

بررسی میزان و نوع رابطه فرهنگ رشته‌ای با میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در بین دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه ایلام)

احمد خمش‌آیا*^۱

ندا سلیمی^۲

فاطمه زاهدی^۳

شهلا رضایی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۲۲ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۲/۲۹

چکیده

این تحقیق بر اهمیت مفهوم فرهنگ رشته‌ای اهتمام دارد. یکی از مباحث بسیار مهم و مؤثر در شکل‌گیری فرهنگ رشته‌ای، پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی است. لذا این پژوهش پیرامون بررسی رابطه‌ی فرهنگ رشته‌ای با میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی تدوین شده است. پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه ایلام به تعداد ۶۵۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۴۰ نفر به صورت نمونه‌ی تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه محقق ساخته برای هر یک از سازه‌های پژوهش می‌باشد. روایی و پایایی تحقیق از طریق روایی صوری و آلفای کرونباخ سنجیده شد و روایی و پایایی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی و با بهره‌مندی از نرم افزار SPSS25 صورت گرفته است. یافته‌ها حاکی از آن است که ابعاد سه گانه‌ی فرهنگ رشته‌ای (ایفای نقش محقق، همکاری دانشگاهی، جو حمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی) با پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در ارتباط است. در نهایت فرضیه اصلی پژوهش یعنی رابطه بین فرهنگ رشته‌ای با پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی مورد تأیید قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی

فرهنگ رشته‌ای، ارزش‌های اخلاقی علمی، ایفای نقش محقق، همکاری دانشگاهی، جو حمایتی فعالیت‌های پژوهشی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش تحول، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایران. (نویسنده مسئول).

Email:ahmadkhamshaya@yahoo.com

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش نظارت و برنامه‌ریزی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایران.

Email:n.salimi1993@yahoo.com

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، گرایش بازاریابی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس بوشهر، ایران.

Email:Fatemeh.zahedi72@gmail.com

^۴ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایران.

Email:shahla.rezaie91@gmail.com

مقدمه

یکی از مبانی اساسی علوم رفتاری با رشته‌ی انسان‌شناسی آغاز می‌شود و یکی از رشته‌های فرعی انسان‌شناسی، انسان‌شناسی فرهنگی است که با مطالعه رفتار سازمانی ارتباط نزدیک دارد. انسان‌شناسی فرهنگی با رفتار مکتسبه انسان‌ها که از فرهنگ آن‌ها تأثیر می‌گیرد و نیز با فرهنگ متأثر از این رفتار سروکار دارد. در واقع بدون فهم عمیق ارزش‌های فرهنگی جامعه نمی‌توان رفتار سازمانی را به درستی فهمید. حضور فرهنگ در تمامی زوایای زندگی هر انسانی به مثابه‌ی عنصری تعیین‌کننده در ترکیب حیات فردی و اجتماعی وی به حس و مشاهده قابل درک است. مفهوم فرهنگ بیش از یک قرن است که محور مطالعات مردم‌شناسی و فرهنگ‌شناسی بوده و از زوایای مختلف در این حوزه‌های علمی به آن نگاه شده است. فرهنگ مجموعه‌ای از رفتارهای آموختنی، باورها و عادات است که میان گروهی از افراد مشترک بوده و به گونه‌ای متوالی توسط افرادی که وارد آن جامعه می‌شوند آموخته و به کار گرفته می‌شود (فرهنگی، ۱۳۸۰). مقوله فرهنگ را می‌توان به مثابه بالاترین و والاترین عنصری دانست که در هویت یک جامعه نقش اساسی دارد. فرهنگ به‌عنوان ظرفیت تکامل یافته‌ای برای انطباق در سطح گروه تعریف شده است و در هر کدام از گونه‌ها، سیستمی است که ارزش‌ها، نقش‌ها، هنجارها و نهادها را به اشتراک می‌گذارد که بسیاری از آن‌ها ناخودآگاه و به طور اجتماعی منتقل می‌شوند و زندگی اجتماعی در گروه‌ها را تنظیم می‌کنند (هافستد^۱، ۲۰۱۵).

فرهنگ غالباً به‌عنوان ترکیبی از عناصر مختلف شناختی که از طریق فرایندهای یادگیری اجتماعی و به اشتراک گذاری دانش شکل می‌گیرد، مفهوم‌سازی می‌شود (هوبو و همکاران^۲، ۲۰۱۹). فرهنگ هر کشور از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار درون سازمان‌ها و روش‌ها و شیوه‌های مدیریت آن کشور می‌باشد. یکی از انواع فرهنگ‌ها، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی بر حوزه روانی-اجتماعی و تعاملات رفتاری که در آن خصوصیات شخصی، حرفه‌ای و سازمانی نقش عمده‌ای دارند، متمرکز است. تلاش برای تعالی و فرهنگ حمایتی، جنبه‌های اصلی یک فرهنگ سازمانی کارآمد است که از کیفیت حرفه‌ای، احساس همکاری و احترام منعکس می‌شود (تاناکا و همکاران^۳، ۲۰۱۹).

فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می‌گیرند؛ سپس به صورت یک روش صحیح برای درک و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود (نیاز آذری، ۱۳۸۹). همانطور که می‌دانیم دانشگاه نیز یک سازمان است و دارای فرهنگ خاص خود می‌باشد و فرهنگ دانشگاهی یکی از انواع فرهنگ سازمانی است. دانشگاه‌ها و مراکز عالی کشور، نقش بسزایی در تربیت نیروهای متخصص و فرهیخته هر جامعه بر عهده دارند. شروع مجدد مطالعات فرهنگ دانشگاهی را می‌توان در دهه‌ی ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ و همزمان با مطالعات دانشمندان علوم اجتماعی به ویژه مدیریت در حوزه فرهنگ سازمانی، مشاهده کرد. به طوری که مقوله "فرهنگ دانشگاهی" از این دهه، به عنصری حیاتی در مدیریت آموزش عالی تبدیل شده است. مقوله‌ای که بر ابعاد

1. Hofstede
2. Hubeau et al
3. Tanaka et al

نمادین و غیرعقلایی سازمان دانشگاه تمرکز دارد (فریرا^۱، ۲۰۰۰). فرهنگ دانشگاهی، سیستمی از باورها و ارزش های مشترک است که در داخل دانشگاه گسترش می یابد و رفتار دانشجویان، کارکنان، اعضای هیئت علمی و مدیران را هدایت می کند. در واقع فرهنگ دانشگاهی، استنباط مشترکی در بین همه اعضای دانشگاه نسبت به سازمان خود است (صباغیان، ۱۳۸۸). آنچه فرهنگ دانشگاهی را از فرهنگ رشته ای متمایز می کند، واحد مطالعه است. در فرهنگ رشته ای واحد مطالعه، فرد دانشگاهی است که واقعیت ها را در بستر فرهنگ درک می کند (نیاز آذری و تقوایی یزدی، ۱۳۸۹). همچنین، در دانشگاه ها انواع رشته ها دارای تفاوت های معرفت شناختی و اجتماعی هستند و از نظر هنجارها، ارزش ها، روش های تعامل، سبک زندگی و کدهای اخلاقی و تربیتی تفاوت دارند؛ بنابراین می توان گفت که هر رشته فرهنگ و ارزش های خاص خود را دارد (حاجیلری، ۱۳۹۲). ارزش ها از هنجارها و عادات سرچشمه می گیرند و دربرگیرنده ی عقایدی هستند که افراد یا گروه ها درباره ی آنچه مطلوب یا نامطلوب است، دارند. ارزش های اخلاقی علمی، بیانگر جنبه های اساسی تنوعات در فرهنگ هستند و به طور خاص موضوعات اخلاقی و فرهنگی را برجسته می نمایند. از سویی، نظریه های اخلاقی به دنبال ارائه معیارها و ملاک هایی به منظور ارزش گذاری رفتارهای انسانی هستند و بر این اساس مکاتب گوناگون اخلاقی شکل گرفته اند که این موضوع بیانگر اهمیت ارزش های اخلاقی علمی می باشد (گوتوویچ^۲، ۲۰۱۹). از آنجا که ارزش های اخلاقی علمی سرمنشاء تمام شیوه های رفتاری و فکری انسان است، نمودهای اخلاقی و رفتاری دانشجویان در دانشگاه و سپس در میان سایر گروه های اجتماعی منعکس می گردد. لذا از طریق مطالعه روابط و مناسبات ارزش های اخلاقی علمی دانشجویان می توان فرآیند، ساختار و کارکرد روابط و مناسبات اخلاقی آینده ی جامعه را پیش بینی کرد و راه حل های مناسب برای پیشگیری از برخی پیامدهای ناشی از تغییرات ارزش های اخلاقی در آینده را ارائه داد (خلقی و همکاران، ۱۳۹۶). از سویی، مرور پژوهش های پیشین گناتزمان و رابی^۳ (۲۰۱۴)، ماتایرا و وان پرسیم^۴ (۲۰۱۰) و یلیجکی^۵ (۲۰۰۰) نشان می دهد که در دانشگاه ها به فرهنگ رشته ای توجه کافی نشده و کشور ایران نیز از این خلاء پژوهشی مستثنی نیست. مطالعاتی که در این زمینه وجود دارد خاکباز (۱۳۹۳)، امین مظفری و یوسفی اقدم (۱۳۹۰) و سایر پژوهشگران با توجه به کانونی نبودن تفاوت های رشته ای، برخی از تفاوت های رشته های دانشگاهی در الگوهای تدریس یا یادگیری در سطح دوره های کارشناسی و نگارش های دانشگاهی در سطح کارشناسی ارشد و دکتری ذکر شده است. این در حالی است که فرهنگ رشته ای و تجربه ی فرهنگ دانشگاهی در دانشجویان، شانس مواجهه با دستاوردهای دانشگاهی، اجتماعی و روان شناسی را ایجاد و توسعه می بخشد و تجربیات حاصل از فرهنگ رشته ای و دانشگاهی به شکل معناداری به توسعه ی دانشجویان کمک می کند تا خود را با زندگی دانشگاهی وفق دهند و اعتماد به نفس آنان را افزایش می دهد. در مقابل، روابط ضعیف میان دانشجویان، فرهنگ رشته ای، دانشگاهی و نیازهای دانشجویان و عدم توجه به ارزش های اخلاقی علمی به اخلال در عملکرد و حضور دانشجویان در دانشگاه منجر می گردد؛

