداری	تبعیت از ولایت	
۰,۷۱	عمل به فرموده‌های ولایت فقیه		
۰,۷۱	معاشرت با افراد در مورد فرمایشات ولایت فقیه		
۰,۷۱	تکریم و احترام به افراد ولایت‌مدار		
۰,۷۱	شناخت تمایزات و مشترکات فرهنگی		
۰,۵۷	سازگاری و تحمل تمایزات و تفاوتها	تشکیل خانواده و احترام به همسر	
۰,۸۶	توجه به پیوندهای فرهنگی		
۰,۷۱	فهم فرهنگی		
۰,۷۱	حمایت از رویکردهای فرهنگی		
۰,۷۱	احترام در رفتار با همسر		

در مرحله اول تحقیق، برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ابتدا ۳۰ پرسشنامه به صورت آزمایشی توزیع، سپس پایایی آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS برآورد شد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده، حاکی از پایایی بسیار مناسب ابزار تحقیق دارد. همچنین پایایی هر یک از ابعاد تحقیق به طور جداگانه بررسی شد که نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است.

۱. Croanbach s Alpha

جدول ۳: پایایی متغیرهای تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیرها	آلفای کرونباخ
مدیریت ارزشها و باورهای سازمانی	۰/۷۸
مدیریت میراث فرهنگی سازمان	۰/۷۹
اخلاق و معنوی سازی محیط کار	۰/۷۲
تقوا	۰/۹۲
توکل به خدا	۰/۸۴
عفاف	۰/۸۱
حمایت از خانواده	۰/۹۲
نشاط	۰/۹۲
سعه صدر	۰/۸۵
روحیه جهادی	۰/۹۰
شایسته سالاری	۰/۷۹
کارمندسالاری	۰/۹۳
عدالت	۰/۸۶
تبعیت از ولایت	۰/۸۷
تشکیل خانواده و احترام به همسر	۰/۷۶
ارزشهای فرهنگی اسلامی	۰/۷۸۲

در این تحقیق از دو روش ذیل برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد:

- ۱) روش کتابخانه‌ای که مربوط به ادبیات تحقیق است؛ به گونه‌ای که از کتب، مجلات و مقاله‌های تخصصی مدیریت و مربوط به موضوع تحقیق، اعم از فارسی و لاتین بهره‌برداری شد.
 - ۲) روش تحقیق میدانی؛ که شامل جمع آوری داده‌ها از طریق مصاحبه و پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آنها برای تأیید سؤالات تحقیق است.
- تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله اول؛ برای برازش مدل، از روش مدل اندازه‌گیری ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد که با نرم‌افزار لیزرل و اس.پی.اس.اس. صورت گرفته است. در مرحله دوم؛ برای تعیین ارزشهای فرهنگی و اسلامی در دانشگاه پیام نور، از روش سه دوری دلفی استفاده شده است.

جدول ۴: آزمون نورمال بودن شاخصها

متغیر	چولگی	کشدگی
۱. توسعه ارزشهای فرهنگی	-۱/۳۴۷	۱/۱۷۷
۲. توجه به باورهای سازمانی	-۱/۰۸۵	۰/۷۶۳
۳. حمایت از رفتارها و اقدامات فرهنگی کارکنان	-۰/۸۴۵	۰/۲۱۵
۴. ایجاد تناسب فرهنگی	-۰/۷۰۷	۰/۰۰۶
۵. اشاعه ارزشهای فرهنگی	-۰/۶۸۸	-۰/۲۶۷
۶. حمایت از عاداتهای مثبت کاری	-۰/۵۰۲	-۰/۵۷۶
۷. توجه به رسوم سازمانی	-۰/۶۴۸	-۰/۲۰۹
۸. درک فرایندهای سنتی	-۰/۸۵۱	-۰/۱۲۹
۹. توجه به آداب و رسوم عمومی	-۰/۱۸۲	۱/۰۲۴
۱۰. توجه به معانی نمادین گذشته	-۰/۳۲۰	-۰/۳۵۷
۱۱. توجه به داستانهای سازمانی	-۰/۷۱۲	-۰/۴۵۱
۱۲. پابندی به سنتهای سازمانی	-۰/۸۴۱	-۰/۲۰۰
۱۳. توجه به اصالت	-۰/۵۲۵	-۰/۷۱۸
۱۴. توجه به اخلاق و معنویت	-۰/۵۵۶	-۰/۶۴۲
۱۵. دین‌مداری	-۰/۴۱۵	-۰/۷۴۰
۱۶. توجه به ارزشهای انسانی	-۰/۴۹۱	-۰/۶۵۲
۱۷. ترویج وجدان کاری	-۰/۹۷۳	۰/۱۹۷
۱۸. اعتماد سازی عمومی	-۰/۵۰۶	-۰/۳۴۰
۱۹. ترویج راستگویی	-۰/۵۰۸	-۰/۴۴۰
۲۰. اشاعه صداقت و درستکاری	-۰/۶۵۶	-۰/۱۳۷
۲۱. ترویج ایثار و فداکاری	-۰/۴۹۹	-۰/۷۴۷
۲۲. تشویق به خوشبینی	-۰/۴۹۶	-۰/۲۷۵
۲۳. رعایت حقوق دیگران	-۰/۶۶۰	۰/۱۱۲
۲۴. عدالت خواهی	-۰/۹۱۳	۰/۱۴۱
۲۵. به کارگیری ایمان به خدا در کارها	-۰/۸۸۷	-۰/۱۱۶
۲۶. اثربخش کردن آموزه‌های اسلامی	-۰/۴۸۴	-۰/۵۹۵
۲۷. ایجاد زمینه استفاده از آموزه‌های اسلامی	-۱/۰۷۶	۰/۳۸۸
۲۸. ایجاد فرصت یادگیری و کسب معرفت	-۰/۶۴۵	-۰/۳۹۳
۲۹. ایمان به حضور خدا در همه جا و هر حال	-۰/۸۴۶	-۰/۱۱۵
۳۰. امید به خدا	-۰/۵۳۷	-۰/۷۳۷
۳۱. دعا کردن به بارگاه تعالی	-۰/۰۹۸	-۰/۹۶۶
۳۲. احیا و تعمیق باور به خدا	-۰/۴۸۶	-۰/۶۴۲
۳۳. ارائه الگوهای حجاب و عفاف	-۰/۳۵۲	-۱/۰۳۴

