

Providing a desirable model of cultural governance in universities: Application of grounded theory

Abstract

The present study was conducted with the aim of presenting a desirable model of cultural governance in universities using data-based theory. This research is qualitative, applied, and descriptive-survey. The statistical population included faculty members familiar with the subject and senior managers of the higher education policy-making department, who were selected using the theoretical sampling method. Data were collected through semi-structured interviews with 12 people (until theoretical saturation was reached). Data analysis was conducted in three stages of open, axial, and selective coding, which led to the identification of 155 open codes, 76 axial codes, and 29 selective codes. These codes were categorized into 6 main categories including causal conditions (such as weak cultural identity and the impact of globalization), central phenomenon (balance of macro and local policies), contextual conditions, intervening conditions, strategies (such as developing ethical frameworks and using technology), and consequences (such as strengthening national identity and reducing cultural conflicts). This model can help improve the cultural and scientific quality of universities and strengthen national-Islamic identity.

Keywords: Governance, Cultural Governance, University, Grounded theory

ارائه الگوی مطلوب حکمرانی فرهنگی در دانشگاه: کاربرد نظریه داده‌بنیاد

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی مطلوب حکمرانی فرهنگی در دانشگاه‌ها با استفاده از نظریه داده‌بنیاد انجام شد. این پژوهش از نوع کیفی، کاربردی و توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی آشنا با موضوع و مدیران ارشد بخش سیاست‌گذاری آموزش عالی بود که با روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۲ نفر (تا رسیدن به اشباع نظری) جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام پذیرفت که منجر به شناسایی ۱۵۵ کد باز، ۷۶ کد محوری و ۲۹ کد انتخابی شد. این کدها در ۶ طبقه اصلی شامل شرایط علی (مانند ضعف هویت فرهنگی و تأثیر جهانی‌سازی)، پدیده مرکزی (تعادل

سیاست‌های کلان و محلی)، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها (مانند تدوین چارچوب‌های اخلاقی و استفاده از فناوری) و پیامدها (مانند تقویت هویت ملی و کاهش تعارضات فرهنگی) دسته‌بندی شدند. این الگو می‌تواند به ارتقای کیفیت فرهنگی و علمی دانشگاه‌ها و تقویت هویت ملی-اسلامی کمک کند.

کلیدواژگان

حکمرانی، حکمرانی فرهنگی، دانشگاه، نظریه داده‌بنیاد

مقدمه

حکمرانی فرهنگی در دانشگاه‌ها به عنوان یکی از ابعاد کلیدی و اساسی در شکل‌دهی به نظام‌های آموزشی و پژوهشی، تأثیر عمیقی بر توسعه اجتماعی و فرهنگی جامعه دارد (شکوروف، ۲۰۲۳). دانشگاه‌ها به عنوان شریان‌های اصلی گسترش علم و فرهنگ در جامعه (فتحی‌چگنی، ۱۴۰۳)؛ نه تنها وظیفه تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد را بر عهده دارند، بلکه به عنوان کانون‌های فرهنگی نیز باید نقش فعالی در ترویج ارزش‌ها و فرهنگ اجتماعی ایفا کنند. درواقع دانشگاه‌ها نقش راهبردی در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، دارند (قموشی و پورکریمی، ۱۴۰۲) و با نقش بسزایی که در توسعه پایدار کشورها دارند، رکنی اثرگذار در فرآیند توسعه، مدیریت جامعه، روابط بین‌الملل، اقتصاد و اشتغال می‌باشند (دهقانی‌زاده و بیرامی‌جهان، ۱۴۰۲). با ظهور تغییرات شگرف در ساختارها و زمینه‌های فرهنگی-اجتماعی، ضرورت طراحی یک الگوی حکمرانی فرهنگی مطلوب در دانشگاه‌های ایران روشن می‌شود. این امر به‌ویژه در شرایطی که تنوع فرهنگی و اجتماعی، فشارهای جهانی‌سازی و تغییرات سریع فناوری به‌طور فزاینده‌ای بر محیط‌های دانشگاهی تأثیر می‌گذارد، ضروری به نظر می‌رسد (گائو، ۲۰۲۵). حکمرانی فرهنگی نمی‌تواند تنها به تنظیم قوانین و سیاست‌ها محدود شود بلکه باید با رویکردی جامع و مبتنی بر درک عمیق از نیازهای اجتماعی و فرهنگی همراه باشد (یان و لیو، ۲۰۲۳). چالش‌های فرهنگی در دانشگاه‌ها، همچون عدم تعادل در مدیریت منابع، نیازمند واکنش‌های مؤثر و پایدار است. حکمرانی فرهنگی به عنوان یک فرآیند پیچیده، نیازمند هم‌افزایی میان تمام ذینفعان شامل

¹ Shkurov

² Guo

³ Yan & Liu

دانشگاهیان، دانشجویان و سیاست‌گذاران است (تریدالستاری^۱، ۲۰۲۴). به همین دلیل، طراحی و اجرای یک الگوی حکمرانی فرهنگی که به‌روشنی به نیازهای متنوع و پیچیده جامعه پاسخ دهد، از اهمیت بالایی برخوردار است. در این راستا، استفاده از روش داده‌بنیاد به‌عنوان یک رویکرد نوین می‌تواند به شناسایی دقیق‌تر الگوهای حکمرانی فرهنگی کمک کند. این روش با تمرکز بر گردآوری داده‌های آماری و کیفی از ذینفعان مختلف، می‌تواند منجر به ایجاد یک ساختار حکمرانی فرهنگی کارآمد و منعطف در دانشگاه‌ها شود (رال^۲، ۲۰۲۰). با توجه به وجود شکاف‌های موجود در حکمرانی فرهنگی کنونی، رویکرد داده‌بنیاد به ما این امکان را می‌دهد تا به شناسایی الگوهای موفق و تحلیل نقاط قوت و ضعف الگوهای موجود بپردازیم. به عبارت دیگر، با توجه به نیازهای فرهنگی و اجتماعی در حال تغییر و تحول، یک الگوی حکمرانی فرهنگی مبتنی بر داده می‌تواند به عنوان یک ابزار قدرتمند در طراحی سیاست‌ها و استراتژی‌ها در دانشگاه‌های ایران عمل کند. این الگو نه تنها می‌تواند به ارتقاء کیفی آموزش و پژوهش کمک کند، بلکه می‌تواند به شکل‌گیری فضایی مساعد برای توسعه فرهنگی و هویتی در درون نهادهای آکادمیک تبدیل شود. بنابراین، این پژوهش به بررسی این جوانب پرداخته و به دنبال طراحی الگوی مطلوبی برای حکمرانی فرهنگی در دانشگاه‌های ایران با استفاده از روش داده‌بنیاد می‌باشد.