1. Ferreira
2. Gotowiec
3. Gnutzmann & Rabe
4. Mataira & Van Peursem
5. Ylijoki

بنابراین، هدف از این مطالعه بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای (ایفای نقش محقق، همکاری دانشگاهی، جو حمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی) با میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در بین دانشجویان است تا بتوان نوع فرهنگ رشته‌ای حاکم را کشف و رابطه آن با ارزش‌های اخلاقی علمی را مشخص نمود.

مبانی نظری پژوهش

فرهنگ

گروهی از اندیشمندان، از جمله متیو آرنولد، فرهنگ را شرایط درونی ذهن و روح دانسته‌اند. تامپسون^۱ (۲۰۰۳) نیز در تبیین مفهوم فرهنگ معتقد است "فرهنگ، سلسله مراتب لایه‌لایه ساختارهای معنا دار و دربرگیرنده کنش‌ها و نمادهاست و تحلیل فرهنگی درگیر شکافتن این لایه‌ها و توصیف و بازتوصیف میان کنش‌ها و بیان‌ها برای تمام افرادی است که این کنش‌ها و بیان‌ها را در سیر زندگی خود تولید، دریافت و تعبیر می‌کنند و از پیش واجد معنا هستند". واژه‌ی فرهنگ در واژه‌نامه‌های فارسی بیشتر به معنای ادب، عقل، بزرگی و دانش به کار رفته است (پیشگاهی فرد و قدسی، ۱۳۸۹). فرهنگ مجموعه‌ای از ادراک، ارزش‌ها، احساسات، اندیشه‌ها، عادات، علائق و آداب و رسوم موروثی و منحصر به فردی می‌باشد که درون انسان‌های یک جامعه نهادینه شده است (کوهرلر و همکاران^۲، ۲۰۱۸). سویدلر (۱۹۸۶) فرهنگ را الگوی سازماندهی شده‌ای از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهایی تعریف کرده است که توسط یک گروه اجتماعی در خلال زمان به وجود آمده و منتقل شده است. دوک و همکاران^۳ (۲۰۱۰) نیز فرهنگ را همچون شخصیت در افراد قلمداد می‌کنند که در عین پنهان بودن، معناداری و هدایت و تحرک بخشیدن را با خود به ارمغان می‌آورد (محمودی میمند و اکبری، ۱۳۹۵).

فرهنگ رشته‌ای

در هر سازمانی نامرئی‌ترین عنصر سازمان فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا مبانی فرهنگی، استراتژی، هدف‌ها و روش کار سازمان را معین می‌سازد. اگر می‌خواهیم سازمانی کارا تر و مؤثرتر داشته باشیم باید نقش فرهنگ را در زندگی سازمانی بشناسیم. به ندرت افرادی پیدا می‌شوند که سازمانی را تجربه نکرده باشند. مدرسه، دانشگاه، باشگاه، تیم‌های ورزشی و انجمن‌های خیریه از جمله این سازمان‌ها هستند. به موازات آن که افراد برای فعالیت و تماس به سازمان‌ها وارد می‌شوند، با آداب لباس پوشیدن در آن سازمان، داستان‌هایی که مردم درباره نحوه کار کردن می‌گویند، قوانین و روش‌های اداره سازمان، روابط سازمان، نحوه تشریفات و مراسم، سیستم پرداخت، زبان تخصصی آن و با نظایر آن‌ها آشنا می‌شوند (عسگریان، ۱۳۸۸). فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش‌ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده، بر رفتار و اعمال افراد در سازمان ناظر است و اثر مثبتی بر کارآمدی سازمان بدون توجه به زمینه‌های کاری آن دارد. فرهنگ سازمانی تحول‌گرایانه و دانش-محور به عنوان یک منبع استراتژیک، نقش مهمی در دستیابی به مزیت رقابتی دارد و بر اتخاذ یک جهت-گیری استراتژیک خاص در سازمان تأثیر می‌گذارد (حکیمی، ۱۳۹۶). همانطور که جوامع دارای فرهنگ هستند، سازمان‌ها نیز فرهنگ خاص خود را دارند. فرهنگ یک سازمان آموزش عالی با فرهنگ حاکم بر یک سازمان

1. Thomson

2. Koehler et al

3. Duke et al

نظامی یا تجاری تفاوت دارد. فرهنگ هر سازمانی بر اساس فلسفه، نظام عقیدتی، ارزش‌ها، باورها، انتظارات و هنجارهای آن شکل می‌گیرد. از نظر هافستد، "فرهنگ سازمانی مفهومی نرم و کلی با پیامدهای جامع" است؛ بنابراین فرهنگ سازمانی با عملکرد نهایی اعضای آن رابطه دارد (نیاز آذری، ۱۳۸۹). دانشگاه به‌عنوان نهاد و نماد آموزش عالی کشور، نهادی اثرگذار بر فرهنگ جامعه به‌شمار می‌رود و از این حیث موضوع فرهنگ در سازمان دانشگاه به‌عنوان یکی از عناصر فرهنگ‌ساز جامعه، اهمیتی دوچندان می‌یابد. در واقع هم فرهنگ در جایگاهی بسیار والا و اثرگذار بر یک جامعه قرار دارد و هم دانشگاه در مقام مبدأ همه تحولات یک کشور است؛ بنابراین از تعامل این دو، مقوله‌ای بسیار اثرگذار تحت عنوان فرهنگ دانشگاهی یا فرهنگ دانشگاه شکل می‌گیرد (ذوالفقاری، ۱۳۹۰).

دلایل پرداختن به مقوله فرهنگ در دانشگاه‌ها را می‌توان تلقی فرهنگ به‌عنوان یک تنوع فرهنگی در دنیای دانشگاهی و وجود ارتباط معرفت‌شناختی پدیده فرهنگی یا روانشناختی و مبحث فلسفی بر روی ذات و سرشت علم و دانش، دانست. فرهنگ دانشگاهی در ارتباط با گروه‌های آموزشی، جامعه‌ی دانشگاهی و در تعامل میان آن‌ها معنا می‌بخشد و شیوه‌های برقراری تعامل میان افراد دانشگاهی را بیان می‌نماید. فرهنگ دانشگاهی از خرده فرهنگ‌های متعدد از جمله فرهنگ کارکنان، فرهنگ دانشجویی، فرهنگ استادان، فرهنگ مدیران، فرهنگ رشته‌ای و فرهنگ دانشکده‌ای تشکیل شده است و به همین دلیل پیچیدگی خاص خود را دارد (مین^۱، ۲۰۱۷). گالتونگ معتقد است که هر جامعه دارای فرهنگ دانشگاهی و سبک فکری متناسب با نظام اجتماعی خود است و این فرهنگ دارای فرهنگ یادگیری، آموزش و پرورش خاصی هستند. بر این اساس، گالتونگ چهار نوع فرهنگ دانشگاهی و سبک‌های فکری زیر را از هم متمایز می‌کند:

۱) فرهنگ ساکسونیک^۲: در این فرهنگ افراد به بحث و گفتگو در فضایی نسبتاً برابر از نظر اجتماعی تشویق می‌گردند. این فرهنگ نگاهی تجربی به پژوهش دارد.

۲) فرهنگ نیونیک^۳: این فرهنگ بر روابط استاد-شاگردی متمرکز است و توجه دانشجویان را بیشتر به ابعاد منطقی بحث هدایت می‌کند. این فرهنگ بر رهیافت قیاسی تاکید دارد.

