

رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی: مورد مطالعه دانشگاه تبریز

رجب رضایی فرهادآباد^{۱*}، یارمحمد قاسمی^۲، فاروق امین مظفری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۷/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۲۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی بر اساس رویکرد برگ کوئیست است. بدین منظور رابطه فرهنگ‌های دانشگاهی معرفی شده توسط برگ کوئیست با فرهنگ رشته‌ای در سه بعد ۱. ایفای نقش محقق؛ ۲. همکاری‌های دانشگاهی و ۳. جو حمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی و همچنین با دسته‌بندی علوم از نظر تونی بچر بررسی شده است. روش تحقیق این مطالعه پیمایشی بوده و از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این مطالعه شامل ۶۹۰ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز است. به سبب احتمال تمایل اندک اعضای هیئت علمی در پاسخگویی به پرسشنامه‌ها و برای جلوگیری از افت تعداد نمونه، پرسشنامه‌ها در میان همه استادان پخش شد. در نهایت ۱۵۶ نفر از اعضای هیئت علمی به پرسشنامه‌های فرهنگ‌های دانشگاهی (ACI) و فرهنگ رشته‌ای پاسخ دادند. آزمون تفاوت میانگین‌ها نشان داد که میان فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشکده‌های مختلف دانشگاه تبریز تفاوت معناداری وجود دارد؛ به طوری که دانشکده‌های علوم تربیتی و روان‌شناسی، دامپزشکی، مکانیک، برق، فیزیک و شیمی، همانند فرهنگ حاکم بر کل دانشگاه، فرهنگ مشارکت‌پذیر؛ دانشکده‌های انسانی و علوم اجتماعی، ادبیات و زبان‌های خارجی، کشاورزی، عمران و علوم پایه فرهنگ وکالتی و دانشکده ریاضی فرهنگ توسعه‌ای دارند. همچنین مشخص شد که فرهنگ مشارکت‌پذیر با ویژگی‌های بارزی همچون تولید و تفسیر دانش، پژوهش-های مورد حمایت هیئت علمی، آزادی عمل دانشگاهی، امکان مطالعه استادان در حوزه تخصصی خود، تسلط عقلانیت و استقلال، فرهنگ حاکم بوده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از رگرسیون گام به گام آشکار ساخت که ضریب تعیین مدل نهایی برای فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه تبریز ۳۴/۵ درصد بوده است.

کلیدواژه‌ها: استقلال، فرهنگ دانشگاهی، فرهنگ رشته‌ای، فرهنگ مشارکت‌پذیر، عقلانیت.

۱. نویسنده مسئول، کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه تبریز. rajab_rezaie@yahoo.com

۲. دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه ایلام. ym_ghasemi2004@yahoo.com

۳. استادیار دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز. famin_tab@hotmail.com

مقدمه

واژه و مفهوم فرهنگ بیش از یک قرن است که محور مطالعات مردم‌شناسی و فرهنگ‌شناسی بوده و در این حوزه‌های علمی، از زوایای مختلف به آن نگاه شده است (فرهنگی، ۱۳۸۰: ۳۰)؛ اما در زمینه فرهنگ سازمانی نوشته‌های اولیه به سال‌های آخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ بر می‌گردد. در این میان باید به نقش کلیدی «ادگار شاین»^۱ در طرح و بسط مفهوم فرهنگ سازمانی اشاره کرد. شاین، فرهنگ سازمانی را اینگونه تعریف می‌کند: "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 روشی صحیح برای درک و احساس کردن در زمینه حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود" (نیازآذری و تقوایی، ۱۳۸۹: ۲۱).

ظهور مجدد مفهوم فرهنگ در تحقیقات آموزش عالی و دانشگاه را باید در گرایش دانشمندان علوم اجتماعی به بررسی فرهنگ سازمانی جستجو کرد. به مفهوم فرهنگ سازمانی به عنوان عنصری اساسی در مطالعه مؤسسات آموزش عالی توجه شده است (امین مظفری، ۱۳۸۷: ۱۳۵)؛ که در این میان "فرهنگ دانشگاهی یکی از عوامل مؤثر بر چگونگی توسعه علمی در هر جامعه‌ای است، یعنی بین چگونگی و مختصات فرهنگ دانشگاهی و میزان رشد و توسعه دانشگاهی و تولیدات علمی رابطه وجود دارد" (فاضلی، ۱۳۸۷: ۲۹).

همچنین عقیده شاین بر این است که به کمک مفهوم فرهنگ سازمانی می‌توان توضیح داد که چرا سازمان‌ها رشد می‌کنند، تغییر می‌یابند، با شکست مواجه می‌شوند و شاید مهم‌تر از همه این که کارهای ظاهراً بی‌معنا انجام می‌دهند (شاین، ۱۹۹۶).

بیان مسئله

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت به قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است که اولین بار توسط ادگار شاین مطرح شد. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت باشد.

۱. Edgard Schein

از فرهنگ سازمانی به عنوان عنصری غیر عقلانی و نمادین در حیات سازمانی نیز یاد می‌شود. معمولاً فرهنگ، متغیری مستقل در مطالعات سازمانی است؛ چرا که در آموزش عالی فرهنگ می‌تواند زندگی دانشجویی، مسائل درون سازمانی و برنامه‌های درسی را تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین فرهنگ سازمانی بر کنش‌های دانشگاهی، کنترل و نظارت نامرئی اعمال می‌کند. هر نوع تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی در خصوص مسائل دانشگاهی بدون توجه به فرهنگ سازمانی مفید نخواهد بود (امین مظفری، ۱۳۸۳: ۶۶۳). می‌توان گفت فرهنگ سازمانی مانند فرهنگ یک ملت یا شهر، فرهنگی تک و یگانه نیست، بلکه آمیزه‌ای است از فرهنگ‌های گوناگون یا پاره‌فرهنگ‌هایی که زیر چتر سازمان گرد آمده‌اند (طوسی، ۱۳۷۲: ۱۶).

اغلب مطالعات درباره فرهنگ سازمانی در پی کشف و تفسیر بن‌مایه‌های فرایندهای سازمانی‌اند. فرهنگ سازمانی در کارکنان این توانایی را پدید می‌آورد تا بازدارنده‌های بنیادی بقا و سازگاری با محیط را از میان بردارند، فرایندهای درونی را پی‌افکنند و سرانجام، سازگاری و بقای سازمان را در بستر زمان پابرجا سازند (مارتین، ۲۰۰۲).

از این روست که برگ کوئیست^۱ شش فرهنگ کلیدی مؤسسات آموزش عالی را چنین برمی‌شمارد: فرهنگ مشارکت‌پذیر^۲، فرهنگ مدیریتی^۳، فرهنگ توسعه‌ای^۴، فرهنگ وکالتی^۵، فرهنگ مجازی^۶ و فرهنگ ملموس^۷. هریک از این‌ها در مورد وظیفه تربیتی، پنداره، ارزش، اهداف و نیز نقش‌هایی که اساتید، دانشجویان، مدیران، متولیان و حتی عامه مردم ایفا می‌کنند، گفته‌های بسیاری دارند. به علاوه هرکدام از فرهنگ‌های سازمانی فرضیه‌های خاصی در مورد بهترین روش‌های مقابله با چالش‌های زندگی پیشنهاد می‌کند که در قرن ۲۱ در دانشگاه ایجاد شده است (برگ کوئیست، ۲۰۰۸: ۵).

هدف این مقاله آن است که فرهنگ حاکم در دانشگاه تبریز و هریک از دانشکده‌های آن را مشخص و سپس رابطه آن فرهنگ را با ابعاد فرهنگ رشته‌ای بررسی کند.

-
1. Bergquist
 2. The Collegial Culture
 3. The Managerial Culture
 4. The Developmental Culture
 5. The Advocacy Culture
 6. The Virtual Culture
 7. The Tangible Culture

ضرورت پژوهش

اشنایدر^۱ اهمیت فرهنگ سازمان را در قالب این عبارت نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی سبب انسجام سازمان و اعضای آن شده و رهبران را به نوعی تجهیز می‌کند که با اعتماد بیشتر سازمان را اداره کنند (امین مظفری به نقل از اشنایدر، ۱۳۸۶: ۱۰).

ادگار شاین، پدر فرهنگ سازمانی، در باب اهمیت فرهنگ سازمانی معتقد است که «اگر شما فرهنگ را هدایت نکنید، فرهنگ شما را هدایت می‌کند و ممکن است حتی متوجه نشوید که چه بلایی سرتان آمده است». شاین همچنین معتقد است که ملاک قضاوت در مورد فرهنگ سازمانی، میزان هماهنگی آن با وظایف سازمان است. او در این زمینه می‌نویسد: «تا زمانی که سازمانی در انجام وظایف بنیادی خود موفق است، فرهنگ موجودش خوب است، همین که نشانه‌های شکست در سازمان بروز کرد، گمان می‌رود عناصری از فرهنگ ناکارا هستند و باید دگرگون شوند»؛ بنابراین فرهنگ سازمانی، خود هدف نیست بلکه وسیله است. فرهنگ سازمانی شمشیری است دولبه: بستری است که دستیابی به اهداف سازمان را آسان می‌کند، همچنین می‌تواند سدی باشد بر سر راه اعمال تغییرات در سازمان» (ادگار شاین، ۱۳۸۳: ۸).