مبانی نظری

حکمرانی فرهنگی

حکمرانی، در دهه ۱۹۹۰ میلادی، به واژه‌ای محوری در علوم اجتماعی تبدیل شد (مکوندی و همکاران، ۱۳۹۷). حکمرانی مفهومی است که در بافت و حوزه‌ی مباحث توسعه و اقتصاد ظهور و رشد پیدا کرد (فیلیپووا^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). اما همچون بسیاری از مفاهیم دیگر، طبعی قلمروگرای داشته و توانسته توانمندی خود برای رویارویی با مسایل و چالش‌های فرابخشی و بخشی در دیگر حوزه‌ها را نمایان سازد. فرهنگ از قلمروهایی است که حکمرانی، پیوندی همگن و خوشایند با آن یافته و به سامان‌مندی رویکردهای مدیریتی و هدایتی در این حوزه کمک نموده است (شاهروddین^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). حکمرانی فرهنگی، حکمرانی فرهنگ است. این شامل سیاست فرهنگی ساخته شده توسط دولت‌ها می‌شود، اما به نفوذ فرهنگی اعمال شده توسط

1 Tidalestari

2 Ral

3 Filippova

4 Saharuddin

بازیگران غیردولتی و سیاست‌هایی که به‌طور غیرمستقیم بر فرهنگ تأثیر می‌گذارند نیز گسترش می‌یابد. گرایش به بحث درباره حکمرانی فرهنگی به جای سیاست، با تغییر گسترده‌تر از دولت به حکومت، با تأکید بر تغییر سیاست‌گذاران دولتی به تأثیر سازمان‌های جامعه مدنی و بخش خصوصی مطابقت دارد (ساده‌نژاد و نجاری، ۱۴۰۲). مون^۱ (۲۰۰۱) معتقد است حکمرانی فرهنگی یعنی مداخله مستقیم و غیرمستقیم دولت در ارتقاء و اجرای برنامه‌های سازمان‌های فرهنگی (همچون موزه‌ها) که در یک قلمرو جغرافیایی خالص قرار دارند از طریق ترتیبات اجرایی و مالی ویژه (شامل: تخصیص درصد مشخصی از فروش یا مالیات بر درآمد برای حمایت از فعالیت‌ها و سازمان‌های فرهنگی). حکمرانی فرهنگی غالباً بر فرهنگ عالی یا هنر متعالی تأکید دارد. پورتولس^۲ و همکاران (۲۰۱۴) با شکست مفهوم مرکب حکمرانی فرهنگی به حکمرانی و فرهنگ دو معنی برای آن برداشت می‌کنند (۱) رویکردهای جدید به صورت‌بندی و اجرای سیاست‌های فرهنگی بخشی که طی هم کنش دولت، جامعه‌ی مدنی و بازار شکل می‌گیرد و (۲) بهبود راهبری و نظارت بر سازمان‌های فرهنگی به گونه‌ای که عملکرد سازمان‌های فرهنگی کارا، تخصصی، مستقل و شفاف شود.

اشمیت^۳ (۲۰۱۱) نیز دو نگاه به حکمرانی فرهنگی را مطرح می‌کند:

۱. نگاه به فرهنگ به‌عنوان کلیتی که جامعه و محیط اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این نگاه، پیوند فرهنگ با قدرت و هم کنش آنها برای شکل‌دهی به یکدیگر مورد توجه است.
۲. مفهومی بخشی از حکمرانی فرهنگی در نگاهی محدودتر که حکمرانی فرهنگ نامیده می‌شود، به‌عنوان سیاست‌گذاری فرهنگی حکومت مبتنی بر رابطه‌ی فرهنگ و مدیریت دولتی (اداره امور عمومی) فهمیده می‌شود (مزینانی، ۱۴۰۰).

پیشینه پژوهش

احمدی‌بنی (۱۴۰۳) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل موثر بر حکمرانی فرهنگی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان چهارمحال و بختیاری نشان دادند که عوامل موثر بر حکمرانی فرهنگی در قالب ۹ مضمون اصلی مدیریت جهادی، حذف نهادهای موازی، عدالت محوری، کنترل فساد، توسعه پایدار، توانمند سازی سرمایه انسانی، مسئولیت‌پذیری فرهنگی، تقویت نهادهای فرهنگی - مذهبی و اخلاق‌گرایی دسته‌بندی می‌شوند. رضایی‌لری و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی

¹ Mon
² Portolés
³ Schmitt

با هدف طراحی و تبیین الگوی حکمرانی خوب در حوزه صنعت و معدن در راستای توسعه پایدار با رویکرد کنش‌های نوآورانه انجام دادند. تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که مسئولیت‌پذیری جامع‌گرا عامل شکل‌گیری حکمرانی خوب می‌گردد و در کنار آن پیوندگرایی دانشی، بسترهای نوآوری و کنش‌های نوآورانه به توسعه پایدار در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی منتج می‌گردد. همچنین منابع طبیعی کشور فرصت بسیار خوبی در جهت توسعه همه جانبه کشور است. فطانت‌فردحقیقی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان طراحی الگوی حکمرانی مطلوب در نظام آموزش عالی به این نتیجه رسیدند که ترسیم الگوی مطلوب آموزش عالی بر راهبردهایی نظیر تمرکززدایی، مهندسی مجدد ساختارها و فرایندها، مشارکت ذینفعان و تفویض اختیار به دانشگاه‌ها، وابسته خواهد بود و انتظار می‌رود پیامدهایی نظیر پرورش انسان شایسته در سیستم آموزش عالی، همسویی و یکپارچگی میان نهادهای متعدد تصمیم‌گیر، تحقق رسالت‌های اصیل آموزش عالی و (در قدم اول) جاری شدن ابعاد حکمرانی خوب در آموزش عالی و (در قدم دوم به واسطه نقش تربیتی و هدایتگری آموزش عالی) در سطح جامعه تحقق یابد. کریمی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل حکمرانی در آموزش عالی کشور نشان دادند که مدل نهایی حکمرانی آموزش عالی مشتمل بر نه عامل: شفافیت سیاسی اجتماعی، شفافیت اقتصادی، شفافیت اداری (بوروکراتیک)، پاسخگویی سیاسی اجتماعی، پاسخگویی اقتصادی، پاسخگویی اداری (بوروکراتیک)، مشارکت سیاسی اجتماعی، مشارکت اقتصادی، مشارکت اداری (بوروکراتیک) بوده است.

شاخص‌های استخراج‌شده از ادبیات پژوهش

با مرور پیشینه پژوهش، عوامل و شاخص‌های کلیدی مؤثر بر حکمرانی فرهنگی و حکمرانی در آموزش عالی شناسایی شدند که به‌عنوان مبنای نظری پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفته‌اند. این شاخص‌ها به شرح زیر هستند:

مدیریت جهادی: تأکید بر رویکردهای مدیریتی پویا و متعهد به ارزش‌های فرهنگی (احمدی بنی، ۱۴۰۳).

عدالت‌محوری و کنترل فساد: ایجاد شفافیت و پاسخگویی در سیاست‌گذاری فرهنگی (احمدی بنی، ۱۴۰۳).

توسعه پایدار: توجه به ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی در حکمرانی (رضایی لری و همکاران، ۱۴۰۱).

توانمندسازی سرمایه انسانی: تقویت مهارت‌ها و شایستگی‌های نیروی انسانی در راستای اهداف فرهنگی (احمدی بنی، ۱۴۰۳).

مسئولیت‌پذیری جامع‌گرا: عاملی کلیدی برای تحقق حکمرانی خوب و پایدار (رضایی لری و همکاران، ۱۴۰۱).

تمرکززدایی و مشارکت ذی‌نفعان: تفویض اختیار به دانشگاه‌ها و مشارکت فعال ذی‌نفعان در سیاست‌گذاری (فطانت فرد حقیقی و همکاران، ۱۴۰۰).

شفافیت و پاسخگویی (سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و اداری): به‌عنوان عوامل اصلی در مدل حکمرانی آموزش عالی (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸).

تقویت نهادهای فرهنگی-مذهبی: ارتقای هویت فرهنگی از طریق نهادهای مذهبی و فرهنگی (احمدی بنی، ۱۴۰۳).

مهندسی مجدد ساختارها و فرایندها: بازطراحی ساختارهای مدیریتی برای بهبود کارایی حکمرانی (فطانت فرد حقیقی و همکاران، ۱۴۰۰).

مشارکت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی: ایجاد بسترهای مشارکت گسترده در سیاست‌گذاری فرهنگی (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸).

این شاخص‌ها به‌عنوان چارچوبی نظری برای شناسایی عوامل مؤثر بر حکمرانی فرهنگی مطلوب در دانشگاه‌ها در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته و در تحلیل داده‌ها و تدوین الگو نقش کلیدی داشته‌اند.