۳) فرهنگ گالیک^۴: در این فرهنگ روابط افقی و برابر بین استاد و دانشجو برقرار می‌گردد و بر رهیافت غیرقیاسی تاکید دارد.

۴) فرهنگ نیپونیک^۵: این فرهنگ عمدتاً بر روابط عمودی و سلسله مراتبی تاکید دارد. کالتونگ استدلال می‌کند که هر جامعه‌ای فرهنگ دانشگاهی خاص خود را دارد، زیرا فرهنگ دانشگاهی از دل ساختارها و روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی آن جامعه بیرون می‌آید (فاضلی^۶، ۲۰۱۲).

از دیدگاه تیرنی عوامل شش‌گانه محیط، جامعه‌پذیری، رسالت، راهبرد، اطلاعات و رهبری جزء عناصر عملیاتی فرهنگ دانشگاه به‌شمار می‌آیند. آستین نیز بر این باور است که رسالت و هدف‌های دانشگاه، ساختار حکمرانی و

1.Min

2. Saxonie Culture

3. Nionic culture

4.Gallic culture

5. Niponic Culture

6.Fazeli

سبک رهبری مدیران، ساختار برنامه‌های درسی و استانداردهای دانشگاهی، ویژگی‌های استاد و دانشجو، روابط استاد و دانشجو، اندازه و موقعیت فیزیکی دانشگاه در تعیین فرهنگ دانشگاهی نقش کلیدی و موثری دارند. ویژگی‌های هریک از این عناصر کلیدی و تعامل توأمان آن‌ها یک فرهنگ منحصر به فرد را برای دانشگاه ایجاد می‌کند (ذوالفقارزاده^۱، ۲۰۱۱). در جهان دانشگاهی تفاوت رشته‌های علمی با استعاره "قبایل دانشگاهی" نشان داده شده است. رشته‌های علمی به عنوان قبایلی هستند که در داخل مرزهای سرزمینی دانشگاهی قرار دارند. در داخل این قلمروهای سرزمینی انواع رشته‌های دارای تفاوت‌های معرفت‌شناختی و اجتماعی وجود دارد و از نظر هنجارها، ارزش‌ها، روش‌های تعامل، سبک زندگی، کدهای اخلاقی و تربیتی و غیره تفاوت دارند. از نظر این گروه از پژوهشگران، دانشجویان به‌عنوان «بومیان این قبایل هستند» و ساخت هویت، نگرش و مهارت‌های تکنیکی و فرهنگی این بومیان برای موفقیت در رشته‌های دانشگاهی ملی فرآیند جامعه‌پذیری انجام می‌شود که مستلزم کسب ارزش‌ها، هنجارها، نظم اخلاقی مطالعه، شناخت الگوهای نقش و مانند آن است. در چارچوب فرهنگ رشته‌ای، رشته‌های دانشگاهی بر اساس، معیارهای مختلف طبقه‌بندی شده‌اند. این طبقه‌بندی‌ها یا بر اساس درجه عدم اطمینان و وابستگی یا میزان خودمختاری اعضا برای حفظ یا تولید تشخص یا بر اساس سبک تحقیق روشنفکری یا انتزاعی - انضمامی و فعال - بازتابی و سطح توسعه پارادیمیک است. مشهورترین طبقه‌بندی رشته‌ای به بیگلان و بچر تعلق دارد. در واقع می‌توان پژوهش بچر را نقطه عطف توجه به فرهنگ رشته‌ای در آموزش عالی محسوب کرد. بچر بر اساس ماهیت معرفت‌شناختی رشته‌های دانشگاهی آن‌ها را به رشته‌های سخت-محض، سخت-کاربردی و نرم-محض و نرم-کاربردی تقسیم کرده است (امین مظفری و همکاران، ۱۳۹۴).

علوم سخت-محض: این علوم از نظر علمی، دارای ویژگی‌های انباشتی و اتمیک هستند و مرتبط با مسائل جهان منجر به کشفیات و تینات می‌گردند. این علوم از نظر فرهنگی، رقابتی و سیاسی به خوبی سازمان یافته‌اند و با میزان انتشارات بالا و وظیفه محوری همراه می‌باشند.

علوم سخت-کاربردی: از نظر علمی این رشته‌ها دارای هدف علمی معین و مرتبط با مهارت‌های لازم برای محیط فیزیکی هستند و حاصل آن‌ها تولید محصول و فن است. از نظر فرهنگی در این رشته‌ها، کارفرمایان با ویژگی غلبه ارزش‌های حرفه‌ای به جای نشر، دارای امتیاز نوآوری و اختراع بوده و نقش محور هستند.

علوم نرم-محض: از نظر علمی این علوم، تکرار شونده، کل‌گرا و مرتبط با کیفیات خاص هستند و حاصل آن‌ها فهمیدن/تفسیر است. از نظر فرهنگی این علوم فردگرا، تکثرگرا، دارای ساختار انعطاف پذیر، انتشارات محدود و شخص محور هستند.

علوم نرم-کاربردی: از نظر علمی این رشته‌ها کارکردگرا، فایده‌گرا و مرتبط با ارتقای رفتارها هستند و حاصل آن‌ها تغییر در رویه‌ها و قراردادها است. از نظر فرهنگی ناظر به بیرون و از نظر موقعیت نامعین‌اند، روندهای روشنفکری در آن غلبه دارد، میزان انتشارات آن‌ها محدود به مخاطبان‌شان است و قدرت محور هستند. توجه به این تفاوت‌های فرهنگی میان رشته‌های دانشگاهی بسیار مفید می‌باشند و در برخی مواقع، نظیر هنگام پژوهش در

این زمینه و یا تدوین سیاست‌های آموزش عالی در این راستا (مانند سیاست‌های ارتقاء اساتید) بسیار ضروری است (بچر، ۱۹۹۴).

فرهنگ رشته‌ای ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای منحصر به فردی به افراد القاء می‌کند، اما این امر سبب ایجاد رفتارها و عملکردهای همگن در افراد نمی‌گردد، زیرا افراد تحت تاثیر چندین فرهنگ قرار دارند و بر این اساس عملکردهای متفاوتی دارند (اسپنسر اوتی و اکسینگ^۱، ۲۰۱۹). یکی از مدل‌های معروف برای بررسی فرهنگ رشته‌ای، چارچوب شین است. گادفری (۲۰۰۹) در مطالعه خود، چارچوب مذکور را توسعه داد. او نخست سطح اول الگوی شین را در مولفه‌های مصنوعات (اهداف، محتوای برنامه درسی، ارزشیابی، کتاب‌ها، ساختمان و تسهیلات، لباس، انتشارات)، اعمال (تدریس، سیستم ارزیابی، رویدادها، تعاملات، پاداش و ارتقا)، رفتار (روابط، فهم رفتارهای وابسته با جنسیت، پاسخ به دنیای بیرون، پاسخ به سیستم‌های دیگر، محیط یادگیری، افراد و زبان) مورد بررسی قرار داد. در مرحله بعد با کنار هم گذاشتن و تفسیر این سه مولفه، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی در رشته آشکار شد. در نهایت برای بررسی سطح سوم الگوی شین، ارزش‌ها و مفروضات مشترک را با توجه به دو سطح قبل جستجو نمود. وقتی که فرد دارای ارزش‌های مناسب نباشد، احساس بیگانگی می‌کند و احساس هویت و اهمیت و عزت نفس خود را از دست می‌دهد. بدون یک نظام ارزشی نیرومند، برای فرد مشکل است که یک جریان عمل و شیوه زندگی را انتخاب کند (دلیری، ۱۳۸۳). در مطالعه‌ی حاضر نیز بر اساس تحقیقات تجربی پژوهشگرانی همچون آستین^۲ (۲۰۰۲)، بچر (۱۹۹۴)، وایتلی (۱۹۸۴)، بیگلند^۳ (۱۹۷۳)، امین مظفری و همکاران (۱۳۹۴)، رضایی فرهاد آبادی (۱۳۹۱) و امین مظفری و یوسفی اقدام (۱۳۹۰) سه بعد (ایفای نقش محقق، همکاری دانشگاهی، جو حمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی) به عنوان ابعاد فرهنگ رشته‌ای انتخاب گردیدند. این پژوهشگران تفاوت بین رشته‌های مختلف را در این ابعاد نشان داده‌اند. ایفای نقش سبب سهولت در ادراکات، حل مسائل بین فردی و فردی، تحلیل ارزش‌ها و رفتارهای فرد و رشد همدلی نسبت به دیگران می‌گردد. همچنین، اثرات پرورشی این الگو باعث تسهیل در کسب اطلاعات درباره‌ی مسائل اجتماعی، ارزش‌ها و آسودگی در ابراز عقاید فرد می‌شود (دلنواز و همکاران^۴، ۲۰۱۸). همکاری دانشگاهی و جو حمایتی نیز بر نگرش‌ها و ارزش‌های دانشجویان اثرگذار هستند، زیرا نمایانگر ارزش‌ها و نگرش‌های خودحرفه‌ای آنان می‌باشد. این عناصر ساختاری، تداوم اهداف برنامه، فرایندهای گزینش دانشجویان، شفاف‌سازی نگرش‌ها، ارزش‌ها و الگوهای نقشی، ارائه فرصت‌هایی برای پاسخ‌های علمی، ارائه ضمانت‌های مثبت و منفی به عنوان بازخورد به دانشجویان را شامل می‌شوند (گاردنر^۵، ۲۰۱۰).