رابرت کوین می‌نویسد: برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است؛ زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی به سادگی عاملی اساسی در موفقیت و تحقق اهداف بلندمدت سازمان است (اسدی و همکاران، ۱۳۸۳: ۲۴).

همچنین ریبری^۲ در زمینه اهمیت فرهنگ سازمانی معتقد است که فرهنگ سازمانی، اساسی برای بهره‌وری سازمان، تعیین‌کننده عملکرد اثربخش و غیر اثربخش و تعیین‌کننده الگوهای روابط درونی افراد است و همچنین انسجام و هماهنگی را برای سازمان و افرادش فراهم می‌کند (امین بیدختی، ۱۳۸۹: ۱۹۵).

از طرفی دیگر جامعه امروز ما، دوره پرشتابی را از نظر صورت‌بندی‌های فرهنگی و اجتماعی تجربه می‌کند. آموزش عالی و به طور خاص دانشگاه‌ها نقطه مرکزی این شتاب، هم‌زمانی و درهم‌آمیختگی دگرگونی‌های ساختاری و نظام معانی در عرصه ملی و جهانی است.

۱. Schneider

۲. Ribiere

نظام آموزش عالی علاوه بر کانون تولید و انتقال اطلاعات علمی، مهم‌ترین کانون فرهنگ‌پذیری، انتقال و بازتولید ارزش‌های فرهنگی در سطح ملی‌اند. دانشگاه‌ها در زمینه اجتماعی، فرهنگی و سیاسی خاصی زیست می‌کنند، بنابراین فرهنگ سازمانی نهادهای آموزش عالی نمی‌توانند از الگوهای عام ناظر به این زمینه مبرا باشند (نیازآذریو تقوایی، ۱۳۸۹: ۱۱۴).

هدف این مطالعه بررسی رابطه فرهنگ دانشگاهی حاکم بر هر یک از دانشکده‌های دانشگاه تبریز با فرهنگ رشته‌ای است تا بتواند نوع فرهنگ دانشگاهی حاکم را کشف و رابطه آن را با فرهنگ رشته‌ای مشخص کند. با توجه به مطالب بیان شده در فوق، تحقیق حاضر با توجه به معرفی نوع فرهنگ دانشگاهی حاکم و شناخت آن، می‌تواند راهبردی برای پیش بردن اهداف و مقاصد مشارکت‌پذیر باشد و نیز راهکارهایی را در مورد چگونگی استفاده از استعدادها و منابع فرهنگ سازمانی موجود به دست دهد.

اهداف پژوهش

- مقایسه انواع فرهنگ‌های دانشگاهی حاکم به تفکیک دانشکده‌های دانشگاه تبریز.
- بررسی ارتباط فرهنگ رشته‌ای و فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشکده‌های دانشگاه تبریز.
- تعیین ارتباط بین جنسیت پاسخگویان با فرهنگ دانشگاهی.

ادبیات نظری

برگ کوئیست در کتاب خود با عنوان «تعامل شش فرهنگ دانشگاهی»^۱ به معرفی و تشریح شش فرهنگ دانشگاهی می‌پردازد که در زیر به هریک از آنها اشاره می‌شود:

فرهنگ مشارکت‌پذیر: «عمدتاً این فرهنگ در نظام‌هایی که توسط اعضای هیئت علمی اداره می‌شود، معنا می‌یابد که ارزش پژوهش اعضای هیئت علمی، بورس تحصیلی با فرایندهای شبه‌سیاسی استادان در این فرهنگ با هم در یک ردیف قرار می‌گیرند. همچنین در این فرهنگ فرضیه‌هایی در مورد تسلط عقلانیت در سازمان بیان می‌شود و سرمایه‌گذاری اولیه سازمان را به عنوان تولید، تفسیر، اشاعه اطلاعات، رشد دانش و توسعه ارزش‌های خاص و ویژگی‌های شخصیتی در میان زنان و مردان جوان تلقی می‌کند که رهبران آینده جامعه‌اند»

1. Engaging The six Cultures of the Academy

(برگ کوئیست، ۲۰۰۸: ۱۵).

اعضای هیئت علمی در فرهنگ مشارکت‌پذیر وظیفه سختی بر عهده دارند: چگونه در مورد تأثیرگذاری، ارزش کوشش‌ها و تلاش‌های جزئی و کلی مانند تحقیق اساسی، خدمت‌رسانی به دیگران و بخصوص تدریس در کلاس قضاوت کنند. اعضای هیئت علمی وسوسه می‌شوند تا در هر جایی در جستجوی شاخص‌های روشنی از موفقیت و کیفیت باشند، حتی اگر این شاخص‌ها به نظر جزئی و بسیار ناچیز باشند. اعضای هیئت علمی اگر بتوانند یکی از صفحات نشریه را در روزنامه‌های کنیالانتشار به خود اختصاص دهند، به این طریق می‌خواهند خود و همکارانشان را تأثیرگذار جلوه دهند. بعضی از اعضای هیئت علمی و رؤسای دانشگاهی (بخصوص آنهایی که فرهنگ توسعه‌ای دارند) معتقدند که انتشارات در فرایندهای تجدید نظر هیئت علمی به شکل تأثیرگذاری نقش مهمی ایفا می‌کنند به این دلیل که نتایج انتشار قابل کمیت‌نمایی است و همکاران اعضای هیئت علمی را قادر می‌سازد تا در مورد کیفیت قضاوت نکنند. این نوعی ابهام در مسئولیت‌پذیری فرهنگ مشارکت‌پذیر محسوب می‌شود که بسیاری از رؤسا و هیئت علمی را از اتباع غیر نظامی به سمت فرهنگ کاملاً متفاوتی یعنی فرهنگ مدیریتی سوق می‌دهد (همان، ۴۱ و ۴۲).

فرهنگ مدیریتی: فرهنگی است که مفهوم اصلی خود را در سازمان‌دهی، اجرا و ارزیابی کار می‌یابد و مستقیماً به سمت اهداف مشخصی در حرکت است. به مسئولیت‌های مالی و مهارت‌های نظارتی مؤثر بها می‌دهد، نظریه‌هایی در مورد ظرفیت مؤسسه برای تعریف روشن و سنجش اهداف خود بیان و مؤسسه را به عنوان محل انتقال دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های خاص در دانشجویان تصور می‌کند تا شهروندان موفق و مسئولی باشند.

فرهنگ‌های مدیریتی و مشارکت‌پذیر به عنوان ستون‌های دوقلوئی در آموزش عالی قرن بیستم در ایالات متحده آمریکا و کانادا محسوب می‌شوند، فرهنگ مدیریتی در طول نیمه اول این قرن وزن بیشتری دارد. گرچه فرهنگ مشارکت‌پذیر پیوندی از مدل‌های دانشگاهی انگلیسی، اسکاتلندی و آلمانی است، فرهنگ مدیریتی از انواع مختلفی از مؤسسه‌های دانشگاهی در ایالات متحده آمریکا و کانادا ناشی می‌شود. نمونه دیگر نیز دانشکده‌های اجتماعی کانادایی و آمریکایی است (همان، ۴۳).

اغلب اعضای هیئت علمی در فرهنگ مدیریتی مواد آموزشی‌ای تدریس می‌کنند که توسط افراد دیگری مهیا شده است. عمل طرح آموزشی اغلب جدا از عمل تدریس است: این

دو مجموعه از مهارت‌ها توسط اعضای هیئت علمی مدیریتی به شکل جداگانه در نظر گرفته می‌شود. بر اساس وسعت نقش آموزشی، اعضای هیئت علمی مدیریتی، دقت و زمان قابل توجهی را به تعیین اهداف یا نتایج آموزشی، ترتیب مستقل واحدهای آموزشی، انتخاب و استفاده از روش‌های آموزشی اختصاص می‌دهند که به حوزه آنها مربوط نیست. حتی ممکن است وظیفه تدریس اعضای هیئت علمی غیر ضروری باشد و اعضای هیئت علمی به عنوان مدیران سیستم آموزشی یا تسهیل‌کنندگان عمل کنند (همان، ۴۴ و ۴۵).

اعضای فرهنگ مدیریتی معتقدند فردی در صورتی می‌تواند بسیار تأثیرگذار باشد که در میان خطوط منظم اختیارات حرکت کند و مسئول و پاسخگوی فشارها و مسئولیتش باشد. یک هیئت علمی ابتدا مدیر اداره‌ای می‌شود، سپس رئیس بخش، بعد از آن معاون رئیس دانشگاه و در نهایت رئیس می‌شود. به نظر می‌رسد ارتقای سازمانی بر اساس ارزیابی عقلانی^۱، صلاحیت شخصی مدیریتی به وسیله افراد مافوق باشد.

در هر سازمان و مؤسسه معاصر، مدیریت اطلاعات بخش حساسی محسوب می‌شود؛ اما در فرهنگ مدیریتی اهمیت و معنای خاصی پیدا می‌کند. اطلاعات نه فقط هنگام تصمیم‌گیری متفکرانه بلکه زمانی لازم می‌شود که فرد به هم‌تایان و مافوق‌های خود جوابگو و توجه آنها را به خود جلب کرده باشد. به نظر می‌رسد اطلاعات، نه محبوبیت، سهم بزرگی در فرهنگ مدیریتی دارد. این برای اعضای هیئت علمی به معنی «ضمانت کردن»^۲ نقش‌های متعدد آنها در دانشگاه است (همان، ۷۱-۶۸).