روش تحقیق

این پژوهش کاربردی بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی و بر مبنای ماهیت داده‌ها پژوهشی کیفی از نوع داده بنیاد است. جامعه آماری پژوهش اعضای هیات علمی آشنا با موضوع و مدیران ارشد شاغل در بخش سیاست‌گذاری آموزش عالی (خبرگان) بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. منظور از نمونه‌گیری نظری، نوعی نمونه‌گیری هدفمند است که تمرکز آن بر تدوین نظریه است. در این روش، پژوهشگر افراد مطلع را انتخاب می‌کند تا بتواند در فرایند گردآوری، داده‌های مورد نیاز را غنی کند و امکان ساختن نظریه فراهم شود (پاسیکوفسکی، ۲۰۲۳). پس از انتخاب ۳ تن از اعضای نمونه آماری بر اساس روش نمونه‌گیری

¹ Pasikowski

هدفمند، سایر اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. بر اساس این نوع نمونه‌گیری، یک شرکت‌کننده در پژوهش، پژوهشگر را به شرکت‌کنندگان دیگر هدایت می‌کند و این کار تا جایی ادامه می‌یابد که طبقه‌بندی مربوط به داده‌ها و اطلاعات اشباع و نظریه مورد نظر با تمام جزئیات و دقت تشریح شود. از این‌رو، بر اساس قاعده اشباع، در پژوهش حاضر با استفاده از ۱۰ مصاحبه این مهم حاصل شد و برای اطمینان بیشتر تا ۱۲^{امین} مصاحبه نیز ادامه یافت.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	جنسیت	تحصیلات	شغل	رشته تحصیلی	سابقه کاری
۱	مرد	دکتری	هیئت علمی	علوم تربیتی	۹ سال
۲	مرد	دکتری	هیئت علمی	علوم تربیتی	۱۲ سال
۳	مرد	دکتری	هیئت علمی	مدیریت	۱۵ سال
۴	مرد	دکتری	هیئت علمی	مدیریت	۸ سال
۵	مرد	دکتری	هیئت علمی	جامعه‌شناسی	۶ سال
۶	مرد	دکتری	هیئت علمی	جامعه‌شناسی	۱۰ سال
۷	زن	دکتری	هیئت علمی	علوم سیاسی	۱۱ سال
۸	زن	دکتری	هیئت علمی	علوم سیاسی	۱۴ سال
۹	مرد	دکتری	مدیر ارشد سیاست‌گذاری	مدیریت	۵ سال
۱۰	مرد	دکتری	مدیر ارشد سیاست‌گذاری	مدیریت	۷ سال
۱۱	مرد	دکتری	مدیر ارشد سیاست‌گذاری	علوم اجتماعی	۶ سال
۱۲	مرد	دکتری	مدیر ارشد سیاست‌گذاری	علوم اجتماعی	۹ سال

داده‌های مورد نیاز با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شدند. بدین صورت که مجموعه‌ای از پرسش‌های اولیه و از قبل تدوین شده در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار داده شد و در ادامه با هماهنگی لازم مصاحبه‌ها انجام گرفت. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در محل کار خبرگان انجام شد و میانگین زمان مصاحبه‌ها ۶۰ دقیقه بود؛ ولی در مواردی که به عللی از جمله عدم دسترسی یا عدم موفقیت در تنظیم زمان مصاحبه، امکان این امر مهیا نگردید، پرسش‌های مصاحبه از طریق پست الکترونیکی به افراد تحویل داده شد و پاسخ کتبی آنان جمع‌آوری گردید.

جدول ۲. تعریف عملیاتی خبرگان و جزئیات روش جمع‌آوری داده‌ها

توضیحات	تعداد پرسشنامه های ارسالی	تعداد مصاحبه های حضوری	تعداد کل خبرگان	تعریف عملیاتی خبرگان	گروه خبرگان
دو نفر به دلیل عدم دسترسی حضوری از طریق پرسشنامه پاسخ داد.	۲	۶	۸	اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با مدرک دکتری در رشته‌های مرتبط (مانند مدیریت، علوم تربیتی، علوم اجتماعی، یا جامعه‌شناسی)، داشتن تجربه یا دانش عمیق در زمینه حکمرانی فرهنگی، اثبات شده از طریق انتشار مقالات علمی، مشارکت در پروژه‌های سیاست‌گذاری فرهنگی، یا مسئولیت‌های اجرایی مرتبط.	اعضای هیئت علمی
یک نفر به دلیل عدم دسترسی حضوری از طریق پرسشنامه پاسخ داد.	۱	۳	۴	مدیران ارشد شاغل در بخش سیاست‌گذاری آموزش عالی با حداقل ۳ سال تجربه مدیریتی در این حوزه و توانایی ارائه دیدگاه‌های تخصصی در زمینه حکمرانی فرهنگی	مدیران ارشد سیاست‌گذاری

پرسش‌های به کار گرفته شده در مصاحبه، مطابق نظرهای اساتید آشنا با موضوع تنظیم شدند و روایی آن با اخذ نظرهای کارشناسی از خبرگان آگاه به موضوع پژوهش تایید شد. بنابراین، چارچوبی کلی برای موضوع‌هایی که باید مورد پرسش قرار گیرند تدوین شد و بعد از معرفی خود و بیان دلیل مصاحبه، تعریف کلی از حکمرانی فرهنگی ارائه گردید و سپس از مصاحبه شونده پرسش‌هایی پرسیده شد که عبارت بودند از: از نظر شما تعریف حکمرانی فرهنگی چیست؟ عوامل موثر بر حکمرانی فرهنگی مطلوب در دانشگاه کدامند؟ و چه عواملی باعث ایجاد و تقویت این موضوع می‌شوند؟ چه عواملی در حکمرانی فرهنگی مطلوب در دانشگاه مداخله ایجاد می‌کنند؟ چه عواملی زمینه ساز حکمرانی فرهنگی مطلوب در دانشگاه‌ها هستند؟ و چه عواملی را می‌توان جزو پیامدهای حکمرانی فرهنگی مطلوب در دانشگاه دانست؟ همچنین، در حین جلسه مصاحبه سعی گردید مصاحبه شونده به بیان دقیق حکمرانی فرهنگی مطلوب هدایت شود. برای بررسی

کیفیت طرح پژوهش از چهار آزمون اصلی شامل تاییدپذیری، باورپذیری، انتقال‌پذیری و اعتمادپذیری استفاده شده است (لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵).

در انتها به منظور بررسی و ارزیابی مدل از دو نفر خبره (مدیران ارشد بخش سیاست‌گذاری آموزش عالی) و دو نفر خبره دانشگاهی (اعضای هیات علمی) درخواست شد که مدل را ارزیابی کنند؛ و هر چهار خبره آن را تایید کردند. تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه با استفاده از روش داده بنیاد بر اساس رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین^۲ (۱۹۹۸) طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. در این رویکرد، مقوله‌های اصلی شناسایی شده در قالب شرایط علی، مقوله محوری، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبرد و پیامد طبقه‌بندی شدند.

یافته‌های پژوهش

کدگذاری شرایط علی

تحلیل داده‌های مصاحبه در این بخش به دنبال یافتن عواملی است که بر شکل‌گیری مقوله مرکزی این مطالعه، یعنی حکمرانی فرهنگی مطلوب اثرگذارند. به دلیل حجیم بودن فرایند کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) و همچنین نبود فضای کافی برای گنجاندن آن در این پژوهش، تنها به ذکر فرایند کدگذاری شرایط علی در جدول ۱، پرداخته شده است. پس از بررسی و تحلیل مصاحبه‌ها در مجموع، ۶ کد انتخابی و ۱۸ کد محوری از میان ۳۳ کد باز استخراج شد که نتایج به شرح جدول (۱) است.