ارزش‌های اخلاقی علمی

یکی از مهم‌ترین چالش‌های قرن بیست و یکم در جوامع پیشرفته، عرصه‌ی اخلاق و پایبندی به اصول آن است. با رشد فزاینده‌ی پژوهش‌ها در جهان و بالا رفتن اهمیت منزلت پژوهشگران و لزوم آراستگی مختارانه‌ی آنان به

1.Spencer-Oatey & Xing

2.Austin

3.Biglan

4.Delnavaz et al

5.Gardner

فضایل اخلاقی، همچنین با گسترش روی آوری به دانشگاه و آموزش عالی در جامعه، پابندی به اخلاق در علوم، یکی از ارکان مهم برای حفظ و توسعه‌ی منزلت علم و دانشمندان، توجه شده است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

اولریش^۱ (۲۰۰۸) مفهوم ارزش اخلاق علمی را "حقوق اخلاقی و وظایف و هنجارهای رفتاری معتبر اجتماعی و علمی ناشی از یک سنت خاص فرهنگی" تعریف کرده است؛ بنابراین تکیه بر اخلاق علمی یک ارزش اصلی برای هر جامعه است. در واقع، ارزش‌های اخلاقی بر کیفیت محصولات و خدمات، ارائه سیاست‌گذاری‌ها و محتوا و شیوه‌های ارتباطی در مراکز آموزش عالی متمرکز است. ارزش‌ها اخلاقی، انعکاسی از نیازهای مادی و روانی انسان و تبلوری از وضعیت ارتباط متقابل و روابط اجتماعی هستند که به تعبیر گوناگون از جمله احساسات عمیق و تعیین رفتار و نگرش‌های بنیادی ناظر بر اهداف و ایده‌آل‌ها، نوعی الگوی اجتماعی و معیاری برای تنظیم رفتار ارائه می‌دهند. ارزش‌ها از نظر اهمیتی که دارند، یکسان نیستند و در مجموعه‌ای جای دارند که به آن نظام ارزشی گفته می‌شود. این نظام با اثرگذاری بر قضاوت درباره خود و دیگران، انتخاب‌های افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهند. اولویت‌هایی که افراد به ارزش‌ها می‌دهند، یکسان نیستند. این اولویت‌ها معمولاً متأثر از خلق و خو، شخصیت، تجربه‌های جامعه‌پذیری، تجربه‌های منحصر به فرد زندگی، فرهنگ و خرده‌فرهنگ‌های پیرامون و مانند آن است. در کل ارزش‌ها در شمار درونی‌ترین لایه‌های شخصیت افراد بوده و شناخت دقیق هر فرد در گروه شناخت این ارزش‌ها و گرایش‌های ارزشی و هویتی است. هریک از ارزش‌ها را می‌توان عقاید پایدار فرد نسبت به شیوه خاص از رفتار یا هدف نهایی زندگی دانست (مپینگانجیرا و مادوکا، ۲۰۱۹). از دیدگاه شوتر و همکاران^۳ (۱۹۹۷) نیز چهارچوب ارزش‌های اخلاقی به پنج حوزه تقسیم می‌شوند:

(۱) خلوص: بنیاد خلوص با اخلاق "الوهیت" مطابقت دارد. خلوص بر فضیلت‌های پاکی شامل سلامتی، پاکیزگی، پاکی روح و جسم و کنترل خود در برابر خواسته‌های نفسانی تاکید دارد.

(۲) مضرات/ مراقبت: بنیاد مضرات / مراقبت با اخلاق "استقلال" مطابقت دارد. مضرات/ مراقبت شامل همدلی و شفقت است. سایر موارد نقض آسیب و مراقبت شامل تحمیل رنج جسمی یا عاطفی به دیگران است.

(۳) انصاف / تناسب: بنیاد انصاف / تناسب نیز با اخلاق "استقلال" مطابقت دارد و دو مفهوم متفاوت از عدالت را در بر می‌گیرد: برابری اجتماعی (انصاف) و تناسب (تقابل). ارزش‌های انصاف به رفتار برابر مانند عدالت اجتماعی و حقوق بشر مربوط می‌شود. تناسب (تقابل) شامل افرادی می‌باشد که متناسب با اعمالشان پاداش و مجازات دریافت می‌کنند. لیبرال‌ها تمایل دارند انصاف را بیشتر از لحاظ برابری اجتماعی/ برابری‌گرایی تعریف کنند، در حالی که محافظه‌کاران تمایل دارند انصاف را بیشتر از لحاظ تناسب و تقابل تعریف کنند.

(۴) وفاداری / براندازی: بنیاد وفاداری / براندازی با "جامعه" مطابقت دارد. فضایل وفاداری شامل وفاداری و خدمت به گروه‌ها (به‌عنوان مثال، خانواده، جامعه یا کشور) و میهن‌پرستی/ ناسیونالیسم است. نقض وفاداری (براندازی) شامل خیانت و تضعیف همبستگی گروه یا هماهنگی اجتماعی است.

1.Ulrich

2.Mpinganjira & Maduku

3.Shweder et al

۵) اقتدار / احترام: بنیاد اقتدار / احترام همچنین با اخلاق "جامعه" مطابقت دارد. فضایل اقتدار شامل اطاعت، احترام، انجام تعهدات نقش‌های اجتماعی شخص و محافظت از زیردستان است. نقض اقتدار / احترام شامل بی-احترامی به کنوانسیون‌های اجتماعی، سنت، قوانین و / یا افراد محترم فرهنگی است (استیگر و رینا، ۲۰۱۷).

پیشینه تجربی پژوهش

گناتزمان و رابی (۲۰۱۴) به پژوهشی تحت عنوان «بررسی پیچیدگی‌های خاص نظری: مطالبات و نگرش‌های دانشمندان آلمانی در فرهنگ‌های رشته‌ای» پرداختند. در این پژوهش ۲۴ مصاحبه توسط محققان آلمانی در چهار رشته انجام شده است و از مفهوم فرهنگ رشته‌ای برای بررسی چگونگی تاثیر پارادایم‌های تحقیق، نوشتن کنوانسیون‌ها و سیستم‌های ارزشی محققان انگلیسی زبان غیر بومی در زمینه‌های مختلف استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که آنچه می‌تواند صلاحیت کافی را برای انتشار پژوهش به زبان انگلیسی تعیین کند متفاوت است، اما این موضوع به سطح شغلی محققان در چهار رشته مورد مطالعه یعنی زیست‌شناسی، مهندسی مکانیک، زبان‌شناسی آلمانی و تاریخ نیز بستگی دارد. همچنین تحقیقات مبتنی بر قوم‌نگاری می‌تواند یکی از راه‌های روشن‌تر کردن روابط بین زبان و فرهنگ‌های رشته‌ای باشد.

ماتیرا و وان پرسیم (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان «بررسی فرهنگ رشته‌ای: دو انجمن حسابداری حرفه‌ای در نیوزلند» انجام دادند. هدف از این پروژه ارزیابی فرهنگ رشته‌ای دو انجمن حسابداری حرفه‌ای است. این پژوهش با ایجاد تمایز بین انجمن‌هایی که از لحاظ ظاهری و سایر ویژگی‌ها کاملاً مشابه هستند، مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش، حاکی از وجود تمایزهای فرهنگی در میان انجمن‌ها می‌باشد. گیلبرت^۲ (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان «فرهنگ رشته‌ای در علوم مهندسی مکانیک و علم مواد: ارزیابی تاثیر متغیر جنسیت» انجام داد. هدف از این مطالعه بررسی تاثیر جنسیت و شیوه‌های اجتماعی و فرهنگی در هر یک از رشته‌های مهندسی مکانیک و علم مواد است. نتایج نشان می‌دهد، فرهنگ گروهی در علم مواد ارزش فردی و کثرت‌گرایی را ارزیابی می‌کند، بنابراین زمینه بیشتری را برای تنوع جنسیتی فراهم می‌آورد. فرهنگ گروهی در مهندسی مکانیک نیز تابع نیازهای فرد به هنجارهای گروهی است.

