

بررسی سوگیری های هنجاری نسبت به علم در بین اعضای هیأت علمی و نقش آن در تولید علم¹ (مطالعه موردی: اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز)

حسین گدازگر - محمدباقر علیزاده اقدم

گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز

چکیده

دانشگاه مانند هر سازمان اجتماعی دیگر دارای ابعاد اجتماعی، سازمانی و فرهنگی است که عدم توجه کافی به این ابعاد مشکلات عدیده ای را برای آن به بار خواهد آورد. بنظر می رسد، بخش مهمی از مشکلات دانشگاهها برای رسیدن به شرایط بهینه و ایده آل به حیات اجتماعی، سازمانی و فرهنگی آن مربوط می شود تا به ابعاد فیزیکی و تکنیکی اش. بنابراین در پژوهش حاضر میزان پایداری اعضای هیأت علمی به هنجارهای علمی و تاثیر آن بر تولید علمی آنها مورد بررسی قرار گرفت. برای مطالعه ابعاد فوق، با الهام از تئوریهای مرتن، اوستین و هابرماس تلاش شد تاثیر متغیرهای سوگیری هنجاری به علم، جو سازمانی گروه آموزشی و ارزش داوری بر تولید علمی اعضای هیأت علمی مورد بررسی قرار گیرند. نمونه آماری 198 نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز بوده است که از طریق پرسشنامه به سوالات مربوط پاسخ داده اند. با استفاده از آزمونهای آماری ضریب همبستگی پیرسون (r)، آزمون آنالیز واریانس یکطرفه، آزمون T معلوم شد که متغیرهای سوگیری هنجاری به علم، ارزش داوری و جو سازمانی گروه با متغیر تولید علم رابطه معناداری دارند. بنحوی که رابطه بین سوگیری هنجاری به علم و تولید علم مثبت و رابطه ارزش داوری با تولید علم منفی بوده است.

واژه های کلیدی: ارزش داوری، اعضای هیأت علمی، بی اعتمادی، جو سازمانی، سوگیری هنجاری به علم.

1- لازم به ذکر است که مقاله حاضر بر گرفته از بخشی از نتایج یک طرح پژوهشی است که با هزینه دانشگاه تبریز انجام گرفته است و نویسندگان بر خود وظیفه می دانند که از معاونت و مدیرکل پژوهشی دانشگاه که در انجام این طرح نهایت همکاری را داشته اند تشکر به عمل آید.

An Analysis of Faculty Members' Normative Orientation towards Science and Its Impact on Science Production with Special Emphasis on the Faculty Members of the University of Tabriz

H., Godazgar and M. B., Alizadeh Aghdam
Department of social sciences University of Tabriz

Abstract

The aim of the Current research is to determine the organization accommodation for equal Opportunity, internal Tension of society for Poverty maintenance, a work ethics and social interest. The research method was a survey via correlational type and statistical population which includes Participants in the 9th Presidential selection in Isfahan city (1384). Two-stage random sampling methods were economic status, responsibility and position (Feldman, 1981), economic individualism inventory (Feldman, 1981), and social interest Questionnaire (Crendal, 1969). The most significant findings indicate that there is a relation between economic status change and personal and social attributions. Also there is a significant relationship between organization accommodation for equal opportunity and both internal Tension of society for Poverty maintenance and work ethic factors and personal and social attributions for economic improvement of subjects. There are significant relations between social interest and social factor of economic improvement, and between organization accommodation for equal opportunity and both internal Tension of society for Poverty maintenance. Findings were discussed by two clusters of theorems namely economic self- interest and social- interest.

Key words: Organization accommodation for equal Opportunity, internal Tension of society for Poverty maintenance, a work ethics, social interest, economic status change, personal factors, social factors, Participant in presidential selection.

آموزش و پژوهش است و در کنار سایر عوامل، ایفای این دو کارکرد مهم دانشگاه، بیشتر به عهده اعضای هیأت علمی دانشگاه است که این مهم در فرآیند جامعه پذیری دانشگاهی² اتفاق می افتد. بنابراین جامعه پذیری دانشگاه مهمترین فرآیند موجود در یک نظام دانشگاهی است که در فرآیند اهداف، وسایل و کارکردهای آشکار و پنهان متعددی قابل تصور است. اگر مواد درسی، موضوعات و سر فصلهای درس ها به عنوان اهداف و وسایل "آشکار" آموزش قابل پیگیری باشد مهمتر از آن "موضوعات و مواد تعلیمی

مقدمه

امروزه نیروها و منابع انسانی که بیشتر محصول نظام دانشگاهی هستند، سنگ بنای توسعه جوامع را تشکیل می دهند که بدون توجه به منابع انسانی و نظام دانشگاهی توسعه پایدار در هیچ جامعه ای مقدور نخواهد بود. دانشگاه بعنوان یک سازمان، ابعاد اجتماعی و فرهنگی خاص خودش را داراست که آنرا به نوعی از سازمانهای دیگر متمایز می کند. دانشگاه مامن و سرای علم بوده و دو کارکرد¹ اساسی آن

² -Academic socialization

¹ - Function

دانشگاه را در رساندن آن به یک دانشگاه بهینه ورز⁴ در اوان قرن بیست و یکم رهنمون سازد. در جامعه شناسی معرفت یکی از مفروضات و ملحوظات اصلی در نظر گرفتن ساختهای اجتماعی و فرهنگی است چنانچه مرتون⁵ در باب جامعه شناسی معرفت بیان می کند که جامعه شناسی معرفت ابتدا به ارتباط دانش با دیگر عوامل وجودی در جامعه یا فرهنگ می پردازد.

باید در ارتباط با زمینه اجتماعی وسیع تر فهمیده شود (مولکی، 1376، 20). به گفته مندلسون⁶ سرعت و جهت توسعه علمی نیز به وجه قابل ملاحظه ای تحت تأثیر عوامل فنی، اقتصادی و اجتماعی است که در خارج از جامعه اهل تحقیق ریشه دارند (مولکی، 1376، 175).

- نظریه مارگارت آرچر در مورد فرهنگ

آرچر فرهنگ را هم پایه نظام اجتماعی و همچون در برگیرنده پدیده ها و اندیشه های غیر مادی می انگارد ولی ساختار از دیدگاه او قلمرو پدیده ها و علایق مادی است. وی معتقد است هر کنش فرهنگی و اجتماعی در هر موقعیتی، در زمینه انواع بی شمار نظریه ها، باورداشتها و اندیشه های به هم مرتبطی رخ می دهد که پیش از کنش تحول یافته اند و بر کنش تأثیر مشروط کننده ای می گذرانند. نظام فرهنگی و اجتماعی تقدم منطقی به کنش و کنش متقابل اجتماعی فرهنگی دارد و بر این کنش تأثیر می گذارد. همچنان که تحت تأثیر آن نیز قرار می گیرد (ریترز، 1374، 712).

