

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاههای کشور؛ مورد مطالعه: دانشگاه شیراز

مسلم باقری^۱؛ قاسم سلیمی^۲
مهدی محمدی^۳؛ مریم طیبی خرمی^۴

چکیده

نهادهای آموزش عالی پیشتاز در جهان، دریافته‌اند که کلید موفقیت روزافزون آنها، ساماندهی نظامهای تولید و خلق دانش نو است. در این میان، ارتقای فرهنگ تولید علم نقشی مهم در کارآمدی نظام تولید دانش این نهادها دارد. بنابر این، مفهوم‌پردازی در ارتباط با عوامل مؤثر بر آن و ماهیت این موضوع در آموزش عالی، از اهمیت بسیاری برخوردار است. **هدف:** این پژوهش تلاش کرده است با بهره‌گیری از روش ترکیبی اکتشافی، عوامل مؤثر بر این پدیده را کاوش و تبیین کند. **روش:** پژوهش حاضر در مرحله کیفی از روش تحلیل محتوای کیفی و در مرحله کمی از راهبرد پیمایش بهره برده است. جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز بودند که در مرحله کیفی پژوهش ۱۵ نفر و در مرحله کمی ۱۳۹ عضو هیئت علمی مشارکت داشتند. **یافته‌ها:** نویسندگان به ۱۳ عامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دو دسته ساختاری (ایجاد هماهنگی بین بخشهای مختلف علمی و پژوهشی دانشگاهها، ارتقا و اصلاح مستمر محتوای آموزشی، پرهیز از سیاست‌زدگی و عدم ثبات مدیران، برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ علم، ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور، توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه، تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزشی عالی، تأمین و توسعه امکانات پژوهش) و رفتاری (ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری، ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری در دانشگاه، رواج آزاد اندیشی در دانشگاه، همراستایی آموزش و پژوهش، رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی) دست یافته‌اند. **نتیجه‌گیری:** دانشگاهها جهت ارتقاء فرهنگ تولید علم می‌بایست به عوامل ساختاری و رفتاری فوق توجه نموده و سعی در اجرایی نمودن آنها نمایند.

واژگان کلیدی: تولید علمی، فرهنگ تولید علم، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری، پژوهش ترکیبی.

♦ دریافت مقاله: ۹۳/۱۱/۱۳؛ تصویب نهایی: ۹۴/۰۳/۱۸

۱. دکترای مدیریت منابع انسانی، استادیار دانشگاه شیراز (نویسنده مسؤول) / آدرس: شیراز، میدان ارم، دانشگاه شیراز، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی / شماره: ۰۷۱۳۶۲۷۶۳۷۲ / Email: bagherimoslem@shirazu.ac.ir

۲. دکترای مدیریت آموزش عالی، استادیار دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

۳. دکترای برنامه‌ریزی درسی، دانشیار دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

الف) مقدمه

در جهان امروز، شاید بتوان ادعا کرد که علم بیشترین سهم را در ارتقای جامعه بشری ایفا می‌کند؛ جهان معاصر از جنس علم و اندیشه است و با هیچ ابزاری جز اطلاعات نمی‌توان در دنیای دانش و اطلاعات زندگی کرد (غروی نائینی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۶). به دیگر سخن؛ علم و تولید آن، سنگ بنای اصلی تمدن امروزی است و به شکلی گسترده در ارتباط با سایر واقعیت‌های جامعه، روند حیاتی خود را ادامه می‌دهد. امروزه تمام کشورهای توسعه‌افته یا در حال توسعه، برای حفظ یا ایجاد بنیان‌های توسعه یافتگی و ارتقای قدرت رقابت خود با دیگر کشورها، علم و فناوری را به عنوان محور اصلی فعالیت‌های توسعه مورد توجه قرار داده‌اند (همان؛ محمودزاده، ۱۳۹۰: ۲). از این رو، مرز بین جوامع پیشرفته و عقب‌مانده تا حد زیادی به میزان تولیدات علمی آنان در جهان وابسته است (فضل‌الهی و ملکی توانا، ۱۳۹۰: ۱۱۲). در واقع؛ تولید علم و دانش، اساس دانایی است و دانایی، اساس توانایی است. اگر در گذشته، قدرت را با زور و بازو می‌سنجیدند، امروزه ملاک قدرتمندی، دانایی است و کسی که دانایتر است، قدرتمندتر است. تا جایی که صاحب‌نظران بر این باورند که فقط توسعه مبتنی بر دانایی و علم‌گرایی یک توسعه پایدار است. (گذرگر و علی‌زاده اقدم، ۱۳۸۵: ۱۲۳)