فرهنگ توسعه‌ای: «فرهنگ توسعه‌ای فرهنگی است که اساساً با تولید برنامه‌ها و فعالیت‌هایی معنا می‌یابد که باعث رشد شخصی و حرفه‌ای تمامی اعضای آموزش عالی می‌شوند. این فرهنگ به صداقت شخصی و خدمت‌رسانی به دیگران به همان اندازه تحقیق سازمانی منظم و برنامه‌های درسی بها می‌دهد و فرضیاتی در مورد تمایل ذاتی تمامی مردان و زنان بیان می‌کند که در مورد رسیدن به بلوغ شخصی خودشان است و به سایر افراد سازمان کمک می‌کنند تا بالغ شوند و مؤسسه سازمانی را به عنوان مشوقی برای بلوغ شناختی، عاطفی و رفتاری میان تمامی دانشجویان، اعضای هیئت علمی، مدیران و کارکنان تصور می‌کند» (همان، ۷۳).

۱. Rational appraisal

۲. Ratcheting up

در پاسخ به کمبودهای فرهنگ مشارکت‌پذیر و برای جلوگیری از رقابت تنگاتنگ سیاسی در فرهنگ مشارکت‌پذیر، بعضی از اعضای هیئت علمی از شیوه مشورتی برنامه‌ریزی و توسعه بهره گرفته که توان هیئت علمی و روح دموکراتیک را حفظ می‌کند و تحت عناوین رشد هیئت علمی، توسعه برنامه درسی و برنامه‌های بلندمدت سازمانی فرهنگ جدیدی را معرفی کرده است که آن را فرهنگ توسعه‌ای می‌نامیم. در این فرهنگ نیز همانند فرهنگ‌های مدیریتی و مشارکت‌پذیر، عقلانیت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

«رهبران توسعه‌ای در مؤسسات دانشگاهی هیچ نقش رسمی و یا خطوط مرجعی ندارند. با این حال برخلاف رهبران حمایتی، در پی تغییر مؤسسه از طریق نیروی جمعی و گروهی نیستند. آنها می‌خواهند آگاهی جمعی از مسائل مؤسسه را افزایش دهند و به شناخت مشترکی از راه‌حل‌های ممکن دست یابند. برای جلب توجه دوباره همکاران به وظیفه اصلی تدریس و یادگیری در دانشگاه، رهبر توسعه‌ای باید همیشه این سؤال را بپرسد که: می‌خواهد در این سازمان چه کاری انجام دهد؟ به این طریق توسعه‌گرایان به فراتر از امور شخصی و کشمکش بر سر قدرت می‌رسند که همیشه ذهن هیئت علمی و مدیران را در فرهنگ‌های دیگر مشغول کرده است» (همان، ۱۰۸ و ۱۰۹).

فرهنگ وکالتی: فرهنگی است که اساساً در اجرای سیاست‌های تساوی طلبانه^۱ در مورد توزیع منافع و منابع در مؤسسه معنا می‌شود و به معاملات منصفانه میان مدیریت، هیئت علمی و کارکنان بها می‌دهد.

«فرهنگ وکالتی در پاسخ به ناتوانی فرهنگ مدیریتی برای ارضای نیازهای شخصی و مالی هیئت علمی و کارکنان به وجود آمد. اگر مدیران دانشگاه به گونه‌ای عمل کنند که سیاست سازمانی را بر دانشگاه تحمیل کنند، در این صورت اعضای هیئت علمی مجبور خواهند شد تا نفوذ خود را دوباره از طریق عملکرد جمعی نشان دهند. عضو هیئت علمی در فرهنگ وکالتی بر این باور است که تغییر از طریق مواجهه و استفاده مؤثر (و یا استفاده مفید) از منابع ارزشمند حاصل می‌شود. مذاکرات «مذاکره جمعی»^۲ از قدیم به مسائل رهبران و امور کارکنان متمرکز بوده است. همچنین اعضای هیئت علمی این تصور را از معلمان قبلی خود در مدارس ابتدایی و دبیرستان به خاطر سپرده‌اند که در مورد مسائل دوره‌ای و تدریس - یادگیری

^۱. equitable and egalitarian policies

^۲. Collective bargaining

نیز می‌توان مذاکره کرد. اخیراً مذاکره جمعی در آموزش عالی به ماهیت استخدام و اعضای هیئت علمی پاره‌وقت پرداخته است» (همان، ۱۱۱ و ۱۱۲).

رهبران فرهنگ وکالتی گزینه دیگری نیز دارند. آنها مجبور نیستند از مسائل موسسه خود فرار کنند، بلکه می‌توانند استراتژی‌ها و دید خود را هماهنگ با واقعیت‌های در حال تغییر زندگی قرن بیست و یکم عوض کنند. فرض می‌کنیم که حمایت جدیدی می‌تواند بر اساس «عناصر ضروری» شکل بگیرد که گاپا^۱ و همکارانش (۲۰۰۷) آن را به عنوان نقشه جاده‌ای شناسایی کرده‌اند که به منظور پیشرفت در محیط کاری دانشگاه است. این حمایت جدید شامل تأکید بر: ۱. عدالت در استخدام؛^۲ ۲. آزادی بیان و استقلال در دانشگاه؛^۳ ۳. انعطاف‌پذیری؛^۴ ۴. رشد حرفه‌ای؛^۵ و ۵. مشارکت‌پذیری^۶ است. این عناصر ضروری، ماهیت تغییر در خصوصیات و نیازهای هیئت علمی و ماهیت تغییر در نیازهای آموزشی را منعکس می‌کند که امروزه باید مؤسسات آموزشی به آنها بپردازند. اکنون با وجود زنان بیشتر و اقلیت‌های موجود در سمت‌های هیئت علمی، نیاز مبرمی به انصاف و انعطاف‌پذیری وجود دارد. حمایت جدید، دنیایی را به چالش می‌کشد که در آن سلطه با مردان است و در هر دو فرهنگ مشارکت‌پذیر و وکالتی سنتی موجود است. این دنیای تحت سلطه مردان بر اساس این فرضیه به وجود آمد که تمامی اعضای هیئت علمی، نیازهای فرهنگ مشارکت‌پذیر را اجابت می‌کنند. مخصوصاً اگر بخواهند به شکل رسمی استخدام شوند و اینکه کار دانشگاهی از برترین اولویت برخوردار بوده و خانواده و سایر مسئولیت‌ها در درجه دوم اهمیت قرار دارند.

اعضای فرهنگ وکالتی جدید به مسئله آزادی بیان و استقلال در دانشگاه می‌پردازند و اهمیت رشد شغلی را درک کرده‌اند که به عنوان پیوندی میان فرهنگ وکالتی و توسعه‌ای است (همان، ۱۳۹).

فرهنگ مجازی: «فرهنگ مجازی فرهنگی است که با پاسخگویی به تولید دانش و نیز پراکنده‌سازی ظرفیت دنیای پست‌مدرن معنا می‌یابد، این فرهنگ برای دیدگاه‌ها و چشم‌اندازهای جهانی در مورد سیستم‌های آموزشی باز، مشترک و پاسخگو ارزش قائل است و

1. Gappa

2. Employment equity

3. Academic freedom and autonomy

4. Flexibility

5. Professional growth

6. Collegiality

فرضیاتی در مورد توانایی آنها برای پراکندگی و ابهام بیان می‌کند که در جهان پست‌مدرن وجود دارد. همچنین این فرهنگ کار آموزش را پیوند منابع آموزش آن به منابع جهانی و تکنولوژی تصور می‌کند که باعث گسترش شبکه آموزش جهانی می‌شود» (همان، ۱۴).

در نتیجه این تلاش‌ها، تغییر عمده‌ای در نوع فرهنگ‌های سازمانی روی داد و در مقایسه با آنهایی که در قرن بیستم حکومت می‌کردند، آموزش عالی قرن بیست و یکم را تحت سلطه خود درآورد. اگر چه این فرهنگ رواج یافته، فرهنگ دانشگاهی سنتی دیگر مانند گذشته قدرتمند نبود. فرهنگ مدیریتی قوی‌تر شد و فرهنگ حمایتی نیز قدرت یافت. این فرهنگ در پاسخ به رشد فرهنگ مدیریتی توسعه می‌یافت. فرهنگ توسعه‌ای در حاشیه قرار گرفت، با وجود این اگر به آن توجه زیادی می‌شد و اعتبار بیشتری می‌یافت، راه‌حل‌های بسیاری برای دانشگاه‌های امروزی بیان می‌کرد؛ دو فرهنگ جدید وجود دارد: فرهنگ مجازی که به وجود آمده است و فرهنگ ملموس که در سال‌های اخیر شهرت بسیاری یافته است (همان، ۱۴۷ و ۱۴۸).

یکی از چالش‌های فرهنگ مجازی که در آن مرزهای سنتی در هم می‌شکنند و تغییر نامحدودی در سازمان‌های آموزش عالی ایجاد می‌شود، نقش و وظیفه هیئت علمی نیمه‌وقت است (همان، ۱۷۳).

«بسیاری از افراد دانشگاهی فکر می‌کنند که اشکال مجازی جدید که با استعداد و قدرت بالای اینترنت تغذیه می‌شوند، می‌توانند تهدیدی برای ساختارها و نقش‌های دانشکده‌ها و دانشگاه‌های مدرن باشند. قطعاً آنها رهبران دانشکده‌ها و دانشگاه‌های مدرن را مجبور خواهند کرد تا به این مسئله بپردازند که کدام یک به موسسه آنها مرتبط است و کدام یک می‌تواند با تغییر و واکنش مداوم بهتر به کار خود ادامه دهد که از طریق شراکت‌های گوناگون کوتاه‌مدت و بلندمدت این عمل امکان‌پذیر است» (همان، ۱۸۳).