۳۸۶ ◊ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۴

۰/۱۹۹-	۰/۶۲۰-	۳۴. پرهیز از تحجر فکری
۰/۰۳۳	۰/۸۵۸-	۳۵. الگوسازی حجاب و عفاف
۰/۴۷۸-	۰/۵۲۰-	۳۶. احترام به حجاب و عفاف
۰/۲۳۸	۰/۸۹۹-	۳۷. استفاده از تفکر اعضای خانواده
۰/۳۸۸-	۰/۷۱۶-	۳۸. بسترسازی برای خانواده جهت حضور با ارزشهای اسلامی
۰/۴۵۲-	۰/۶۶۱-	۳۹. حمایت از خانواده
۰/۴۹۱-	۰/۵۳۳-	۴۰. ارزش دادن به خانواده
۰/۰۱۷	۰/۸۳۸-	۴۱. توصیف ارزشهای فرهنگی اسلامی برای خانواده
۰/۳۷۱-	۰/۴۹۵-	۴۲. استقبال از طرحهای اسلامی دانشگاه برای خانواده
۰/۳۴۷-	۰/۷۶۹-	۴۳. اعتباردهی به دانشگاه
۰/۰۶۳	۰/۸۲۵-	۴۴. تعلق خاطر به اعتبار و شهرت دانشگاه
۰/۴۵۰-	۰/۷۷۴-	۴۵. تعلق خاطر به ارزشها و هنجارهای دانشگاه
۰/۵۱۶-	۰/۷۰۴-	۴۶. بینش نسبت به افراد
۰/۶۲۹-	۰/۶۳۸-	۴۷. درک درست از سعه صدر در دانشگاه
۰/۷۷۰-	۰/۴۰۱-	۴۸. بصیرت در تحلیلهای
۰/۸۱۱-	۰/۳۴۷-	۴۹. آگاهیهای علمی - معنوی
۰/۹۳۲-	۰/۴۹۶-	۵۰. آگاهی از نحوه برخورد انبیاء
۰/۶۶۱-	۰/۶۰۹-	۵۱. الهام بخشی
۰/۷۴۴-	۰/۶۲۹-	۵۲. اقتصاد مقاومتی
۰/۹۹۲-	۰/۴۷۳-	۵۳. تصمیم گیری مبتنی بر بصیرت
۰/۵۸۹-	۰/۵۹۵-	۵۴. کیفیت گرایی
۰/۶۳۴-	۰/۵۱۱-	۵۵. شایسته گزینی
۰/۶۷۳-	۰/۵۵۹-	۵۶. هوشمندی در حل مسئله
۰/۴۱۲-	۰/۵۷۰-	۵۷. پرهیز از رفتارهای احساسی
۰/۸۰۱-	۰/۴۳۹-	۵۸. استقلال فکری
۰/۴۳۲-	۰/۵۶۴-	۵۹. حمایت عاطفی
۰/۴۴۰-	۰/۵۹۵-	۶۰. عدالت در ارزیابی
۰/۴۲۰-	۰/۴۱۱-	۶۱. توجه به رفاه کارکنان
۰/۴۵۳-	۰/۴۶۳-	۶۲. دسترسی برابر به امکانات
۰/۳۷۲-	۰/۶۸۹-	۶۳. تمرکز روی منابع انسانی
۰/۹۴۷-	۰/۴۷۹-	۶۴. ترویج عدالت
۰/۳۷۱-	۰/۶۵۵-	۶۵. رعایت عدالت به عنوان یک تعهد کاری
۰/۵۱۶-	۰/۵۷۷-	۶۶. درک تعهدات
۰/۲۰۲	۰/۸۴۹-	۶۷. توسعه عدالت و مسئولیت پذیری

طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور ❖ ۳۸۷

۰/۳۲۷-	۰/۷۲۱-	۶۸. ترویج ولایت مداری
۰/۰۸۸	۰/۸۹۱-	۶۹. عمل به فرموده‌های ولایت فقیه
۰/۰۴۸	۰/۸۷۰-	۷۰. معاشرت با افراد در مورد فرمایشات ولایت فقیه
۰/۲۹۳-	۰/۶۵۹-	۷۱. تکریم و احترام به افراد ولایت مدار
۰/۰۰۲-	۰/۷۸۲-	۷۲. شناخت تمایزات و مشترکات فرهنگی
۰/۵۲۷-	۰/۴۲۹-	۷۳. سازگاری و تحمل تمایزات و تفاوتها
۰/۲۹۶-	۰/۵۶۱-	۷۴. توجه به پیوندهای فرهنگی
۰/۸۲۹-	۰/۳۶۹-	۷۵. فهم فرهنگی
۰/۸۷۶-	۰/۴۱۳-	۷۶. حمایت از رویکردهای فرهنگی
۰/۵۸۲-	۰/۶۲۲-	۷۷. احترام در رفتار با همسر