قدرت بالای علمی یک کشور، نقش بسزایی در غرورآفرینی مردمانش دارد و مردمی که از بودن در کشور خود، به خود بالند، روز به روز بیشتر تلاش می‌کنند که جایگاه خود را رشد دهند. می‌توان چنین نتیجه گرفت که علم، قدرت وحدت‌بخشی به مردم و حفظ استقلال در یک کشور را نیز دارد. برای اینکه علم در جامعه تبدیل به یک ارزش شود، فرهنگ عمومی باید علم را گره‌گشای مشکلات جامعه و مدیریت علمی را بهترین ابزار برای حل آن مشکلات بداند. در حقیقت؛ امروز و آینده کشور را علم رقم می‌زند. اگر علم توسعه یافت و مؤثر واقع شد، دسترسی به عدالت اجتماعی، آزادی، مدیریت شایسته و شایسته‌سالاری و حقوق انسانی و اجتماعی، به عنوان اهداف اصلی میسر می‌شوند. (فضل‌الهی و ملکی توانا، ۱۳۹۰: ۱۱۶)

توجه به اهمیت دانش و علم‌اندوزی در آموزه‌های دینی نیز وجود دارد. در آیات قرآن کریم و سخنان بزرگان دین اسلام، بارها بر اهمیت علم تأکید شده است. آیات ۱۱ سوره مجادله و ۲۴۷ سوره بقره، نمونه‌هایی از اهمیت این مقوله در قرآن‌اند. حضرت رسول (ص) و ائمه اطهار (ع) نیز همواره نسبت به علما احترام قائل بوده و در واقع بر اهمیت علم تأکید می‌کرده‌اند. به عنوان مثال، امام صادق (ع) می‌فرماید: «تحصیل دانش فریضه است». (کلینی، ۱۳۸۸: ۳۰)

نظام آموزش رسمی هر کشور، مظهر خرده‌نظام اجتماعی - فرهنگی جامعه بوده (عطارزاده، ۱۳۸۷) و دانشگاه‌ها محور و مدار توسعه در جوامع امروزی‌اند که بحث شناخت مسائل فرهنگی، به دلیل جمعیت بالای دانشجویی و توجه به سرنوشت دانشجویان، در دانشگاه‌ها اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. دانشگاه‌ها از یک سو حافظ و انتقال‌دهنده میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر جامعه‌اند و از سوی دیگر، پاسخگوی نیازهای اجتماعی برای توسعه دانش و فناوری (فضل‌الهی و ملکی توانا، ۱۳۹۰: ۱۱۳). دانشگاه‌ها ستون‌های برپادارنده تمدن‌اند و بدون دانشگاه هیچ تمدنی ره به جایی نخواهد برد. (خرمشاد و آدمی، ۱۳۸۸: ۱۶۱)