پنهان¹ است که بصورت روابط اجتماعی نقش تعیین کننده تری در تعلیم و تربیت ایفاء می کنند و این یکی از دستاوردهای مهم و نوین جامعه شناسی آموزش و پرورش بطور اعم و جامعه شناسی آموزش عالی بطور اخص است. بنابراین در جریان جامعه پذیری دانشگاهی خواه خود اعضای هیأت علمی و خواه دانشجویان و متعلمان بر اساس وسایل آشکار و پنهان، به نهادینه کردن² هنجارها و ارزشهای خاص علم و دانش مبادرت می ورزند و در چنین شرایطی هر گونه جامعه پذیری دانشگاهی صحیح در گرو وجود ساختار اجتماعی، فرهنگی و سازمانی مناسب و درست در نظام دانشگاهی است. با توجه به اینکه در فرآیند جامعه پذیری دانشگاهی، اعضای هیأت علمی عناصر محوری تلقی می شوند، هر گونه تزلزل و عدم تناسب در ابعاد حیات اجتماعی، فرهنگی و سازمانی اعضای هیأت علمی می تواند کلیه ابعاد دیگر حیات یک دانشگاه را بطور اعم و اعضای هیأت علمی را بطور اخص تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به موارد فوق، فرض اساسی محققین این است که مانند دیگر دانشگاههای ایران، مشکلات احتمالی دانشگاه تبریز در رسیدن به شرایط بهینه بیشتر از حیث اجتماعی - فرهنگی و سازمانی است تا بعد فنی، فیزیکی و تکنیکی. به همین دلیل در این مقاله ابعاد اجتماعی - فرهنگی و سازمانی حیات اعضای هیأت علمی دانشگاه مورد بررسی قرار می گیرد تا دستاوردهای آن منجر به حصول شناخت معرفتی³ گردد که متولیان

⁴ - Excellence University

⁵ - Merton

⁶ -Mendelsohn

¹ -Hidden Curriculum

² -Institutionalisation

³ -Knowledge

فکر و علم را با یک بینش نسبی نسبت به تاریخ و جامعه تحلیل نموده و بر نقش پایگاه اجتماعی مدافعان فکر و معرفت تاکید می کند (Mulkey, 1969:15-11).

مرتن نیز تحت تأثیر از مانهایم بر نقش مهم ساختار اجتماعی در توسعه علم انگشت می گذارد. او با تبیین ابعاد چهارگانه علم و با تاکید بر اخلاقیات حاکم بر روشهای علمی، به جای خود روشهای علمی، نقش "ساختار فرهنگی⁵ علم را مورد توجه ویژه قرار می دهد (Merton, 1968:605).

بنابراین میان توسعه علمی در یک جامعه و ساختار اجتماعی و فرهنگی همان جامعه ارتباط مستقیم وجود دارد و برای رفع موانع رشد فکری و علمی توجه جدی به مشکلات ساختاری لازم و ضروری است.

-نظریه های مربوط به سوگیری هنجاری در علم
با توجه به اهمیت ساختار اجتماعی - فرهنگی در رشد علم و معرفت از دیدگاه نظریه پردازان رابطه علم و ساختار اجتماعی، ممکن است نتیجه گیری کنیم که توجه به زمینه اجتماعی دانشمندان (یا اعضای هیأت علمی) بیشتر ضروری به نظر می رسد تا ویژگیهای فردی آنها. به عبارت دیگر نظام ارزشی حاکم بر افکار دانشمندان و نیز سوگیری های هنجاری و یا ناهنجاری آنها در علم در رابطه با زمینه های اجتماعی مربوطه قابل تبیین و تفسیر است. در حقیقت ساختار اجتماعی با نهادینه کردن ارزشهای حاکم بر سوگیری های هنجاری و یا ناهنجاری بر فرد تأثیر مستقیم می گذارد. این همان مفهومی است که جامعه شناسان از آن با

آرچر می خواهد شیوه های تأثیر نظام فرهنگی به کنش فرهنگی - اجتماعی را مشخص سازد. او به بررسی تأثیر روابط اجتماعی بر عاملان¹ نیز علاقمند است، سپس قضیه شیوه های واکنش عاملان در برابر نظام فرهنگی و بر مبنای آن را مطرح می سازد. آرچر می گوید: علاقه اصلی اش بررسی پیوند فرهنگ و عاملیت است به این صورت که می گوید: علاقه اصلی ما به نظام دقیقاً متوجه رابطه دو سویه این نظام با عامل انسانی است، یعنی به تأثیر این نظام بر ما و تأثیر ما بر آن. عامل انسانی این توانایی را دارد که تأثیر نظام فرهنگی را تقویت کرده یا در برابر آن مقاومت کند.

آرچر بر مبنای سه جهت گیری کلی، رهیافت اش را به فرهنگ، متمایز می سازد. نخستین جهت گیری، ترکیب از بالا به پایین² است، که معنایش این است که فرهنگ پدیده کلانی است که بر کنش گران تأثیری گذارد بدون آنکه خودشان از این تأثیر آگاه باشند. جهت گیری دوم، ترکیب از پایین به بالا³ است، به این معنا که یک گروه جهان بینی اش را به گروههای دیگر تحمیل می کند. جهت گیری سوم، ترکیب مرکزی⁴ است که آرچر آن را با رهیافت گیدنز مرتبط می سازد (ریتزر، 1374، 713). پس میتوان گفت که آرچر فرهنگ را محصول عامل انسانی می داند، اما در ضمن هر صورتی از کنش متقابل اجتماعی در بستر آن رخ می دهد.

-نظریه های علم و ساختار اجتماعی

رابطه متقابل بین فکر بشری و ساختار اجتماعی مورد توجه خاص کارل منهایم است. او بستر اجتماعی

1 - agencies

2 - Downward conflation

3 - Upward conflation

4 - Conflation central

5 - Cultural structure

کند. این کار او به منزله طرفداری احساسی از دیگران نیز نیست. بلکه هدف اصلی او کنکاش حقیقت و گسترش دانش است که مستلزم بی طرفی و دوری از احساسات شخصی است. داوریهای علمی به دور از هرگونه مناسبات دوستانه و یا خصمانه با همکاران از ویژگیهای مهم این هنجار اجتماعی در عرصه های تعلیم و تربیت است.

4- شک گرایی سازمان یافته⁵: بر خلاف احکام مذهبی که امور قطعی و یقینی به حساب می آیند، شواهد و یافته های علمی امور نسبی هستند که در بطن خود نوعی شک گرایی منظم و سازمان یافته را بنحو مستمر پرورش می دهند. بنابراین در سیر اندیشه علمی هیچ یافته ای منزلگاه ابدی تلقی نمی شود بلکه توقفگاهی است که تا رسیدن به منزل بعدی که حکایت از واقعیات گسترده تر می کند همچنان باید در شک و تردید در یافته های فعلی به سر برد. برآستی، ارزیابی انتقادی از یافته های موجود یکی از مهمترین هنجارهای علم جدید است.

- جو سازمانی گروه آموزشی

جو یک سازمان بطور کل به آگاهی هایی بر می گردد که اعضای آن از ساخت ها و ابعاد گوناگون آن سازمان در یک مقطع زمانی خاص دارند. پر واضح است ماهیت این نوع آگاهیها تاثیر مستقیم بر روی مقدار و چگونگی فعالیت ها، تعاملات و نگرشهای اعضای آن سازمان خواهد داشت. بنابراین، جو سازمانی یک گروه آموزشی با مولفه هایی از قبیل رقابت، میزان همکاری اعضای و تشریک مساعی و انتقال تجارب در جهت تولید علم قابل سنجش است.

عنوان " فرهنگ پذیری¹ یاد می کنند. رابرت مرتون هنجارهای علم را به چهار دسته تقسیم می کند:

1- جهان گرایی²: اگر چه ظهور دانشمندان در ساختارهای اجتماعی و فرهنگی مناسب ممکن است، ولی یافته های آنها فاقد مرزهای ملی، نژادی، طبقه ای و مذهبی است. به عبارت دیگر بر اساس جهان گرایی یافته های علمی بر اساس منطق حاکم بر محتوا و قابلیت های آنها مورد بررسی قرار می گیرد، نه بر اساس ویژگیهای فردی و اجتماعی یابنده های آنها. بنابراین اگرچه دانشمندان دارای وطن می باشند، علم فاقد وطن خاص است. در مقابل هرگونه تعصبی برای استفاده از آثار نویسندگان ملی و محلی در حکم ناهنجاری علمی تلقی می شود.