جدول (۱). فرایند کدگذاری شرایط علی

کد باز	کد محوری	کد انتخابی	طبقه کدهای استخراجی
عدم تدوین و اجرای سیاست‌های مشخص فرهنگی برای دانشگاه‌ها، محدود بودن بودجه و منابع برای فعالیت‌های فرهنگی مستمر،	نبود برنامه‌های فرهنگی منسجم در دانشگاه‌ها، کمبود الگوهای فرهنگی	ضعف هویت فرهنگی دانشگاه‌ها	
نبود مدیران و اساتید با نقش مؤثر در تقویت هویت فرهنگی، غفلت از برنامه‌ریزی برای معرفی الگوهای فرهنگی ایرانی-اسلامی، گسترش استفاده از محتوای بیگانه در شبکه‌های اجتماعی	در محیط دانشگاه، تأثیر فرهنگ‌های بیگانه بر دانشجویان		

¹ Lincoln & Guba

² Strauss & Corbin

شرایط علی	تضاد ارزش‌ها و باورهای فرهنگی میان دانشجویان و اساتید	شکاف نسلی در ارزش‌ها و باورها، ضعف گفت‌وگوهای فرهنگی در محیط دانشگاه، تأثیرپذیری دانشجویان از محیط‌های بیرونی	اختلاف در نگرش نسبت به هنجارهای فرهنگی بین دانشجویان و اساتید، مقاومت اساتید در پذیرش باورهای فرهنگی نسل جدید، نبود فرصت‌های گفت‌وگو و تعامل میان دانشجویان و اساتید، غفلت از برگزاری برنامه‌های مشترک برای تبیین ارزش‌های فرهنگی، تأثیر گروه‌های همسال بر تغییر ارزش‌های فرهنگی دانشجویان، گسترش تبلیغات فرهنگی غربی در شبکه‌های اجتماعی، عدم تولید محتوای فرهنگی رقابتی از سوی دانشگاه‌ها، افزایش جذابیت سبک زندگی غربی در میان دانشجویان، کاهش انگیزه برای حفظ و ترویج آیین‌های محلی، تغییر در سبک ارتباطات اجتماعی دانشجویان، کاهش تعاملات حضوری با تقویت ارتباطات مجازی
	عدم هماهنگی سیاست‌های کلان فرهنگی با نیازهای دانشگاه‌ها	نبود سیاست‌های هماهنگ فرهنگی، ضعف در اجرای سیاست‌های فرهنگی، کمبود منابع و امکانات فرهنگی	تضاد میان برنامه‌های فرهنگی وزارت علوم و دانشگاه‌ها، نبود توجه به نیازهای متنوع فرهنگی دانشگاه‌های مناطق مختلف، ناتوانی در تطبیق سیاست‌ها با شرایط واقعی دانشگاه‌ها، عدم ارزیابی مستمر از تأثیرگذاری سیاست‌های فرهنگی، محدودیت بودجه برای توسعه برنامه‌های فرهنگی، کمبود نیروی انسانی متخصص در حوزه فرهنگی دانشگاه‌ها
	نبود برنامه‌ریزی بلندمدت برای تقویت فرهنگ بومی	بی‌توجهی به آینده‌نگری در برنامه‌ریزی فرهنگی، ضعف در شناسایی نیازهای فرهنگی دانشجویان، کمبود حمایت از برنامه‌های فرهنگی بومی	طراحی برنامه‌های کوتاه‌مدت بدون اثرگذاری پایدار، ناتوانی در تدوین راهبردهای کلان برای تقویت فرهنگ بومی، نادیده گرفتن خواسته‌ها و علایق فرهنگی نسل جدید، عدم برگزاری پژوهش‌های جامع درباره نیازهای فرهنگی، نبود تشویق برای اجرای برنامه‌های مرتبط با آیین‌های ملی،
	تأثیر گروه‌های غیردانشگاهی در تغییر جهت‌گیری فرهنگی	نفوذ نهادهای غیردانشگاهی در سیاست‌های فرهنگی، تأثیر رسانه‌ها و گروه‌های اجتماعی، گسترش فعالیت‌های غیررسمی در محیط دانشگاه	دخالت نهادهای بیرونی در سیاست‌گذاری فرهنگی دانشگاه‌ها، کاهش استقلال دانشگاه‌ها در تعیین اولویت‌های فرهنگی، تبلیغ ارزش‌های غیرملی توسط رسانه‌های خارج از دانشگاه، ایجاد الگوهای فرهنگی ناهماهنگ با محیط دانشگاهی، فعالیت گروه‌های غیررسمی با اهداف متضاد فرهنگی، تقویت رقابت‌های فرهنگی ناسالم میان دانشجویان

عوامل زمینه‌ای (بستر حاکم)

عوامل زمینه‌ای به عوامل عمومی اشاره دارد که بر راهبردها اثرگذار است. تحلیل‌ها توانسته است ۴ کد انتخابی را از میان ۱۰ کد محوری و ۲۱ کد باز استخراج کند که نتایج در جدول (۲) مشاهده می‌شود.

جدول (۲). فرایند کدگذاری عوامل زمینه‌ای

مقوله	کدهای انتخابی
شرایط زمینه‌ای	بسترهای آموزشی و پژوهشی متناسب با فرهنگ ملی
	وضعیت اقتصادی و بودجه فرهنگی دانشگاه‌ها
	میزان تعامل دانشگاه با جامعه محلی و نهادهای فرهنگی
	نقش اساتید به عنوان الگوهای فرهنگی

کدگذاری عوامل مداخله‌گر

این بخش به دنبال شناسایی عواملی است که بر انتخاب راهبرد مناسب در وضعیت موجود تاثیر دارد. انجام تحلیل‌های کیفی توانسته است ۵ کد انتخابی را از میان ۱۲ کد محوری و ۲۶ کد باز استخراج کند که نتایج در جدول (۳) مشاهده می‌شود.

جدول (۳). فرایند کدگذاری عوامل مداخله‌گر

مقوله	کدهای انتخابی
شرایط مداخله‌گر	مقاومت در برابر تغییرات فرهنگی در بدنه دانشگاه
	میزان استقلال دانشگاه‌ها در سیاست‌گذاری فرهنگی
	نقش نهادهای بیرونی مانند وزارت علوم و سازمان‌های فرهنگی
	فناوری‌های نوین و ابزارهای ارتباطی
	تأثیر شبکه‌های اجتماعی در تقویت یا تضعیف ارزش‌های فرهنگی

کدگذاری راهبردها

تحلیل متون مصاحبه در این بخش در پی یافتن کنش‌ها و برهم‌کنش‌هایی است که از مقوله مرکزی منتج می‌شود. تحلیل‌های انجام گرفته در این بخش توانسته است ۵ راهبرد موثر را در نتیجه بررسی مقوله مرکزی از میان ۱۵ مفهوم و ۲۸ کد اولیه استخراج کند. نتیجه به دست آمده در این خصوص به شرح جدول (۴) است.

جدول (۴). فرایند کدگذاری راهبردها

مقوله	کدهای انتخابی
راهبردها	تدوین چارچوب‌های اخلاقی و فرهنگی متناسب با ارزش‌های ملی
	مشارکت فعال دانشجویان و اساتید در سیاست‌گذاری فرهنگی
	تقویت برنامه‌های فرهنگی-آموزشی برای ارتقای هویت فرهنگی
	استفاده از فناوری برای ترویج فرهنگ و ارزش‌های اسلامی-ایرانی

کدگذاری پیامدها

کاربست راهبردهای انتخابی، پیامدهایی به همراه خواهد داشت. تحلیل متون مصاحبه به شناسایی ۶ پیامد انتخابی از میان ۱۳ کد محوری و ۳۱ کد باز منجر شده است.