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۱۸۳

هر چند که در سال ۲۰۱۳ سهم ایران از تولید علم در جهان ۱/۴۵ درصد بوده است (مهرداد، ۱۳۹۲)؛ اما متأسفانه در دانشگاه‌های امروز ما، روش علمی حاکم، یک روش تجربی است که مبتنی بر آزمون و خطاست (غروی نائینی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۷۵) و رفتارهای تولید علم پژوهشگران ما، بعد کمی پیدا کرده است (ابراهیمی و حیاتی، ۱۳۸۷). باید توجه داشت که دانشگاه و عناصر آن زمانی کارایی لازم را دارند که شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی این کارایی را تقاضا کنند (یعنی دوزی سرخابی، ۱۳۸۲). بر این اساس، تولید دانش در جامعه علمی کشور و توسعه پایدار در این زمینه، مستلزم زیرساختها و راهبردهایی است که هویت‌سازی و هویت‌بخشی به دانشگاهها از راهبردهای کلیدی در این زمینه است. باید هویت دانشگاه مشخص شود؛ باید دانست دانشگاه یعنی چه؛ تا براساس آن پیش رفت. باید بتوان فرهنگی را بر دانشگاه حاکم ساخت که آن را در مسیر دستیابی به اهدافش یاری رساند؛ دانشگاهها باید بدانند که فرهنگ دانشگاه، بر ارزشها و رفتارهای اعضا تأثیرگذار است و خود آنها فرهنگ مطلوب را ایجاد می‌کنند (اوستین، ۱۹۹۰: ۶۱). فرهنگ دانشگاه اسلامی می‌تواند مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی جامعه بوده و فرایندهای حاکم بر جامعه می‌تواند بر حدود و مرز فرهنگ دانشگاه اسلامی مؤثر باشد (صفایی فخری و بهرنگی، ۱۳۸۸: ۱۳۷). فرهنگ از مهم‌ترین عناصر تولید علم است که تولیدکننده مستقیم علم نیست؛ بلکه به مثابه ظرفی است که در درون خود علم را می‌پروراند (فضل‌الهی و ملکی توانا، ۱۳۹۰: ۱۱۶). با عنایت به مطالب فوق می‌توان گفت که ارتقای فرهنگ تولید علم نقشی مهم در کارآمدی نظام تولید دانش در دانشگاه اسلامی دارد. بنابر این، مفهوم‌پردازی در ارتباط با عوامل مؤثر بر آن و ماهیت این پدیده در آموزش عالی از اهمیت بسیاری برخوردار است. از این رو، این مقاله تلاش کرده است با بهره‌گیری از روش پژوهش ترکیبی اکتشافی، عوامل مؤثر بر این پدیده را در دانشگاه شیراز کاوش و در ادامه عوامل مرتبط با آن را تبیین کند. پس سؤال اصلی پژوهش عبارت است از اینکه: «عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه شیراز کدامند؟»

ب) چارچوب نظری

فرهنگ و فرهنگ دانشگاهی

دانشگاه، اجتماعی از افراد دارای یک هویت و فرهنگ خاص است و ضمن تأثیرگذاری بر و تأثیرپذیری از سایر اجتماعات، دارای استقلال نسبی از آنهاست. پیرامون فرهنگ، تعاریف متعددی از سوی اندیشمندان داخلی و خارجی ارائه شده که در اینجا تنها به یک تعریف اشاره می‌کنیم.

فضل‌الهی و ملکی توانا (۱۳۹۰) بیان می‌کنند که فرهنگ عصاره زندگی اجتماعی است که تمامی افکار، اهداف، معیارها، ارزشها، فعالیتهای انسان و ضوابط فردی و اجتماعی در آن منعکس می‌شود و به منزله خون در رگهای جامعه است که شرایط طبیعی را فراهم می‌سازد و آن را از آفات پراکنده شدن مصون نگه می‌دارد و امکان فعالیت را برای تمام قسمت‌ها مهیا می‌کند. همچنین این نویسندگان اشاره کرده‌اند که فرهنگ همچون جعبه ابزاری است که

به ما کمک می‌کند جهان را درک و بر پایه آن عمل کنیم و به عنوان منبع نهادهای احساسی و ارزشی به واسطه آن کسب هویت کرده، به اعمال خود جهت دهیم و آنها را توجیه کنیم. (همان: ۱۱۲ و ۱۱۴)