بر اساس نتایج جدول ۴، چولگی تمام آیتم‌ها بین ۱/۲۸۴- تا ۰/۰۹۸- و کشیدگی آنها بین ۱/۰۳۴- تا ۱/۱۷۷ قرار دارد. بر این اساس، همه متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

برای بررسی اولیه روایی و کفایت نمونه‌گیری نیز از شاخصهای آزمون کرویت بارتلت^۱ استفاده شد که مقدار آن همواره بین صفر و یک در نوسان است. شرط کفایت حجم نمونه در این تحقیق برای انجام تحلیل عاملی از این جهت است که ماتریس همبستگی بین متغیرها یک ماتریس واحد و همسان نیست و بین متغیرها ارتباط معناداری وجود داشته و امکان شناسایی و تعریف عاملهای جدید بر اساس همبستگی متغیرها وجود دارد. (مؤنی و قیومی، ۱۳۸۹: ۱۹۴ و ۱۹۸)

جدول ۵: آزمون بارتلت و KMO برای مناسب بودن حجم نمونه

۰/۸۸۲	شاخصهای آزمون کرویت بارتلت
۱۹۶۷۲/۱۹۶	آزمون خی ^۲
۲۹۲۶	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که سطح معناداری (Sig.) آزمون بارتلت برابر با ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از پنج درصد است. همچنین از آنجا که مقدار شاخص KMO^۲ برابر ۰/۸۸۲ است (تزدیک به یک)، تناسب داده‌ها برای تحلیل عاملی خوب است.

مدل اندازه‌گیری: روش مدل معادله ساختاری بر اساس تعامل منعطف میان نظریه با داده‌های تحقیق و مرتبط کردن معلومات تجربی و نظریه برای درک بهتر دنیای واقعی اجرا می‌شود (فورنر و لاکر،^۳ ۱۹۸۱). در

۱. Bartlett's Test of Sphericity

۲. Kaiser Meyer Olkin (KMO)

۳. Fornell & Larcker

۳۸۸ ◊ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۴

مواردی که اغلب سازه‌های معرفی شده برابندی از پدیده‌هایند، چنین تحلیلی برای مدل‌سازی بر اساس متغیرهای پنهان و مشاهده شده مورد تأیید است. مدل‌سازی معادله ساختاری شامل خطاهای اندازه‌گیری، متغیرهایی با شاخصهای چندگانه و مقایسه‌های گروه چندگانه است.

ماتریس واریانس ورودی که از روی ۷۷ متغیر موجود در مدل محاسبه می‌شود، حاوی ۳۰۰۳ گشتاور نمونه‌ای است. برای مدل اندازه‌گیری، ۷۷ وزن رگرسیونی، ۹۴ واریانس می‌بایستی محاسبه شود (در کل ۱۷۱ پارامتر باید برآورد شود). بنابراین، مدل دارای درجه آزادی $2832 = 171 - 3003$ است و مقدار آماره نیکویی برازش کای دو محاسبه می‌شود. آزمون نیکویی برازش کای دو نشان می‌دهد که مدل مفروض، داده‌ها را به خوبی برازش کرده است.

به دلیل آنکه سازه‌ها در سطح رضایت‌بخش پایایی‌اند، در خصوص کیفیت مدل اندازه‌گیری برای نمونه کامل می‌توان اطمینان داشت. با استفاده از نرم‌افزار آموس، مدل اندازه‌گیری برازش شد. مقدار شاخصهای کلی برازش در جدول ۶ آورده شده است. طبق جدول ۶، چهار شاخص برازش در محدوده قابل قبول و شاخص RMSEA تقریباً در محدوده قابل قبول است. با توجه به اینکه حداقل سه شاخص برازش باید در محدوده قابل قبول قرار گیرد (فاسی، ۱۳۸۹: ۱۸۳)، بنابراین مدل مورد تأیید است.

جدول ۶: مقدار شاخصهای کلی برازش مدل

شاخص و محدوده قابل قبول	کای اسکوتر	درجه آزادی	سطح معناداری	GFI	AGFI	NFI	RMSEA	TLI	CFI
مقدار مدل	۶۵۸ ۱۱۴۵۳	۲۸۳۲	۰/۰۰۰	۰/۹۳۵	۰/۸۰۶	۰/۹۲۹	۰/۱۹۳	۰/۸۷۱	۰/۹۳۶

از طرفی، روایی ابزار تحقیق نیز باید تأیید شود. روایی منطقی و وابسته به معیار در مرحله آزمایشی تأیید شد و روایی سازه (همگرا و افتراقی) با استفاده از نمونه کامل بررسی شد. مقدار بارهای عاملی، روایی همگرایی سازه‌ها را بررسی می‌کند. بارهای عاملی زیاد (حداقل ۰/۵) نشان‌دهنده همگرایی بخشها روی برخی موضوعات مشترک است.

برای تحلیل دقیق‌تر، همه متغیرهای تحقیق به طور جداگانه تجزیه و تحلیل شدند. برای تعیین روایی ساز، ابعاد ارزشهای فرهنگی اسلامی، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که هدف آن، یافتن متغیرهای مکنون یا سازه‌های مجموعه متغیرهای اندازه‌گیری شده با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی است.