فرهنگ ملموس: «فرهنگ ملموس فرهنگی است که در اصول جامعه و اساس معنوی آن معنا می‌یابد و به قابلیت پیش‌بینی بر اساس ارزش و آموزش چهره به چهره در موقعیت فیزیکی ارجح می‌نهد. این فرهنگ، فرضیاتی در مورد توانایی سیستم‌ها و تکنولوژی‌های جدیدی بیان می‌کند که می‌توانند ارزش‌های مؤسسه را حفظ و از دیدگاه موضعی، کار مؤسسه را کاری محترم و باارزش و فراخوانی کلی برای یادگیری تصور کنند» (همان، ۱۸۵).

فرهنگ ملموس به دارایی‌های مادی بها می‌دهد که معمولاً در دانشگاه‌های بزرگ وجود

دارد: محوطه دانشگاهی زیبا و گران‌بها، ساختمان‌های مرتفع و دارایی‌های اصلی کتابخانه. از دید برگ کوئیست فرهنگ ملموس بسته به دیدگاه خود شخص یا خیلی قدیمی و یا کاملاً جدید است. این احتمال وجود دارد که به عنوان دانشگاهیان اعضای جامعه قرن بیست و یکم وارد دوره پست‌مدرن شویم. با این حال، دید ما به عنوان رهبران آموزش عالی به همان اندازه که به سمت عقب است به سمت جلو نیز هست. پایه‌های مؤسسه‌های آموزش عالی در جوامع قبل از مدرن شکل گرفت و اکنون ارزش‌های دانشگاهی بر اساس اسناد ملموسی همانند محوطه دانشگاهی زیبا، پذیرش دانشجویان و شهرت و اعتباری که به سختی به دست می‌آید و به وسیله درجات معتبر و ملی سنجش می‌شود. ممکن است هر چیزی در آموزش عالی وجود داشته باشد ولی ما هنوز به امور ملموس تأکید داریم. علاوه بر آن، به نظر می‌رسد فرهنگ ملموس جهانی و ثابت باشد.

«فرهنگ ملموسی که در قرن بیست و یکم معرفی شد، بر انعکاس و جستجو برای هویت با ریشه عمیق، گروه حمایتی و قدردان و نیز پایه‌های مذهبی یا معنوی به جای ارزش‌های دنیوی استوار است. این فرهنگ بخشی و ناحیه‌ای و در تقابل با دیدگاه جهانی است که در فرهنگ مجازی وجود دارد. فرهنگ ملموس شهرت و اعتبار خود را در مؤسسه‌های دانشگاهی مجدداً از طریق تأکید دوباره بر استانداردها (که اغلب از آن به عنوان کیفیت یاد می‌شود)، تجدید حیات مؤسسه‌های دانشگاهی که دقیقاً با آیین و اصول مذهبی خاص یا مجموعه‌ای از ارزش‌ها همسوست (به عنوان مثال، حفظ محیط یا بهداشت کل‌گرا) و همچنین تلاش برای ایجاد تعادل میان «فن‌آوری پیشرفته»^۱ با «تماس بالا»^۲ با آموزش مبنی بر محل اقامت، برنامه‌های آموزش و پروژه‌های فراگیری خدمت گروه و جامعه‌محور به دست می‌آید (همان، ۱۸۶ و ۱۸۷).

در آموزش عالی دنیای قبل از مدرن، به جای اینکه فقط بر اندازه و سایز توجه شود، بر حفظ سنت‌ها و فرایند تدریجی رشد نتیجه‌گیری تأکید می‌شود. سنت و رشد تدریجی چسبی را برای شکل‌گیری فرهنگ ملموس قبل از مدرن فراهم می‌کند. سنت که رشد بسیار آرامی دارد، پادزهری را برای اضطراب که به وسیله تغییر سازمانی ایجاد می‌شود، پیشنهاد می‌کند. اگر قرار است تغییر صورت بگیرد، باید تدریجی باشد و نباید در وضع موجود اختلال ایجاد کند؛

1. high tech
2. high touch

وضع موجود همان سنت‌های این جامعه است.

فرهنگ مجازی که به مرزهای کمتری، به لحاظ مکانی و اقدامات مخصوص، نیاز دارد، مقاصد روشنی را می‌طلبد تا برای متغیرهای غیر قابل پیش‌بینی گام بردارد. این تأکید بر مقاصد مؤسسه، به وسیله فرهنگ ملموس تقسیم می‌شود. جایی که در آن فرهنگ مجازی می‌تواند مقاصد خود را دوباره تعریف و ایجاد کند و از این مقاصد برای تداوم مؤسسه (و برنامه) در آینده جنجالی بهره بگیرد، فرهنگ ملموس از مقاصد قبلی خود استفاده می‌کند تا مأموریت درست را به ما گوشزد کند. رهبران دانشگاهی هم به فرهنگ ملموس و هم به فرهنگ مجازی نیاز دارند تا بتوانند در دنیای آشوب‌زده دانشکده‌ها و دانشگاه‌های قرن بیست و یکم، رشته‌ای را هدایت کند (همان، ۲۱۶ و ۲۱۷).

فرهنگ رشته‌ای: برخی بر این باورند که علم، منبع اصلی تغذیه فرهنگ آموزش عالی است. تحقیق در مورد زندگی درونی دانشگاه‌ها نشان داده است که رشته‌های تحصیلی از لحاظ اجتماعی با یکدیگر متفاوت‌اند. رشته‌های تحصیلی، سنت و قالب‌های فکری خاص خود را دارند و به اعضای خود مفاهیم مربوط به نظریه‌ها، روش‌ها و مسائل را انتقال می‌دهند. رشته‌های تحصیلی به‌رغم بنیان‌های شناختی مشترک، ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی متفاوتی دارند. این ویژگی‌ها عبارتند از: ارزش‌ها، شیوه‌های ارتباط متقابل، سبک‌های زندگی و اصول تربیتی و اخلاقی (نیازآذری به نقل از بچر، ۱۳۸۹: ۱۲۴).

کای^۱ متذکر می‌شود که هدف مطالعات فرهنگ رشته‌ای گذشتن از سطح سازمانی گروه‌های آموزشی و تمرکز بر ویژگی‌های فردی دانشجویان است تا از این ویژگی‌ها برای ساختن فرهنگ رشته‌ای بین‌المللی استفاده شود (کای، ۲۰۰۵: ۴). در چارچوب فرهنگ رشته‌ای، رشته‌های دانشگاهی بر اساس معیارهای مختلف طبقه‌بندی شده‌اند. مشهورترین طبقه‌بندی رشته‌ای به بیگلان (۱۹۷۳) و تونی بچر (۱۹۹۴) تعلق دارد. بچر بر اساس ماهیت معرفت‌شناختی رشته‌های دانشگاهی، آنها را به رشته‌های سخت-محض، سخت-کاربردی و نرم-محض و نرم-کاربردی تقسیم کرده است. معیارهای معرفت‌شناختی بچر با رویکرد رئالیستی بیان شده است. «دانش رشته‌ای تفاوت‌های جهان واقعی در موضوع را بازتاب می‌کند» (بچر و ترولر^۲، ۲۰۰۱: ۳۵).

1. Cai

2. Becher and Trowler

«آنچه فرهنگ رشته‌ای را از فرهنگ دانشگاهی متمایز می‌کند، واحد مطالعه است. در فرهنگ دانشگاهی واحد مطالعه سازمان است و در فرهنگ رشته‌ای واحد مطالعه فرد دانشگاهی است که واقعیت‌ها را در بستر فرهنگی درک می‌کند» (نیازآذری و تقوایی به نقل از والیما، ۱۳۸۹: ۱۲۶).

در مطالعه حاضر، سه بعد به عنوان ابعاد فرهنگ رشته‌ای، در نظر گرفته شده است، این سه بعد عبارتند از: ۱. همکاری دانشگاهی؛ ۲. ایفای نقش محقق و ۳. جو حمایتی برای فعالیت‌های پژوهشی. انتخاب این سه بعد به عنوان ابعاد فرهنگ رشته‌ای مبتنی بر تحقیقات تجربی است که تفاوت بین رشته‌های مختلف را در این ابعاد نشان داده‌اند. وایتلی نشان داده است که گرایش‌ها و الگوهای تحقیق به وسیله ابزارهای روشنفکری در رشته‌های مختلف شکل گرفته است (وایتلی، ۱۹۸۴). بورجس و همکارانش نشان دادند که آشنایی اولیه با فرهنگ تحقیق، برای دانشجویان دکتری در سال‌های اولیه ورودشان به گروه آموزشی عامل اساسی موفقیت آنها به حساب می‌آید. هاگلا و یلیجوکی (۲۰۰۱) گرایش‌های متفاوت تحقیق در رشته‌های مختلف و در دانشگاه‌های مختلف را نشان داده‌اند (امین مظفری و یوسفی اقدام، ۱۳۸۸: ۱۹). بچر که مطالعات دانشجویان دکتری را در سه رشته مطالعه کرده (تاریخ، فیزیک و اقتصاد) معتقد است رشته فیزیک دانشجویان را برحسب فرهنگ رشته‌ای آن، به درگیری در فعالیت‌های مبتنی بر همکاری دعوت می‌کند، در حالی که در رشته تاریخ جستجوی گرایش‌های شخصی اولویت نخست را دارد و رشته اقتصاد نیز بین این دو حد قرار دارد (بچر، ۱۹۹۴: ۹۷). بیگلان نیز معتقد است گرایش همکاری و تحقیق در رشته‌های سخت بیشتر از رشته‌های نرم است. مثلاً در شیمی به عنوان رشته سخت، کنشگران رشته‌ای به کارهای گروهی و مبتنی بر همکاری روی می‌آورند و به تحقیق بیشتر از تدریس گرایش دارند "در حالی که در تاریخ به عنوان علم نرم، کنشگران رشته‌ای به خاطر ماهیت وابسته‌اش در فعالیت‌های علمی شناخته می‌شوند و در آنها گرایش به تدریس وجود دارد. «به‌رغم این ترجیحات مطالعه بیگلان نشان می‌دهد که اگرچه دانشگاه‌ها در زمینه‌های محض به تحقیق اولویت بیشتری نشان می‌دهند، اما آنها وقت زیادی برای تحقیق اختصاص نمی‌دهند» (نیومان، ۲۰۰۱: ۱۳۸). دلیل بیگلان این است که بیشتر فرایند تعلیم دانشجویان در رشته‌های سخت مستلزم درگیری در تحقیق است، به همین دلیل در این علوم بر تحقیق ارجحیت بیشتری داده می‌شود.

