

بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعههای دانشجویی

عبدالرضا حاجیلری^۱

چکیده

کانونها و تشکلهای دانشجویی در تشکیل گروههای کاری تا حدودی موفق، اما در تداوم و حفظ حیات گروهها و استحکام کار گروهی با مشکل مواجهاند. لذا انشقاق، تضاد و عدم همکاری درون گروهی و بین گروهی در بین آنها شایع است. تکثر و تعدد زیاد کانونها و تشکلهای دانشجویی و عدم همگرایی آنها در دستیابی به اهداف مشترکشان، گویای این مسئله است. اما چرایی عدم توفیق دانشجویان در این امر و تبیین علل و دلایل آن، نیازمند مطالعه و بررسی است. این تحقیق به دنبال شناخت مهم‌ترین عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه و تعمیق کار گروهی در مجموعه‌ها و تشکلهای دانشجویی است. یافته‌های تحقیق گویای آن است که با کاهش خودمداری، افزایش مدارای اجتماعی، افزایش میزان ضابطه‌مندی افراد، افزایش اعتماد اجتماعی، افزایش عقلانیت، کاهش تقدیرگرایی و کاهش پنهان‌کاری میزان تمایل به کار گروهی افراد افزایش می‌یابد. بین ارزیابی فرد از تجارب پیشین کار گروهی خود و تمایل او به انجام کار گروهی رابطه وجود دارد. لذا با افزایش تجارب مثبت گذشته در فرد نسبت به کارهای گروهی که قبلاً انجام داده، تمایل او به انجام کار گروهی بیشتر می‌شود و بالعکس.

واژگان کلیدی: موانع فرهنگی، کار گروهی، تشکلهای دانشجویی، نظام فرهنگی.

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۸۷/۰۹/۲۶

* تاریخ دریافت: ۱۳۸۷/۰۷/۲۷

۱. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی و عضو هیئت علمی جهاد دانشگاهی. / Email: rhajilari@yahoo.com
آدرس خیابان انقلاب، مقابل دانشگاه تهران، دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی / شماره: ۶۶۴۰۹۹۸۰ ۰۲۱

مقدمه

پیشینه غنی فرهنگی ایرانیان و ساختارهای پویای اجتماعی آن، منجر به حفظ هویت فرهنگی (در عین پذیرش تحولات ضروری زمانه) شده است. این تحولات، مسیری مستقیم و بدون مانع را طی نکرده، بلکه با فراز و فرود و چالشها و مشکلاتی همراه بوده است. در فرایند حیات نظام اجتماعی، انطباق خرده‌نظامها همزمان صورت نمی‌گیرد، بلکه تقدم و تأخر سازگاری بین اجزا وجود دارد. به میزانی که فرایند تحولات را از صورت و ظاهر تمدنی به محتوا و معنا دنبال می‌کنیم، سیر تحولات بعضاً با تأخیر رخ می‌نمایاند. این تأخرها در هماهنگی نظام، منجر به کندی سرعت پیشرفت و عدم تعادل در نظام نیز می‌شود که شکل‌گیری آموزه‌های اجتماعی، از این حوزه پدیدار می‌شود.

خرده نظام فرهنگی به دلیل وجود باورها، ارزشها، هنجارها، نمادها و عمق و نفوذ زیاد آن در لایه‌های مختلف نظام اجتماعی، از چنین وضعیتی برخوردار است و معمولاً تغییر را کمتر برمی‌تابد و فرایند تحولات در آن نیز بسیار کند و بطئی است. کنشهای اجتماعی بستر و زمینه بروز و ظهور آموزه‌های فرهنگی است. لذا بخش قابل توجهی از عدم تعادلها در حوزه کنشهای اجتماعی، ناشی از عدم انطباق آنها با حوزه و آموزه‌های فرهنگی جامعه است.

بیان مسئله

برای شناسایی ریشه‌های آنومی در کنشهای اجتماعی، گریزی از مطالعه در حوزه فرهنگ نیست. از سوی دیگر، جامعه ایران از ابعاد مختلف در حوزه نفوذ تأثیرات مدرنیته قرار گرفته و گذار از جامعه سنتی به جامعه مدرن، در ایران نیز به وقوع پیوسته است. تفکیک کارکردی و ساختاری در تعامل بین اجزا در نظام اجتماعی، نوع تعاملات بین اجزا را نیز تغییر داده و تشدید کرده است. وابستگی اعضا به یکدیگر بیشتر شده و شبکه ارتباطی بین آنها نیز گسترش یافته است.

از سوی دیگر هر یک از افراد، تخصصها و توانمندی‌های خاص خود را دارند و با همزیستی، این توانهای پراکنده را به حرکتها و جریانهای پیوسته اجتماعی و کاری تبدیل می‌کنند. در این جهت، کار گروهی و جمعی و راهکارهای توسعه آن در جوامع مختلف، مورد توجه قرار گرفته و بسیاری از نظریه پردازان اجتماعی، توانمندی یک جامعه را در توسعه کار جمعی و گروهی، به

بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعه‌های دانشجویی ❖ ۱۰۳

عنوان یکی از عوامل پیشرفت و موفقیت آن برای دستیابی به اهداف کلان اجتماعی ارزیابی می‌کنند.

در جامعه ایران بسیاری از صاحب‌نظران و اندیشمندان حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و مدیریتی، در تحلیلهای خود بر این باورند که ما ایرانی‌ها در کارهای جمعی و گروهی موفقیت چندانی نداریم و همین مسئله به مثابه یک مانع در توسعه ایران عمل کرده است. این در حالی است که مطابق برخی نظریه‌های جامعه‌شناسی، کار گروهی از بنیادهای مدرنیته و از محورهای فرایند توسعه است. در محیط دانشگاه و در فعالیتهای دانشجویی نیز این موضوع به نوعی وجود دارد.

کانونها و تشکلهای دانشجویی در تشکیل گروههای کاری تا حدودی موفق عمل کرده‌اند، اما در تداوم و حفظ حیات گروهها و استحکام کار گروهی با مشکل مواجه بوده‌اند. لذا انشقاق، تضاد و عدم همکاری درون گروهی و بین گروهی در میان آنها شایع است. تکثر و تعدد زیاد کانونها و تشکلهای دانشجویی و عدم همگرایی آنها در دستیابی به اهداف مشترکشان گویای این مسئله است. اما چرایی عدم توفیق دانشجویان و تبیین علل و دلایل این مسئله، نیازمند مطالعه و بررسی است.

به نظر می‌رسد نظامهای اجتماعی هر یک به نوعی در این زمینه تأثیرگذار هستند و اگر بخواهیم به مطالعه همه زمینه‌های آن پردازیم، باید به حوزه‌ها و علل اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، مدیریتی، فرهنگی، حقوقی، قانونی و ... توجه کنیم.