جدول (۵). فرایند کدگذاری پیامدها

مقوله	کدهای انتخابی
پیامدها	تقویت هویت ملی و اسلامی در میان دانشجویان
	کاهش تعارضات فرهنگی و ارتقای همگرایی
	افزایش کیفیت علمی و فرهنگی در دانشگاهها
	تربیت دانشجویانی با تعهد فرهنگی و اجتماعی
	افزایش انسجام میان سیاستهای کلان و اجرایی در محیط دانشگاه
	ارتقای جایگاه دانشگاهها به عنوان نهادهای فرهنگی پیشرو در جامعه

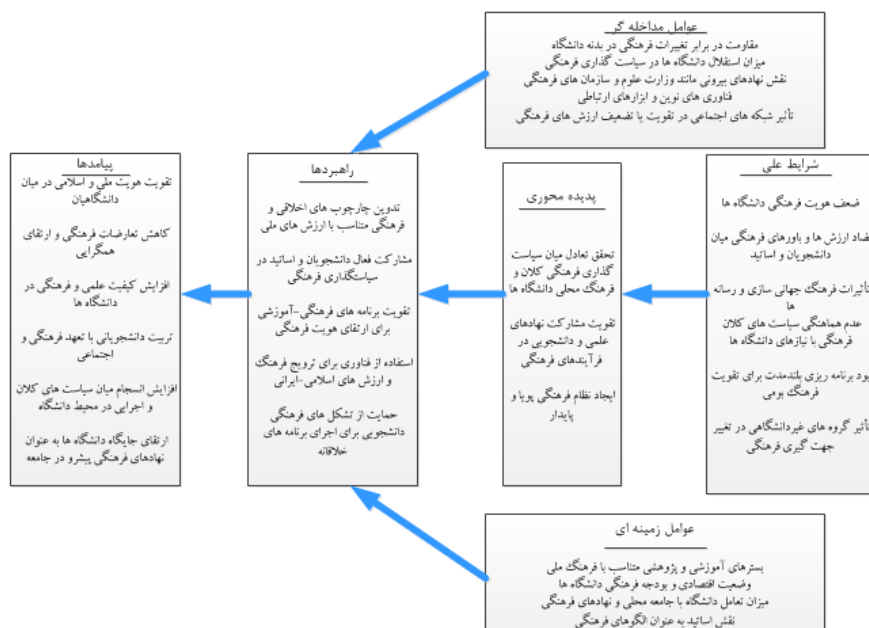
کدگذاری مقوله محوری

مقوله مرکزی این مطالعه حکمرانی فرهنگی است. بدون شک، مقوله مرکزی در این پژوهش نیز همانند سایر مطالعات از وجوهی تشکیل می شود که با تحلیل مصاحبهها، سه وجه تحقق تعادل میان سیاست گذاری فرهنگی کلان و فرهنگ محلی دانشگاهها، تقویت مشارکت نهادهای علمی و دانشجویی در فرآیندهای فرهنگی و ایجاد نظام فرهنگی پویا و پایدار برای حکمرانی فرهنگی مطلوب از میان ۸ کد محوری و ۱۶ کد باز شناسایی شد که نتایج آن به شرح جدول (۶) است.

جدول (۶). فرایند کدگذاری محوری

مقوله	کدهای انتخابی
پدیده محوری	تحقق تعادل میان سیاست گذاری فرهنگی کلان و فرهنگ محلی دانشگاهها
	تقویت مشارکت نهادهای علمی و دانشجویی در فرآیندهای فرهنگی
	ایجاد نظام فرهنگی پویا و پایدار

در این بخش الگوی استخراجی پژوهش بر اساس کدگذاری دادههای مصاحبه با روش داده بنیاد و تکیه بر رویکرد نظام مند استراوس و کوربین (۱۹۹۸) به شرح شکل ۱ ارائه می شود.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

بحث

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی مطلوب حکمرانی فرهنگی در دانشگاه‌ها، از روش نظریه داده‌بنیاد بهره گرفته و داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با اعضای هیئت علمی و مدیران ارشد سیاست‌گذاری آموزش عالی را تحلیل کرده است. این تحلیل به شناسایی ۲۹ کد انتخابی، ۷۶ کد محوری و ۱۵۵ کد باز منجر شد که در قالب مدل پارادایمی شامل شش طبقه اصلی (شرایط علی، مقوله مرکزی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) سازماندهی شدند. این مدل، بر اساس اصول نظریه داده‌بنیاد، به تبیین فرآیند شکل‌گیری و اجرای حکمرانی فرهنگی مطلوب می‌پردازد و بر تعادل میان ارزش‌های ملی-بومی و چالش‌های نوین تأکید دارد. در ادامه، هر طبقه به تفصیل بررسی می‌شود و هم‌خوانی یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین برجسته می‌گردد.

شرایط علی

شرایط علی به مقوله‌هایی اشاره دارند که به وقوع یا گسترش مقوله مرکزی (حکمرانی فرهنگی مطلوب) منجر می‌شوند. در این پژوهش، شش عامل اصلی شناسایی شد: ضعف هویت فرهنگی دانشگاه‌ها، تضاد ارزش‌ها و باورهای فرهنگی میان دانشجویان و اساتید، تأثیرات فرهنگ

جهانی‌سازی و رسانه‌ها، عدم هماهنگی سیاست‌های کلان فرهنگی با نیازهای دانشگاه‌ها، نبود برنامه‌ریزی بلندمدت برای تقویت فرهنگ بومی و تأثیر گروه‌های غیردانشگاهی در تغییر جهت‌گیری فرهنگی. ضعف هویت فرهنگی دانشگاه‌ها، به عنوان ریشه اصلی، از تمرکز بیش از حد بر جنبه‌های علمی بدون توجه به برنامه‌های فرهنگی ناشی می‌شود و منجر به بی‌تفاوتی نسبت به ارزش‌های ملی-بومی می‌گردد. تضاد ارزشی، ناشی از تفاوت‌های نسلی و اجتماعی، فضای دانشگاه را از هم‌گرایی به تضاد سوق می‌دهد. جهانی‌سازی فرهنگی، هرچند فرصتی برای تبادل است، اما با نفوذ الگوهای بیگانه از طریق رسانه‌ها، هویت بومی را تهدید می‌کند. عدم هماهنگی سیاست‌های کلان با نیازهای محلی، ناکارآمدی اجرا را به بار می‌آورد، در حالی که نبود برنامه‌ریزی بلندمدت، فعالیت‌های فرهنگی را پراکنده می‌سازد. دخالت گروه‌های غیردانشگاهی نیز استقلال فرهنگی دانشگاه را مختل می‌کند و اعتماد جامعه دانشگاهی را کاهش می‌دهد. این یافته‌ها با پژوهش فطانت فرد حقیقی و همکاران (۱۴۰۰) هم‌خوانی دارد که بر تمرکززدایی و بومی‌سازی سیاست‌ها در حکمرانی آموزش عالی تأکید کرده و عدم هماهنگی سیاست‌های کلان را به عنوان مانع اصلی شناسایی نموده است. همچنین، با مقاله نیک بین و همکاران (۱۳۹۷) هم‌راستا است که سیاست‌های فرهنگی کلان را نیازمند انعطاف‌پذیری برای تطبیق با محیط محلی دانشگاه‌ها می‌داند.

مقوله مرکزی

مقوله مرکزی، براینده شرایط علی است و در این پژوهش، به سه محور اصلی تقلیل یافت: تحقق تعادل میان سیاست‌گذاری فرهنگی کلان و فرهنگ محلی دانشگاه‌ها، تقویت مشارکت نهادهای علمی و دانشجویی در فرآیندهای فرهنگی و ایجاد نظام فرهنگی پویا و پایدار. تعادل میان سیاست‌های کلان (مانند ترویج هویت اسلامی-ایرانی) و ویژگی‌های محلی، نیازمند انعطاف‌پذیری سیاست‌ها و اختیار بومی‌سازی دانشگاه‌هاست. مشارکت نهادهای علمی (انجمن‌ها و کانون‌ها) و دانشجویان، از طریق شوراهای فرهنگی، شفافیت و اثربخشی را تضمین می‌کند. نظام پویا-پایدار، با انطباق بر تغییرات فناوری و حفظ ارزش‌های هویتی، انتقال فرهنگی به نسل‌های آینده را ممکن می‌سازد. این مقوله با پژوهش رضایی لری و همکاران (۱۴۰۱) هم‌خوانی دارد که مسئولیت‌پذیری جامع‌گرا و پیوند دانشی را به عنوان عوامل کلیدی حکمرانی خوب در توسعه پایدار معرفی کرده، و تأکید بر تعادل کلان-محلی را برجسته می‌سازد. همچنین، با کریمی و همکاران (۱۳۹۸) هم‌راستا است که مشارکت سیاسی-اجتماعی و اداری را به عنوان عوامل اصلی مدل حکمرانی آموزش عالی قلمداد می‌کند.

شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای، بسترهای ساختاری مؤثر بر مقوله مرکزی را شامل می‌شود. در این مطالعه، چهار عامل کلیدی شناسایی شد: بسترهای آموزشی و پژوهشی متناسب با فرهنگ ملی، وضعیت اقتصادی و بودجه فرهنگی دانشگاه‌ها، میزان تعامل دانشگاه با جامعه محلی و نهادهای فرهنگی و نقش اساتید به عنوان الگوهای فرهنگی. بسترهای آموزشی-پژوهشی، ابزار انتقال ارزش‌های ملی هستند، اما ضعف برنامه‌ریزی، تأثیرگذاری آن‌ها را کاهش می‌دهد. بودجه فرهنگی، زیرساخت اجرای برنامه‌هاست و کمبود آن، فعالیت‌ها را به اسناد کاغذی محدود می‌کند. تعامل با جامعه محلی، هویت فرهنگی را تقویت می‌کند و نقش الگویی اساتید، از رفتار فردی تا نگرش فرهنگی، بر دانشجویان تأثیرگذار است. این عوامل با پژوهش احمدی بنی (۱۴۰۳) هم‌خوانی دارد که تقویت نهادهای فرهنگی-مذهبی و توانمندسازی سرمایه انسانی را به عنوان عوامل زمینه‌ای حکمرانی فرهنگی در بنیاد شهید برجسته کرده است.

شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر، عوامل عملکردی و تطبیقی هستند که مسیر اجرا را تغییر می‌دهند. در این پژوهش، پنج عامل اصلی عبارتند از: مقاومت در برابر تغییرات فرهنگی در بدنه دانشگاه، میزان استقلال دانشگاه‌ها در سیاست‌گذاری فرهنگی، نقش نهادهای بیرونی (مانند وزارت علوم)، فناوری‌های نوین و ابزارهای ارتباطی و تأثیر شبکه‌های اجتماعی در تقویت یا تضعیف ارزش‌های فرهنگی. مقاومت بدنه، ناشی از ترس از تغییر یا بی‌اعتمادی، اجرای سیاست‌ها را کند می‌کند. استقلال دانشگاه‌ها، الزام حکمرانی مؤثر است، اما محدودیت‌های بالادستی آن را تضعیف می‌نماید. نهادهای بیرونی، گاه حمایتی و گاه چالش‌برانگیز هستند. فناوری‌ها، فرصت تعامل فرهنگی فراهم می‌کنند، اما اطلاعات نادرست را گسترش می‌دهند و شبکه‌های اجتماعی، نگرش‌ها را دگرگون می‌سازند. این یافته‌ها با داداش کریمی و همکاران (۱۳۹۸) هم‌خوانی دارد که استقلال دانشگاه را عامل کلیدی حکمرانی آموزش عالی می‌داند. همچنین، با کوثری و احمدی (۱۳۹۹) هم‌راستاست که نقش عوامل برون‌وزارتی در مداخله بر حکمرانی را تأکید می‌کند.

راهنماها

راهنماها، اقدامات عملی برای تحقق مقوله مرکزی هستند. در مدل پیشنهادی، پنج راهنما اصلی شناسایی شد: تدوین چارچوب‌های اخلاقی و فرهنگی متناسب با ارزش‌های ملی-دینی، مشارکت فعال دانشجویان و اساتید در سیاست‌گذاری، تقویت برنامه‌های فرهنگی-آموزشی، استفاده از فناوری برای ترویج ارزش‌های اسلامی-ایرانی و حمایت از تشکلهای فرهنگی دانشجویی برای

برنامه‌های خلاقانه. این راهبردها، هویت فرهنگی را در فرآیندهای دانشگاهی نهادینه می‌کنند و نوآوری را ترویج می‌دهند. این راهبردها با یقینی و همکاران (۱۴۰۰) هم‌خوانی دارد که توجه به هویت ایرانی-اسلامی را مولفه کلیدی حکمرانی محلی فرهنگی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب می‌داند.

پیامدها

پیامدهای مدل، نتایج اجرای راهبردها هستند و شامل شش مورد می‌شوند: تقویت هویت ملی و اسلامی در میان دانشگاهیان، کاهش تعارضات فرهنگی و ارتقای همگرایی، افزایش کیفیت علمی و فرهنگی، تربیت دانشجویان با تعهد فرهنگی-اجتماعی، افزایش انسجام میان سیاست‌های کلان و اجرایی، و ارتقای جایگاه دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای فرهنگی پیشرو. این پیامدها، نه تنها محیط دانشگاهی را غنی می‌سازند، بلکه به توسعه فرهنگی جامعه کمک می‌کنند. این پیامدها با فطانت فرد حقیقی و همکاران (۱۴۰۰) هم‌خوانی دارد که پرورش انسان شایسته و همسویی نهادها را به عنوان پیامدهای حکمرانی مطلوب آموزش عالی معرفی کرده است. در مجموع، مدل پیشنهادی، با تأکید بر تعادل کلان-محلی و مشارکت، چارچوبی عملی برای حکمرانی فرهنگی ارائه می‌دهد که با پژوهش‌های پیشین مانند احمدی بنی (۱۴۰۳) در تقویت نهادهای فرهنگی و کریمی (۱۳۹۸) در پاسخگویی و مشارکت، هم‌خوانی دارد. این هم‌گرایی، اعتبار یافته‌ها را تقویت می‌کند و بر ضرورت بومی‌سازی مدل در دانشگاه‌های ایران تأکید می‌ورزد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با بهره‌گیری از نظریه داده‌بنیاد، الگویی جامع برای حکمرانی فرهنگی مطلوب در دانشگاه‌ها ارائه داد که بر پایه تعادل میان سیاست‌های کلان و محلی، مشارکت ذی‌نفعان، و پویایی-پایداری فرهنگی استوار است. یافته‌ها نشان می‌دهند که غلبه بر چالش‌های هویتی و جهانی‌سازی، از طریق راهبردهایی مانند تدوین چارچوب‌های اخلاقی، استفاده از فناوری، و حمایت از تشکل‌ها، به پیامدهایی نظیر تقویت هویت ملی-اسلامی، کاهش تعارضات فرهنگی، و ارتقای جایگاه دانشگاه به عنوان نهاد پیشرو فرهنگی منجر می‌شود. این مدل، نه تنها خلأ موجود در ادبیات حکمرانی فرهنگی دانشگاهی ایران را پر می‌کند، بلکه با پژوهش‌های پیشین هم‌خوانی دارد و بر لزوم سیاست‌گذاری‌های انعطاف‌پذیر و مشارکتی تأکید می‌ورزد. پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاهی، این الگو را در برنامه‌ریزی‌های عملیاتی بگنجانند و پژوهش‌های آتی، بر آزمون کمی

مدل و مقایسه تطبیقی با دانشگاه‌های بین‌المللی تمرکز کنند. در نهایت، تحقق حکمرانی فرهنگی مطلوب، دانشگاه‌ها را به عنوان موتور محرکه تمدن نوین اسلامی-ایرانی تبدیل خواهد کرد و به پایداری فرهنگی جامعه یاری رساند.