2- اشتراک گرایی³: منظور این است که یافته های علمی محصول میراث مشترک گذشتگان و همکاری اجتماعی نسل فعلی است که در آن نقش تک تک افراد بسیار کم رنگ می باشد. با توجه به نقش موثر ساختارهای اجتماعی و فرهنگی در خلق یافته های علمی، نمی توان آنها را در مالکیت انحصاری مبدعانشان دانست، زیرا به قول نیوتون اگر دانشمندی قادر می شود دورتر را ببیند او بر روی شانه های هیولاها ایستاده است (Merton, 1968: 612).

3- دوری از تمایلات شخصی⁴: علم به عنوان پدیده ای نظام مند، دخالت تمایلات فردی و انگیزه های شخصی را در فرآیند تحقیق بر نمی تابد. محقق در برابر هر نوع مشاهده و نتیجه غیر قابل انتظاری خاضعانه تسلیم بوده و در پذیرش نتایج تحقیق و قرائت آثار دیگران به دور از هرگونه تعصبی علم می

1 - Acculturation

2 - Universalism

3 - Communism

4 - Disinterestedness

5 - Organized skepticism

موحدی، کیانی بختیاری، خان چمنی ، 1382، 6). تولید علم اساس دانایی است و دانایی اساس توانایی است، تولید علم و دانایی تنها از طریق تحقیق و پژوهش و نوشتن حاصل می شود و تنها توسعه مبتنی بر دانایی و علم گرایی یک توسعه پایدار می باشد که در آن یک اقتصاد پویا دنبال می شود.

یکی از شاخص هایی که بر اساس آن، کشورهای مختلف از نظر علمی درجه بندی می شوند و جایگاهی برای آنها در توسعه در نظر گرفته می شود وجود محیط های دانشگاهی و میزان مشارکت آنها در تولید علم و دانش و استنادسازی یافته های علمی است.

به نظر یورگن ها برماس دانشگاهها نه تنها بایستی دانش و معرفت قابل استفاده را بطور اصولی منتقل کنند، همچنین بایستی آن را تولید کنند و این شامل اطلاعاتی است که به تبع انجام تحقیقات صورت می گیرد. از نظر هابرماس دانشگاهها بایستی فقط مصرف کننده علم بشمار بیایند بلکه بایستی خودشان در تولید علم سهم باشند (علیزاده اقدام، 1381، 38).

تولید علم امروزه یکی از وظایف و رسالت های مهمی است که بر دوش دانشگاهها گذاشته شده است . از نظر آلن تورن دانشگاه سه کارکرد اساسی دارد: کارکرد بازتولید، کارکرد سازگاری و کارکرد تولید. کارکرد باز تولید: دانشگاه در حالی که به تربیت نخبگان اجتماعی که باید جامعه را هدایت کنند همت می کند، به تفسیر مجموع اطلاعات موجود نیز می پردازد. به تعبیری دانشگاه در این جا محافظه کار است و به حفظ سنتها کمک می کند.

کارکرد سازگاری: دانشگاه با کارکرد اول دچار تناقض می شود. یعنی علاوه بر اینکه کارکردش حفظ

از نظراوستین (Austin, 1994: 48-57)

سازمانی به دیدگاهها، اظهارات و تمایلات اعضای یک گروه آموزشی نسبت به جنبه های گوناگون زندگی سازمانی مربوط می شود. او جو سازمانی را به سه دسته تقسیم می کند: جو عینی¹، جو ادراکی²، جو روانشناختی³. جو عینی در رابطه با جنبه های مرئی و قابل رویت اشکال رفتاری تعریف می شود. جو ادراکی، چنانچه از نامش پیداست، به درک، فهم و تفسیر اعضای یک سازمان درباره موارد مشاهده شده مربوط می شود. در مقابل، جو احساسی شامل چگونگی احساس اعضای گروه یا دانشکده درباره کار در گروه و یا دانشگاه شده و بیشتر در حول و حوش مسایل اخلاقی، رضامندی و میزان احساس تعلق فرد نسبت به سازمان مربوطه دور می زند.

- تولید علم

نخستین گام برای انجام یک تحقیق دانشگاهی تهیه یک دست نوشته⁴ است در حقیقت آغاز تحقیق یعنی نوشتن است که به داده های تحقیقاتی اصالت و حیات اعطا می بخشد، چرا که اگر محقق تمام وقت خود را صرف خواندن در کتابخانه ها یا انجام آزمایش ها در آزمایشگاه کند، بدون نوشتن، ثمر بخش نخواهد بود. پیامبر گرامی اسلام می فرماید: قید العلم بالکتاب. یعنی علم را با نوشتن بدام ببندازید، لذا ریشه اصلی تحقیق در نوشتن است و در فرهنگ علمی کشورهای پیشرفته اهمیت نوشتن کاملاً آشکار است و مصطلح است که می گویند: یا نشر یا فنا، لذا حیات یک محقق به نوشته و نشر آثار اوست (موسوی

1 - Objective Climate

2 - Perceived Climate

3 - Psychological Climate

4 - Manu script

پذیرد. در یک گروه آموزشی است که اعضای آن گروه چه دانشجو و چه اساتید، بطور رسمی و یا غیر رسمی، رفتارهای مورد انتظار یا مورد تایید، نیز آن دسته از رفتارهایی که انحراف از هنجارهای مشترک تلقی می شوند را یاد می گیرند (وداد هیر، 1377).

تحقیقی توسط ابوعلی وداد هیر تحت عنوان بررسی عوامل دانشگاهی و دپارتمانی مؤثر بر پیروی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاههای ایران از هنجارها و ضد هنجارهای علم در دانشگاه تبریز انجام گرفته است. داده های این پژوهش از دانشجویان تحصیلات تکمیلی چهار دانشگاه تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی و تبریز جمع آوری شده و در میان دانشجویان چهار رشته شیمی، زیست شناسی، علوم اجتماعی و عمران مقایسه و بررسی شده است. نمونه تحقیق شامل 372 دانشجوی تحصیلات تکمیلی است. نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد با وجود اینکه دانشجویان سوگیری بیشتری درمقابل هنجارهای علم از خود نشان می دهند، تا ضد هنجارهای علم، لیکن در رفتار واقعی اساتید خویش در گروه آموزشی اقتدای به ضد هنجارهای علم را قوی تر از اقتداء به هنجارهای علم تلقی می کنند. همچنین نتایج تحقیق نشان می دهد که گروههای آموزشی (دپارتمانها) در دانشگاههای ایران ضد هنجارپرور هستند تا هنجار پرور و از این حیث هیچ تفاوت معنی داری با هم ندارند (وداد هیر، 1377).

- تحقیقی هم تحت عنوان برداشت دانشجویان دانشگاه تبریز از سوگیری هنجاری اساتید، توسط خانم مریم نعمتی هریس در دانشگاه تبریز انجام گرفته است، این تحقیق در سال 1380 در بین 420 دانشجوی دانشگاه تبریز انجام گرفته که نتایج به دست آمده

سنتها است بلکه در شرایط تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بایستی با شرایط سازگاری پیدا کند و بتواند به نیازهای پیرامونی که همواره در حال تغییر هستند پاسخ گوید.

کارکرد تولید: دانشگاه محصولاتی را در سطوح مختلف تحصیلی تولید می کند. گاهی دانشگاه این محصولات را مصرف می کند (مانند دوره های دکتری) ولی اکثر این تولیدات وارد جامعه می شود. تولید علم بیشتر در این قسمت قرار می گیرد (یمینی دوزی سرخابی، 1382: 17).

- مروری بر پیشینه پژوهشی

اندرسون و همکارانش در دانشگاه مینه سوتا¹ و مؤسسه تحقیقاتی آکادیا در سال 1990 تحقیقی را رهبری کردند که عنوان آن عبارت بود از «طرح بررسی ارزشهای حرفه ای و موضوعات اخلاقی در تحصیلات تکمیلی». این تحقیق با هدف بررسی هنجارهای دانشجویان دکتری و بد رفتاری² با آنها در گروه صورت گرفت. این تحقیق در میان دو هزار تن از دانشجویان دوره دکتری چهار رشته شیمی، میکروبیولوژی، عمران و جامعه شناسی به اجرا در آمد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه بوده است. آنها برای اندازه گیری متغیر وابسته (سوگیری هنجاری) بیشتر از آثار مرتن و میتروف استفاده کردند (وداد هیر، 1377).