مارگریت^۳ (۲۰۰۷) به پژوهشی تحت عنوان «فرهنگ دانشگاهی عاملی جهت تشویق یا تشویش دانشجویان جدیدالورود» با هدف بررسی روش‌ها، ارزش‌ها و انتظارات فرهنگ دانشگاهی و رشته‌ای که عامل ایجاد استرس و تنش در دانشجویان است، پرداخت. نتایج حاکی از آن است که تجربه فرهنگ دانشگاهی به دانشجویان کمک می‌کند تا خود را با زندگی دانشجویی وفق دهد و اعتماد به نفس آنان را افزایش می‌دهد. یلیجوکی (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان «فرهنگ رشته‌ای و ارزش‌های اخلاقی علمی: مطالعه موردی چهار رشته دانشگاه فنلاند» فرهنگ‌های رشته‌ای چهار رشته تحصیلی: علوم رایانه، علوم کتابخانه و انفورماتیک، مدیریت عمومی و جامعه‌شناسی و روانشناسی اجتماعی را مورد مطالعه قرار داد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که هسته اصلی هر رشته به‌عنوان یک نظام اخلاقی شامل عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای اساسی ویژه همان رشته می‌باشد. همچنین، تجزیه و

1. Steiger & Reyna

2. Gilbert

3. Marguerite

تحلیل رفتارها و ویژگی‌های دانشجویان تفاوت‌های اساسی را در مورد چگونگی درک فضایل و رذایل تحصیل و انواع هویت‌های اجتماعی در زمینه‌های مختلف را نشان می‌دهد.

امین مظفری و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی در دانشگاه تبریز" انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی است. نتایج حاکی از آن است که تفاوت میانگین فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشکده‌های مختلف دانشگاه تبریز معنادار است. همچنین مشخص گردید که فرهنگ مشارکت‌پذیر با ویژگی‌های بارزی همچون تولید و تفسیر دانش، پژوهش‌های مورد حمایت هیات علمی، آزادی عمل دانشگاهی، امکان مطالعه‌ی استادان در حوزه تخصصی خود، تسلط عقلانیت، استقلال و فرهنگ حاکم بوده است. نهایت امر اینکه توان متغیرهای مستقل مورد استفاده در تبیین واریانس متغیر وابسته ۳۴,۵ درصد بوده است و مابقی مربوط به تاثیر سایر متغیرها می‌باشد. ابراهیمی و همکارانش (۱۳۹۴) پژوهشی با موضوع "نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی" را انجام دادند. هدف از این پژوهش شناسایی نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که از دید صاحب‌نظران، فرهنگ دانشگاهی ایران با مولفه‌های دانش‌آفرین فاصله نسبتاً زیادی دارد و بین بسیاری از مولفه‌های فرهنگ دانشگاهی و دانش‌آفرینی همپوشی وجود دارد. خاکباز (۱۳۹۳) در پژوهش "شناسایی یک چهارچوب مطالعاتی برای فرهنگ رشته‌ای در برنامه‌های درسی آموزش عالی" هدف خود را تدوین چارچوبی برای مطالعه‌ی فرهنگ رشته‌ای در برنامه‌های درسی آموزش عالی اعلام نمود. در این پژوهش نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها مبین وجود متغیرها، مقوله‌ها و سطوح مختلفی برای فرهنگ رشته‌ای در برنامه‌های درسی آموزش عالی است که چارچوبی را برای مطالعه‌ی فرهنگ رشته‌ای در آموزش عالی تداعی می‌کند.

زهرناظری و غلامرضا ذاکر صالحی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "جایگاه فرهنگ دانشگاهی و الزامات نهادی علم در زندگی دانشجویی" به دنبال تبیین ویژگی‌های زندگی دانشجویی در ایران از زبان خود دانشجویان و به عبارت دقیق‌تر پاسخگویی به این سوال بودند که دانشجویان چه دیدگاهی نسبت به محیط پردیس و تمایزات و الزامات نهادی آن دارند. یافته‌ها نشان داد که مضامین ذکر شده توسط دانشجویان، معرف عدم کنشگری آنان در عرصه تولید و مصرف علم، عدم تمایز جدی پردیس با سایر محیط‌های جوانان، ضعف سنت‌ها، اسطوره‌ها، ارزش‌ها، عادات، آیین‌ها و دستاوردهای آکادمیک در زندگی دانشجویی و ضعف شکل‌گیری اجتماع علمی و هنجارهای آن می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد دغدغه‌های دانشجویان عمدتاً فردی و تماشاگرانه و منفعل و غیرایدئولوژیک است. همچنین رضایی فرهاد آبادی (۱۳۹۱) پایان‌نامه‌ای با عنوان "بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای و انواع فرهنگ‌های دانشگاهی (از دیدگاه برگ کوئیست) در دانشگاه تبریز" انجام داد که هدف این مطالعه بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی (از دید برگ کوئیست) در دانشگاه تبریز بود. در این پژوهش یافته‌ها نشان داد که میان فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشکده‌های مختلف دانشگاه تبریز تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین مشخص گردید، فرهنگ دانشگاهی حاکم از دید اساتید زن و مرد متمایز می‌باشد و فرهنگ مشارکت‌پذیر با ویژگی‌های بارزی همچون تولید و تفسیر دانش، پژوهش‌های مورد حمایت

هیات علمی، آزادی عمل دانشگاهی، امکان مطالعه اساتید در حوزه تخصصی خود و تسلط عقلانیت و استقلال، فرهنگ حاکم در دانشگاه تبریز بوده است.

امین مظفری و یوسفی اقدم (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "فرهنگ رشته‌ای و تاکتیک‌های جامعه‌پذیری دانشجویان دکتری در دانشگاه تبریز، با طرح این فرضیه که دانشجویان دکتری در رشته‌های مختلف علمی بنا به تفاوت‌های رشته‌ای از تاکتیک‌های جامعه‌پذیری متفاوتی (تاکتیک سنتی، تاکتیک ابزاری و تاکتیک مطلوبیت اجتماعی) برای موفقیت در زمینه رشته دانشگاهی خود استفاده می‌کنند، عنوان کردند. نتایج پژوهش حاکی از این است که بین ابعاد فرهنگ رشته‌ای و رشته‌های مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد، اما بین رشته‌های مختلف در تاکتیک‌های جامعه‌پذیری تفاوت وجود دارد. ذوالفقارزاده و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی تحت عنوان "کشف فرهنگ دانشگاهی: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی" با هدف کشف و بررسی انواع فرهنگ‌های دانشگاهی به مطالعه آثار خارجی و مطالعات اندک داخلی پرداختند. نتیجه‌ی این واکاوی نظری و گونه‌شناسی، کشف هر چه بهتر ابعاد متعدد و متقاطع فرهنگ دانشگاهی است که به عرصه "چارچوبی راهنما و مفهومی" برای پژوهشگران و مدیران دانشگاهی می‌انجامد. فرهنگ رشته‌ای، خرده‌فرهنگ‌های دانشجویان، مطالعات تطبیقی، مطالعات تغییر فرهنگی، تقابل خرده‌فرهنگ اداری با خرده‌فرهنگ حرفه‌ای دانشگاه، تأثیر پارادایم‌های پژوهش در فرهنگ استادان و سایر تمایزات فرهنگی از دو دیدگاه تمایز و تقطیع و نیز بررسی تأثیر خلیقات ملی بر فرهنگ آموزش عالی کشور از جمله خلاهای پژوهشی مهم این عرصه برای مطالعات داخلی است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

فرهنگ رشته‌ای بر میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در بین دانشجویان رابطه معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. ایفای نقش محقق بر میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در بین دانشجویان تأثیر معناداری دارد.
۲. همکاری دانشگاهی بر میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در بین دانشجویان تأثیر معناداری دارد.
۳. جوحمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی بر میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در بین دانشجویان تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

جهت توضیح روش پژوهش نخست باید نوع پژوهش مشخص شود (سرمدی و همکاران، ۱۳۸۶). روش‌های پژوهش در علوم رفتاری را معمولاً با توجه به دو ملاک هدف و ماهیت تقسیم‌بندی می‌کنند (حافظ‌نیا، ۱۳۸۸). نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر فرهنگ رشته‌ای بر میزان پایبندی به ارزش‌های

اخلاقی علمی در بین دانشجویان می‌باشد، می‌توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه پژوهش‌های کاربردی می‌باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. قلمرو مکانی این پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه ایلام و قلمرو زمانی آن مربوط به زمان جمع‌آوری اطلاعات یعنی زمستان ۱۳۹۵ می‌باشد. قلمرو موضوعی پژوهش نیز دربرگیرنده رفتار سازمانی است.