این تحقیق به دنبال شناخت مهم‌ترین عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه و تعمیق کار گروهی در مجموعه‌ها و تشکلهای دانشجویی است. این مؤلفه‌ها در دو حوزه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند:

الف) عناصر فرهنگ عمومی ایرانی؛ که در دانشگاهها نیز حضور دارد و وضعیتهای فرهنگی اجتماعی محیطهای دانشگاهی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

ب) موانع تجهیزاتی، سازمانی و فرهنگی مؤثر در پیشبرد کارهای جمعی در دانشگاهها؛ که با تأکید کارفرمای تحقیق به صورت توصیفی گزارش شده‌اند.

انسان در عصر حاضر با توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد آن، نسبت به دوره‌های پیشین زندگی خود، نیاز بیشتری به حضور در فعالیتهای گروهی و جمعی دارد؛ چرا که تقسیم تخصصی

کار، به تنهایی و نوعی از خودبیگانگی در فرد انجامیده و از این روست که فرد با شرکت در فعالیتهای جمعی و شبکه اجتماعی، خود را با چنین جهانی منطبق می‌سازد. بدیهی است که دانشجویان در مرحله‌ای از فرایند جامعه‌پذیری قرار دارند؛ لذا مطالعه این موضوع در بین آنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. چنانچه کار گروهی و انجام آن را به مثابه یکی از ارزشهای پذیرفته شده در جهان حاضر تلقی کنیم و حضور دانشجویان را نیز در مکان علمی به سبب آشنایی بیشتر با ضروریات زندگی در جهان حاضر بدانیم، اهمیت مسئله بیشتر خود را می‌نمایاند.

اهداف و سؤالات تحقیق

مهم‌ترین اهداف تحقیق عبارت بودند از:

۱. شناخت مهم‌ترین موانع فرهنگی پیش روی توسعه و تعمیق کار گروهی در مجموعه‌ها و تشکلهای دانشجویی؛
 ۲. بررسی راهکارهای توسعه کار گروهی در کانونها و مجموعه‌های دانشجویی؛
 ۳. بررسی میزان تأثیر عواملی همچون: خرد ورزی، پنهان کاری، صداقت، تقدیرگرایی، اعتماد اجتماعی، خاص گرایی و عام گرایی، درماندگی آموخته شده (تجارب منفی گذشته)، مدارای اجتماعی، ضابطه‌مندی، نقد و نقدپذیری و ... به مثابه مانع در توسعه و تعمیق کار گروهی و جمعی در مجموعه‌ها و تشکلهای دانشجویی؛
 ۴. شناخت میزان اهمیت سایر عوامل سازمانی و انسانی، نظیر روابط درون گروهی، امکانات و منابع، مسائل مدیریتی و... از نظر دانشجویان فعال در کارهای گروهی. لذا سؤالات تحقیق بر مبنای اهداف فوق چنین طراحی شدند:
۱. چه مؤلفه‌ها و عناصر فرهنگی در فرهنگ عمومی ایرانیان وجود دارد که در رفتارهای اجتماعی دانشجویان و تعاملات بین فردی و بین گروهی به مثابه مانع در گرایش به کار گروهی عمل می‌کنند؟
 ۲. چه عناصر فرهنگی‌ای در خرده‌فرهنگ دانشجویی وجود دارد که مانع توسعه کار گروهی و تداوم حیات مجموعه‌های دانشجویی می‌شود؟

۱۰۵ ❖ بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعه‌های دانشجویی

۳. چه رابطه‌ای میان عناصر فرهنگی مورد نظر این تحقیق و تمایل به کار گروهی و نظریات طرح شده برقرار است؟
۴. از دید فعالان دانشجویی، چه عواملی در پیشبرد یا عدم توفیق مجموعه‌ها و گروههای دانشجویی در دانشگاهها مؤثرند؟
۵. آیا عدم توسعه عام‌گرایی و حضور فرهنگ خاص‌گرایی در حوزه کنش اجتماعی، در شکل‌گیری و گرایش افراد به کار جمعی و گروهی تأثیر دارد؟
۶. چنانچه افراد از فعالیتهای گذشته خود سابقه خوشایندی نسبت به کار گروهی و نتایج آن نداشته باشند، آیا تأثیری در میزان گرایش آنها به کار گروهی دارد؟
۷. آیا تقدیرگرایی و نگرش منفی نسبت به توان تأثیرگذاری عقل‌گرایانه به محیط و افراد پیرامونی، تأثیری بر گرایش به کار گروهی در فرد دارد؟
۸. میزان خردورزی و حضور عقلانیت‌ابزاری در زندگی فرد، چه اثری بر تمایل وی به کار گروهی دارد؟
۹. پنهان‌کاری و عدم شفافیت در تعاملات بین فردی و بین گروهی، چه اثری بر تمایل به کار گروهی دارد؟
۱۰. پایین بودن سطح اعتماد اجتماعی در بین دانشجویان، چه تأثیری در مشارکت آنها در کارهای گروهی دارد؟
۱۱. پایین بودن میزان ضابطه‌مندی دانشجویان در اجتماع و محیط‌های دانشجویی، چه تأثیری بر انگیزه‌های کار گروهی فرد دارد؟
۱۲. آیا پایین بودن سطح مدارا و سازگاری اجتماعی در دانشجویان، در گرایش آنها به کار گروهی تأثیر دارد؟
۱۳. آیا اعتقاد فرد به نقد و نقدپذیری در عمل و نظر، در تمایل او به کار گروهی تأثیر دارد؟
۱۴. شرایط و فضای حاکم بر تشکلهای و مجموعه‌های دانشجویی تا چه حد در تداوم و پیشبرد فعالیتهای آنان مؤثر است؟
۱۵. به نظر فعالان مجموعه‌های دانشجویی، عوامل سازمانی خارج از مجموعه‌های تشکلهای دانشجویی تا چه اندازه فعالیتهای آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟

فرضیات تحقیق

۱. به نظر می‌رسد عدم توسعه عام‌گرایی و حضور فرهنگ خاص‌گرایی در حوزه کنش اجتماعی، منجر به عدم شکل‌گیری و گرایش افراد به کار جمعی و گروهی شده است.
۲. اگر افراد نسبت به کار گروهی و نتایج آن از فعالیتهای گذشته خود سابقه خوشایندی نداشته باشند (درماندگی آموخته شده)، گرایش آنها به کار گروهی پایین می‌آید.
۳. تقدیر‌گرایی و نگرش منفی نسبت به توان تأثیر‌گذاری عقل‌گرایانه به محیط و افراد پیرامونی، گرایش به کار گروهی را کاهش می‌دهد.
۴. خردورزی و حضور عقلانیت ابزاری در زندگی فرد، تمایل وی را به کار گروهی افزایش می‌دهد.
۵. پنهان‌کاری و عدم شفافیت در تعاملات بین فردی و بین گروهی، منجر به عدم تشکیل و تداوم حیات گروهها می‌شود.
۶. پایین بودن سطح اعتماد اجتماعی در بین دانشجویان، بر میزان مشارکت آنها در کارهای گروهی تأثیر منفی دارد.
۷. پایین بودن میزان ضابطه‌مندی دانشجویان در اجتماع و محیط‌های دانشجویی، بر انگیزه‌های کار گروهی تأثیر منفی دارد.
۸. پایین بودن سطح مدارا و سازگاری اجتماعی در دانشجویان، منجر به کاهش گرایش آنها به کار گروهی می‌شود.
۹. اعتقاد فرد به نقد و نقدپذیری در عمل و در نظر، منجر به افزایش تمایل او به کار گروهی می‌شود.
۱۰. اعتقاد فرد به نقد و نقدپذیری در عمل و در نظر، منجر به افزایش تمایل او به کار گروهی می‌شود.