به گمان «اندرسون» و همکارانش «جامعه پذیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی»³ در حیات دانشگاهیشان، قبل از هر چیزی، در بستر و زمینه گروه آموزشی و واحد آموزشی شان در دانشگاه صورت می

¹ - University of Minnesota

² - misconduct

³ - Socialization of graduate students

کنند. همچنین به نظر دانشجویان ارزیابی تحقیقات در گروه آموزشی آنها گاهی (نه همیشه) سودمند و بدون پیشداوری و سلیقه های فردی است و در این زمینه نیز انتظارات دانشجویان بیشتر از آنچه که در واقعیت هست می باشد (نعمتی، 1380).

عبارتند از: در اغلب موارد (نه همه موارد) اکثریت دانشجویان این نظر را دارند که اساتید آنها تا حدودی (بطور متوسط) هنجارهای اخلاقی و علمی را رعایت می کنند، اگرچه انتظارات دانشجویان در خیلی از موارد بیشتر از میزانی است که آنها در حال حاضر رعایت می

جدول 1 - آمار اعضای هیأت علمی در سال 80-81

جمع	کشاورزی	فنی	علوم		مدرک تحصیلی
			پایه	انسانی	
224	64	50	37	73	کارشناسی ارشد
253	44	52	85	69	دکتری
477	108	102	125	142	جمع

می باشند. براساس آمار ارائه شده تقریباً 477 نفر عضو هیأت علمی در دانشگاه تبریز در سال تحصیلی 80-81 مشغول به تدریس بودند.

باتوجه به اینکه در تحقیقات قبلی سوگیری به هنجارهای علمی توسط اساتید دانشگاه ازدید دانشجویان مورد مطالعه واقع شده بنابراین این اولین تحقیق در ایران است که سوگیری به هنجارهای علم را ازدیدگاه خود اعضای هیأت علمی مورد بررسی قرار داده است.

- نمونه آماری

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، مطالعه تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه مد نظر بوده است، هر چند که بعضی از اساتید بنا به دلایلی همکاری لازم را در مرحله پیش آزمون² نداشته و باعث شد که در مرحله نهایی از نمونه گیری استفاده شود. نمونه آماری 198 نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز بوده است، که به صورت تصادفی انتخاب شدند. جمعیت نمونه در جدول 2 و 3 آورده شده است.

- روش تحقیق

مطالعه حاضر یک بررسی میدانی¹ می باشد که با استفاده از پرسشنامه، ساختار اجتماعی و فرهنگی دانشگاه تبریز را با تاکید بر اعضای هیأت علمی مورد بررسی قرار داده است.

- جامعه آماری:

جامعه آماری مورد نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز می باشد. البته استادانی که در سال تحصیلی 80-81 در دانشگاه تبریز مشغول به تدریس

² -pretest

¹ -Field study

جدول 2- توزیع جمعیت نمونه بر حسب مرتبه علمی اعضای هیأت علمی

رتبه علمی	فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مربی	70	35,3
استادیار	77	4,2
دانشیار	31	89,9
استاد	20	100
جمع	198	100

جدول 3- توزیع جمعیت نمونه بر حسب رشته

رشته	علوم انسانی	علوم پایه	فنی	کشاورزی
فراوانی	70	45	40	43
درصد	%49/3	%36	%39/22	%50

اطلاق می شود. برای اندازه گیری آن از 6 گویه استفاده شده است. آزمون تحلیل روایی انجام گرفته برای گویه های این متغیر نشان از وجود روایی قابل قبول می باشد. میزان آلفای کرونباخ برای گویه های این متغیر در جدول 4 آورده شده است.

- اندازه گیری متغیرهای تحقیق

- اندازه گیری جو سازمانی

جو یا حال و هوای سازمانی عموماً به ادراک و آگاهی روان شناختی از جنبه ها و ساختهای یک سازمان و چگونگی روابط اجتماعی در آن سازمان

جدول 4- نتیجه تحلیل روایی مربوط به گویه های جو سازمانی

عنوان شاخص	گویه ها	ضرایب روایی
جو سازمانی	<p>- در گروه آموزشی ما همکاران به جای همکاری به رقابت با یکدیگر می پردازند.</p> <p>- در اغلب موارد بین اساتید این گروه تنش و تعارض هایی وجود دارد.</p> <p>- اساتید این گروه منافع خود را در اختلاف بین دیگر همکاران می دانند</p> <p>- اساتید این گروه از نظریه های مفید و سازنده یکدیگر استفاده می کنند</p> <p>- اساتید این گروه از تعلق داشتن به گروه خودشان مباهات می کنند.</p> <p>- اعضای هیأت علمی گروه آموزشی ما همچون اعضای یک خانواده تلقی می شوند.</p>	%84

- متغیر سوگیری به هنجارهای علمی

در جریان تحقیقات و فعالیتهای علمی یک سری از هنجارها و الگوهای رفتاری بر رفتار و عملکرد اعضای هیأت علمی حاکم است که به نوعی از حیث اداری و سازمانی و اجتماعی مقبول می باشند. در این پژوهش میزان اقتداء اعضای هیأت علمی به هر یک از این هنجارها و ضد هنجارهای علم در جریان تحقیقات

دانشگاهی و فعالیتهای علمی مورد بررسی قرار گرفته است. برای اندازه گیری این متغیر از 8 گویه شش گزینه ای استفاده شده است. برای ارزیابی همسانی درونی گویه ها از تحلیل روایی استفاده شده که نتیجه آن با ضریب روایی 77% نشان دهنده روایی قابل قبول می باشد. جدول 5 گویه ها و ضریب روایی را نشان می دهد.

جدول 5- نتیجه تحلیل روایی مربوط به گویه های سوگیری به هنجارهای علمی

عنوان شاخص	گویه ها	ضریب روایی
سوگیری به هنجارهای علمی	<ul style="list-style-type: none"> - انگیزه کار اساتید این گروه نه منافع شخصی بلکه کسب دانش و حقیقت است. - اساتید این گروه در دستاوردها و یافته های نوین علمی با همه همکارانشان شریک هستند. - اساتید این گروه آثار علمی و پژوهشی را صرفاً براساس کیفیت و ماهیت آن ارزیابی می کنند. - اساتید این گروه به تمامی فرضیه ها و تئوریها و نوآوریها توجه نشان می دهند حتی نسبت به آنهایی که با نظرات و تحقیقات آنها در تضاد باشند. - اساتید این گروه فکر و ذکرشان را تنها صرف دنبال کردن و تقویت یافته ها، تئوریها و ابتکارات خاص خودشان می کنند. - اساتید این گروه برای اینکه یافته های جدید افراد به نام اشخاص دیگر ثبت نشود آن را با هیچکس تا زمان ثبت رسمی آن در میان نمی گذارند. - اساتید این گروه بر تامین مالی و شناساندن دستاوردها و تحقیقاتشان با همدیگر رقابت می کنند. - اساتید این گروه از لحاظ علمی انتقاد پذیر هستند. 	77%

- متغیر ارزش داوری

ارزش داوری و دخالت دادن عواطف شخصی در نتایج کارها و تحقیقات علمی از جمله ضد هنجارهای علمی می باشد و شیوع و تسری آن به محافل علمی و دانشگاهی می تواند ساختار اجتماعی و

فرهنگی و سازمانی مناسب و درست نظام دانشگاهی را با آفت مواجه ساخته و کارکرد آن را مختل سازد. برای اندازه گیری متغیر ارزش داوری از 2 گویه شش گزینه در سطح رتبه ای استفاده شده است. گویه ها و میزان ضریب روایی در جدول 6 آورده شده است.