مسلماً در ادبیات سازمان و مدیریت، گونه‌های مختلفی از فرهنگ وجود دارد و هر مکان، فرهنگ خاص خود را دارد. دانشگاه نیز فرهنگ خود را دارد که شباهتها و تفاوت‌هایی با فرهنگ در سایر مکانها دارد. بنابراین، ضروری به نظر می‌رسد که فرهنگ دانشگاه را به عنوان فرهنگ یک نهاد علمی، مورد بررسی قرار دهیم. اما یکی از نقدهای عمده‌ای که بر اغلب مطالعات فرهنگ دانشگاهی وارد است، ناظر بر تعریف مفهوم فرهنگ دانشگاهی است؛ به طوری که در اکثر آنها یا این مفهوم به روشنی تعریف نشده، یا تعریف مذکور چندان اختصاصی به سازمان دانشگاه نداشته است. در واقع؛ هر چند دانشگاه نیز یک سازمان است، اما سازمانی با کارکردهایی متمایز، نظیر تولید، انتشار و کاربست دانش است که بسیاری از ذی‌نفعان آن (استادان، مدیران و دانشجویان) بر خلاف بسیاری از سازمانها، به طور همزمان، در آن حضور و با یکدیگر تعامل جدی دارند. به همین دلیل، ضروری است تا فرهنگ دانشگاهی را متناسب با ویژگی‌ها و کارکردهای مختص سازمان دانشگاه تعریف کرد و از تعریفی عام که در هر سازمان دیگری هم معنا دارد، دوری جست (ذوالفقارزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۵)؛ برخی از مطالعاتی که به فرهنگ دانشگاهی و مقایسه آن با فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند عبارتند از:

صفایی فخری و بهرنگی (۱۳۸۸) در پژوهشی، فرهنگ دانشگاه را نظام باورها و ارزشها و کنشهای دانشگاهیان تعریف کرده‌اند که بر کنشهای دانشگاهی نظارت نامریی اعمال می‌کند و برای تثبیت وضعیت موجود، قابلیت‌های لازم را به نمایش می‌گذارد (همان: ۱۴۱)؛ فرهنگ علمی نیز به مثابه یکی دیگر از خرده‌فرهنگهای جامعه، در بر دارنده مجموعه‌ای از باورها، ارزشها و هنجارهاست که به طور خاص بر اندیشه و عمل اهل علم تأثیر می‌گذارد و آمیخته‌ای از عناصر مربوط به چهار حوزه؛ یعنی نظام ملی تعلیم و تربیت، حرفه علمی، رشته تخصصی و سازمان دانشگاه است (همان: ۱۴۳). همچنین عوامل مؤثر بر فرهنگ دانشگاه این گونه تبیین شده‌اند: موضع‌گیری در برابر قدرت، الگوی ارتباطات، پیشگام بودن فردی، تحمل ابهام، تحمل تضاد، هویت، شیوه نظارت و در نهایت، خصوصیات سازمانی. (همان: ۱۴۸-۱۴۶)

بیتکین و همکاران (۲۰۱۰) نیز از دید سازمانی به دانشگاه نگریسته و فرهنگ سازمانی را در سطح دانشگاهی بررسی کرده‌اند. از دید این پژوهشگران، فرهنگ دانشگاهی گونه‌ای از فرهنگ سازمانی است که ارزشها و باورهای آن بین تمام دانشگاهها مشترک است. (همان: ۳)

الیوت (۲۰۱۲) فرهنگ را به عنوان ترکیبی از ارزشها، ساختار و قدرت تعریف نموده و فرهنگ دانشگاه را به دو دسته خرد (بین سازمانهای آموزش عالی کوچک) و کلان (فرهنگ دنیای دانشگاه به طور کلی) تقسیم‌بندی کرده است.

والیما (۲۰۰۸) به رویکردهای اصلی مطالعات فرهنگی در آموزش عالی اشاره کرده است که عبارتند از: فرهنگ سازمانی دانشگاه، فرهنگ رشته‌های علمی، فرهنگ آموزش عالی در سطح ملی، فرهنگ دانشجویان، مطالعات تطبیقی، مطالعات ناظر بر فرایندهای تغییر و فرهنگ کلی دانشگاه. (ذوالفقارزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۱)

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۱۸۵

فاضلی (۱۳۸۲) فرهنگ دانشگاهی را الگوی معانی نهفته در صور نمادین، از جمله: کنشها، گفتارها، مصنوعات و تمام مقولات معناداری تعریف کرده است که افراد دانشگاهی به کمک آن با هم ارتباط برقرار می‌کنند و در تجارب، باورها و دریافتهای مشترک با یکدیگر سهیم می‌شوند.