ادبیات و مبانی نظری تحقیق

با نگاهی اولیه به موضوع و مسئله تحقیق، به نظر می‌آید سه حوزه اصلی در علوم انسانی به این موضوع پرداخته‌اند که عبارتند از: ۱. جامعه‌شناسی؛ ۲. روانشناسی اجتماعی؛ ۳. پویایی گروه. اما آنچه به عنوان یکی از شاخصهای عمده توسعه همه‌جانبه مد نظر قرار گرفته، فرهنگی است که کار جمعی و گروهی را ارزشمند دانسته و آن را ممکن می‌سازد. از این رو، پژوهش حاضر در دو

بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعه‌های دانشجویی ❖ ۱۰۷

سطح تحلیل متمایز از هم، موضوع را مورد بررسی قرار داده است؛ نخست، در سطح کنشهای فردی معنادار که در این سطح، کنش فرد کنشگر معطوف به یک معنای ذهنی است (با تأسی از وبر) و دوم، در سطحی ساختاری که کنش را در گستره‌ای وسیع‌تر؛ یعنی در ساختارهای کلان اجتماعی (با تأسی از پارسونز) لحاظ می‌نماید که هر دوی این چارچوبهای نظری، در قالب پارادایم نظم پیش می‌رود.

تلاش شده است که با استفاده از دیدگاههای دو نظریه‌پرداز مذکور و نظریه‌پردازان متأخری که پیرامون موضوع پژوهش حاضر فعالیت داشته‌اند، ابتدا تا حد ممکن، بنیانهای فرهنگی کار گروهی در مسیر تاریخی تطور چنین تشکلهایی، ردیابی و سپس، مؤلفه‌های ضروری کار جمعی تشکل یافته در حیطه فرهنگ، از نظریه‌های مطروحه استخراج شود.

با مطالعه نظریه‌های توسعه، معلوم می‌شود که کار جمعی، خود یکی از بنیادی‌ترین عوامل فرهنگی پیشرفت جوامع صنعتی است و جوامع در حال توسعه نیز خواسته یا ناخواسته به سمتی سوق پیدا می‌کنند که همان مسیر را طی کنند و در این راه ممکن است با تناقضاتی مواجه شوند؛ تناقضاتی که منجر به معضلاتی می‌شود. بنابر این، مفهوم کار جمعی و موانع فرهنگی آن، حداقل در دو وجه مورد بررسی قرار می‌گیرد: اولاً، مباحث نظری مربوط در علم جامعه‌شناسی که مبتنی بر انگاره‌های بومی جوامع مربوط تکوین یافته است و ثانیاً، ویژگی‌های فرهنگ ایرانی که با توجه به معیارهای جامعه‌شناختی مورد بحث، سنجیده می‌شوند. غرض از این کار، داشتن دیدگاهی نظری به منزله ابزاری است برای نگرش به واقعیت موجود.

در بخش دیگری از مبانی نظری، به موضوع عقلانی شدن از نظر ماکس وبر پرداخته شده است؛ زیرا عقلانی شدن به مثابه یکی از شاخصهای عمده در فرایند مدرنیته و به تبع آن، کار گروهی، نقش برجسته‌ای در پژوهش حاضر داشته است.

از نظر پارسونز، «نظریه کنش نمی‌تواند به طور مناسبی ساختارها و نهادهای اجتماعی را تبیین کند». اما «برای برخورد با جنبه‌های اساسی زندگی اجتماعی مناسب است». این جنبه‌های اساسی، همان کنشهای متقابل اجتماعی بین افراد می‌باشند.

از دیدگاه پارسونز، کنش کنشگران که با بنیای وبری و بر اساس نیت‌های ذهنی فرد و طرف مقابل او ارزیابی می‌شود، آنچنان هم آزادانه نبوده، بلکه تحت تأثیر ارزشها و الگوهای فرهنگی‌ای

هستند که توسط فرایندهای اجتماعی دیگر قابل توضیح دادن است. در واقع؛ کنشگر به نوعی خود را ملزم به رعایت هنجارهایی می کند که میراث فرهنگی او را تشکیل می دهند. همچنین در این رویکرد، کنشگر موجودی عقلانی فرض شده که فعالیت‌های خود را بر اساس عقلانیت هدف - وسیله انجام می دهد. به نظر می رسد معیار عقلانیت ابزاری مورد نظر وبر، در دستگاه نظری پارسونز کاملاً درونی شده و حتی چنین به نظر می رسد که فرض اولیه در این دستگاه، مبنی بر عقلانی بودن کنشی است که مبتنی بر هنجارها و الگوهای فرهنگی از پیش موجود سنجیده می شود.

از این منظر می توان کار گروهی و جمعی متشکل و هدفمند را که حاوی کنشهای دوسویه کنشگران عقلانی است، با استفاده از متغیرهای ساختی پارسونز مورد تحلیل قرار داد. در مورد کار جمعی، آن مشخصه از متغیرهای ساختی که می توان در سپهر فرهنگ جستجو نمود، عام گرایی و خاص گرایی است. علاوه بر این، متغیرهای دیگری را نیز می توان در قالب متغیرهای ساختی پارسونز مورد بررسی قرار داد که جزء ارزشهای فرهنگی می باشند. از جمله این متغیرها که در بحث روابط گروهی و جمعی قابل طرح هستند، می توان به پنهان کاری، نقد و نقدپذیری و مدارای اجتماعی اشاره کرد.

جامعه پذیری مفهومی است که هم در نظریه های سطح خرد، مانند نظریه زیمل و وبر جایگاه برجسته دارد و هم در اثر پارسونز و نظریه پردازان سطوح کلان اجتماعی دارای کاربرد وسیع و مؤثری است. جامعه شناسان، این اصطلاح را به منظور توصیف فرایندی استفاده می کنند که افراد از طریق آن، هم‌نوا شدن با هنجارهای اجتماعی را می آموزند؛ فرایندی که تداوم یک جامعه و انتقال فرهنگ آن را از نسلی به نسل دیگر ممکن می سازد. این فرایند به دو طریق، مفهوم پردازی شده است. جامعه پذیری را می توان به مثابه درونی کردن هنجارهای اجتماعی و عنصر ضروری در تعامل اجتماعی، درک کرد.