جامعه آماری پژوهش عبارت است از مجموعه‌ای از افراد، اشیا (واحد) که حداقل در یک صفت مشترک باشند (خاکی، ۱۳۷۹). به عبارت دیگر جامعه آماری به افراد، وقایع یا مواردی اشاره دارد که محقق می‌خواهد به پژوهش درباره آن‌ها بپردازد. معمولا جامعه آماری را با N نمایش می‌دهند (سکاران، ۱۳۸۰). در این پژوهش، جامعه آماری شامل دانشجویان تمامی مقاطع دانشگاه ایلام می‌باشد. نمونه پژوهش نیز عبارت است از مجموعه‌ای از نشانه‌ها که از یک قسمت، یک گروه یا جامعه‌ای بزرگ‌تر انتخاب می‌شود، به طوری که این مجموعه معرف کیفیات و ویژگی‌های آن قسمت، گروه یا جامعه بزرگ‌تر باشد و معمولا آن را با n نشان می‌دهند (خاکی، ۱۳۷۹). برای انجام این پژوهش تعداد ۶۵۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه ایلام انتخاب گردیدند. لیکن، با استفاده از فرمول کوکران و با درصد خطای ۰٫۰۵، تعداد ۳۴۰ عدد پرسشنامه توزیع شد.

ابزار اصلی برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش استفاده از پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه شامل دسته‌ای از پرسش‌ها است که برطبق اصول خاصی تدوین گردیده است و به صورت کتبی به افراد ارائه می‌شود و پاسخگو بر اساس تشخیص خود، جواب‌ها را در آن می‌نویسد. هدف از ارائه پرسشنامه کسب اطلاعات معین در مورد موضوعی مشخص است. بزرگ بودن گروه یا جامعه مورد مطالعه یکی از دلایل مهم برای استفاده از پرسشنامه است، زیرا امکان مطالعه نمونه‌های بزرگ را فراهم می‌آورد. کیفیت تنظیم پرسشنامه در به دست آمدن اطلاعات صحیح و درست و قابل تعمیم بسیار با اهمیت است (حافظ‌نیا، ۱۳۸۸). پس از آنکه محقق داده‌ها را گردآوری، استخراج و طبقه‌بندی نمود باید مرحله جدیدی از فرایند پژوهش که به تجزیه و تحلیل داده‌ها معروف است، آغاز شود. در مرحله تجزیه و تحلیل، نکته مهم این است که محقق باید اطلاعات و داده‌ها را در مسیر هدف پاسخگویی به سوال یا سوالات تحقیق و نیز ارزیابی فرضیه‌های خود، جهت داده و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد (حافظ‌نیا، ۱۳۸۸). در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. از شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی و درصدها برای توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان و جامعه آماری مورد مطالعه و میانگین استفاده خواهد شد. جهت بررسی روایی مقیاس پرسشنامه و همچنین برای بررسی فرضیات تحقیق از نرم افزار SPSS استفاده می‌شود. همچنین، این پژوهش از زمره پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود که در آن ابعاد فرهنگ رشته به صورت جداگانه به عنوان متغیرهای پیش‌بین و میزان پایداری به ارزش‌های اخلاقی علمی در ابعاد سه گانه آن به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. جامعه آماری این پژوهش را دانشجویان تمامی مقاطع دانشگاه ایلام به تعداد ۶۵۰۰ نفر تشکیل داده‌اند که از این میان با استفاده از جدول

موردگان تعداد ۳۴۰ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی انتخاب شد و مورد تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که روایی صوری آن توسط اساتید مربوطه تایید شده است. برای سنجش فرهنگ رشته‌ای از ۱۷ گویه در مقیاس لیکریت استفاده شده است و برای سنجش ارزش‌های اخلاقی علمی ۱۶ گویه تدوین و مورد استفاده قرار گرفته شد که به طور کامل به وسیله محقق ساخته شده است.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی جهت تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی استفاده شد است. بر اساس جدول (۱) تعداد مردان ۱۱۵ نفر به میزان ۵۷,۵ درصد و تعداد زنان ۸۵ نفر به میزان ۴۲,۵ درصد از پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص داده است.

جدول ۱. تعداد افراد مورد بررسی به تفکیک جنسیت

	تعداد	درصد	درصد تجمعی
مرد	۱۸۴	۵۷,۵	۵۴,۱۱
زن	۱۵۶	۴۲,۵	۴۵,۸۸
کل	۳۴۰	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰

آمار استنباطی

این بخش از تحلیل داده‌ها، به آزمون فرضیه‌ها و تحلیل نتایج آزمون‌ها می‌پردازد. برای آزمون فرضیات از آزمون‌های ضریب همبستگی رگرسیون خطی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شده است. همچنین از ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه قابلیت اطمینان (پایایی) پرسشنامه استفاده شده است که با توجه به جدول (۲) پرسشنامه از پایایی برخوردار می‌باشد (میزان آلفا بیشتر از ۰,۷ است).

جدول ۲. نتایج شاخص پایایی

تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۳۳	۰,۹۵۵

آزمون فرضیه‌ها

در جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون را در ارتباط با رابطه‌ی میان ابعاد فرهنگ رشته‌ای و متغیر وابسته ارزش‌های اخلاق علمی نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون

متغیر وابسته	متغیر مستقل	R Pearson	sig
--------------	-------------	-----------	-----

۰.۰۰۰	۰,۷۴۶	جوحامیتی برای فعالیت‌های پژوهشی	ارزش‌های اخلاقی علمی
۰.۰۰۰	۰,۷۰۵	همکاری دانشگاهی	
۰.۰۰۰	۰,۷۳۹	ایفای نقش محقق	
۰.۰۰۰	۰,۷۸۸	فرهنگ رشته‌ای	

با توجه به جدول فوق بین فرهنگ رشته‌ای و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی رابطه مستقیم و معنا دار وجود دارد. در بین شاخص‌های فرهنگ رشته‌ای، مولفه جو حمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی بیشترین همبستگی مستقیم را با میزان ارزش‌های اخلاقی علمی داشته است. هر اندازه که این شاخص وضعیت بهتری داشته، میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی افزوده شده است.

برای آزمون این که آیا میزان ارزش‌های اخلاقی علمی در جامعه آماری مورد نظر در سطح مطلوبی قرار دارد یا خیر آزمون t با مقایسه میانگین در یک گروه آزمودنی استفاده شده است. از آنجایی که Sig میزان ارزش‌های اخلاقی علمی ۰/۰۰ بوده و کمتر از ۰/۰۵ است. فرضیه مبنی بر نامطلوب بودن سطح امتیاز ارزش‌های اخلاقی علمی تایید نشده و نتیجه می‌گیریم که میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در بین دانشجویان در سطح قابل قبولی قرار دارد. همچنین در ارتباط با فرهنگ رشته‌ای با توجه به نتایج به دست آمده باید گفت فرهنگ رشته‌ای نیز در سطح قابل قبولی قرار دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون تی

متغیر	t	درجه آزادی	Sig (p-value)	انحراف میانگین	سطح خطای ۹۵ درصد	
					حد بالا	حد پایین
ارزش‌های اخلاقی علمی	۸۹,۰۸۶	۱۹۹	.۰۰۰	۳,۱۵۶۴۶	۳,۰۸۶۶	۳,۲۲۶۳
فرهنگ رشته‌ای	۷۴,۴۶۷	۱۹۹	.۰۰۰	۳,۰۶۸۹۲	۲,۹۸۷۷	۳,۱۵۰۲

با استفاده از آنالیز رگرسیون خطی به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که آیا بین متغیر فرهنگ رشته‌ای و میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی رابطه خطی وجود دارد و تا چه حد تغییرات در ارزش‌های اخلاقی علمی با متغیر مستقل فرهنگ رشته‌ای تبیین می‌شود؟ $۰,۷۸۸^a$

جدول آنالیز واریانس صحت کلی معادله رگرسیون را بررسی می‌کند. در این جدول آماره F از تقسیم واریانس بیان شده توسط خط رگرسیون بر واریانس بیان نشده توسط خط رگرسیون بدست می‌آید که با توجه به اینکه سطح معناداری یا p-value کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بین دو متغیر رد شده و می‌توان نتیجه گرفت که بین دو متغیر فرهنگ رشته‌ای و میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی رابطه خطی وجود دارد. حال باید دید مقدار اولیه و ضریب فرهنگ رشته‌ای برای پیش‌بینی پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی چقدر است؟ جدول (۵) این مقادیر را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون ضریب تعیین

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰,۷۸۸ ^a	۰,۶۲۲	۰,۶۲۰	۰,۳۰۹۰۲

جدول ۶. نتایج آزمون ANOVA

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig	
۱	رگرسیون چندمتغیره	۳۱,۰۵۸	۱	۳۱,۰۵۸	۳۲۵,۲۳۸	.000 ^b
	باقیمانده	۱۸,۹۰۷	۱۹۸	۰,۰۹۵		
	مجموع	۴۹,۹۶۵	۱۹۹			

جدول ۷. نتایج آزمون رگرسیون خطی برای تعیین میزان ضرایب مدل فرهنگ میان رشته‌ای و ارزش‌های اخلاق عملی

مدل	استاندارد نشده		استاندارد شده	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
۱	مقدار ثابت	۱,۲۳۷	۰,۱۳۶	۹,۱۰۴	.000
	فرهنگ رشته-ای	۰,۶۷۸	۰,۰۳۸	۰,۷۸۸	۱۸,۰۳۴