برگ کوئیست (۱۹۹۲) چهار نوع فرهنگ دانشگاهی متمایز اما مرتبط با هم را در دانشگاههای آمریکا مشخص کرده و بعدها دو نوع فرهنگ دانشگاهی دیگر را با همکاری پاولاک به آنها افزوده است. این شش نوع فرهنگ دانشگاهی و مشخصه‌های آنها در جدول ۱ قابل مشاهده‌اند:

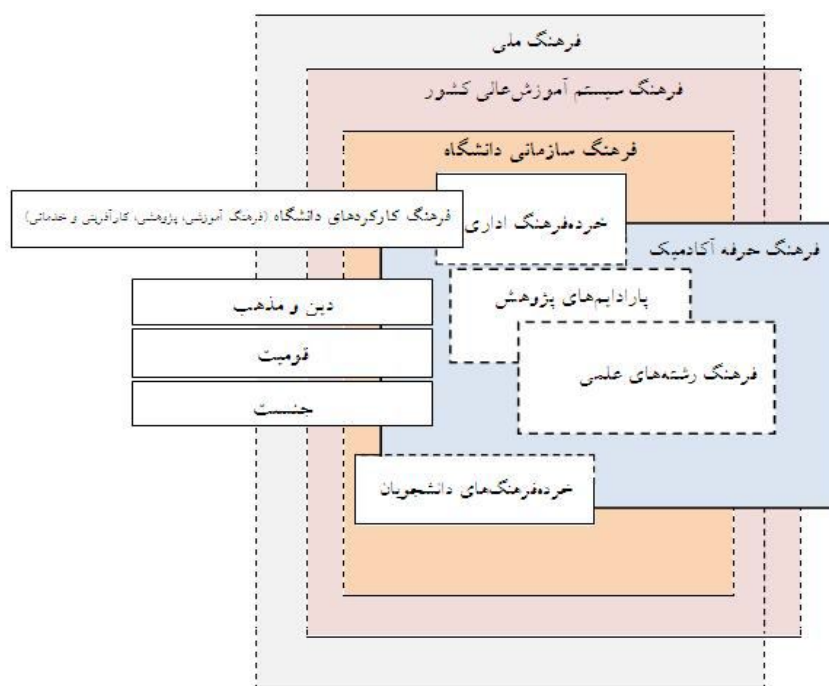
جدول ۱: فرهنگهای شش‌گانه دانشگاه از دید برگ کوئیست و پاولاک (ذوالفقارزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۸)