لذا از آنجا که از مفروضات اصلی این نظریه، رفتار عقلایی (معطوف به سودمندی ناخودآگاه) کنشگر است، می توانیم به این نظریه نیز مراجعه و از بینشهای مفیدی که عرضه می دارد، استفاده کنیم.

نظریه مبادله از جمله نظریاتی است که می توان آن را در تبیین نظری موضوع برای علل گرایش افراد به کار گروهی یا بالعکس، مورد استفاده قرار داد. هومنز نظریه پرداز اصلی این مکتب

بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعه‌های دانشجویی ❖ ۱۰۹

با بیان قضایای موفقیت، محرک، ارزش، محرومیت، سیری و پرخاشگری، به تبیین کنشهای اجتماعی افراد می‌پردازد. با مطالعه نظریه هومنز می‌توان با کاوش در پیشینه زندگی افراد کنشگر، تجارب گذشته آنان را در تمایلشان به کار گروهی مورد ارزیابی قرار داد. همان‌طور که هومنز در قضایای خود به آن اشاره می‌کند، افراد زمانی که با انجام عملی پاداش دریافت می‌کنند، تمایلشان به تکرار آن بیشتر می‌شود. با در نظر گرفتن این مسئله می‌توان روحیه استبدادپذیری و استبدادورزی را متناسب با نوع پاداشی که شخص از انجام این عمل دریافت می‌کند، تبیین کرد. همچنین اعتماد کردن به دیگران (متغیر اعتماد اجتماعی) و نوع نگرش فرد نسبت به آینده، تحت تأثیر نتایج اعمال گذشته فرد در این زمینه است. بسته به اینکه آیا اعتماد شخص به دیگران در گذشته برای او سودمند (پاداش) بوده یا باعث ضرر و زیان (تنبیه) شده است، می‌توان پایین بودن یا بالا بودن اعتماد اجتماعی اشخاص را تبیین کرد. نوع نگاه فرد نسبت به آینده (متغیر آینده‌نگری) نیز به شدت تحت تأثیر نتایج اعمال فرد در گذشته است.

جمع‌بندی نهایی مبانی جامعه‌شناسی این طرح، با «نقش برجسته کار گروهی در جامعه مدرن»، با توجه به نظرات برمن که خود مبتنی بر نقش امور فرهنگی در پیدایش مدرنیته است، آغاز می‌شود. از این منظر، کار جمعی و گروهی به مثابه کاری سامان‌مند و ضابطه‌مند و با انگیزه‌های رسیدن به توسعه، از بنیانهای گذار به مدرنیته بوده و بدین ترتیب لازم است که برای آن اهمیتی بیش از یک پیامد صرف برای مدرنیته قائل شویم. از طرف دیگر، برمن عنصر حیاتی دیگری را برای مدرنیته بر می‌شمارد که همان عقلانیت است. هر چند عقلانیت در اثر برمن بیشتر حاوی معنای عام عقلانیت است، اما در نظریه وی این مفهوم به عقلانیت ابزاری بیشتر نزدیک می‌شود. از این رهگذر، عامل مؤثر دیگر در مدرنیته و به تبع آن توسعه کار گروهی، همان عنصر عقلانیت است که در آثار وبر دارای نقش بارزی بوده و قابل پیگیری است. از این رو، با مراجعه به نظریه عقلانیت وبر و نقشی که وی برای آن در فرایند مدرنیته قائل بود، خردورزی و عقلانیت ابزاری و همچنین تقدیرگرایی، به عنوان مفهومی در مقابل آن به عنوان متغیر مستقلی در ارتباط با تمایل به کار گروهی لحاظ شد. سپس با مراجعه به آثار وبر، تیپ ایده‌آل وی از تشکلهای را برشمرده و از آن، دو عنصر ضروری عقل‌گرایی و وجود سلسله‌مراتب اقتدار در گروه، استخراج شد. وجود سلسله‌مراتب اقتدار و پذیرش آن توسط اعضای گروه، از ملزوماتی است که وبر در بررسی

تشکلهای مدرن، بدون حضور چنین عاملی، نام تشکل را به هیچ مجموعه‌ای اتلاق نمی‌کند. به همین خاطر، مفهوم پذیرش سلسله‌مراتب اقتدار که به نوعی همان ضابطه‌مندی است، در قالب متغیر مستقل دیگری سنجیده شده و به نظر می‌رسد که این متغیر با توجه به نظریه وبر، عاملی مؤثر در ایجاد و استقرار یک تشکل است. از سوی دیگر، مفهوم عقلانیت و استقرار ضوابط نظام‌مند برای یک تشکل، ما را به سمت نظریه نظام کنش پارسونز سوق می‌دهد که هم حاوی عقلانیت وبری است و هم کنش انسانی را در قالب نظامی متشکل از الگوهای ساختی بررسی می‌کند. از این منظر، کار گروهی هدفدار و نظام‌مند را می‌توان محتوای کنشهای دوسویه کنشگران عقلانی دانست. در حوزه ارزشهای فرهنگی نیز آن مشخصه از متغیرهای ساختی که قابل پیگیری در سپهر فرهنگ هستند، عبارتند از: عام‌گرایی و خاص‌گرایی، پنهان‌کاری، نقد و نقدپذیری و مدارای اجتماعی. در واقع؛ این عوامل یا متغیرها، همان الگوهای ساخت یافته فرهنگی‌اند که به سبب ضرورت و نقش‌شان در تشکیل و تداوم کار گروهی، مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت.

بخش دیگر مقاله، بر عواملی که در داخل گروهها بر فعالیت آنها تأثیر می‌گذارد تمرکز می‌کند. این عوامل، طیفی از عوامل انسانی تا عوامل سازمانی و خارج از اراده گروهها را در بر می‌گیرد؛ البته می‌توان برخی از ویژگی‌های فردی مورد تأکید در این بخش را جزء عوامل و منابع فرهنگی قرار داد. این بخش حالتی توصیفی دارد و در حقیقت؛ میزان اهمیت و تأثیرگذاری عوامل فوق را از دید فعالان تشکلهای و مجموعه‌های گروهی می‌سنجد.

روش تحقیق

روش تحقیق در این طرح، پیمایشی بوده و نوع آن نیز در بخش اول تحقیق، تبیینی و در بخش دوم، توصیفی است.