جدول 6 - نتیجه تحلیل روایی مربوط به گویه های ارزش داوری

عنوان شاخص	گویه ها	ضریب روایی
ارزش داوری	- در این گروه آموزشی داوری بر روی پروژه های تحقیقاتی نه براساس محتوای علمی پروژه بلکه براساس صرفاً شهرت و سابقه فرد یا گروه تحقیق مربوط ارزیابی می شود. - استادان در کارهای علمی خویش عواطف و احساسات خود را دخالت می دهند.	52%

- متغیر تولید علمی
برای اندازه گیری میزان تولید علمی اعضای هیأت علمی از شش گویه استفاده شده است که هر کدام از گویه ها جنبه ای از تولید علمی را در بر

می گرفت. نتیجه تحلیل روایی مربوط به این گویه ها نیز نشان از روایی قابل قبول دارد که نتیجه آن در جدول 7 آورده شده است.

جدول 7- نتیجه تحلیل روایی مربوط به گویه های تولید علمی

عنوان شاخص	گویه ها	ضریب روایی
تولید علمی	- ارائه مقاله در همایش و سمینارهای تخصصی داخلی - ارائه مقاله در سمینار یا همایش های علمی خارجی - انجام طرحهای تحقیقاتی بعنوان مجری یا همکار تحقیق - ترجمه کتاب - تألیف کتاب - چاپ و انتشار مقاله	73%

لازم به توضیح است که هر کدام از گویه های فوق پس از جمع آوری اطلاعات در یکی از سطوح

(کمتر از 2, 3-5, 6-8, 9-11, 12+) طبقه بندی شده اند.

- متغیر تضمین و امنیت شغلی:

جدول 8- نتیجه تحلیل روایی مربوط به گویه های متغیر تضمین شغلی

عنوان شاخص	گویه ها	ضرایب روایی
تضمین و امنیت شغلی	۱- ادامه همکاری با دانشگاه هنوز مشخص و صد در صد نیست. - در مورد آینده شغلی خود با دانشگاه هیچ مشکلی ندارم	69%

برای اندازه گیری اینکه اعضای هیأت علمی تا چه حد به آینده شغلی خود امیدوار هستند از دو متغیر شش گزینه ای در سطح رتبه ای استفاده شده است. نتیجه بدست آمده از آزمون تحلیل روایی و گویه های مورد نظر در جدول 8 آورده شده است.

ارزشمند، می تواند ابزاری برای رسیدن به مشارکت اجتماعی مفیدتر باشد. برای اندازه گیری این متغیر از 6 گویه 6 گزینه ای استفاده شده است. آزمون تحلیل روایی انجام گرفته برای گویه های این متغیر نشان از وجود روایی قابل قبول می باشد، گویه ها و میزان ضریب روایی در جدول 9 آورده شده است.

برای اندازه گیری اینکه اعضای هیأت علمی تا چه حد به آینده شغلی خود امیدوار هستند از دو متغیر شش گزینه ای در سطح رتبه ای استفاده شده است. نتیجه بدست آمده از آزمون تحلیل روایی و گویه های مورد نظر در جدول 8 آورده شده است.

- متغیر بی اعتمادی

اعتماد یکی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی است و وجود آن به عنوان روابط اجتماعی

جدول 9- نتیجه تحلیل روایی مربوط به گویه های بی اعتمادی

عنوان شاخص	گویه ها	ضریب روایی
بی اعتمادی	60- خیلی ها در دانشگاه از آن رو با شما دوست اند که چیزی از شما می خواهند. 61- اگر ایده ای داشته باشم قبل از کاربردی کردن به کسی چیزی نمی گویم. 62- همکارانم قبل از اینکه نکات مثبت کارم را ببینند، نکات منفی را می بینند. 63- همکاران گروه آموزشیم چشم دیدن پیشرفت مرا ندارند. 64- نباید گذاشت همکاران از همه امور زندگی آدم با خبر بشوند زیرا بعید نیست سوء استفاده کنند. - همکاران این گروه کمک به همکاران دیگر را به دلیل بده و بستان انجام می دهند.	83%

بقیه را زنان تشکیل می دهند. به عبارت دیگر 88/4 در

صد افراد نمونه آماری را مردان و 11/1 در صد بقیه را

زنان تشکیل داده است.

- نتایج توصیفی و یک متغیره تحقیق

- وضعیت جنسی پاسخگویان: از کل نمونه

آماري که شامل 198 نفر است 175 نفر مرد و 22 نفر

جدول 10- توزیع جمعیت نمونه بر حسب جنسیت پاسخگویان

جنسیت	فراوانی	در صد فراوانی نسبی	در صد فراوانی تجمعی
مرد	175	88,38	88,38
زن	22	11,11	99,50
اظهار نشده	1	0,5	100
جمع	198	100	100

که رتبه علمی اکثریت اعضای هیأت علمی مورد مطالعه

استادیار می باشد (38/9 در صد) و به ترتیب 33/3 در

صد مربی، 15/7 دانشیار و 10/10 هم استاد هستند و 2

در صد بقیه نیز رتبه علمی خود را مشخص نکرده اند.

- رتبه علمی پاسخگویان

یافته های پژوهشی پیرامون بررسی رتبه علمی

اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز حاکی از آن است

جدول 11- توزیع جمعیت نمونه بر حسب رتبه علمی پاسخگویان

رتبه علمی	فراوانی	در صد فراوانی نسبی	در صد فراوانی تجمعی
مربی	66	33/33	33,33
استادیار	77	38,88	72,21
دانشیار	31	15,65	87,86
استاد	20	10,10	97,96
اظهار نشده	4	2,02	100
جمع	198	100	100

- نوع استخدام پاسخگویان

رسمی بیان کرده اند و به ترتیب 16/2 در صد پیمانی، 11/1 در صد آزمایشی و 2 در صد بقیه هم پاسخی به این سؤال نداده اند.

نتایج حاصله گویای این مطلب است که اکثر پاسخگویان یعنی 70/7 در صد نوع استخدام خود را

جدول 12- توزیع جمعیت نمونه بر حسب نوع استخدام پاسخگویان

نوع استخدام	فراوانی	در صد فراوانی نسبی	در صد فراوانی تجمعی
رسمی قطعی	140	70/7	70/2
آزمایشی	22	11,11	81,31
پیمانی	32	16,16	97,47
اظهار نشده	4	2,02	100
جمع	198	100	100

- آماره های مربوط به سن پاسخگویان

خدمت اعضای هیأت علمی مورد مطالعه 17 سال می باشد.

با توجه به آماره ها، سن پاسخگویان بین 26

- آماره های توصیفی مربوط به دیگر متغیرهای تحقیق

و 70 سال قرار دارد و میانگین سنی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه 45/5 سال می باشد.

جدول زیر آماره های توصیفی مربوط به بعضی از متغیرهای تحقیق را نشان می دهد.