نوع فرهنگ دانشگاه	عناصر مهم	ارزشهای مطرح	مفروض اصلی	تلقی از سازمان دانشگاه	کارکرد غایی دانشگاه
کالجی	رشته‌های علمی دانشگاه	پژوهش، تصمیم‌گیری و حاکمیت جمعی	حاکمیت عقلانیت	عامل تولید و اشاعه دانش و انتقال صفات لازم به نسل جوان	تربیت رهبران آینده جامعه و پژوهشگران جدید رشته علمی
مدیریتی	اجرا و ارزیابی برنامه‌های از پیش تعیین شده	کارایی، پاسخگویی مالی و نظارت	تعریف و سنجش دقیق اهداف	عامل القای مجموعه‌ای از دانش، مهارتها و نگرشهای خاص به دانشجویان	تضمین شهروندانی موفق و مسئولیت پذیر
توسعه‌ای	رشد شخصی و حرفه‌ای دانشگاهیان	آزادی فردی، خدمت به دیگران، برنامه‌ریزی درسی و پژوهش نهادی	دستیابی به رشد شخصی، میل ذاتی همه انسانها	عامل ترغیب همه استادان، دانشجویان، مدیران و کارکنان به رشد	رشد در همه ابعاد شناختی، احساسی و رفتاری
مذاکره‌ای	وضع خط مشی‌های عادلانه و توزیع منصفانه منابع	تقابل آرا و چانه‌زنی گروههای ذی‌نفع	قدرت، فصل الخطاب و میانجی‌گری تا حد لازم	عامل گسترش ناخواسته ساختارها و نگرشهای اجتماعی اغلب مخرب	ایجاد ساختارها و نگرشهای اجتماعی جدید و آزادانه‌تر
مجازی	پاسخ به دنیای پست مدرن در تولید و اشاعه دانش	نگاه جهانی و ایجاد نظامهای آموزشی باز و مشترک	توانایی درک ابهام و نبود انسجام در دنیای پست مدرن	عامل پیوند میان منابع تکنولوژیک و منابع جهانی	گسترش یادگیری جهانی
حقیقی	معنویت و مذهب به جای ارزشهای سکولار	آموزش ارزش‌مدار و چهره به چهره و توسل به یک دکتربین مذهبی خاص	توانایی القای ارزشهای مدنظر دانشگاه با فناوری‌های ریشه‌دار	عامل تکریم و ساماندهی به دانش و یادگیری	گسترش یادگیری بومی و محلی

امین مظفری و همکاران (۱۳۸۷) ابتدا پژوهشهای مربوط به فرهنگ در آموزش عالی را به دو دسته تقسیم کرده‌اند: ۱. پژوهشهایی که بر سازنده‌های بنیادی فرهنگ سازمانی تأکید دارند؛ برای نمونه، تیرنی (۱۹۸۸) با استفاده از رویکرد مردم‌شناختی در یک مطالعه موردی، نخستین گام را در این مورد برداشته و سازنده‌های بنیادی فرهنگ سازمانی را محیط، رسالت، جامعه‌پذیری، اطلاع‌رسانی، راهبرد و رهبری می‌داند. ۲. پژوهشهایی که گونه‌شناسی فرهنگ سازمانی را بررسی کرده‌اند؛ به عنوان مثال برگ کوئیست (۱۹۹۲) فرهنگهای رایج در دانشگاههای امروز را به چهار گونه دسته‌بندی کرده است: فرهنگ دانشگاهی، فرهنگ توسعه، فرهنگ مدیریتی و فرهنگ مذاکره (امین مظفری و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۳۶-۱۳۵). در ادامه، نویسندگان این مقاله ویژگی‌های فرهنگی فضایی که اعضای هیئت علمی در آن کار

می‌کنند را بیان کرده‌اند که عبارتند از: گرایش به پایداری، قانونها و سیاستگذاری‌های رسمی، هماهنگی و کارایی، هدف محوری و تأکید بر پیامدها. سپس به تبیین فرهنگ سازمانی آرمانی از دید اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند که ویژگی‌های آن عبارتند از: انعطاف‌پذیری، آزادی عمل، همکاری، رشد منابع انسانی، نوآوری و آفرینش، خطرپذیری، رشد حرفه‌ای و کسب دانش و مهارت‌های حرفه‌ای. این نویسندگان انواع مختلف فرهنگ سازمانی نظیر نظام قبیله‌ای، نظام سلسله‌مراتبی، نظام ادوکراسی و نظام بازار و روابط بین آنها را نیز بررسی کرده‌اند و در نهایت به این نتیجه دست یافته‌اند که تنها در حالی اثربخشی دانشگاهها بالا می‌رود که میان فرهنگ سازمانی آرمانی و فرهنگ سازمانی موجود، هم‌نواپی وجود داشته باشد که متأسفانه در دانشگاههای ایران این گونه نیست.