مدل کلی تحقیق با استفاده از نرم‌افزار آموس تحلیل شد. نرم‌افزار آموس، مقدار معناداری تی را روی مدل نشان نمی‌دهد، بلکه مقدار وزن رگرسیونی (بتا) را نمایش داده و مقدار تی را در جدولی با عنوان وزن رگرسیونی نمایش می‌دهد.

طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور \diamond ۳۸۹

تمامی وزنهای رگرسیونی استاندارد نشده، طبق آزمون C.R. معنادارند (تمامی آنها خارج از بازه $\pm 1/96$ بوده و بنابر این، $P < 0/05$). مقدار وزن رگرسیون استاندارد شده از $0/54$ تا $0/90$ تغییر می‌کند. این مقادیر نشان می‌دهد که ۷۷ متغیر مشاهده شده به گونه‌ای معنادار، توسط عاملهای مربوط نشان داده می‌شوند. واریانس بیان شده از $0/306$ تا $0/965$ یا بین $30/6$ تا $96/5$ درصد تغییر می‌کند. واریانس باقی‌مانده با کم کردن این مقادیر از عدد ۱ به دست می‌آید. نتایج، حاکی از تأیید ساختار عاملی مدل است.

مرحله دوم: ارزشهای فرهنگی و اسلامی

هدف اصلی روش دلفی را می‌توان پیش‌بینی آینده دانست که بر پایه همگرایی اندیشه‌های متخصصان حاصل شده است. در این روش، حدسیات فردی در مورد تکامل آینده باید تصحیح شود. پیدایش هنجار گروهی تخصصی نتیجه مد نظر است. اهداف مهم دیگر این روش عبارتند از حل مسائل پیچیده و کمک به تصمیم‌گیری در مورد مسائل بفرنج. این روش با این هدف طراحی شده که برای حل مسائل پیچیده و مهمی به کار رود که پرداختن به آن از توانایی‌های یک نفر فراتر است. این روش در برنامه‌ریزی، مدیریت و مسائل اجرایی کاربرد دارد و رشته‌های متعدد دانش، مانند بازرگانی، سیاست، صنایع، پزشکی، برنامه‌ریزی آموزشی، برنامه‌ریزی شهری و ناحیه‌ای می‌توانند از آن استفاده کنند. گورچیان (۱۹۹۴: ۹۷) بیان می‌کند که «اگر چه فن دلفی در کاربردهای آغازین خود عمدتاً ابزار پیش‌بینی بود؛ در حال حاضر بیشتر به عنوان فرایندی برای بهبود ارتباطات و ایجاد توافق در حل هر مسئله پیچیده به کار می‌رود» (به نقل از جمالی و همکاران، ۱۳۹۱).

در این پژوهش، ابتدا موضوع و ابعاد آن تعریف شد. بر اساس تعریف موضوع، تخصصهای مورد نیاز تعیین و اعضای پانل دلفی در دو مرحله و با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی، شناسایی و انتخاب شدند. پس از تعیین اعضای پانل، برای تعیین ارزشهای فرهنگی اسلامی از روش دلفی بر اساس مراحل سه‌گانه /شمیت^۱ و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شده است. پرسشنامه‌های هر دور به صورت حضوری و غیر حضوری توزیع و گردآوری شدند. جدول ۷، توزیع و گردآوری پرسشنامه‌های هر دور را به همراه تعداد آنها نشان می‌دهد.

جدول ۷: تاریخ توزیع و گردآوری پرسشنامه‌ها

دور	توزیع پرسشنامه		گردآوری پرسشنامه	
	تاریخ توزیع	تعداد	آخرین تاریخ	تعداد
اول	۹۶/۲/۲۵-۲۴	۲۰	۹۶/۲/۳۱	۱۶
دوم	۹۶/۳/۳-۲	۱۶	۹۶/۳/۱۵	۱۵
سوم	۹۶/۲/۲۰-۲۲	۱۳	۹۶/۳/۲۶	۱۳

۱. Schmidt

مقیاس اتفاق نظر: برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل، از ضریب هماهنگی کندال استفاده شد. ضریب هماهنگی کندال، مقیاسی است برای تعیین درجه هماهنگی و موافقت میان چندین دسته رتبه مربوط به تعدادی شیئی یا فرد. در حقیقت؛ با کاربرد این مقیاس می توان همبستگی رتبه‌ای میان K مجموعه رتبه را یافت. چنین مقیاسی به ویژه در مطالعات مربوط به «روایی میان داوران» مفید است. ضریب هماهنگی کندال نشان می دهد افرادی که چند مقوله را بر اساس اهمیت آنها مرتب کرده‌اند، به طور اساسی معیارهای مشابهی را برای قضاوت درباره اهمیت هر یک از مقوله‌ها به کار برده‌اند و از این لحاظ با یکدیگر اتفاق نظر دارند (سیگل و کاستلان، ۱۹۸۸). این مقیاس با استفاده از فرمول ذیل محاسبه می شود:

$$s = \frac{\sum (R_j - \frac{\sum R_j}{N})^2}{\sum R_j^2} \quad w = \frac{s}{\frac{1}{12} k^2 (N^3 - N)}$$

رابطه ۱: که در آن: حاصل جمع مربعات انحرافهای R_j ها از میان R_j ها

رابطه ۲:

R_j = مجموع رتبه‌های مربوط به یک عامل

K = تعداد مجموعه‌های رتبه‌ها (تعداد داوران)

N = تعداد عوامل رتبه‌بندی شده

$$s = \frac{1}{12} k^2 (N^3 - N) - \text{حداکثر حاصل جمع مربعات انحرافهای از میانگین } R_j \text{ها}$$

یعنی حاصل جمع s که در صورت وجود موافقت کامل بین k رتبه‌ها مشاهده می‌شد.