همانطور که مشاهده (نتایج جداول ۵، ۶ و ۷) می‌شود مقدار ثابت در مدل ۱,۲۳۷ و میزان ضریب بتای استاندارد شده متغیر فرهنگ رشته‌ای ۰,۷۸۸ است. از آنجا که Sig هر دو ضریب کمتر از ۰,۰۵ است، فرض مساوی بودن ضرایب با صفر رد شده و هر دو در معادله باقی خواهند ماند. نتایج نشان می‌دهد ضریب تعیین ($R = 0,622$) Square) به دست آمده است، بنابراین می‌توان گفت ۶۲ درصد از تغییرات متغیر ارزش‌های اخلاقی علمی با فرهنگ رشته‌ای دانشجویان تبیین می‌شود. بررسی تفاوت فرهنگ رشته‌ای در بین دانشکده‌های مختلف نیز حاکی از آن است که دانشکده‌ها از این لحاظ با یکدیگر تفاوت چشم‌گیری نداشته و نتایج آزمون برابری شاخص فرهنگ رشته‌ای در بین دانشکده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۸. خروجی نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه

	Sig	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
بین گروهی	۸۳۲	۴	۰,۲۰۸	۰,۶۰۷	۰,۶۵۸
درون گروهی	۶۶,۷۶۵	۱۹۵	۰,۳۴۲		
مجموع	۶۷,۵۹۷	۱۹۹			

در این آزمون، منبع پراکندگی (واریانس) به دو دسته بین گروهی^۱ و درون گروهی^۲ تقسیم می‌شود. بخشی از واریانس‌ها ناشی از بین جوامع یا گروه‌بندی پژوهشگر است و بخشی از تفاوت به عوامل دیگر (خطا) بر می‌گردد. در این آزمون به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که پراکندگی (واریانس) چه میزان ناشی از مسائل بین-گروهی و چه میزان ناشی از مسائل درون گروهی است. در این پژوهش واریانس بین گروهی ناشی از واریانس میانگین‌های شاخص فرهنگ رشته‌ای در پنج دانشکده دانشگاه ایلام است. همانطور که ملاحظه می‌شود میزان معناداری بزرگتر از ۵ درصد است، بنابراین تفاوت معنی داری بین میانگین جوامع مختلف ما در این پژوهش وجود ندارد. ولی این آزمون به تنهایی مشخص نمی‌کند که میانگین‌ها نسبت به هم چه شرایطی دارند. از این رو آزمون‌های پس از تجربه بهره می‌جوییم که بدین صورت است.

جدول ۹. برونداد مربوط به مقایسه دوجه دو

دانشکده (I)	دانشکده (J)	تفاوت میانگین (I-J)	انحراف استاندارد	Sig	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد بالا	حد پایین
۱	۰,۲۴۷۰	-۰,۶۸۹۲	۰,۶۹۱	۰,۱۷۰۰۱	-۰,۲۲۱۱۳	۲,۰۰
	۰,۱۷۰۰	-۰,۴۱۱۸	۰,۷۸۳	۰,۱۰۵۶۴	-۰,۱۲۰۸۸	۳,۰۰
	۰,۲۳۳۹	-۰,۳۴۴۵	۰,۹۸۵	۰,۱۰۵۰۳	-۰,۰۵۵۳۲	۴,۰۰
	۰,۶۰۰۴	-۰,۷۶۵۴	۰,۹۹۷	۰,۲۴۸۰۱	-۰,۰۸۲۴۷	۵,۰۰
۲	۰,۵۸۶۴	-۰,۳۸۵۹	۰,۹۸۰	۰,۱۷۶۵۵	۰,۱۰۰۲۵	۳,۰۰
	۰,۶۵۰۹	-۰,۳۱۹۳	۰,۸۸۰	۰,۱۷۶۱۸	۰,۱۶۵۸۰	۴,۰۰
	۰,۹۲۴۸	-۰,۶۴۷۵	۰,۹۸۹	۰,۲۸۵۵۲	۰,۱۳۸۶۶	۵,۰۰
۳	۰,۳۸۳۱	-۰,۲۵۲۰	۰,۹۷۹	۰,۱۱۵۳۲	۰,۰۶۵۵۶	۴,۰۰
	۰,۷۳۳۸	-۰,۶۵۷۰	۱,۰۰۰	۰,۲۵۲۵۴	۰,۰۳۸۴۱	۵,۰۰
۴	۰,۶۶۷۵	-۰,۷۲۱۸	۱,۰۰۰	۰,۲۵۲۲۹	-۰,۰۲۷۱۵	۵,۰۰

در این ستاده نتایج آزمون پس از تجربه (شامل انحراف میانگین، خطای استاندارد، درجه معناداری و فاصله اطمینان) ارائه می‌شود. بر این اساس طبق آزمون توکی تفاوت معنی داری بین میانگین فرهنگ رشته‌ای دانشکده‌ها وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحلیل فرضیه‌های پژوهش می‌توان گفت: فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفته و وجود رابطه معنادار بین فرهنگ بین رشته‌ای با ارزش‌های اخلاقی علمی را نشان می‌دهد. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که بین فرهنگ بین رشته‌ای با ارزش‌های اخلاقی علمی رابطه مستقیم برقرار است و هرگونه تغییری در فرهنگ رشته‌ای تاثیر مستقیمی بر افزایش یا کاهش میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی علمی در بین دانشجویان خواهد داشت. همچنین نتایج تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ رشته‌ای در میان دانشکده‌ها و رشته‌های مختلف

1. Between Groups

2. Within Groups

دانشگاه ایلام که به ۵ دانشکده تقسیم شده است تفاوت معنادار و چشمگیری وجود ندارد. روابط بین متغیرها نیز نشان می‌دهد که متغیرهای جرحمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی، همکاری دانشگاهی و ایفای نقش محقق با پابندی به ارزش‌های اخلاقی علمی همبستگی مستقیم و معنی‌داری داشته‌اند که بیشترین مقدار همبستگی مربوط به جرحمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی با ضریب همبستگی ۰,۷۴۶ و پس از آن ایفای نقش محقق با ضریب همبستگی ۰,۷۳۹ بوده است و همه متغیرها با پابندی با ارزش‌های اخلاقی علمی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارند.

منابع

۱. ابراهیمی، روناک؛ عدلی، فریبا؛ مهران، گلنار (۱۳۹۴). نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۱، شماره ۱، ص ۱۵۱-۱۲۷.
۲. امین مظفری، فاروق؛ عباس‌زاده، محمد؛ رضایی فرهاد آبادی، رجب (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی در دانشگاه تبریز، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۶۰، شماره ۴، ص ۱-۲۴.
۳. امین مظفری، فاروق؛ یوسفی اقدم، رحیم (۱۳۹۰). فرهنگ رشته‌ای و تاکتیک‌های جامعه‌پذیری دانشجویان دکتری، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۲، ص ۶۴-۴۷.
۴. پیشگاهی‌فرد، زهرا؛ قدسی، امیر (۱۳۸۹). نظریه‌های فرهنگی فمینیسم و دلالت‌های آن بر جامعه‌ی ایران، فصلنامه زن در فرهنگ و هنر، دوره ۱، شماره ۳، ص ۱۳۲-۱۰۹.
۵. حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ هشتم، تهران: انتشارات سمت.
۶. حاجیلری، عبدالرضا؛ ادب، غلام‌حسین (۱۳۹۲). راهکارهای تقویت تعلق دانشجویان به ارزش‌ها، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره ۳، شماره ۳، ص ۵۰۴-۴۷۴.
۷. حکیمی، ایمان (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد: نقش تبیین میانجی جهت‌گیری‌های استراتژیک برون‌گرا، فصلنامه مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، دوره ۹، شماره ۴، ص ۷۶۲-۷۳۹.
۸. خاکباز، عظیمه (۱۳۹۳). شناسایی یک چهارچوب مطالعاتی برای فرهنگ رشته‌ای در برنامه‌های درسی آموزشی. دو فصلنامه مطالعات برنامه‌ی درسی آموزش عالی، دوره ۵، شماره ۱۰، ص ۳۲-۷.
۹. خاکی، غلامرضا (۱۳۷۹). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، چاپ دوم، تهران: کانون فرهنگی انتشارات داریت.
۱۰. خلفی، شهلا؛ جوادی یگانه، محمدرضا؛ نوابخش، مهرداد (۱۳۹۶). تبیین ارزش‌های نظری و رفتاری اخلاق علمی در میان دانشجویان، فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، دوره ۶، شماره ۲۴، ص ۱۴۱-۱۰۹.
۱۱. ذاکر صالحی، غلامرضا؛ نظریان، زهرا (۱۳۹۳). جایگاه فرهنگ دانشگاهی و الزامات نهادی علم در زندگی دانشجویی، فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، دوره ۱، شماره ۳، ص ۶۹-۳۳.