- آماره های مربوط به سابقه خدمت پاسخگویان

آماره های موجود گویای آن است که سابقه خدمت

پاسخگویان بین 1 و 50 سال قرار دارد و میانگین سابقه

جدول 13 - آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق از نظر پاسخگویان

متغیر	تعداد سوال	دامنه تغییرات	میانگین پاسخگویان	وضعیت پاسخگویان
جو سازمانی گروههای آموزشی	6	6-36	24/95	تاحدی زیاد - زیاد
بی اعتمادی	6	6-36	18/96	تاحدودی کم
سوگیری به هنجار علمی	8	8-48	30/9	تاحدی زیاد
تضمین شغلی	2	2-12	8/7	تاحدی زیاد
ارزش داوری	2	2-12	6/5	تاحدی کم - تاحدی زیاد

آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتیجه این

آزمون با سطح معنی داری $sig = /000$ نشان می

دهد رابطه کاملاً معنی دار بین دو متغیر جو سازمانی

گروه آموزشی و سوگیری هنجاری وجود دارد. شدت

همبستگی 0/75 می باشد که نشان دهنده رابطه قوی

بین دو متغیر فوق می باشد، یعنی با بالا رفتن کیفیت

- نتایج آزمونهای دو متغیره:

- رابطه جو سازمانی گروه آموزشی با سوگیری

هنجاری و ارزش داوری

در پژوهش حاضر برای آزمون تأثیر جو سازمانی

گروههای آموزشی بر روی سوگیری هنجاری اساتید از

صمیمیت باشد به همان میزان سوگیری به هنجارهای علم نیز بین اساتید بیشتر می شود. جدول 14 نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون را نشان می دهد.

جو سازمانی گروهها، سوگیری به هنجارهای علم نیز در بین اساتید بالا می رود. به عبارت دیگر هر چقدر روابط بین اساتید بر اساس همکاری، تشریک مساعی و

جدول 14 - نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای جو سازمانی گروه و سوگیری هنجاری

سوگیری هنجاری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
شدت همبستگی = 0/745 سطح معنی داری = 0/000 تعداد مشاهدات = 144	جو سازمانی گروه آموزشی

باشد که نشان دهنده همبستگی متوسط و معکوس می باشد یعنی با بالا رفتن کیفیت جو سازمانی گروه آموزشی میزان ارزش داوری اساتید پایین تر می آید. به عبارتی هر چقدر جو حاکم بر گروههای آموزشی دانشگاه دوستانه و مبتنی بر همکاری باشد به همان میزان اساتید از ارزش داوری در علم پرهیز می کنند. جدول 15 نتایج مربوط به این آزمون را نشان می دهد.

همچنین برای آزمون رابطه بین جو سازمانی گروه آموزشی و ارزش داوری اساتید در کارهای علمی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده به عمل آمد. نتایج به دست آمده با سطح معنی داری $sig = /000$ نشان می دهد رابطه کاملاً معنی دار بین دو متغیر جو سازمانی گروه آموزشی و ارزش داوری اساتید وجود دارد. ضریب به دست آمده نیز $0/6-$ می

جدول 15- نتایج مربوط به آزمون رابطه بین متغیرهای جو سازمانی گروه آموزشی و ارزش داوری اساتید

ارزش داوری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
همبستگی $-0/579$ سطح معنی داری $/000$ تعداد مشاهدات = 160	جو سازمانی گروه آموزشی

اعضای هیأت علمی دانشگاه به هنجارهای علم تأکید بیشتری داشته باشند و از ارزش داوری و دخالت دادن نظرات و عواطف شخصی و غیر علمی خود پرهیز کنند به همان میزان دانشگاه را در دستیابی به اهداف علمی و عملی خود کمک خواهند کرد و در غیر اینصورت دانشگاه در وظیفه اساسی خود که همان تولید علمی است ناکام خواهد ماند. نتایج به دست

- سوگیری هنجاری و ارزش داوری اساتید و نقش آن در تولید علمی اساتید

یکی از عوامل مؤثر و مهم در محیط دانشگاهی سوگیری هنجاری و عدم ارزش داوری اساتید نسبت به علم و تأثیر آن بر مهمترین هدف و مسئولیت دانشگاه (تولید علم) در عصر حاضر می باشد. به عبارتی اگر

$sig = /001$ می باشد که نشان از وجود رابطه معنی دار بین متغیرهای ارزش داوری و تولید علم می باشد. همبستگی به دست آمده برای این آزمون $-0/25$ می باشد که نشانگر رابطه منفی و همبستگی متوسط می باشد، یعنی با بالا رفتن میزان ارزش داوری اساتید، تولید علمی آنها کاهش پیدا می کند. نتایج این آزمون ها در جدول 16 آورده شده است

آمده از این آزمون ها با سطح معنی داری $sig = 011$ برای رابطه بین سوگیری هنجاری و تولید علمی نشان می دهد که با احتمال خطای $0/05$ این رابطه مورد تأیید قرار می گیرد. یعنی بین سوگیری هنجاری اساتید و تولید علمی آنها رابطه معنی دار وجود دارد و با بالا رفتن سوگیری هنجاری در بین اساتید دانشگاه، تولید علمی آنها نیز بالا می رود. نتیجه آزمون مربوط به ارزش داوری اساتید و تأثیر آن بر تولید علمی، سطح معنی داری به دست آمده

جدول 16 - آزمون رابطه بین متغیرهای سوگیری هنجاری و ارزش داوری با تولید علم

تولید علم	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی $0/21$ سطح معنی داری $0/011$ تعداد مشاهدات 154	سوگیری هنجاری
ضریب همبستگی $-0/25$ سطح معنی داری $0/001$ تعداد مشاهدات 176	ارزش داوری

هیأت علمی مورد مطالعه $7/8$ بوده و میانگین ارزش داوری برای مردان عضو هیأت علمی مورد مطالعه $6/38$ بوده است به عبارتی میزان ارزش داوری در بین اعضای هیأت علمی زن بیشتر از اعضای هیأت علمی مرد می باشد. نتیجه آزمون T نیز وجود تفاوت معنی دار بین میانگین ارزش داوری زنان و مردان هیأت علمی را با سطح معنی داری $sig = 0/013$ مورد تأیید قرار می دهد. یعنی زنان نسبت به مردان در قضاوتهای علمی خویش بیشتر دچار ارزش داوری می شوند. جدول 17 نتایج این آزمون را نشان می دهد.

- ارزش داوری اعضای هیأت علمی به تفکیک جنسیت آنها

یکی از عوامل و مسائل انسانی مطرح شده در ارتباط با ساختار اجتماعی و فرهنگی دانشگاه مسأله ارزش داوری اعضای هیأت علمی می باشد که از موانع عمده و اساسی برای توسعه علمی دانشگاه به شمار می آید. در یکی از فرضیه های پژوهش سعی بر این شده که میزان ارزش داوری به تفکیک جنسیت اعضای هیأت علمی مورد مطالعه قرار گیرد که نتیجه توصیفی آن نشان می دهد میزان ارزش داوری برای زنان عضو

جدول 17- نتیجه آزمون T مربوط به تفاوت میانگین ارزشداوری با توجه به جنسیت افراد

سطح معنی داری	اختلاف میانگین ها	درجه آزادی	کمیت T	میانگین	تعداد
0/013	1/44	173	2/52	7/8	17
				6/38	158

نسبت به زنان جو سازمانی گروهها را مثبت تر ارزیابی کرده اند. نتیجه آزمون T نیز با سطح معنی داری $sig = /012$ این تفاوت را مورد تأیید قرار می دهد. پس بین میانگین برداشت از جو سازمانی گروههای آموزشی به تفکیک جنسیت اعضای هیأت علمی تفاوت معنی داری وجود دارد. جدول 18 نتایج این آزمون را نشان می دهد.

- جو سازمانی گروههای آموزشی و جنسیت

اینکه جو سازمانی گروه و روابط بین اعضای هیأت علمی در گروههای آموزشی چگونه است و آیا جنسیت فرد در برداشت فرد از چنین جوی تأثیر گذار است یا نه؟ برای پاسخ به این سوال از آزمون T استفاده گردید. نتایج توصیفی نشان می دهد که میانگین جو سازمانی برای زنان عضو هیأت علمی 21/4 بوده و برای اعضای هیأت علمی مرد 25/3 بوده است. به عبارتی نتایج توصیفی تحقیق نشان می دهد که مردان

جدول 18- نتایج آزمون تفاوت میانگین های جو سازمانی گروهها به تفکیک جنسیت

سطح معنی داری	درجه آزادی	کمیت T	میانگین	تعداد
0/012	173	-2/55	21/4	16
			25/3	159

ارزش داوری رابطه معکوس دارد یعنی با بالا رفتن میزان تضمین شغلی احتمال ارزش داوری در بین همکاران پایین می آید. همچنین بین امنیت شغلی با سوگیری هنجاری، جو سازمانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. یعنی هر چه قدر احساس امنیت شغلی بیشتر باشد به همان اندازه سوگیری هنجاری به علم و جو سازمانی گروه مثبت تر می شود. نتایج به دست آمده از این آزمون ها در جدول 19 نشان داده شده است.