مقدار این مقیاس هنگام هماهنگی یا موافقت کامل، برابر با یک و در زمان نبود هماهنگی کامل، صفر است.

اشمیت برای تصمیم‌گیری درباره توقف یا ادامه دوره‌های دلفی، دو معیار آماری ارائه می‌کند. اولین معیار، اتفاق نظر قوی میان اعضای پانل است که بر اساس مقدار ضریب هماهنگی کندال تعیین می‌شود. در صورت نبود چنین اتفاق نظری، ثابت ماندن این ضریب یا رشد ناچیز آن در دو دور متوالی، نشان می‌دهد که افزایشی در توافق اعضا صورت نگرفته است و فرایند نظرخواهی باید متوقف شود. گفتمی است که معناداری آماری ضریب W برای متوقف کردن فرایند دلفی کفایت نمی‌کند. برای پانلهای با تعداد بیش از ۱۰ عضو، حتی مقادیر بسیار کوچک نیز معنادار به حساب می‌آیند. (اشمیت، ۱۹۹۷: ۷۳-۷۴)

دور اول: تولید ایده؛ در این مرحله شرکت‌کنندگان از بین متخصصان مدیریت و اعضای هیئت علمی دانشگاهی انتخاب شدند و از آنان خواسته شد با توجه به مدل ارزشهای فرهنگی و ارزشهای اسلامی

1. Siegl and Castellan

طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور \diamond ۳۹۱

مشخص کنند این مدل برای دانشگاه پیام نور مناسب است یا خیر. تعداد ۲۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت، ۱۶ پرسشنامه برگشت داده شد. در این قسمت، افراد بر اساس استنباط خود از مدل، ارزشهای فرهنگی اسلامی مناسب برای دانشگاه پیام نور را مشخص کردند. بعد از حذف ابعاد تکراری، تعداد ۱۵ بُعد باقی ماند. جدول ۸، فهرست ابعاد و مؤلفه‌های ارزشهای فرهنگی اسلامی را نشان می‌دهد.

جدول ۸: فهرست ابعاد و مؤلفه‌های ارزشهای فرهنگی اسلامی از نظر اعضای پانل

ابعاد ارزشهای فرهنگی اسلامی	ابعاد ارزشهای فرهنگی اسلامی
سعه صدر	مدیریت ارزشها و باورهای سازمانی
روحیه جهادی	مدیریت میراث فرهنگی سازمان
شایسته‌سالاری	اخلاق و معنوی‌سازی محیط کار
کارمندسالاری	تقوا
عدالت	توکل به خدا
تبعیت از ولایت	عفاف
تشکیل خانواده و احترام به همسر	حمایت از خانواده
	نشاط

دور دوم: کاهش ارقام؛ در این مرحله، ۱۵ بُعد ارزشهای فرهنگی اسلامی شناسایی شده اعضا، جمع‌بندی و طبقه‌بندی و واژگان یکسان برای نوع ارزشها مشخص شد و در نهایت، هشت بُعد قابل بررسی که به صورت جمع‌بندی شده در اختیار تمامی اعضا قرار گرفت و نظر آنان درباره میزان اهمیت هر یک دریافت شد. در این مرحله، عوامل با اهمیت متوسط و پایین تر، بر اساس جدول ضریب هماهنگی کندال^۱ حذف شدند. جدول ۹، تفسیر مقادیر گوناگون ضریب هماهنگی کندال و جدول ۱۰، نتایج به دست آمده از تحقیق را نشان می‌دهند.

جدول ۹: تفسیر مقادیر گوناگون ضریب هماهنگی کندال (اشمیت، ۱۹۹۷)

مقدار W	تفسیر	اطمینان نسبت به ترتیب عوامل
۰/۱	اتفاق نظر بسیار ضعیف	وجود ندارد
۰/۳	اتفاق نظر ضعیف	کم
۰/۵	اتفاق نظر متوسط	متوسط
۰/۷	اتفاق نظر قوی	زیاد
۰/۹	اتفاق نظر بسیار قوی	بسیار زیاد

۱. Kendall's Coefficient of Concordance (W)

جدول ۱۰: نتایج به دست آمده از تحقیق

نوع سازمان	ضریب به دست آمده	نتیجه
روحیه جهادی	۰/۸۱۳	اتفاق نظر قوی
شایسته‌سالاری	۰/۷۵۳	اتفاق نظر قوی
تبعیت از ولایت	۰/۴۹۳	اتفاق نظر ضعیف
تشکیل خانواده و احترام به همسر	۰/۵۲۶	اتفاق نظر متوسط
توکل به خدا	۰/۷۰۶	اتفاق نظر قوی
مدیریت ارزشها و باورهای سازمانی	۰/۳۷۳	اتفاق نظر ضعیف
سعه صدر	۰/۷۲۶	اتفاق نظر قوی
عدالت	۰/۱۷۳	اتفاق نظر بسیار ضعیف

با توجه به نتایج جدول ۱۰، عوامل با اهمیت متوسط و پایین‌تر، بر اساس جدول ضریب هماهنگی کندال حذف شدند و چهار بُعد روحیه جهادی، شایسته‌سالاری، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر، به عنوان ابعاد با ضریب اهمیت زیاد، مناسب برای اجرای ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور شناسایی شدند.