جامعه آماری این طرح پژوهشی، کلیه دانشجویان شاغل به تحصیل دانشگاههای آزاد و دولتی، اعم از علوم پزشکی و غیر پزشکی در شهر تهران بوده است. آمار دانشجویان دانشگاههای دولتی و آزاد در شهر تهران تقریباً به صورت یکسان توزیع شده‌اند. تعداد دانشجویان شاغل به تحصیل مورد نظر در همه دانشگاههای تهران ۲۵۰۰۰۰ نفر می‌باشد. آخرین آمار دانشجویان از وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامی گرفته شده است. دانشجویان جامعه آماری در این تحقیق، دانشجویان سالهای دوم و بالاتر می‌باشند.

بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعه‌های دانشجویی ♦ ۱۱۱

روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری مختلط است که نمونه مورد نظر با بهره‌گیری از روشهای نمونه‌گیری چند مرحله‌ای و طبقه‌بندی متناسب و استفاده از نمونه‌گیری غیر احتمالی، انتخاب شده است.

حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران با خطای ۲/۵٪ آمار جامعه به دست آمد که نمونه شامل $N=1500$ نفر می‌باشد. این تعداد نمونه با توجه به یکسانی ویژگی‌های جمعیتی و عدم پراکندگی ویژگی‌های جامعه آماری، می‌تواند پاسخگوی این طرح باشد. تعیین طبقات مختلف دانشجویی بر اساس متغیرهای جنس، مقطع تحصیلی و رشته‌های تحصیلی که در دانشگاهها شاغل به تحصیلند، می‌باشد. آن‌گاه با مراجعه به دانشکده‌ها برای تعیین افراد نمونه و پرسشنامه توسط اعضای نمونه تکمیل شد.

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است. پرسشنامه تحقیق دارای دو بخش اصلی است. بخش اول، صورت تبیینی مسئله و فرضیات تحقیق را سنجش می‌کند؛ اما بخش دوم پرسشنامه که مربوط به مباحث درون‌تشکیلاتی است، جنبه توصیفی تحقیق را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این تحقیق برای حصول اطمینان نسبی وسیله جمع‌آوری اطلاعات (پرسشنامه) و اعتبار ابزار، از ملاکهای ذیل استفاده شد:

۱. استفاده از پرسشنامه‌هایی که به نوعی در پژوهشهای دیگر استفاده شده بود؛

۲. استفاده از نظرات محققان و صاحب‌نظران.

برای تعیین پایایی، با جمع‌آوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه و استفاده در همبستگی درونی میان اجزا (item Interco relation) و آزمون کورنباخ، همبستگی درونی بین گویه‌ها، محاسبه و پس از آن، مرحله تکمیل پرسشنامه‌ها و گردآوری اطلاعات به اجرا گذاشته شد.

پرسشنامه‌ها توسط خود پاسخگویان تکمیل شد (Self-administered questionnaires).

مهم‌ترین مفاهیم و متغیرهای این تحقیق عبارتند از:

۱. متغیرهای زمینه‌ای: جنس، سن، سال ورود به دانشگاه، تحصیلات پدر، تحصیلات مادر،

درآمد خانواده، رشته تحصیلی، نام دانشگاه.

۲. متغیرهای مستقل: خاص‌گرایی، عام‌گرایی، تقدیرگرایی، خردورزی، مدارای اجتماعی،

پنهان‌کاری، ضابطه‌مندی، تجارب منفی گذشته فرد، اعتماد، روحیه انتقادی.

۳. متغیرهای وابسته: علایق درونی به انجام کار گروهی؛ الف) گرایشها: میزان تمایل افراد به مشارکت در گروهها و مجموعه‌های دانشجویی، ب) نگرشها: نوع دیدگاه و ارزیابی فرد نسبت به وجود و عدم روحیه کار گروهی در خود و در دیگران و گرایش به کار گروهی (کنش بیرونی) که عبارت است از میزان شرکت افراد در کار گروهی و متشکل.

اطلاعات گردآوری شده ضمن بازبینی و پالایش اولیه، کدگذاری شد و پس از ورود اطلاعات به کامپیوتر، با استفاده از نرم‌افزار آماری Spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

توصیف و تبیین داده‌ها

در این بخش ابتدا داده‌های توصیفی دموگرافی و نیز توصیف متغیرهای وابسته و مستقل طرح آمده است. سپس از آنجا که بخش نهایی پرسشنامه نیز در قسمت توصیفی قرار می‌گرفت، به توصیف و تحلیل این داده‌ها و ارائه مقوله‌بندی متناسب با موضوعات طرح شده در آن، پرداخته شده است. در بخش پایانی به آزمون فرضیه‌های اصلی طرح که مأخوذ از نظریه بودند، پرداخته شد و در پایان، مدلی تبیینی از متغیرهای قدرتمندتر شرکت کننده در معادله رگرسیون چند متغیره ارائه شد.

ویژگی‌های دموگرافیک

جمعیت نمونه تحقیق نشان می‌دهد که:

۵۶/۳٪ دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی و ۴۳/۶٪ دانشجوی دانشگاه‌های دولتی بوده‌اند.
۵۳/۶٪ جمعیت نمونه را زنان و ۴۶/۳٪ را مردان تشکیل داده‌اند.
۶۸٪ در گروه ۲۴-۲۰ سال قرار گرفته‌اند که حجم اصلی جمعیت نمونه است.
۱/۴٪ در مقطع کاردانی، ۷۵/۱٪ در مقطع کارشناسی، ۱۷/۶٪ در مقطع کارشناسی ارشد و ۶٪ نیز در مقطع دکتری و دکترای حرفه‌ای شاغل به تحصیل بوده‌اند.
۴۵/۸٪ در علوم انسانی، ۲۶/۴٪ فنی و مهندسی، ۱۰/۴٪ علوم پزشکی، ۹/۴٪ علوم پایه، ۵/۳٪ هنر و ۲/۴٪ در رشته‌های علوم کشاورزی و دامپزشکی شاغل به تحصیل بوده‌اند.
۶۸/۳٪ دانشجویان قبل از ورود به دانشگاه، در تهران و ۳۰/۳٪ نیز در شهرستانها سکونت داشته‌اند.

بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعههای دانشجویی ♦ ۱۱۳

۴/۴٪ پدران پاسخگویان، بی سواد بوده‌اند و تحصیلات ۱۷/۹٪ زیر دیپلم، ۳۳٪ دیپلم، ۳۰/۳٪ کاردانی و کارشناسی و ۱۳/۶٪ کارشناسی ارشد و دکتری بوده است.
۶/۹٪ از پاسخگویان مادران بی سواد داشته‌اند و سطح تحصیلی ۲۳/۳٪ زیر دیپلم، ۴۲/۴٪ دیپلم، ۲۳/۲٪ کاردانی و کارشناسی و ۳/۱٪ کارشناسی ارشد و دکتری بوده است.