پیشنهادهای پژوهش

- تشکیل شوراهای سیاست‌گذاری فرهنگی در دانشگاه‌ها: پیشنهاد می‌شود هر دانشگاه شورایی تخصصی با حضور نمایندگان اساتید، دانشجویان و مدیران فرهنگی تشکیل دهد تا سیاست‌های فرهنگی متناسب با نیازهای محلی و هویت بومی هر دانشگاه تدوین شود. این شوراهای می‌توانند با برگزاری جلسات منظم، چالش‌های فرهنگی را شناسایی و راهکارهای عملی ارائه کنند.
- توسعه پلتفرم‌های دیجیتال فرهنگی: دانشگاه‌ها می‌توانند پلتفرم‌های دیجیتال (مانند اپلیکیشن یا وبسایت) برای ترویج ارزش‌های فرهنگی بومی و اسلامی-ایرانی طراحی کنند. این پلتفرم‌ها می‌توانند شامل محتواهای چندرسانه‌ای (پادکست، ویدئو، و مقالات) باشند که توسط دانشجویان و اساتید تولید شده و فرهنگ دانشگاهی را تقویت کنند.
- ایجاد صندوق‌های مالی پایدار برای برنامه‌های فرهنگی: پیشنهاد می‌شود با همکاری خیرین، نهادهای فرهنگی و وزارت علوم، صندوق‌های مالی ویژه‌ای برای حمایت از برنامه‌های فرهنگی دانشگاه‌ها تأسیس شود. این صندوق‌ها می‌توانند بودجه لازم برای اجرای برنامه‌های بلندمدت فرهنگی، مانند جشنواره‌های ملی و منطقه‌ای، را تأمین کنند.
- طراحی دوره‌های آموزشی تخصصی در زمینه حکمرانی فرهنگی: دانشگاه‌ها می‌توانند دوره‌های آموزشی اجباری یا اختیاری برای دانشجویان و اساتید طراحی کنند که بر تقویت هویت فرهنگی، اخلاق حرفه‌ای و مهارت‌های مدیریت فرهنگی تمرکز داشته باشند. این دوره‌ها می‌توانند به صورت کارگاه‌های عملی یا دروس رسمی ارائه شوند.
- تقویت تعامل دانشگاه‌ها با نهادهای فرهنگی محلی: پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها با نهادهای فرهنگی محلی (مانند سازمان‌های مردم‌نهاد، مساجد، و مراکز فرهنگی) تفاهم‌نامه‌های همکاری امضا کنند تا از طریق پروژه‌های مشترک، مانند نمایشگاه‌های فرهنگی یا برنامه‌های خیریه، هویت فرهنگی منطقه‌ای تقویت شود.

- ایجاد نظام ارزیابی و پایش فرهنگی: دانشگاه‌ها می‌توانند نظام ارزیابی دوره‌ای برای سنجش اثربخشی برنامه‌های فرهنگی خود طراحی کنند. این نظام می‌تواند شامل شاخص‌هایی مانند میزان مشارکت دانشجویان، تأثیر برنامه‌ها بر هویت فرهنگی و کاهش تعارضات فرهنگی باشد.

پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی

- بررسی تطبیقی حکمرانی فرهنگی در دانشگاه‌های ایران و سایر کشورها: پژوهش‌های آتی می‌توانند الگوهای حکمرانی فرهنگی در دانشگاه‌های کشورهای دیگر (با تأکید بر کشورهای با تنوع فرهنگی بالا) را بررسی کرده و با شرایط ایران مقایسه کنند تا راهکارهای موفق جهانی شناسایی شوند.
- مطالعه تأثیر فناوری‌های نوین بر حکمرانی فرهنگی: با توجه به نقش فناوری‌های دیجیتال در یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده تأثیر ابزارهای نوین (مانند هوش مصنوعی و شبکه‌های اجتماعی) بر تقویت یا تضعیف هویت فرهنگی دانشگاه‌ها را بررسی کنند.
- تحلیل اثربخشی سیاست‌های کلان فرهنگی در دانشگاه‌ها: پژوهش‌های آتی می‌توانند اثربخشی سیاست‌های کلان فرهنگی (مانند سیاست‌های شورای عالی انقلاب فرهنگی) را در دانشگاه‌های مختلف ایران ارزیابی کرده و موانع اجرایی آن‌ها را شناسایی کنند.
- بررسی نقش دانشجویان در حکمرانی فرهنگی: با توجه به اهمیت مشارکت دانشجویان در یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده به‌طور خاص به نقش دانشجویان به‌عنوان کنشگران فعال در طراحی و اجرای سیاست‌های فرهنگی دانشگاه‌ها بپردازند.
- توسعه مدل‌های کمی برای حکمرانی فرهنگی: پژوهش‌های آینده می‌توانند با استفاده از روش‌های کمی (مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری) الگوی پیشنهادی این پژوهش را اعتبارسنجی کرده و شاخص‌های قابل اندازه‌گیری برای حکمرانی فرهنگی ارائه دهند.

۱. احمدی بنی، علی (۱۴۰۳). شناسایی عوامل موثر بر حکمرانی فرهنگی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان چهارمحال و بختیاری. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۸(۹۴)، ۱۱۶-۱۲۷.
<https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2790>
۲. داداش کریمی، یحیی؛ میرسپاسی، ناصر؛ نجف‌بیگی، رضا (۱۳۹۸). طراحی مدل حکمرانی آموزش عالی کشور. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷ (۳)، ۲۸-۱۱.
<https://doi.org/10.30473/ipom.2019.44417.3478>
۳. دهقانی زاده، مرضیه؛ بیرامی جهان، زهرا (۱۴۰۲). نقش هوش معنوی کارکنان در روابط بین رفتارهای منفی در محیط کار و عملکرد کارکنان؛ مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۳(۴۹)، ۷۷-۱۰۲.
<https://doi.org/10.22034/ciu.2023.49.77>
۴. رضایی لری، غزل؛ سلاجقه، سنجر؛ مداحیان، شیوا؛ نیک پور، امین. (۱۴۰۱). طراحی مدل حکمرانی خوب در صنعت و معدن در راستای توسعه پایدار با رویکرد کنش‌های نوآورانه. مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۵(۱)، ۳۵-۵۸.
[Doi: 10.22034/gjimdo.2021.310857.1454](https://doi.org/10.22034/gjimdo.2021.310857.1454)
۵. فتحی چگنی، فریبرز (۱۴۰۳). رهبری اقتدارگرا و بی تفاوتی سازمانی کارکنان: تبیین نقش میانجی فرهنگ دیوان سالار. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲(۳)، ۲۹۳-۳۰۷.
[doi: 10.22059/jomc.2024.370746.1008631](https://doi.org/10.22059/jomc.2024.370746.1008631)
۶. فطانت فرد حقیقی، میلاد؛ زین آبادی، حسن رضا؛ آراسته، حمیدرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۴۰۰). طراحی الگوی حکمرانی مطلوب در نظام آموزش عالی. مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی، ۱۱(۳۸)، ۳۴۶-۳۲۴.
https://sspp.iranjournals.ir/article_245354.html
۷. قموشی، زهرا؛ پورکریمی، جواد. (۱۴۰۲). تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۳(۴۹)، ۳-۳۶.
[doi: 10.22034/ciu.2023.49.3](https://doi.org/10.22034/ciu.2023.49.3)
۸. کوثری، سحر؛ احمدی، حسن (۱۳۹۹). تحلیل حکمرانی درونی و بیرونی نظام آموزش عالی ایران. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۸(شماره ۴ (پیاپی ۳۲))، ۱۴۴-۱۲۵.
[doi: 10.30473/ipom.2020.54021.4141](https://doi.org/10.30473/ipom.2020.54021.4141)
۹. مزینانی، مهدی (۱۴۰۰). حکمرانی فرهنگی در نظام اسلامی. فصلنامه تخصصی حکمرانی متعالی، ۲(۱)، ۲۳۶-۲۱۱.
https://hm.sndu.ac.ir/article_1818.html
۱۰. مکنونی، فؤاد؛ زارع، حمید؛ جلیلی قاسم‌آقا، امید (۱۳۹۷). ادراک شهروندان از شاخص‌های ثبات سیاسی و جابه‌جایی سیاسی در حکمرانی خوب، براساس مؤلفه‌های بومی سازمان‌های خدمات شهری ایران (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان خوزستان). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۴)، ۹۵۰-۹۲۷.
[doi: 10.22059/jomc.2019.244049.1007358](https://doi.org/10.22059/jomc.2019.244049.1007358)