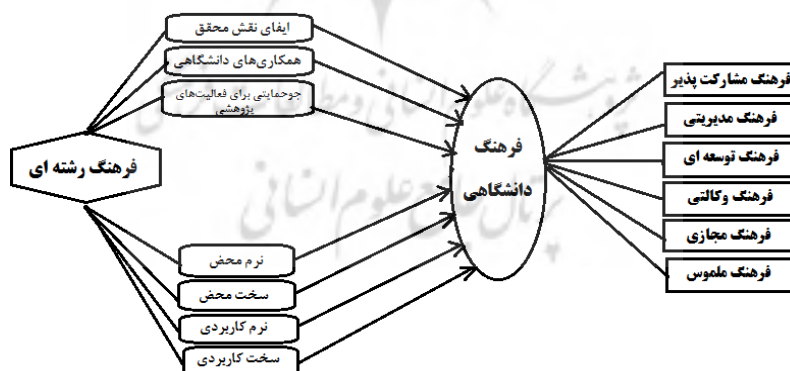
با توجه به توضیحات بیان شده فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

- فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشکده‌های دانشگاه تبریز متفاوت از یکدیگر است.
 - به نظر می‌رسد که بین فرهنگ رشته‌ای (در هر یک از ابعاد آن) و فرهنگ دانشگاهی رابطه معناداری وجود دارد.
 - به نظر می‌رسد فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دسته‌بندی علوم (نرم- سخت و کاربردی- محض) متفاوت از هم باشد.
- همچنین پیشینه مطالعات صورت گرفته به صورت خلاصه در زیر بیان می‌شود:

شکل ۱. پیشینه مطالعات

نام	عنوان
محرم زاده (۱۳۸۸)	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانشی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی
امین مظفری (۱۳۸۶)	بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با سبک رهبری رؤسای دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی کشور
قهرمان تبریزی (۱۳۸۴)	ارتباط بین فرهنگ سازمانی با اخلاقیات اعضای هیأت علمی گروه تربیت بدنی در دانشگاه‌های کشور
مارگاریت (۲۰۰۷)	فرهنگ دانشگاهی عاملی جهت تشویق یا تنویر دانشجویان جدیدالورود
آیین جابین (۲۰۰۲)	نگرش اعضای هیأت علمی و دانشگاه‌های قن و حرقه ای به فرهنگ سازمانی
سوگو گایوا (۱۹۹۶)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری در آموزش عالی

شکل ۲. مدل تحلیلی تحقیق



در مدل این پژوهش، فرهنگ رشته‌ای ابتدا با ابعاد سه‌گانه (ایفای نقش محقق، همکاری‌های دانشگاهی و جو حمایتی گروه) و سپس تحت عنوان دسته‌بندی **بچر** از علوم با فرهنگ دانشگاهی موردنظر **برگ کوئیست** (فرهنگ‌های شش‌گانه) تحلیل شده است. هدف این

است که نشان داده شود آیا ابعاد سه‌گانه فرهنگ رشته‌ای در هریک از فرهنگ‌های دانشگاهی برشمرده شده وضعیت یکسانی دارند یا خیر؟ و در طرف دیگر نشان داده شود که فرهنگ دانشگاهی حاکم بر هریک از علوم مختلف چگونه است؟ آیا ارتباط معناداری بین فرهنگ حاکم با دسته‌بندی علوم وجود دارد یا نه؟

روش تحقیق

در این مطالعه از روش پیمایشی و از ابزار پرسشنامه با سؤالات بسته استفاده شده است. برای اندازه‌گیری متغیرهای مورد مطالعه از دو نوع پرسشنامه فرهنگ‌های دانشگاهی (استاندارد) و پرسشنامه فرهنگ رشته‌ای (محقق ساخته) استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی «دانشگاه تبریز» در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ بوده که تعداد آنها جمعاً ۶۹۰ نفر است. به دلیل احتمال تمایل اندک برای همکاری و برای پرهیز از افت تعداد نمونه، پرسشنامه در میان همه اعضای هیئت علمی پخش شد. در پایان ۱۵۶ پرسشنامه توسط استادان این دانشگاه تکمیل شد که توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک دانشکده‌ها در زیر آمده است:

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک دانشکده

دانشکده	جامعه آماری	فراوانی پاسخگویان	درصد از جامعه	درصد از کل نمونه
انسانی و علوم اجتماعی	۷۸	۲۱	۳۱/۹۲	۱۳/۵
ادبیات و زبان‌های خارجی	۳۹	۱۶	۴۱	۱۰/۳
علوم تربیتی	۳۴	۱۴	۴۱/۱۶	۹
کشاورزی	۱۰۷	۲۶	۲۴/۳	۱۶/۷
دامپزشکی	۳۲	۱۳	۴۰/۶	۸/۳
علوم ریاضی	۴۴	۱۲	۲۷/۲۷	۷/۷
مکانیک	۴۴	۱۲	۲۷/۲۷	۷/۷
عمران	۳۷	۱۰	۲۷/۰۲	۶/۴
برق	۳۸	۱۴	۳۶/۸۴	۹
فیزیک	۲۱	۶	۲۸/۵۷	۳/۸
شیعی	۴۲	۹	۲۱/۴۲	۵/۸
علوم طبیعی و پایه	۳۱	۳	۹/۶۷	۱/۹
کل دانشگاه	۶۹۰	۱۵۶	۲۲/۶	۱۰۰

همچنین از ۱۵۶ پاسخگو، ۱۳۱ نفر را استادان مرد و ۲۵ نفر را استادان زن تشکیل داده‌اند. رشته‌های علمی با استفاده از تقسیم‌بندی بچر از انواع رشته‌ها و همچنین بنا به مقاصد تحقیق کدگذاری شدند. در جدول ۲ توزیع فراوانی این تقسیم‌بندی نشان داده شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی رشته‌ها بر حسب طبقه‌بندی بچر

متغیر	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
سخت- محض	۲۷	۱۷/۳	۱۷/۳
سخت- کاربردی	۷۸	۵۰	۶۷/۳
نرم- محض	۳۴	۲۱/۸	۸۹/۱
نرم- کاربردی	۱۷	۱۰/۹	۱۰۰
کل	۱۵۶	۱۰۰	

ابعاد فرهنگ رشته‌ای: در این پژوهش، سه متغیر به عنوان ابعاد فرهنگ رشته‌ای در نظر گرفته شد که میانگین، انحراف معیار و مقدار ضریب آلفای هریک در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳. ضرایب حاصله برای ابعاد فرهنگ رشته‌ای

ابعاد فرهنگ رشته‌ای	مقادیر به دست آمده	
	ضریب آلفا	میانگین
ایفای نقش محقق	۰/۷۸	۲/۳۸
همکاری‌های دانشگاهی	۰/۸۰	۲/۶۲
جو حمایتی گروه	۰/۷۶	۱/۹۸

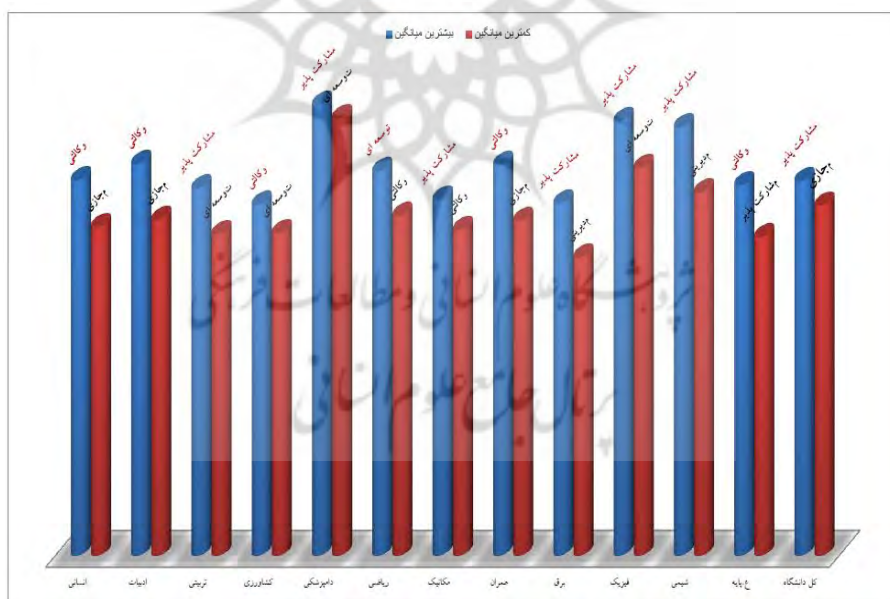
از آنجا که میانگین هریک از ابعاد، بالا عددی بین ۱ تا ۳ است لذا دو بُعد ایفای نقش و همکاری‌های دانشگاهی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز در سطح قوی و بعد جو حمایتی در سطح متوسطی قرار داشته است.