تجربه و تمایل به کار گروهی

داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که:

۵۱/۶٪ پاسخگویان در دوران دبیرستان در کارهای گروهی مشارکت داشته‌اند و ۴۷/۸٪ نیز قبل از ورود به دانشگاه، تجربه کار گروهی را نداشته‌اند.
۳۱/۵٪ از پاسخگویان اظهار داشته‌اند که پس از ورود به دانشگاهها در کارهای جمعی و گروهی مشارکت داشته‌اند و ۶۶/۹٪ نیز به عدم مشارکت خود در کار گروهی نظر داده‌اند.
۱۰/۶٪ از پاسخگویان به این سؤال، تجربیات گذشته خود را از کار گروهی خیلی خوب، ۴۹/۲٪ خوب، ۵/۸٪ بد و ۱/۲٪ خیلی بد ارزیابی کرده‌اند.
در حال حاضر ۲۱٪ پاسخگویان در مجموعه‌ها و تشکلهای دانشجویی مشارکت می‌کنند و ۷۹٪ پاسخگویان نیز در هیچ مجموعه و تشکل دانشجویی فعال نیستند.
۴۳/۶٪ پاسخگویان تمایل خود را به کار گروهی در حد زیاد و خیلی زیاد، ۴۰/۱٪ در حد متوسط و ۱۶/۱٪ نیز کم و خیلی کم دانسته‌اند.
۱۲/۷٪ پاسخگویان توانمندی خود را در انجام فعالیت‌های گروهی خیلی زیاد، ۳۶/۳٪ در حد زیاد، ۳۸/۵٪ در حد متوسط، ۷/۳٪ کم و ۴/۷٪ خیلی کم ارزیابی کرده‌اند.

توصیف یافته‌ها از شاخصه‌های تحقیق

در مجموع به نظرمی‌رسد که به طور نسبی **مدارای اجتماعی** پاسخگویان در مقایسه با منحنی نرمال، از متوسط به پایین است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ۷۹/۵٪ پاسخگویان بر این باورند که «وقتی که خوب فکر می‌کنی می‌بینی کسانی که می‌توان به آنها اعتماد کرد، انگشت‌شمارند». در مقابل، ۱۴/۳٪ با این ایده، مخالف و کاملاً مخالفند.

داده‌ها نشان می‌دهند که بخش قابل توجهی از دانشجویان، معتقد به تقدیر و شانس هستند (عقلانیت پایین) و همه چیز را در اختیار انسان نمی‌دانند.

یافته‌ها نشان می‌دهد که افراد، تقریباً و در مقایسه با منحنی نرمال، دارای خودمداری بالایی هستند.

به نظر می‌رسد افراد، دارای تمایل نسبتاً بیشتری به پنهان‌کاری هستند. هرچند که نمودار هیستوگرام، بسیار نزدیک به منحنی نرمال است، اما شاید این امر به سبب تراکم زیاد افراد بی‌نظر در این مورد باشد.

داده‌ها نشان می‌دهد که بر اساس پاسخهای داده شده، دانشجویان از روحیه انتقادی نسبتاً پایینی برخوردارند و به نقد و نقدپذیری کمتر باور دارند.

دانشجویان به کانونها و فعالیتهای علمی و تحقیقاتی بیشتری تمایل را دارند. در رتبه دوم، کانونها و فعالیتهای فرهنگی، ادبی و هنری و در رتبه سوم، تشکلهای سیاسی مانند انجمن اسلامی، بسیج دانشجویی و جامعه اسلامی قرار دارند.

با توجه به مقوله‌بندی spss می‌توان سه دسته اصلی را در این گروهها تشخیص داد که در آن گرایش پاسخ‌دهندگان به گونه‌ای متفاوت از دسته دیگر است. دسته نخست، کانونهای مذهبی، انجمن اسلامی، بسیج دانشجویی و جامعه اسلامی هستند که می‌توان آنها را تشکلهایی با صبغه مذهبی و سیاسی دانست. دسته دوم، تشکلهای فرهنگی هستند که شامل کانونهای فرهنگی، کانونهای هنری، کانون تئاتر و سینما، کانونهای ادبی و برپایی نمایشگاه می‌شوند و دسته سوم، شامل شرکت در پروژه‌های تحقیقاتی و گروهها و کانونهای علمی می‌شود.

طبق نتایج حاصل از این آزمون (آزمون Binominal، دو شق هر یک از این گویه‌ها؛ یعنی تفاوت معنی‌دار بین موافقت و مخالفت دانشجویان) در مورد تمامی تشکلهای علمی و فرهنگی، تمایل دانشجویان به طرز معناداری بالاتر از عدم تمایل آنان بوده و در مورد تمامی تشکلهای مذهبی و سیاسی، عدم تمایل دانشجویان بیشتر از تمایل آنها بوده است.

داده‌ها گویای آن است که نداشتن برنامه بلندمدت یا حتی میان‌مدت، نداشتن بودجه کافی برای فعالیت، نبودن سیستم مناسب برای جذب آموزش و کارآموزی، به ترتیب چهار مانع اصلی پیش روی فعالیتهای گروهی از نظر کل دانشجویان است. اما به نظر می‌رسد که عوامل فرهنگی

بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعه‌های دانشجویی ❖ ۱۱۵

نقش مؤثری را در توسعه کار گروهی در جمعهای دانشجویی دارند. عدم پابندی اعضا به تصمیمات گروهی، انتقادپذیر نبودن اعضا، نبودن روحیه مدارا در بین اعضا و تکرور اعضا، از عوامل مهم در عدم توسعه کار گروهی است. عدم آشنایی با کار گروهی و نبود معیاری برای سنجش، عدم نظارت و ارزیابی در فعالیتهای گروهی، نداشتن انگیزه و روشن نبودن وظایف، از جمله موانع دیگری است که به مثابه امری بازدارنده عمل می‌کنند.

اما عواملی که از نظر دانشجویان دارای کمترین نقش به عنوان مانع هستند، عبارتند از: قومیت‌گرایی، نبود فضای صمیمی و دوستانه در تشکلهای، ارتباط نداشتن با دیگر تشکلهای دانشجویی و ناتوانی دانشجویان در برقراری ارتباط با دیگران.

با استفاده از روش تحلیل عاملی، یافته‌های این تحلیل نشان می‌دهد که به ترتیب اهمیت، مهم‌ترین موانع کار جمعی در تشکلهای دانشجویی عبارتند از:

۱. عوامل فرهنگی و باورداشتهای؛
۲. پایین بودن سطح دانش و آگاهی اعضا؛
۳. فضای دانشگاه، مسئولان و ضوابط فعالیتهای دانشجویی؛
۴. عدم انباشت تجربیات و نبود نظام و برنامه مانا و پویا؛
۵. نداشتن تخصص، بودجه و امکانات مورد نیاز برای فعالیتهای دانشجویی.