دور سوم: تعیین ترکیب عوامل؛ چهار بُعد ارزشهای فرهنگی اسلامی (روحیه جهادی، شایسته‌سالاری، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر) به اندازه قابل قبول برای ادامه کار مشخص شدند و سپس مجموعه عوامل انتخابی، مجدداً برای دریافت ترتیب (رتبه‌بندی) میزان اهمیت عوامل، به اعضا ارائه و از نتایج آنان دریافت شد. اتفاق نظر در مورد تناسب مدل با دانشگاه پیام نور حاصل شد. جدول ۱۱ رتبه‌بندی نهایی عوامل را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱: رتبه‌بندی نهایی عوامل

رتبه	میانگین	نوع سازمان
۲	۳	روحیه جهادی
۱	۳/۱۵	شایسته‌سالاری
۳	۲	تبعیت از ولایت
۴	۱/۸۵	تشکیل خانواده و احترام به همسر

بر اساس یافته‌های تحقیق؛ شایسته‌سالاری با میانگین ۳/۱۵ در رتبه اول، روحیه جهادی با میانگین ۳ در رتبه دوم، تبعیت از ولایت با میانگین ۲ در رتبه سوم و تشکیل خانواده و احترام به همسر با میانگین ۱/۸۵ در رتبه چهارم قرار گرفتند.

با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان گفت که ارزشهای فرهنگی اسلامی مناسب برای دانشگاه، شایسته‌سالاری، روحیه جهادی، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر می‌باشند.

د) بحث و نتیجه گیری

مرحله اول: مدل به دست آمده در مرحله اول با استفاده از مدل اندازه گیری ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) به صورت کمی آزمون شد و نتایج ذیل به دست آمد:

برای تعیین نرمال بودن داده‌ها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد. با توجه به نتایج چولگی، تمام آیت‌ها بین ۱/۳۹- تا ۰/۱۴۴- و کشیدگی آنها بین ۰/۹۲۷- تا ۱/۵۸۶ قرار دارد. بر این اساس، همه متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

برای تعیین تناسب داده‌ها برای تحلیل عاملی، از آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که سطح معناداری (Sig.) آزمون بارتلت برابر با ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از پنج درصد است. همچنین از آنجا که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۸۲ است (نزدیک به یک)، تناسب داده‌ها برای تحلیل عاملی خوب تشخیص داده شد.

نتایج حاصل از برازش مدل نشان داد به دلیل آنکه سازه‌ها در سطح رضایت‌بخش پایایی‌اند، در رابطه با کیفیت مدل اندازه‌گیری برای نمونه کامل، می‌توان اطمینان داشت. از مقدار شاخصهای کلی برازش، شش شاخص برازش در محدوده قابل قبول و شاخص RMSEA تقریباً در محدوده قابل قبول است. با توجه به اینکه حداقل سه شاخص برازش باید در محدوده قابل قبول قرار گیرد؛ بنابر این، مدل تأیید شد.

مدل اندازه‌گیری: پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی، همه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پنهان کمتر از ۰/۹ مشخص شد و در نتیجه، روایی ابزار تحقیق تأیید شد.

مرحله دوم: در این مرحله، ابتدا موضوع و ابعاد آن تعریف شد. بر اساس تعریف موضوع، تخصصهای مورد نیاز تعیین و اعضای پانل دلفی در سه مرحله و با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی، شناسایی و انتخاب شدند. در گام نخست، تعداد ۲۰ پرسشنامه توزیع شد که ۱۶ عدد آنها برگشت داده شد. در این مرحله، افراد بر اساس استنباط خود، ارزشهای فرهنگی اسلامی را مشخص کردند. بعد از حذف ابعاد همنام و تکراری، تعداد ۱۵ بُعد و شاخص و... باقی ماند. در گام دوم، عوامل با اهمیت متوسط و پایین‌تر بر اساس جدول ضریب هماهنگی کندال حذف شدند و چهار بُعد روحیه جهادی، شایسته‌سالاری، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر، به عنوان ابعاد با ضریب اهمیت زیاد مناسب برای اجرای ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور شناسایی شدند. در گام سوم، بر اساس یافته‌های تحقیق، رتبه‌بندی انجام شد؛ شایسته‌سالاری با میانگین ۳/۱۵، روحیه جهادی با میانگین ۳، تبعیت از ولایت با میانگین ۲ و تشکیل خانواده و احترام به همسر با میانگین ۱/۸۵ به ترتیب در رتبه‌های اول تا چهارم قرار گرفتند.

این تحقیق با هدف تدوین ارزشهای فرهنگی اسلامی، برای اولین بار در دانشگاه پیام نور انجام و بعد از یک سال مطالعه پیوسته و منسجم، با استفاده از مرور تحقیقات قبلی، تعداد ۷۷ شاخص، ۱۵ مفهوم و ۱۰ بُعد تدوین شد. از ابتدای تحقیق، بحث روایی و پایایی با روشهایی همچون: ضریب نسبی روایی محتوا، روش ارزیابی چهار معیاری لیکولن و گوبا و روش محتوایی کیفی مراجعه به شرکت کنندگان، تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ، مراجعه و پیگیری و انجام شد و روایی و پایایی ارزشهای فرهنگی اسلامی تأیید شدند.