فرهنگ‌های دانشگاهی: با توجه به مطلبی که قبلاً بیان شد، برگ کوئست شش نوع فرهنگ دانشگاهی را برشمرد؛ اما در تحقیق حاضر با توجه به تحلیل عاملی که بر روی پرسشنامه مربوط به این فرهنگ‌ها انجام گرفت، فرهنگ ملموس از جریان تحقیق خارج شد. ویژگی‌های مربوط به فرهنگ‌های مختلف دانشگاهی را در جدول ۴ مشاهده می‌کنید.

جدول ۴. ویژگی‌های بارز فرهنگ‌های دانشگاهی (برگ کوئست، ۲۰۰۸: ۲۶۴)

فرهنگ دانشگاهی	ویژگی‌ها
فرهنگ مشارکت‌پذیر	تولید و تفسیر دانش، پژوهش‌های مورد حمایت هیئت علمی، آزادی عمل دانشگاهی، امکان مطالعه استادان در حوزه تخصصی خود، تسلط عقلانیت، استقلال و ...
فرهنگ مدیریت	ترویج مهارت‌های ویژه برای دانشجویان، تربیت دانشجویان برای مشاغل موفق، کارایی دقیق و منصفانه، مسئولیت‌پذیری، مسئولیت مالی و ...
فرهنگ توسعه‌ای	شکوفه کردن استعدادها، ترقی اعضای دانشگاهی، توزیع دانش در بین تمام افراد، افزایش همکاری بین رشته‌های مختلف، برنامه‌ریزی آموزشی دانشجویان، افزایش همکاری بین اعضای دانشگاه، عدم رکود نظرات و ایده‌ها و ...
فرهنگ وکالتی	افزایش حقوق اساسی کارکنان، حمایت آموزشی مناسب، دسترسی آزاد برای تمامی دانشجویان واجد شرایط، خدمت منصفانه، قرارداد منصفانه بین مدیریت و کارکنان دانشگاه، توزیع عادلانه منابع و منافع میان اعضا، عدم اختیار بدون چون و چرای مدیریت و ...
فرهنگ مجازی	پیوند منابع آموزشی با تکنولوژی موجود و اطلاعات جهانی، فرآیند یادگیری جهانی، ارزش نهادن به دیدگاه‌های مختلف، ارتباط با شبکه‌های جهانی تولید علم، به‌کارگیری آخرین اختراعات تکنولوژی، عدم محدود شدن امکانات در یک بخش از دانشکده یا دانشگاه، ارتباط با افراد خارج از دانشگاه و ...

نمودار ۱ بیشترین و کمترین میانگین فرهنگ‌های دانشگاهی مربوط به هریک از دانشکده‌های دانشگاه تبریز را نشان می‌دهد. به طوری که مشاهده می‌شود در کل دانشگاه تبریز فرهنگ مشارکت‌پذیر، فرهنگ حاکم و فرهنگ مجازی ضعیف‌ترین فرهنگ به شمار می‌آید. همچنین فرهنگ مشارکت‌پذیر در اکثر دانشکده‌ها فرهنگ حاکم است. در دانشکده‌های انسانی و ادبیات، فرهنگ مجازی ضعیف‌ترین فرهنگ معرفی شده است که با توجه به توضیحات بیان‌شده در این زمینه، ضعف این فرهنگ می‌تواند مشکلاتی برای عدم پیشرفت علم در رشته‌های موجود در این دانشکده‌ها به همراه داشته باشد. تنها در دانشکده علوم طبیعی و پایه ما شاهدیم که فرهنگ حاکم در مقایسه با میانگین کل دانشگاه وضعیت معکوسی دارد که با توجه به اینکه این دانشکده تنها ۳ مورد از آزمودنی‌های مورد مطالعه را به خود اختصاص داده است، هرگونه نتیجه‌گیری را از ما سلب کرده است. از طرفی دیگر از نمودار ۱ چنین پیداست که دانشکده دامپزشکی، در مقایسه با سایر دانشکده‌ها بیشترین میانگین را هم در حالت قوی‌ترین و هم ضعیف‌ترین به خود اختصاص داده است.



نمودار ۱. وضعیت قوی‌ترین و ضعیف‌ترین نوع فرهنگ دانشگاهی به تفکیک دانشکده

یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیه اول: در این فرضیه به بررسی فرهنگ دانشگاهی حاکم بر هریک از دانشکده‌های دانشگاه تبریز پرداخته شده است که جهت نیل به این امر از آزمون تفاوت میانگین‌ها استفاده و نتایج حاصل از آن در جدول ۵ بیان شده است.

جدول ۵. تجزیه واریانس میانگین فرهنگ‌های دانشگاهی در بین دانشکده‌ها

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	مجموع میانگین مربعات	F	سطح معناداری
فرهنگ مشارکت‌پذیر	بین گروه‌ها ۱۱ درون گروه‌ها ۱۴۴	۱۶/۳۵ ۹۸/۶۳	۱/۴۹ ۰/۶۸	۲/۱۷	۰/۰۱۹
فرهنگ مدیریتی	بین گروه‌ها ۱۱ درون گروه‌ها ۱۴۴	۳۱/۸۵ ۱۱۵/۷۳	۱/۹۸ ۰/۸۰	۳/۴۷	۰/۰۰۷
فرهنگ توسعه‌ای	بین گروه‌ها ۱۱ درون گروه‌ها ۱۴۴	۱۶/۱۷ ۹۳/۶۸	۱/۴۷ ۰/۶۵	۲/۲۶	۰/۰۱۴
فرهنگ وکالتی	بین گروه‌ها ۱۱ درون گروه‌ها ۱۴۴	۱۶/۱۹ ۹۷/۱۸	۱/۴۷ ۰/۶۷	۲/۱۸	۰/۰۱۸
فرهنگ مجازی	بین گروه‌ها ۱۱ درون گروه‌ها ۱۴۴	۱۸/۴۵ ۱۰۳/۹۰	۱/۶۸ ۰/۷۲	۲/۳۲	۰/۰۱۲

نتایج جدول بالا حاکی از آن است که میانگین هر پنج فرهنگ دانشگاهی بررسی شده، حداقل در بین دو دانشکده (با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵) متفاوت از همدیگر است. پس فرضیه اول تأیید می‌شود که نشان‌دهنده این موضوع است که فرهنگ حاکم بر دانشکده‌های دانشگاه تبریز متفاوت از همدیگر است.

آزمون فرضیه دوم: این فرضیه به بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی می‌پردازد که برای آزمون آن از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج زیر در قالب جدول ۶ حاصل شده است.

جدول ۶. همبستگی بین ابعاد فرهنگ رشته‌ای با فرهنگ‌های دانشگاهی

فرهنگ‌ها/ابعاد فرهنگ رشته‌ای ←	ایفای نقش محقق	همکاری‌های دانشگاهی	جو حمایتی گروه
مشارکت‌پذیر همبستگی پیرسون	۰/۴۳۰**	۰/۵۰۳**	۰/۵۲۲**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدیریتی همبستگی پیرسون	۰/۳۲۸**	۰/۵۰۱**	۰/۴۲۵**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
توسعه‌ای همبستگی پیرسون	۰/۳۷۷**	۰/۴۲۶**	۰/۵۰۵**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
وکالتی همبستگی پیرسون	۰/۳۶۴**	۰/۴۱۲**	۰/۴۳۳**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مجازی همبستگی پیرسون	۰/۴۲۹**	۰/۴۶۲**	۰/۵۰۷**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

** همبستگی در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

نتایج نشان می‌دهند که ابعاد فرهنگ رشته‌ای با هریک از فرهنگ‌های دانشگاهی رابطه مستقیم و شدیداً معناداری دارند، در نتیجه فرضیه دوم تأیید و رابطه بین ابعاد فرهنگ رشته‌ای با فرهنگ‌های دانشگاهی پذیرفته می‌شود.

آزمون فرضیه سوم: در این فرضیه، هدف بررسی فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دسته‌بندی مختلف علوم از نظر بچر بوده است که برای پی بردن به این قضیه همانند فرضیه اول از آزمون تفاوت میانگین‌ها استفاده شده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۷ سطح معناداری آزمون F در هر پنج فرهنگ دانشگاهی موردنظر بیشتر از ۰/۰۵ درصد است که این امر نشان‌دهنده آن است که میانگین فرهنگ‌های دانشگاهی در بین علوم چهارگانه مدنظر تونی بچر از لحاظ آماری با همدیگر تفاوت معناداری ندارند.