یافته‌های استنباطی تحقیق

بین «فعالیت یا عدم فعالیت در تشکلهای دانشجویی» با «انتقادپذیر نبودن اعضا» به عنوان یک عامل تأثیرگذار در کار گروهی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. به این معنی که تقریباً اعضای تشکلهای دانشجویی و فعالان در جمعهای دانشجویی، این امر را به عنوان یک مانع با تأثیرگذاری بیشتر ارزیابی کرده‌اند.

افرادی که عضو تشکلهای دانشجویی نیستند، بیشتر از فعالان تشکلهای، قومیت‌گرایی را به عنوان یک مانع تأثیرگذارتر دانسته‌اند.

افراد غیر فعال در تشکلهای، قوانین و ضوابط را بیشتر از اعضای تشکلهای دانشجویی به عنوان مانع دانسته‌اند.

بین عضویت در تشکلهای دانشجویی و تجربه مشارکت در کار گروهی در دوران قبل از ورود به دانشگاه و دوره دانش آموزی، تفاوت معنی دار در سطح بالایی وجود دارد. افرادی که در دوره دانش آموزی در کارهای گروهی شرکت کرده‌اند، گرایش بیشتری به شرکت در تشکلهای دانشجویی داشته‌اند. بنابر این، به نظر می‌رسد نقش آموزشهای پیش از دانشگاه و همچنین وجود زمینه فعالیت‌های جمعی در دبیرستان، نقش بسیار تعیین کننده‌ای در نهادینه شدن فعالیت‌های گروهی در افراد ایفا می‌کند. لذا برای تقویت گرایش افراد به کارهای جمعی باید به آموزشهای دوره دانش آموزی بیشتر توجه کرد.

داده‌ها گویای آن هستند که بین رشته تحصیلی دانشجویان با خودمداری، تقدیرگرایی، پنهان کاری و همچنین شاخصه‌های تمایل به کار گروهی، تفاوت معنی داری وجود دارد؛ به این معنی که این ویژگی‌ها در رشته‌های مختلف تحصیلی، متفاوت است.

یافته‌های تحقیق گویای آن است که بین جنس و متغیرهای خودمداری، تقدیرگرایی، اعتماد اجتماعی و تمایل به فعالیت فرهنگی و علمی، تفاوت معنی دار وجود دارد. در مجموع، تمایل به کار گروهی، در مردها بیشتر از زن‌هاست.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مردها نسبت به زن‌ها، خودمدارتر، دارای مدارای اجتماعی و ضابطه‌گرایی بیشتر و در عین حال، زن‌ها نسبت به مردها، تقدیرگراتر، با اعتماد اجتماعی بالاتر، انتقادپذیرتر و پنهان‌کارترند.

یافته‌های تحقیق گویای آن است که وقتی افراد خود را در انجام کار گروهی توانمند می‌دانند، تمایل آنها به کار گروهی نیز افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد با افزایش توانمندی افراد در فعالیت گروهی و همچنین افزایش اعتماد به توانمندی هر فرد در فعالیت‌های گروهی، گرایش به کار جمعی نیز در آنها تقویت شود. در این راستا می‌توان با آموزش افراد و ارتقای سطح دانش و آگاهی دانشجویان در خصوص شیوه‌های کار در گروه، زمینه شکوفایی استعدادهاى افراد را فراهم ساخت.

آموزش موضوعاتی چون: شیوه‌های مدیریت و رهبری در گروه‌ها، معرفی عوامل مؤثر بر تداوم حیات گروه‌ها، کارکردهای مشارکت در گروه و ...، مواردی هستند که می‌توان آنها را در قالب متون آموزشی و کارگاهها و دوره‌های آموزشی ارائه کرد. از سوی دیگر، اگر تمایل و

گرایش موجود در افراد با آموزش و شیوه‌های صحیح هدایت شود، می‌تواند منجر به شکل‌گیری تجربیات موفق و ارتقای توانمندی‌ها در فعالیتهای گروهی شود.

به منظور سنجش فرضیه‌های تحقیق بین متغیرهای فاصله‌ای (شاخصهای به دست آمده از تحقیق) از رگرسیون خطی استفاده شد که نتایج ذیل به دست آمد:

فرضیه ارتباط داشتن عام‌گرایی - خاص‌گرایی با تمایل به کار گروهی رد می‌شود. این متغیر اساساً ارتباطی با تمایل دانشجویان به کار گروهی ندارد؛ چرا که آزمون آن معنادار نیست.

می‌توان چنین نتیجه گرفت که با کاهش خودمداری، افزایش مدارای اجتماعی، افزایش میزان ضابطه‌مندی افراد، افزایش اعتماد اجتماعی، افزایش عقلانیت، کاهش تقدیرگرایی و کاهش پنهان‌کاری، میزان تمایل به کار گروهی افراد افزایش می‌یابد. اما همان‌طور که پیداست، بیان چنین رابطه‌ای باید بسیار با احتیاط صورت گیرد؛ زیرا درصد تبیین‌کنندگی متغیرها پایین است. هر چند که وجود خود رابطه، نشانگر تأیید نسبی فرضیه‌های تحقیق می‌باشد.

بین ارزیابی فرد از تجارب پیشین کار گروهی خود و تمایل او به انجام کار گروهی، رابطه وجود دارد. شدت این رابطه، ۰/۳۷۲ و جهت آن مثبت است. می‌توان نتیجه گرفت که شدت در حد متوسط بوده و با افزایش تجارب مثبت گذشته فرد نسبت به کارهای گروهی‌ای که قبلاً انجام داده، تمایل او به انجام کار گروهی مجدد، بیشتر می‌شود که این نتیجه، تأییدکننده نظریه هومنز است.

استنباطها و پیشنهادهای نهایی تحقیق

۱. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی نقش مؤثری در کاهش سطح مشارکت

افراد در فعالیتهای گروهی دارد و اثبات اکثر فرضیه‌های تحقیق، گویای این امر است.

۲. شکل‌گیری تجربیات منفی در فعالیتهای گروهی، زمینه مشارکت افراد در کارهای جمعی

را در آینده با چالش مواجه می‌سازد. باید تلاش کرد تعداد تجربه‌های فعالیتهای

گروهی‌ای که با شکست و ناکامی مواجه می‌شوند، کاهش داد. آموزش افراد قبل از

ورود به فعالیتهای جمعی و ارتقای سطح آموخته‌های آنان پیرامون روشهای کار گروهی،

نقش تعیین‌کننده‌ای در این زمینه دارد.