در ادامه، طراحی مدل ارزشهای فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور، از طریق روش دلفی و پاسخ خبرگان مدیریت بررسی شد. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که ارزشهای فرهنگی اسلامی مناسب؛ شایسته سالاری، روحیه جهادی، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر می باشند. به نظر می رسد تشخیص شایسته سالاری، روحیه جهادی، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر از طرف نخبگان به عنوان ارزشهای فرهنگی اسلامی، حاکی از آن باشد که نخبگان توجه به بافتهای فرهنگی، ارزشها، باورها، اعتقادات، اخلاق و سایر مباحث در این زمینه را ضرورتی برای موفقیت آنها می دانند؛ چون فرهنگ عامل اصلی موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان است. ضرورتاً توجه و همگامی سازمانها با فرهنگ اسلامی قوی و غالب، موجبات ترقی و پیشرفت آنها را رقم خواهد زد.

پیشنادهایی در راستای نتایج تحقیق

از آنجا که این تحقیق، یک تحقیق بنیادی است و می خواهیم ارزشهای فرهنگی اسلامی جدیدی را مطرح کنیم، پیشنهادهای عملی چندانی نمی توان مطرح کرد؛ اما توصیه می شود:

۱. شایسته سالاری، روحیه جهادی، تبعیت از ولایت و تشکیل خانواده و احترام به همسر به عنوان ابعاد ارزشهای فرهنگی اسلامی انتخاب شدند؛ لذا پیشنهاد می شود دانشگاه پیام نور از این نوع ارزشهای فرهنگی اسلامی استفاده کنند.
۲. به محققان و نویسندگان و مدرّسان دانشگاهی توصیه می شود مبحث ارزشهای فرهنگی اسلامی را مورد کاوش قرار دهند و مباحثی را بدان وارد کنند.

پیشنادهایی برای تحقیقات آتی

۱. ارزشهای فرهنگی اسلامی در سازمانهای مختلف مطالعه و نتایج با هم مقایسه شوند.
۲. روایی و پایایی ارزشهای فرهنگی اسلامی در سازمانهای فرهنگی آزمون شود.
۳. روایی و پایایی ارزشهای فرهنگی اسلامی در سایر دانشگاهها آزمون شود.
۴. مطالعه مشابهی در جامعه خبرگان دیگری انجام شود و مدل به دست آمده، با این مدل مقایسه و ترکیب شود.
۵. تأثیر ارزشهای فرهنگی اسلامی بر متغیرهای مختلف سازمانی مطالعه شود.

محدودیتهای پژوهش

مدل ارائه شده در این تحقیق، نیاز به اعتبارسنجی بر اساس تحقیقات بیشتر دارد. بنابر این، توصیه می شود در به کارگیری آن جانب احتیاط رعایت شود.



Archive of SID

منابع

- اسمیت، اف. (۱۳۸۷). درآمدی بر نظریه فرهنگی. ترجمه ح. پویان. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- چلیبی م. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم. تهران: نی.
- حاجی‌زاده، ا. و م. اصغری (۱۳۹۰). روشهای و تحلیلهای آماری با نگاه به روش تحقیق در علوم زیستی و بهداشتی. تهران: جهاد دانشگاهی.
- رفیعی، ح. (۱۳۸۷). «فرهنگ و اینترنت». مطالعات فرهنگی، سال اول، ش ۳: ۹۷-۱۲۲.
- زارع چاهوکی، م.ع. (۱۳۸۹). «روشهای تحلیل چند متغیره» (جزوه درسی). عضو هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی، دانشگاه تهران.
- مؤمنی، م. و ع. ف. قیومی (۱۳۸۹). تحلیل آماری با استفاده از SPSS. تهران: ناشر مؤلف.
- مهدی، رضا (۱۳۹۲). «نظریه دانشگاه اسلامی: الگوی فرهنگی منتج از روش نظریه مبنایی». مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ش ۱۷(۱): ۲۷-۵۰.
- هانتینگتون، س. و ال. هریشون (۱۳۸۸). اهمیت فرهنگ. ترجمه انجمن توسعه مدیریت ایران. تهران: امیرکبیر، چ دوم.
- یمنی دوزی سرخابی، محمد (۱۳۸۲). برنامه‌ریزی توسعه دانشگاهی: نظریه‌ها و تجربه‌ها. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- بالادستیان م. ا. (۱۳۸۰). ویژگی‌ها و خاستگاه اساسی فرهنگ اسلامی. فصلنامه پژوهش و حوزه، ۷:
- اسدی ع. (۱۳۸۰). فرهنگ پذیری در آیین‌های روایات، پایان نامه ی کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، مؤسسه امام خمینی.
- ذاکری، آذر؛ هویدا، رضا و نجفی، محمد (۱۳۹۰). رهبری معنوی با رویکرد اسلامی. مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت، ۴ (۲): ۱۳۷-۱۶۴.
- قاسمی و. (۱۳۸۹). مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics. تهران: جامعه شناسان، ۳۷۶ صفحه.
- جمالی ا، قورچیان ن ع، لبانی مطلق م. (۱۳۹۱). نقش معنویت در ارتقای کیفیت آموزش عالی: ارائه مدل مفهومی. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲۳ (۹۶): ۷۷-۹۳.
- Al-Yahya, K.O. (۲۰۰۸). "Power-Influence in Decision Making, Competence Utilization, and Organizational Culture in Public Organizations. The Arab World in Comparative Perspective". *JPART*, ۱۹: ۳۸۵-۴۰۷.
- Asadi A. (۲۰۰۱). *Censorship in the mirror of narrations*. MA thesis for social sciences, Imam Khomeini Institute.
- Baladasteyan, M.A. (۲۰۰۱). *The Main Origin and Features of Culture*. M.A. Thesis, the Institute of Imam Khomeni Education.
- Baladastian M A. (۲۰۰۱). *Features and origins of Islamic culture*. Pazhohesh and Huzeh. ۷.