جدول ۷. تجزیه واریانس میانگین فرهنگ‌های دانشگاهی در بین علوم مختلف

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	مجموع میانگین مربعات	F	سطح معناداری
فرهنگ مشارکت‌پذیر	۳	۲/۶۶۵	۰/۸۸۸	۱/۲۰۲	۰/۳۱۱
	۱۵۲	۱۱۲/۳۱۵	۰/۷۳۹		
فرهنگ مدیریتی	۳	۲/۱۳۲	۰/۷۱۱	۰/۹۷۱	۰/۴۰۸
	۱۵۲	۱۱۱/۲۴۰	۰/۷۳۲		
فرهنگ توسعه‌ای	۳	۵/۷۸۲	۱/۹۲۷	۲/۵۱۳	۰/۰۶۱
	۱۵۲	۱۱۶/۵۷۴	۰/۷۶۷		
فرهنگ وکالتی	۳	۴/۳۶۵	۱/۴۲۲	۱/۶۲۱	۰/۱۸۷
	۱۵۲	۱۳۳/۳۱۰	۰/۸۷۷		
فرهنگ مجازی	۳	۳/۶۴۰	۱/۲۱۳	۱/۷۳۷	۰/۱۶۲
	۱۵۲	۱۰۶/۲۱۰	۰/۶۹۹		

مدل رگرسیونی فرهنگ‌های دانشگاهی: آماره‌های تحلیل رگرسیون چندمتغیره را به تفکیک فرهنگ‌های مختلف در جدول ۸ نشان خواهیم کرد. همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود. ضریب تعیین اصلاح‌شده فرهنگ‌های مشارکت‌پذیر و مجازی با ۳۲/۴ درصد در مقایسه با سه فرهنگ دیگر وضعیت بهتری دارد. ضریب تعیین اصلاح‌شده کل فرهنگ دانشگاهی نیز ۳۴/۵ درصد است، بدین معنا که نزدیک ۳۵ درصد از واریانس متغیر فرهنگ دانشگاهی توسط پنج فرهنگ بیان‌شده در جدول زیر تبیین می‌شود.

جدول ۸. آماره‌های تحلیل رگرسیون چندمتغیره به تفکیک فرهنگ‌های دانشگاهی

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح‌شده	اشتباه معیار	دورین-واتسون
۰/۵۸	۰/۳۳۷	۰/۳۲۴	۰/۷۰۶	۲/۰۶۷
۰/۵۶۶	۰/۳۲۱	۰/۳۰۳	۰/۷۹۱	۱/۷۶۸
۰/۵۶۳	۰/۳۱۷	۰/۳۰۴	۰/۷۰۴	۱/۷۹۱
۰/۵۰۸	۰/۲۵۸	۰/۲۴۳	۰/۷۴۸	۱/۶۴۲
۰/۵۸۱	۰/۳۳۷	۰/۳۲۴	۰/۷۲۹	۱/۸۸۵
۰/۶۰۲	۰/۳۶۲	۰/۳۴۵	۰/۶۶۷	۱/۸۴۳

در ادامه، مدل نهایی رگرسیون (با استفاده از روش رگرسیون گام به گام) را برای فرهنگ‌های دانشگاهی به تفکیک ضرایب غیر استاندارد و استاندارد و همچنین کمیت t و سطح معناداری آن مشاهده می‌کنیم.

جدول ۹. ضرایب مدل نهایی رگرسیون و ضرایب آنها به تفکیک فرهنگ‌ها

مدل نهایی	ضرایب استاندارد شده		ارزش t	سطح معناداری
	B	Std. E		
مشارکت‌پذیر مقدار ثابت	۱/۷۲۴	۰/۲۳۳	۷/۳۸۹	۰/۰۰۰
ایفای نقش محقق همکاری دانشگاهی	۰/۴۱۶	۰/۱۰۱	۴/۱۱۷	۰/۰۰۰
جو حمایتی گروه	۰/۳۱۲	۰/۱۰۸	۲/۸۹۱	۰/۰۰۴
مدیریتی مقدار ثابت	۱/۴۷۴	۰/۲۶۳	۵/۵۹۷	۰/۰۰۰
جو حمایتی گروه	۰/۳۷۱	۰/۱۲۲	۳/۰۳۹	۰/۰۰۳
ایفای نقش محقق	۰/۳۷۳	۰/۱۱۳	۳/۲۸۹	۰/۰۰۱
جنسیت	۰/۵۷۷	۰/۱۷۴	۳/۳۲۴	۰/۰۰۱
همکاری دانشگاهی	۰/۲۵۲	۰/۱۲۱	۲/۰۸۰	۰/۰۳۹
توسعه‌ای مقدار ثابت	۱/۷۷۰	۰/۲۱۵	۸/۲۲۲	۰/۰۰۰
ایفای نقش محقق همکاری دانشگاهی	۰/۵۴۲	۰/۰۹۵	۵/۷۱۱	۰/۰۰۰
دانشگاهی	۰/۳۱۲	۰/۱۰۲	۳/۰۴۱	۰/۰۰۳
جنسیت	۰/۳۲۹	۰/۱۵۴	۲/۱۳۱	۰/۰۳۵
وکالتی مقدار ثابت	۲/۰۱۱	۰/۲۲۹	۸/۷۹۰	۰/۰۰۰
ایفای نقش محقق	۰/۴۳۷	۰/۱۰۱	۴/۳۳۳	۰/۰۰۰
همکاری دانشگاهی	۰/۳۵۸	۰/۱۰۹	۳/۲۹۳	۰/۰۰۱
جنسیت	۰/۳۳۱	۰/۱۶۴	۲/۰۱۴	۰/۰۴۶
مجازی مقدار ثابت	۱/۵۸۰	۰/۲۲۳	۷/۰۸۴	۰/۰۰۰
ایفای نقش محقق	۰/۵۴۲	۰/۰۹۸	۵/۵۱۵	۰/۰۰۰
همکاری دانشگاهی	۰/۳۹۷	۰/۱۰۶	۳/۷۴۴	۰/۰۰۰
جنسیت	۰/۳۵۲	۰/۱۶۰	۲/۲۰۳	۰/۰۲۹
فرهنگ دانشگاه مقدار ثابت	۱/۶۱۶	۰/۲۲۲	۷/۲۸۴	۰/۰۰۰
ایفای نقش محقق همکاری دانشگاهی	۰/۴۳۱	۰/۰۹۶	۴/۵۱۵	۰/۰۰۰
دانشگاهی	۰/۲۹۳	۰/۱۰۲	۲/۸۶۹	۰/۰۰۵
جنسیت	۰/۳۶۴	۰/۱۴۶	۲/۴۹۱	۰/۰۱۴
جو حمایتی گروه	۰/۲۳۱	۰/۱۰۳	۲/۲۴۱	۰/۰۲۶

از جدول ۹ پیداست که در تمامی فرهنگ‌ها و مدل نهایی استخراج شده برای آنها، متغیر مستقل رشته (دسته‌بندی علوم) در مدل باقی نمانده است، لذا همان طور که در آزمون فرضیه سوم نیز مشخص شد، این متغیر تأثیری در معادله نهایی رگرسیون ندارد. از آنجایی که فرهنگ مشارکت‌پذیر، فرهنگ حاکم بر کل دانشگاه تبریز است، معادله رگرسیون برای این فرهنگ به صورت زیر است:

$$(جو حمایتی گروه) ۰/۲۷۱ + (همکاری‌های دانشگاهی) ۰/۳۱۲ + (ایفای نقش محقق) ۰/۴۱۶ + ۱/۵۸ = \text{فرهنگ مشارکت‌پذیر}$$

این معادله برای حالت استاندارد شده به صورت زیر است:

$$(جو حمایتی گروه) ۰/۱۹۶ + (همکاری‌های دانشگاهی) ۰/۲۲ + (ایفای نقش محقق) ۰/۳۱۷ = \text{فرهنگ مشارکت‌پذیر}$$

با توجه به این جدول، همانند معادلات فوق برای سایر فرهنگ‌ها در دانشکده‌های مختلف، برحسب اینکه آیا جزو فرهنگ حاکم در آن دانشکده‌اند یا خیر، می‌توان معادله رگرسیونی نوشت. در نهایت معادله رگرسیونی را برای فرهنگ دانشگاهی کل خواهیم نوشت:

$$(جو حمایتی گروه) ۰/۲۳ + (جنسیت) ۰/۳۶ + (همکاری‌های دانشگاهی) ۰/۲۹ + (ایفای نقش محقق) ۰/۴۲ + ۱/۶۲ = \text{فرهنگ مشارکت‌پذیر}$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی در دانشگاه تبریز است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد فرهنگ رشته‌ای در قالب سه بعد ۱. ایفای نقش محقق؛ ۲. همکاری‌های دانشگاهی و ۳. جو حمایتی گروه از فعالیت‌های پژوهشی، با نوع فرهنگ دانشگاهی حاکم رابطه شدیداً معناداری را نشان داد که این تأییدی است بر مسیر اصلی پژوهش. در ادامه بر طبق مدل رگرسیونی استخراج شده، بعد ایفای نقش محقق توسط استادان گروه هیئت علمی در مقایسه با دو بعد دیگر، نقش مهم و برجسته‌ای داشته است. از طرفی دیگر یافته‌ها حاکی از آن‌اند که دو بعد ایفای نقش محقق و همکاری‌های دانشگاهی بین استادان و دانشجویان در حد نسبتاً قابل قبولی، اما بعد جو حمایتی گروه در سطح متوسطی قرار داشته است. در سوی دیگر، فرهنگ رشته‌ای در قالب دسته‌بندی تونی بچر از علوم (سخت- محض و نرم- کاربردی) با فرهنگ دانشگاهی بررسی شد که نتایج نشان‌دهنده این بود که فرهنگ دانشگاهی حاکم در بین علوم چهارگانه مختلف، تفاوت معناداری را با هم نشان ندادند که می‌توان چنین برداشت کرد که با توجه به ماهیت رشته‌های علمی در کشور ایران، رشته‌های سخت- کاربردی و نرم- کاربردی به دلیل روابط کم و ناچیز با بخش صنعتی و تولیدات اقتصادی و سیاست‌گذاری اجتماعی تفاوت چندانی با رشته‌های سخت- محض و