۱۲. ذولفقارزاده، محمدمهدی؛ نقی امیری، علی؛ زارعی متین، حسن (۱۳۹۰). کشف «فرهنگ دانشگاهی»: واکاوی نظری و گونه شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی، فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۵، شماره ۹، ص ۹۷-۴۵.
۱۳. رضایی فرهاد آباد، رجب (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ رشته‌ای و انواع فرهنگ‌های دانشگاهی (از دیدگاه برگ کوئیست) در دانشگاه تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز.
۱۴. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم، تهران: انتشارات آگاه.
۱۵. سکاران، اوما (۱۳۸۰). روش‌های تحقیق در مدیریت، مترجمان محمد صائبی، محمود شیرازی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۶. عباس‌زاده، محمد؛ بنی فاطمه، حسین؛ علیزاده اقدام، محمدباقر؛ بوداقتی، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه‌ی بین فرایند جامعه‌پذیری دانشگاهی با پایبندی به اخلاق پژوهش (مورد مطالعه: دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه تبریز)، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۹، شماره ۱، ص ۸۶-۶۳.
۱۷. عسگریان، محمد (۱۳۸۸). مفهوم شناسی فرهنگ سازمانی، دومه‌نامه توسعه انسانی پلیس، دوره ۶، شماره ۲۴، ص ۱۲۴-۱۰۱.
۱۸. فرهنگ، علی‌اکبر (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و فرهنگ اجتماعی، فصلنامه دانش مدیریت، دوره ۵۵، شماره ۱۴، ص ۴۹-۲۹.
۱۹. محمودی میمند، محمد؛ اکبری، مهدی (۱۳۹۵). توسعه‌ی ماتریس فرهنگ - استراتژی با رویکرد فازی؛ پیمایشی در یکی از سازمان‌های دفاعی، فصلنامه مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، دوره ۸، شماره ۲، ص ۴۶۰-۴۳۳.
۲۰. نیاز آذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی در هزاره‌ی سوم، تهران: انتشارات شیوه.

21. Austin, E. Ann (2002); "Preparing the Next Generation of Faculty: Graduate School as Socialization to the Academic Career"; *The Journal of Higher Education*, Vol.73, No.3, pp.1-70.
22. Becher, T. (1994) "The Significance of Disciplinary Differences", *Studies in Higher Education*, 19 (2), p. 333-334.
23. Biglan, A. (1973); "The Characteristics of Subject Matter in Different Academic Area"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 57, No. 2, pp. 195-203.
24. Delnavaz, S., Hassankhani, H., Roshangar, F., Dadashzadeh, A., Sarbakhsh, P., Ghafourifard, M., & Fathiazar, E. (2018). Comparison of scenario based triage education by lecture and role playing on knowledge and practice of nursing students. *Nurse education today*, 70, 54-59.
25. Fazeli, N. (2012). *Social and humanities sciences in Iran (challenge, upheaval and strategies)*. Tehran: Teif Negar Publications.
26. Ferreira, M. (2006), *rethinking academic culture in the information age*, unpublished doctoral dissertation, McGill University, Canada.

27. Gardner, S. K. (2010) "Faculty Perspectives on Doctoral Student Socialization in Five Disciplines", *International Journal of Doctoral Studies*, 5: 39-53.
28. Gilbert, A. F. (2009). Disciplinary cultures in mechanical engineering and materials science: Gendered/gendering practices. *Equal Opportunities International*, 28(1), 24-35.
29. Gnutzmann, C., & Rabe, F. (2014). 'Theoretical subtleties' or 'text modules'? German researchers' language demands and attitudes across disciplinary cultures. *Journal of English for Academic Purposes*, 13, 31-40.
30. Gotowiec, S. (2019). When moral identity harms: The impact of perceived differences in core values on helping and hurting. *Personality and Individual Differences*, 151, 109489.
31. Hofstede, G. J. (2015). Culture's causes: the next challenge. *Cross Cultural Management*. Vol. 22, No. 4 pp. 545 – 569.
32. Hubeau, M., Vanderplanken, K., Vandermoere, F., Rogge, E., Van Huylenbroeck, G., & Marchand, F. (2019). Sharing is caring: The role of culture in the transformative capacity and continuation of agri-food networks. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 33, 127-139.
33. Kay M. Harman, (1989), "Culture and Conflict in Academic Organisation: Symbolic Aspects of University Worlds", *Journal of Educational Administration*, Vol. 27 No.3.1-16.
34. Koehler, J., Rayner, S., Katuva, J., Thomson, P., & Hope, R. (2018). A cultural theory of drinking water risks, values and institutional change. *Global Environmental Change*, 50, 268-277.
35. Mataira, K., & Van Peursem, K. A. (2010, June). An examination of disciplinary culture: Two professional accounting associations in New Zealand. In *Accounting forum* (Vol. 34, No. 2, pp. 109-122). Taylor & Francis.
36. Min, J. (2017). Mergers in higher education: A case study of organizational culture, communication, and conflict management strategies in the university system of Georgia. (Doctoral dissertation). Doctor of International Conflict Management Dissertations, Kennesaw State University.
37. Mpinganjira, M., & Maduku, D. K. (2019). Ethics of mobile behavioral advertising: Antecedents and outcomes of perceived ethical value of advertised brands. *Journal of Business Research*, 95, 464-478.
38. Shweder, R. A., Much, N. C., Mahapatra, M., & Park, L. (1997). The 'big three' of morality (autonomy, community, divinity) and the 'big three' explanations of suffering. In A. M. Brandt, & P. Rozin (Eds.), *Morality and health* (pp. 119–169). Florence, KY US: Taylor & Frances/Routledge.
39. Spencer-Oatey, H., & Xing, J. (2019). Interdisciplinary perspectives on interpersonal relations and the evaluation process: Culture, norms, and the moral order. *Journal of Pragmatics*, 151, 141-154.
40. Steiger, R. L., & Reyna, C. (2017). Trait contempt, anger, disgust, and moral foundation values. *Personality and Individual Differences*, 113, 125-135.
41. Tanaka, P., Hasan, N., Tseng, A., Tran, C., Macario, A., & Harris, I. (2019). Assessing the Workplace Culture and Learning Climate in the Inpatient Operating Room Suite at an Academic Medical Center. *Journal of surgical education*, 76(3), 644-651.
42. Ulrich, P. (2008). *Integrative economic ethics: Foundations of a civilized market economy*. Cambridge, MA: University Press.
43. Whitley, R. (1984) "The intellectual and social organization of the science", Oxford: Clarendon Press.
44. Ylijoki, O. H. (2000). Disciplinary cultures and the moral order of studying—A case-study of four Finnish university departments. *Higher education*, 39(3), 339-362.
45. Zolfagharzadeh, M.M. (2011). Regulation of university culture including Islam Idealistic system in order to cultural policy in university. (Doctoral dissertation). University of Tehran, Faculty of Management

Investigating the relationship between discipline culture and the level of adherence to scientific ethical values among students (Case study: Ilam university students)

Ahmad Khamshaya¹

Neda Salimi²

Fatemeh Zahedi³

Shahla Rezaie⁴

Date of Receipt: 2020/05/11 Date of Issue: 2020/05/18

Abstract

This research emphasizes the importance of the concept of discipline culture. one of the most important and effective topics in the formation of discipline culture is the adherence to scientific ethical values. therefore, this study investigates the relationship between disciplinary culture and the degree of adherence to scientific ethical values. the purpose of this study is applied and descriptive and correlational in nature and method. the statistical population of the study consisted of 6500 students of Ilam university. finally, based on Morgan table, 340 students were selected by simple random sampling. data collection tools included two researcher-made questionnaires for each of the research structures. the validity and reliability of the study were assessed through face validity and cronbach's alpha. finally, the validity and reliability were confirmed. descriptive and inferential statistics were analyzed by SPSS software. The findings suggest that the three dimensions of disciplinary culture (researcher role, academic collaboration, supportive atmosphere of research activities) are associated with adherence to scientific ethical values. finally, the main hypothesis of the research, namely the relation between disciplinary culture and adherence to scientific ethical values, was confirmed.

Keywords

disciplinary culture, scientific ethical values, researcher role, academic collaboration, supportive atmosphere of research activities.

1. MSc, Department of Public Administration, Evolution Management, Faculty of Literature and Humanities, University of Ilam, Iran. E-mail: ahmadkhamshaya@yahoo.com
2. MSc, Department of Public Administration, Supervision and Planning, Faculty of Literature and Humanities, University of Ilam, Iran. E-mail: Email:n.salimi1993@yahoo.com
3. MSc, Business Administration- Marketing, Faculty of Literature and Humanities, Bushehr Persian Gulf University, Iran. Email: Email:Fatemeh.zahedi72@gmail.com
4. MSc, Public Administration-Human Resources Development, Faculty of Literature and Humanities, Ilam University, Iran.