۱۱. نیک بین، محمد؛ ذاکر صالحی، غلامرضا؛ ماحوزی، رضا (۱۳۹۷). چارچوب سیاست فرهنگی بین‌المللی شدن آموزش عالی در ایران؛ پژوهشی آمیخته. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۱۰(۲)، ۱۶۵-۱۹۸. <https://doi.org/10.22035/isih.2018.282>

۱۲. یقینی، محمود؛ خزاعی، علی؛ قائمی، موسی‌الرضا (۱۴۰۰). ارائه مولفه‌های راهبردی حکمرانی محلی فرهنگی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه علمی حکمرانی متعالی، ۲(۱)، ۱۶۱-۲۱۰. https://hm.sndu.ac.ir/article_1817.html

References

1. Ahmadi Bani, A. (2024). Identifying factors affecting cultural governance in the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 8(94), 116-127. (in Persian) <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2790>
2. Dadash karimi, Y., Mirsepassi, N., & najafbeigi, R. (2019). Designing a Model for the Higher Education Governance. *Public Organizations Management*, 7(3), 11-28. (in Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2019.44417.3478>
3. Dehghanizadeh, M., & Beirami Jahan, Z. (2024). The Role of Employees' Spiritual Intelligence in the Relationship between Negative Behaviors at Workplace and Employees Performance; Study Case: Employee s' Shiraz University of Medical Sciences. *Culture in Islamic University*, 13(49), 77-102. (in Persian) <https://doi.org/10.22034/ciu.2023.49.77>
4. Pasikowski, S. (2023). Snowball Sampling and Its Non-Trivial Nature. *Przegląd Badań Edukacyjnych*, 2(43), 105-120. DOI:10.12775/PBE.2023.030
5. Fathi Chegeni, F. (2024). Authoritarian leadership and organizational indifference of employees: explaining the mediating role of bureaucratic culture. *Organizational Culture Management*, 22(3), 293-307. (in Persian) doi: 10.22059/jomc.2024.370746.1008631

6. Fetanat Fard Haghighi, M., Zeinabadi, H. R., Arasteh, H., & Nave ebrahim, A. (2021). Designing a Model of Governance in Higher Education. *Strategic Studies of public policy*, 11(38), 324-346. (in Persian) https://sspp.iranjournals.ir/article_245354.html
7. Filippova, V., Huba, M., Pronina, O., Lohachov, D., & Mykolaiets, A. (2023). Historical insights into the evolution of local self-government and state administration. *Research Journal in Advanced Humanities*. 4(3), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.58256/rjah.v4i3.1250>
8. Guo, H (2025). The Alienation Phenomenon of Fan Culture in the Digital Age and Governance Suggestions. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*. 106(1), 57-64. DOI:[10.54254/2753-7048/2025_CB25100](https://doi.org/10.54254/2753-7048/2025_CB25100)
9. Kosari, S., & Ahmadi, H. (2020). Analysis of Internal and External Governance of Higher Education System in Iran. *Public Organizations Management*, 8(4), 125-144. (in Persian) doi: [10.30473/ipom.2020.54021.4141](https://doi.org/10.30473/ipom.2020.54021.4141)
10. Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE, Thousand Oaks, 289-331. [http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8)
11. Makvandi, F., Zare, H., & Jalili Ghasem Agha, O. (2018). Citizen Perception of Political Stability and Political Displacement Indicators in Good Governance based on Native Components of Iranian Urban Utilities Organizations (Case Study: Governmental Organizations of Khuzestan Province). *Organizational Culture Management*, 16(4), 927-950. (in Persian) doi: [10.22059/omc.2019.244049.1007358](https://doi.org/10.22059/omc.2019.244049.1007358)
12. Mazinani, Mehdi (2021). Cultural Governance in the Islamic System. *Journal of Exalted Governance*, 2(1), 211-236. (in Persian) https://hm.sndu.ac.ir/article_1818.html
13. Moon, M. J. (2001). Cultural GovernanceA Comparative Study of Three Cultural Districts. *Administration & Society*, 33, 432-454. DOI:[10.1177/0095399701334003](https://doi.org/10.1177/0095399701334003)
14. Nikbin, M., Zakersalehi, G., & Mahozi, R. (2018). The Framework of Cultural Policy for the Internationalization of Higher Education in Iran: Mixed Research Method. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 10(2), 165-198. (in Persian) <https://doi.org/10.22035/isih.2018.282>
15. Portolés, J. B., Čopič, V., & Srakar, A. (2014). Literature Review on Cultural Governance and Cities. *kult-ur revista interdisciplinària sobre la cultura de la ciutat*. 1(1), 183-200. DOI:[10.6035/Kult-ur.2014.1.1.9](https://doi.org/10.6035/Kult-ur.2014.1.1.9)
16. Qamooshi, Z., & Pourkarimi, J. (2024). Relationship between professional ethics and job self-efficacy with job satisfaction with the mediating role of professional development of Tehran University faculty members. *Culture in Islamic University*, 13(49), 3-36. (in Persian) doi: [10.22034/ciu.2023.49.3](https://doi.org/10.22034/ciu.2023.49.3)
17. Rall, R. M., Morgan, D. L., & Commodore, F. (2020). Toward Culturally Sustaining Governance in Higher Education: Best Practices of Theory,

- Research, and Practice. *Journal of Education Human Resources*, 38 (1), 139-164. <https://doi.org/10.3138/jehr.2019-000>
18. Rezaei lori, G., Salsjeghe, S., Maddahiyan, S., & Nikpour, A. (2022). Designing the Model of Good Governance in Industry and Mining in the Direction of Sustainable Development with the Approach of Innovative Actions. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 5(1), 35-58. (in Persian) [Doi: 10.22034/qjimdo.2021.310857.1454](https://doi.org/10.22034/qjimdo.2021.310857.1454)
 19. Schmitt, T. (2011). Cultural Governance as a conceptual framework. Edition: MMG Working Paper 11-02 Publisher: Max Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity, Göttingen Editor: Max Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity.
 20. Shaharuddin, S. S., Taha, A. Z. Mohtarc, M., Prihatiningtias, Y. W., & Husin, H. (2024). The Moderating Effect of Cultural Influence on Governance and the Economy. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(1), 842-869. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.1.0059>
 21. Shkurov, Y. (2023). Universities as factor of social development of the city. *Public management and digital practices*, 2(2), 1-14. DOI:[10.31673/2786-7412.2023.023857](https://doi.org/10.31673/2786-7412.2023.023857)
 22. Tridalestari, F. A., & Prasetyo, H. N. (2024). Impact of data cultural aspect to data governance program in higher education. *Journal of Governance and Regulation*, 13(3). <https://doi.org/10.22495/jgrv13i3art1>
 23. Yaghini, M., Khazaei, A., Ghaemi, M. (2021). Presenting the strategic components of local cultural governance based on the declaration of the second step of the Islamic Revolution. *Journal of Exalted Governance*, 2(1), 161-210. (in Persian) https://hm.sndu.ac.ir/article_1817.html
 24. Yan, W, Liu, S (2023). Creative Economy and Sustainable Development: Shaping Flexible Cultural Governance Model for Creativity. *Sustainability*. 15(5), 1-28. <https://doi.org/10.3390/su15054353>