نرم- محض ندارند و هر دو رشته‌های سخت و نرم به گرایش‌های نظری پایبندند (امین‌مظفری و یوسفی‌ا قدم، ۱۳۹۰: ۵۷). در بررسی فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشگاه تبریز مشخص شد که فرهنگ مشارکت‌پذیر به عنوان فرهنگ حاکم و فرهنگ مجازی فرهنگ مغلوب دانشگاه معرفی شدند که به تفکیک برای هریک از دانشکده‌ها نیز مشخص شده است. حال با توجه به نظرهای برگ‌کوئیست یافته‌های تحقیق را در باب این دو فرهنگ بررسی می‌کنیم: فرهنگ مشارکت‌پذیر در نظام‌هایی معنا می‌یابد که توسط اعضای هیئت علمی اداره می‌شوند که این مورد در دانشگاه تبریز کاملاً نمایان است. از طرفی دیگر در این فرهنگ اعضای هیئت علمی به رشته تخصصی خود، نسبت به دانشگاه یا دانشکده‌ای که در آن تدریس می‌کنند، بسیار وفادارترند که این مورد در بین استادان دانشگاه نیز تا حدی قابل مشاهده است.

همچنین از خصوصیات بارز این فرهنگ تأکید بر تحقیق است تا تدریس، این قضیه در بین استادان به خاطر قوی‌تر کردن رزومه علمی خود، بر تدریس و یادگیری سایه افکنده است. از جمله ویژگی‌های دیگر این فرهنگ کنترل محیطی و تمرکز بر کیفیت است که در دانشگاه تبریز به وضوح قابل مشاهده است؛ اما کیفیت جای خود را به کمیت داده است که می‌تواند نشانه‌هایی برای تغییر فرهنگ مشارکت‌پذیر به منظور حرکت به سمت فرهنگ‌های والاتر باشد. در باب فرهنگ مجازی که فرهنگ مغلوب دانشگاه تبریز است برگ‌کوئیست اعتقاد دارد که: فرهنگ مجازی با دنیای پست‌مدرن ارتباط دارد. در این فرهنگ منابع آموزشی با منابع جهانی و تکنولوژی‌های موجود جهت گسترش شبکه آموزشی، پیوند می‌یابد. همچنین فرهنگ مجازی به دو روش بر دانشگاه تأثیر می‌گذارد: ۱. دانشگاه باید با تکنولوژی‌های اطلاعات محور پیش برود و ۲. بایستی روش‌های جدیدی از سازمان‌دهی، مدیریت و فعالیت‌های دانشگاهی بیان شود. از طرفی دیگر عواملی که در تولید و توسعه فرهنگ مجازی در دانشگاه‌ها سهیم‌اند عبارتند از: کامپیوتر به عنوان ابزار؛ اینترنت به عنوان پایگاه اطلاعاتی جدید؛ شکستن مرزهای سازمانی و شناخت مجازی. با توجه به مواردی که ذکر شد، از آنجایی که پیوند منابع آموزشی با منابع جهانی بخصوص در رشته‌های علوم انسانی، آنچنان که شایسته است، برقرار نشده و از طرفی، عواملی که به تولید و توسعه این فرهنگ در دانشگاه‌ها منجر می‌شوند، به طور کامل اجرا نشده و تنها ظاهر قضایا پیاده شده است، فرهنگ مجازی در دانشگاه تبریز اگر جایگاهی غیر از این در میان سایر فرهنگ‌ها می‌داشت، می‌بایست در مورد نتایج این پژوهش شک و تردید روا داشت.

در آخر می‌توان این پیشنهادات را طرح کرد: ۱. از آنجایی که مشخص شد که ابعاد فرهنگ رشته‌ای و بخصوص بُعد ایفای نقش محقق، به عنوان عامل مؤثر در تبیین فرهنگ دانشگاهی حاکم نقش بسزایی دارد، پیشنهاد می‌شود استادان گروه‌های آموزشی وقت بیشتری را برای تقویت و پیشبرد همکاری خویش با دیگر اساتید و همچنین دانشجویان به ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی صرف کنند و هرچه بیشتر سعی بر آن داشته باشند تا از فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان حمایت لازم و کافی را به عمل آورند. ۲. همانطور که وودرو ویلسون تأکید می‌کند، تنها توجه به یادگیری کافی نیست بلکه دانشگاه باید روح و ذهن دانشجویان را پرورش دهد (به نقل از برگ کوئیست)؛ یعنی باید مجموع زندگی دانشگاهی را دید و نه فقط کلاس درس که برای دستیابی به این امر و به منظور محقق شدن فرهنگ توسعه-ای در دانشگاه تبریز توصیه می‌شود بخش‌هایی از سیستم دانشگاهی که با زندگی دانشجویی ارتباط نزدیک‌تر و مستمری دارند به‌ویژه اداره رفاه و خدمات دانشجویی، به دست اهالی فن سپرده شوند. ۳. با توجه به معرفی فرهنگ‌های مختلف دانشگاهی از دیدگاه برگ کوئیست در قسمت‌های ابتدایی این تحقیق، مشاهده شد که هریک از فرهنگ‌ها به منظور تکمیل و رفع نقایص دیگر فرهنگ‌ها شکل گرفتند. حال با نظر به اینکه دانشگاه تبریز از فرهنگ مشارکت‌پذیر برخوردار است و فرهنگ‌های توسعه‌ای و وکالتی تا حدودی مشکلات این فرهنگ را مرتفع ساخته‌اند، لذا پیشنهاد می‌شود که متصدیان و مسئولان دانشگاه تبریز ویژگی‌های بارز این دو فرهنگ را جامه عمل بپوشانند تا حرکتی باشد به سمت فرهنگ‌های والاتر دانشگاهی.

منابع

- اسدی، حسن و رزا رهاوی (۱۳۸۳). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش سراسر کشور. *مجله حرکت*، شماره ۲۰، صص ۲۳-۳۴.
- امین بیدختی، علی اکبر و همکاران (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. *فصلنامه راهبرد*، سال بیستم/ شماره ۵۹/ تابستان ۱۳۹۰/ صص ۲۱۶-۱۹۱.
- امین مظفری، فاروق (۱۳۸۳). *دائرة المعارف آموزش عالی*. جلد ۱، دانشنامه فارسی.
- امین مظفری، فاروق (۱۳۸۶). *بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با سبک رهبری رؤسای دانشکده‌های*

- دانشگاه‌های دولتی ایران. رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت.
- امین مظفری، فاروق؛ پرداختچی، محمدحسن؛ یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ ذکائی، محمد (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در دانشگاه‌های ایران. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۴۷، صص ۱۵۷-۱۳۳.
- امین مظفری، فاروق و یوسفی اقدم، رحیم (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر جامعه‌پذیری دانشجویان دکتری با نقش محقق؛ مطالعه موردی دانشجویان دکتری دانشگاه تبریز. *فصلنامه سیاست علم و فناوری*، سال دوم، شماره ۳، پاییز و زمستان ۱۳۸۸، صص ۳۲-۱۷.
- امین مظفری، فاروق و یوسفی اقدم، رحیم (۱۳۹۰). فرهنگ رشته‌ای و تاکتیک‌های جامعه‌پذیری دانشجویان دکتری. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. شماره ۶۲، صص ۶۳-۴۷.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی. ترجمه: محمدابراهیم محبوب. نشر فرا، چاپ اول.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی. مؤسسه چاپ و انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۷). فرهنگ و دانشگاه. نشر ثالث.
- فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و فرهنگ اجتماعی. *دانش مدیریت*، سال ۱۴، شماره ۵۵، زمستان، ویژه‌نامه مدیریت دولتی، صص ۴۹-۲۹.
- نیازآذری، کیومرث و تقوایی یزدی، مریم (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی در هزاره سوم. نشر شیوه.

- Becher, T(1994). The significance of Disciplinary Differences. *Studies in Higher Education*, 19 (2), pp. 33-3346.
- Becher, T. and Trowler, R. Paul (2001). *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines*. Milton Keynes, Open university Press.
- Bergquist, W.H. (2008). *Engaging The six Cultures of the Academy*. Jossey, BASS.
- Cai, Yuzhuo (2005). *Measuring organisational cultures in postmerger Universities*. CHER Annual Conference, Jyväskylä, Finland
- Martin, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Neumann, Ruth(2002). Diversity, Doctoral education and policy. *Higher Education Research and Development*, 21(2), pp. 167-178
- Schein, E. H. (1996). Culture: The Missing Concept in Organization Studies. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, pp. 229-240.
- Whitley, R. (1984). *The intellectual and social organization of the science*. Oxford: Clarendon Press.