- رابطه بین امنیت شغلی با سوگیری هنجاری، جو سازمانی و ارزش داوری

نتایج بدست آمده نشان می دهد که امنیت شغلی در ایجاد روابط اجتماعی سالم و عقلانی در محیط دانشگاه و در کل در سالم سازی محیط دانشگاهی نقش بسزایی دارد، چنانچه نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد امنیت شغلی با سوگیری هنجاری، ارزش داوری و جو سازمانی رابطه معنی دار دارد. ضرایب همبستگی آزمونها نشان می دهد که تضمین شغلی با متغیرهای

جدول 19- نتیجه آزمون همبستگی امنیت شغلی با متغیرهای مستقل

امنیت شغلی	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی -0/27 سطح معنی داری 0/001 تعداد مشاهدات 162	ارزش داوری
ضریب همبستگی 0/33 سطح معنی داری 0/000 تعداد مشاهدات 167	جو سازمانی
ضریب همبستگی 0/17 سطح معنی داری 0/049 تعداد مشاهدات 142	سوگیری هنجاری

29/8، علوم پایه 29/7، کشاورزی 30/9 بوده که نشان

می دهد از نظر سوگیری هنجاری میانگین ها تفاوت مهمی با همدیگر ندارند. نتیجه آزمون نیز با سطح معنی داری $sig = 0/804$ که بالاتر از آلفای 0/05 می باشد نشان می دهد تفاوت معنی داری بین میانگین ها از این نظر وجود ندارد. جدول 20 نتایج این آزمون را نشان می دهد.

- نوع رشته و سوگیری هنجاری

برای آزمون اینکه نوع رشته درسوگیری هنجاری اعضای هیأت علمی تأثیر گذار است یا نه، از آزمون آنالیز واریانس یکطرفه یا آزمون F استفاده شد. نتایج توصیفی نشان می دهد میانگین سوگیری هنجاری به علم برای رشته های علوم انسانی 29/9، فنی و مهندسی

جدول 20- نتیجه آزمون آنالیز واریانس سوگیری هنجاری بر حسب نوع رشته

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	میانگین مجدورات	درجه آزادی	کمیت F	سطح معنی داری
میان گروهی	31/464	10/488	3	0/33	0/804
درون گروهی	4705/003	31/791	148		
کل	4736/467		151		

$sig = 0/000$ نشان می دهد رابطه کاملاً معنی دار بین این متغیرها وجود دارد. ضریب همبستگی به دست آمده نشان دهنده شدت همبستگی نسبتاً قوی بین متغیرها و نوع رابطه منفی یا معکوس می باشد. یعنی با بالا رفتن میزان بی اعتمادی در بین همکاران، سوگیری به هنجارهای علمی پایین می آید. جدول 21 نتایج این آزمون را نشان می دهد.

- رابطه سوگیری به هنجارهای علمی با بی اعتمادی

بی اعتمادی به عنوان یک اخلاق ضد علمی تأثیر بسزایی در ساختار اجتماعی و فرهنگی دانشگاه دارد و مسیر علمی دانشگاه را تحت تأثیر منفی قرار می دهد. برای آزمون رابطه بین بی اعتمادی همکاران به یکدیگر و تأثیر آن بر سوگیری به هنجارهای علمی در بین اعضای هیأت علمی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. نتایج آزمون با سطح معنی داری

جدول 21 - نتیجه آزمون همبستگی بین متغیرهای سوگیری به هنجارهای علم و بی اعتمادی

سوگیری هنجاری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی 0/615 سطح معنی داری 0/000 تعداد مشاهدات 149	بی اعتمادی

- رابطه سن و سابقه خدمت با سوگیری به هنجارهای علمی
آزمون رابطه بین سن و سابقه خدمت اعضای هیأت علمی با سوگیری به هنجارهای علم در بین آنها می دهد، رابطه معنی داری بین سوگیری هنجاری با سن و سابقه خدمت وجود ندارد. نتایج این آزمون در جدول 22 آورده شده است.

جدول 22- نتایج آزمون همبستگی بین سن و سابقه خدمت با سوگیری هنجاری نسبت به علم

سوگیری هنجاری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی 0/089 سطح معنی داری 0/287 تعداد مشاهدات 145	سن
ضریب همبستگی 0/061 سطح معنی داری 0/471 تعداد مشاهدات 142	سابقه خدمت

- نتایج تجربی تحقیق

بر اساس نتایج توصیفی پژوهش میانگین تولید علمی برای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه 12/7 بوده که نشانگر این است که میزان تولید علمی در بین اعضای هیأت علمی در حد متوسط می باشد.

میانگین جو مثبت سازمانی برای نمونه مورد مطالعه 24/95 بوده که نشان دهنده جو ملایم و عاطفی تقریباً زیادی می باشد.

نتایج یک متغیره تحقیق نشان می دهد که سوگیری به هنجارهای علمی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز ما بین تا حدی کم و تاحدی زیاد می باشد. میانگین به دست آمده برای این متغیر 30/3 می باشد.

نتایج توصیفی متغیرهای مورد مطالعه نشان می دهد که میانگین تضمین شغلی 8/7 بوده که نشان دهنده امنیت شغلی در حد متوسط و تا حدی زیاد می باشد.

میانگین ارزش داوری برای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه تاحدی کم بوده است. میانگین به دست آمده برای این متغیر 6/5 بوده است پس اعضای هیأت علمی تقریباً از نظر ارزش داوری در سطح متوسط رو به پایین قرار می گیرند. یعنی در کارهای علمی کمتر ارزش داوری می کنند.

در فرضیه ای، رابطه بین جو سازمانی گروه آموزشی (اینکه مثبت یا عاطفی باشد یا منفی، خرده گیرانه) با سوگیری هنجاری مورد آزمون قرار گرفت که نتایج به دست آمده نشان می دهد رابطه کاملاً معنی دار

بین دو متغیر وجود دارد. یعنی هر گاه جو سازمانی گروه آموزشی و ارتباط بین اعضای هیأت علمی مثبت باشد، سوگیری اعضای هیأت علمی به هنجارهای علمی بالا می رود.

همچنین در ارتباط با رابطه بین جو سازمانی گروه آموزشی و میزان ارزش داوری اعضای هیأت علمی در زمینه تحقیقات و فعالیتهای علمی نتیجه به دست آمده نشان می دهد هر چقدر جو مثبت سازمانی گروه آموزشی بالا می رود میزان ارزش داوری در آنها کمتر می شود.

همچنین نتایج دو متغیره و آزمون فرضیه ها نشان می دهد که به میزان بالا رفتن سوگیری به هنجارهای علمی میزان تولید علمی نیز بالا می رود و همچنین به میزان بالا رفتن ارزش داوری تولید علمی نیز به همان میزان پایین می آید.

نتایج دو متغیره تحقیق نشان می دهد که اعضای هیأت علمی زن نسبت به اعضای هیأت علمی مرد ارزش داوری بیشتری دارند.

نتیجه وجود تفاوت در میانگین جو مثبت سازمانی بر حسب جنسیت نشان می دهد که جو مثبت سازمانی در بین مردان عضو هیأت علمی بیشتر از اعضای هیأت علمی زن مشاهده می شود. به عبارتی زنان بیشتر از مردان جو گروههای آموزشی را به جای همکاری، رقابتی و منفی ارزیابی می کنند.