- Byrne, B.M. (۲۰۱۰). **Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts**, Applications, and Programming (۲ ed.). New York.
- Chalabi M. (۱۹۹۶). **Sociology of Order**. Tehran: Ney.
- Etebarian A., Damirchi Qader V., Rashidpour A. (۲۰۱۴) **Role Of Culture In Leaders Leading**, Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. ۳, No. ۱۰(a); June
- Fornell, C. & F.D. Larcker (۱۹۸۱). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, ۱۸ (۱): ۳۹-۵۰.
- Freeman, P., (۱۹۹۷). 'Romanization – Imperialism' – What are We Talking About?. *Theoretical Roman Archaeology Journal*. (۱۹۹۶), pp. ۸-۱۴.
- Hajizadeh A, Asghari M. (۲۰۱۱). **Statistical analysis and methods by looking at research method in biotechnology and health sciences**. Tehran: Jahad Daneshgahi.
- Haller, M., (۲۰۰۱) **Theory and Method the comparative study of in value. Critique and Alter ratative to Ingle hart**, *European sociological Review* vol. ۱۸, No. ۲.
- Hantington S, Herison L. (۲۰۰۹). **The Importance of Culture. Translation Agency for Management Development of Iran**. Tehran: Amirkabir.
- Jamali A, Ghorvhan N, Labafi M. (۲۰۱۴). **The Role of Spirituality in Promoting the Quality of Higher Education: Conceptual Model**. *Journal Management System*, ۲۳ (۹۶): ۷۷-۹۳.
- Jones, Raya A. (۲۰۱۴). "Writerly Dynamics and Culturally Situated Authentic Human Existence in Amalia Kahana-Carmon's Theory of Creative Writing". *Culture & Psychology*, Vol. ۲۰ (۱): ۱۱۸-۱۴۴.
- Lawshe C.H. (۱۹۷۵). "A Quantitative Approach to Content Validity". *Personnel Psychology*, ۲۸ (۴): ۵۶۳-۵۷۵.
- Macionis, J. J., (۲۰۰۳), **society, the Basics**, prentice hall, new jersey.
- Mehdi R. (۲۰۱۳). **Islamic University Theory: A Designed Cultural Model by Grounded Theory**. *Iranian Journal of the knowledge sudeis in the Islamic university*, ۱۷ (۵۴): ۲۷-۵۰.
- Momeni M, Ghayomi F. (۲۰۱۰), **Statistical analysis using SPSS**. Tehran: Moalef
- Oghie, V. (۲۰۰۹). **Explaining the Cultural Indicators of the Reappearance Era Based on Management Perspective**. M.A. Thesis, the Institute of Imam Khomeini Education.
- Qhsemi V. (۲۰۱۰). **Structural Equation Modeling in Social Research Using Amos Graphics**. Tehran: Jameashenasan.
- Rafiee H. (۲۰۰۸). **Culture and the Internet**. *cultural studies*, ۱ (۳): ۹۷-۱۲۲.
- Recece D. (۱۹۹۹). **Covering and communication: The symbolism of dress among Muslim women**. *Howard Journal of Communications*, ۷ (۱): ۳۵-۵۲

- Rodri'guez, B. & P. Lilian (۲۰۱۴). "Knitting Meaning: Understanding the Origin, the History, and the Preservation of a Traditional Cultural Practice of the Arhuaca Indigenous Community". *Culture & Psychology*, Vol. ۲۰ (۳): ۳۳۰-۳۵۷.
- Schmidt A.A. (۲۰۰۸) **Development and Validation of the Toxic Leadership Scale**. Thesis Submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park, in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science.
- Schmidt F. (۲۰۰۸). **Income on cultural theory**. Translated by H, Ppyan. Tehran: Cultural Research Bureau. {In Persian }
- Schmidt R, Lyytinen K, Keil M, Chule P. (۲۰۰۱). **Identifying Software Project Risks: An International Delphi Study**. International Conference on Information Systems, ۷ (۴).
- Schmidt, R.C. (۱۹۹۷). "Managing Delphi Surveys Using Nonparametric Statistical Techniques". *Decision Sciences*, Vol. ۲۸, No. ۳.
- Sieglel, S. & Jr N.J. Castellan (۱۹۸۸). **Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences**. New York: McGraw-Hill.
- Yamani Dozi Sorkhabi M. (۲۰۰۳). **Academic Development Planning: Theories and Experiences**. Tehran: Shahid beheshti Yniversity.
- Zakeri A, Hoveyda R, Najafi M. (۲۰۱۱). **Spiritual Leadership with Islamic Approach**. *Journal of Islamic Researches*, ۴ (۲): ۱۳۷-۱۶۴.
- Zare Chahkahi M A, Ghayomi F. (۲۰۱۰) **Multivariate analysis methods**.



Archive SID