۳. در فرایند جامعه‌پذیری، سن اهمیتی مضاعف دارد. در سنین پایین آموختن آسان‌تر شکل

می‌گیرد. تجربه کار گروهی و روشها و اصول کار جمعی را باید در سنین پایین‌تر دنبال

- کرد. محیط‌های آموزشی قبل از ورود به دانشگاه برای سوق دادن افراد به کارهای جمعی به مراتب مستعدتر و مؤثرترند. تقویت متون آموزشی و بازننگری و احیاناً اصلاح شیوه‌های آموزشی در دبیرستان و سنین پایین‌تر برای افراد باید مورد توجه قرار گیرد.
۴. نبود آموزشهای منظم با توجه به آموزه‌های فرهنگی ایرانیان، در مراکز کانونهای علمی و آموزشی فرصت لازم را برای فراگیری روشهای کار جمعی افراد فراهم نمی‌کند. تدوین متون آموزشی و همچنین یافتن راهکارهای مؤثر برای گسترش کار جمعی با توجه به ساختار فرهنگی مردم ایران می‌تواند زمینه‌های لازم را برای تقویت گزارش افراد به کار جمعی و گروهی فراهم سازد.
۵. به نظر می‌رسد بسیاری از موانع و مشکلات پیش روی توسعه فرهنگ کار گروهی را باید در حوزه فرهنگ عمومی جستجو کرد و توجه به حوزه‌های خاص و خرده‌فرهنگها شاید ما را از دستیابی به عواملی که در لایه‌های درونی‌تر جامعه وجود دارد، محروم سازد.
۶. توسعه ارتباطات و تعاملات بین فرهنگی در جامعه امروز و تمایز ساختاری پیش آمده و تخصصی شدن حوزه‌ها، کنش اجتماعی را از حرکت به سوی حرکت‌های جمعی، ناگزیر کرده است. توسعه علم و مبنا بودن آن به توسعه سایر حوزه‌ها، این ضرورت را بیشتر می‌نمایاند.
۷. مشارکت گروهی در اجرای طرحهای پژوهشی و علمی، به عنوان یکی از پیش شرطهای توسعه علمی در دنیای امروز است. بنابر این، آموزش و توسعه فرهنگ کار گروهی در جامعه ایرانی، به خصوص در بین قشرهای تحصیل کرده و دانشجو که نخبگان جامعه هستند، از اولویتهای غیر قابل انکار است.
۸. تعریف کارگاههای آموزشی، تدوین متون آموزشی پیرامون روشهای کار گروهی با توجه به فرهنگ ایرانی و سطوح تحصیلی و سنی مخاطبان در قالبهای مختلف همچون رمان و ایجاد زمینه‌های مجازی و واقعی برای مشارکت افراد در کارهای جمعی و گروهی.
۹. اجرای طرحهای پژوهشی بیشتر برای تبیین ابعاد دیگر موضوع می‌تواند راهکارهای بیشتری را برای برون‌رفت از این وضعیت در جامعه فراهم سازد. با توجه به اینکه متغیرهای مورد بررسی، تنها حدود ۱۲٪ موضوع را تبیین می‌کند، باید به دنبال علل مؤثر

دیگری نیز بود. علاوه بر این، باید در طرحهای پژوهشی عمیق‌تر، تأثیر هر یک از این متغیرها را در قالب طرحی مستقل، مورد سنجش و بررسی قرار داد تا نسبت به وزن حقیقی هر یک از این عوامل در تبیین‌کنندگی مسئله، شناخت دقیق‌تری حاصل کرد. از سوی دیگر، می‌توان به توسعه کمی این نوع طرحها نیز اندیشید.

منابع

۱. اتسلندر، پتر (۱۳۷۱)؛ **روشهای تجربی تحقیق اجتماعی**، ترجمه کاظم‌زاده، مشهد، آستان قدس رضوی، دانشگاه امام رضا (ع)
۲. ادیبی سده، مهدی (۱۳۸۱)؛ **جامعه‌شناسی گروههای کوچک**، اصفهان، جهاد دانشگاهی.
۳. استوارت، ای (۱۹۸۱)؛ **گروههای انسانی**، ترجمه منصور گودرزی، [بی‌جا]، [بی‌نا].
۴. استونز، راب (۱۳۸۱)؛ **متفکران بزرگ جامعه‌شناسی**، ترجمه مهرداد میردامادی، تهران، مرکز.
۵. امیرکافی، مهدی (بی‌تا)؛ «اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن»، **نمایه پژوهش** ۱۳۸۰، سال پنجم، ش ۱۸.
۶. بی، ارل (۱۳۸۱)؛ **روشهای تحقیق در علوم اجتماعی**، ترجمه رضا فاضل، تهران، سمت.
۷. برمن، مارشال (۱۳۸۱)؛ **تجربه مدرنیته**، ترجمه مراد فرهادپور، تهران، طرح نو.
۸. بیرو، آلن (۱۳۷۵)؛ **فرهنگ علوم اجتماعی**، ترجمه باقر ساروخانی، تهران، کیهان.
۹. بیکر، ترزال (۱۳۷۷)؛ **نحوه انجام تحقیقات اجتماعی**، ترجمه هوشنگ نائی، تهران، روشن.
۱۰. توسلی، غلامعباس (۱۳۷۶)؛ **نظریه‌های جامعه‌شناسی**، تهران، سمت.
۱۱. دانلسون، آر. فورسایت (۱۳۸۰)؛ **پویایی گروه**، ترجمه نجفی زند، تهران، دوران.
۱۲. رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۶)؛ **توسعه و تضاد**، تهران، شرکت سهامی انتشار.
۱۳. روشه، گی (۱۳۷۹)؛ **تغییرات اجتماعی**، ترجمه منصور وثوقی، تهران، نی.
۱۴. روشه، گی (۱۳۷۶)؛ **جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز**، ترجمه نیک گهر، تهران، تیان.
۱۵. ریتزر، جورج (۱۳۷۷)؛ **نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر**، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، علمی.

۱۶. ساروخانی، باقر (۱۳۷۵)؛ *دایره المعارف علوم اجتماعی*، تهران، کیهان.
۱۷. ساموار، لاری ای و دیگران (۱۳۷۹)؛ *ارتباط بین فرهنگها*، ترجمه غلامرضا کیانی و میرحسینی، تهران، باز.
۱۸. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)؛ *جامعه‌شناسی سازمانها*، تهران، سمت.
۱۹. قنادان، منصور (۱۳۷۵)؛ *شناخت پویایی گروه*، تهران، آوای نور.
۲۰. کرایب، یان (۱۳۷۸)؛ *نظریه اجتماعی مدرن*، ترجمه عباس مخبر، تهران، آگر.
۲۱. کوئن، بروس (۱۳۷۶)؛ *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران، سمت. چ هشتم.
۲۲. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۰)؛ *پیامدهای مدرنیت*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، مرکز.
۲۳. محسنی، منوچهر (۱۳۷۵)؛ *جامعه‌شناسی عمومی*، تهران، دانشگاه تهران.
۲۴. وبر، ماکس (۱۳۸۲)؛ *دین، قدرت، جامعه*، ترجمه احمد تدین، تهران، هرمس.