نتایج تحقیق نشان می دهد که سن و سابقه خدمت تأثیری در سوگیری به هنجارهای علمی ندارد.

دانشگاه یا روابط اجتماعی اعضای هیأت علمی در گروه و بی اعتمادی، از جمله عواملی هستند که بر فعالیت علمی آنها تأثیر گذار است هر چند اعضای هیأت علمی نیز می توانند در مقابل آن مقاومت کنند. پس یافته های پژوهش حاضر با نظر آرچر هماهنگ می باشد.

همان طور که مرتن نیز عقیده داشت معرفت علمی یک معرفت ساختاری- اجتماعی است و شناخت فردی دانشمندان به تنهایی کافی نیست و بایستی به شناخت اجتماعی و اجتماع علم توجه نمود که زمینه را برای کار علمی دانشمند مهیا می سازد و همچنین میزان پایداری دانشمندان به آداب و رسوم یا هنجارهای علمی مهم می باشد. این هنجارهای علمی در همه اساتید یا دانشمندان به یک حد برابر نیست و سوگیری هنجاری به علم در بین دانشمندان متفاوت است. هر چند که این سوگیری دارای امور مجاز بوده و ارزشهای نمادی شان دارای مشروعیت است. نتایج پژوهش حاضر نیز متفاوت بودن سوگیری به هنجارهای علمی را در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه مورد تأیید قرار می دهد و متغیرهایی چون جو سازمانی، امنیت شغلی، بی اعتمادی در میزان آن دخیل هستند.

- ارایه پیشنهادها

نتایج کلی پژوهش حاضر نشان می دهد که به منظور منطقی تر و سالم تر شدن ساختار اجتماعی و

نتایج دو متغیره تحقیق نشان می دهد که با بالارفتن بی اعتمادی نسبت به همکاران سوگیری به هنجارهای علمی در بین اعضای هیأت علمی تضعیف می شود. به عبارتی دیگر با بالارفتن سوگیری به هنجارهای علمی میزان بی اعتمادی نسبت به همکاران نیز کمتر می شود.

نتایج تفاوت میانگین ها در پژوهش حاضر نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین سوگیری به هنجارهای علمی و نوع رشته وجود ندارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که هر چقدر امنیت شغلی در دانشگاه بیشتر باشد، جو مثبت سازمانی، سوگیری هنجاری نیز بالا می رود و در مقابل با افزایش امنیت شغلی ارزش داوری کمتر می شود.

- نتایج نظری تحقیق

کل یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که طبق نظر مارگارت آرچر نظام فرهنگی و اجتماعی تقدم منطقی به کنش و کنش متقابل اجتماعی و فرهنگی دارد و بر این کنش تأثیر می گذارد، همچنانکه تحت تأثیر آن نیز قرار می گیرد. به نظر وی روابط اجتماعی بر عوامل (اعضای هیأت علمی) تأثیر گذار است. هر چند که این تأثیر و تأثرها رابطه دو سویه دارد یعنی این نظام برما تأثیر گذار است و ما نیز بر آن. بعبارتی عامل انسانی می تواند تأثیر نظام فرهنگی را تقویت کرده یا در برابر آن مقاومت کند به نظر وی فرهنگ پدیده کلانی است که بر کنش گران تأثیر می گذارد بدون آنکه خودش از این تأثیر آگاه باشد. یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد ساختار اجتماعی و فرهنگی

فرهنگی دانشگاه و بالا بردن کارایی آن، مسئولان دانشگاه بایستی به نکات زیر التفات کنند:

با توجه به اینکه میزان بی اعتمادی و ارزشداوری در گروههای آموزشی در بین اعضای هیأت علمی زن نسبت به اعضای هیأت علمی مرد بیشتر است و همچنین با توجه به اینکه سوگیری به هنجارهای علمی در گروه های آموزشی در بین اعضای هیأت علمی زن کمتر است. جهت بهبود این شاخصها در بین اعضای هیأت علمی زن اقدامات اساسی از جمله توجه بیشتر به زنان و مشارکت دادن هرچه بیشتر آنها در اداره امور دانشگاه و تصمیم گیری های دانشگاهی، صورت پذیرد.

برای بالابردن کارایی دانشگاه و رسیدن به اهداف آموزش عالی بایستی به ساختار روابط اجتماعی و فرهنگی و شبکه روابط اجتماعی در دانشگاه توجه نموده و در بهبود این روابط اقدامات اساسی صورت گیرد. پیشنهاد می شود مسئولین دانشگاه، با عینی و قانونمند کردن هر چه بیشتر روابط سازمانی در جهت ارج بخشیدن به مراتب بالای آموزشی و پژوهشی در گروهها، از اعمال دیدگاههای شخصی و دلبخواهی که اغلب در خلاف اهداف آموزش عالی عمل می کنند جلوگیری کرده و بدین وسیله موجبات ارتقای روابط فرهنگی و اجتماعی که از نشانه های بارز آن ایجاد جو اعتماد، همکاری و همدلی می باشد را فراهم آورند. لازم است در این زمینه مسئولین دانشگاه نشستهای دوره ای منظم با اعضای هیأت علمی برگزار کنند.

با توجه به اینکه عدم تضمین شغلی هیأت علمی تأثیر منفی بر سوگیری به هنجارهای علمی و جو سازمانی و تأثیر مثبت بر بی اعتمادی و ارزش داوری می گذارد، لذا مسئولین دانشگاهی بایستی در جهت تضمین شغلی اعضای هیأت علمی اقدامات اساسی - از جمله برخورد قانونی و نظام مند در تبدیل وضعیت اعضای هیأت علمی و پرهیز از اعمال سلیقه های شخصی- در این زمینه را انجام دهند.

منابع

- ۱- تقوی، نعمت الله. دانشگاه تبریز در دهه هفتاد، تبریز، دانشگاه تبریز، (1381).
- ۲- ریتزر، جورج. نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، تهران، انتشارات علمی، (1374).
- ۳- علیزاده اقدم، محمد باقر. سنجش کیفیت یادگیری دانشجویان دانشگاه تبریز و بررسی عوامل مؤثر بر آن، گروه علوم اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، (1380).
- ۴- موسوی موحدی، علی اکبر، کیانی بختیاری، ابولفضل، خان چمنی، جمشید. روش های تولید و اشاعه یافته های علمی، رهیافت، شماره 31، پائیز و زمستان، تهران شورای پژوهشهای علمی کشور، (1382).
- ۵- مولکی، مایکل. علم و جامعه شناسی معرفت، ترجمه حسین کچویان، تهران، نشرنی، (1376).
- ۶- نعمتی هریس، مریم. برداشت دانشجویان دانشگاه تبریز از سوگیری هنجاری اساتید دانشگاه تبریز، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، پایان نامه کارشناسی، دانشگاه تبریز، (1380).

۷- و دادهیر، ابوعلی. بررسی عوامل دانشگاهی سازمانی مؤثر بر افتدء به هنجارهای و ضد هنجارهای علم در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاههای ایران (مطالعه تطبیقی دانشگاههای تبریز، تهران، تربیت مدرس و شهید بهشتی) گروه علوم اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، (1377).

۸- یمنی دوزی سرخابی، محمد. برنامه ریزی توسعه دانشگاهی ((نظریه ها و تجربه ها))، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، (1382).

9- Austin. A.E., (1994), Understanding and assessing faculty cultures and cliamate .new direction for institutional research.no.84.jossey-bass publishers.pp.47-63.

10- Merton. R.K., (1968), Social theory and social structure. New dehli. American publishing co.PVI.LTD.

11- Mulkey. m., (1969), cultural growth in science. In.b. barnes (ed) Sociology of science.middlesex penguin books.pp.126-

145