ذوالفقارزاده و همکاران (۱۳۹۰) نیز چارچوب مفهومی ذیل را برای تحلیل فرهنگ در آموزش عالی ارائه کرده‌اند که در این چارچوب، فرهنگ در دانشگاه به سه خرده‌فرهنگ اداری، حرفه آکادمیک و دانشجویان تقسیم شده است. اندازه نسبی هر خرده‌فرهنگ نیز معنادار و ناظر بر وزن بیشتر خرده‌فرهنگ متناظر در دانشگاه است. مرز میان برخی اجزای این الگو هم به صورت نقطه‌چین و همپوش در نظر گرفته شده که حاکی از سیال بودن عضویت افراد در آنهاست. خرده‌فرهنگ حرفه آکادمیک، شامل پارادایم‌های پژوهش و فرهنگ رشته‌های دانشگاهی است. این خرده‌فرهنگها همگی درون فرهنگ سازمانی دانشگاه، فرهنگ نظام ملی آموزش عالی و فرهنگ ملی، تبلور می‌یابد. مؤلفه کارکردها نیز ناظر بر کارکردهای مختلفی است که از دانشگاه می‌توان تصور کرد و هر یک با خود فرهنگ خاصی را نظیر فرهنگ آموزشی، پژوهشی، کارآفرینی و مانند آن به همراه دارد. در کنار این چارچوب، دو مؤلفه جنسیت و قومیت نیز حضور دارد و نگارندگان، مؤلفه «دین و مذهب» را نیز به آن افزوده‌اند تا این چارچوب، با شرایط کشور، تناسب بیشتری یابد و کاربردپذیرتر باشد.



شکل ۱: پیچیدگی‌ها و تنوع فرهنگ دانشگاهی: چارچوبی مفهومی برای تحلیل فرهنگ در آموزش عالی

(ذوالفقارزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۸)

برخی از اندیشمندان نیز به بررسی علم‌محوری در دانشگاه و عوامل مؤثر بر آن در دانشگاه‌های کشور پرداخته‌اند که برخی از این تحقیقات عبارتند از:

فضل‌الهی و ملکی توانا (۱۳۹۰) راهکارهای برون‌رفت از موانع فرهنگی تولید علم در دانشگاه‌ها را از دید اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم برشمردند که به ترتیب اهمیت عبارتند از: تشکیل کرسی‌های نظریه‌پردازی و نقد و مناظره علمی و حمایت از اجتهاد علمی، تغییر رویکردهای مدیریتی در اعمال سیاست مقدم شمردن انسانها بر راهبردها و حفظ و ارتقای استقلال، آزادگی علمی و ثبات شغلی محققان و دانشگاهیان، تغییر الگوهای اداره دانشگاهها از دیوان‌سالاری سیاسی به مشارکتی و تلفیقی، درونی شدن نیاز به علم و تبدیل و تولید نظریه و فکر به یک ارزش عمومی در دانشگاهها(همان: ۱۲۱). مهم‌ترین راهبرد برای تولید علم نیز از دید این نویسندگان عبارت است از: برنامه‌ریزی جامع برای فرهنگ‌سازی و ایجاد شیوه‌های مناسب تولید علم.

غروی نائینی و همکاران (۱۳۹۱) بایسته‌ها و چالشهای سخت‌افزاری و نظری پیش رو برای تحقق فرهنگ علم‌ورزی و دانش‌محوری را تبیین کرده‌اند. راهکارهای تحقق این فرهنگ، عبارتند از: ایجاد فرهنگی دانش‌محور با شاخصهای آزاد اندیشی دینی، ایجاد اندیشه مذهبی، ضرورت اندیشه و تفکر، خلاقیت و بالندگی عالمان محقق و تلاشگر در آموزش عموم مردم، مناظره، کرسی‌های نظریه‌پردازی، پرهیز از فکر ترجمه‌ای، شبه‌شناسی، جایگزینی فرهنگ تولید به جای فرهنگ مصرف و تأکید بر مؤلفه‌های دینی و انگیزه‌های ایمانی، تحولات آموزشی با

شاخصهای اصلاح و بازنگری و تدوین متون درسی، تخصصی شدن، حرکت به سوی نظام آموزشی پژوهش محور و تجهیز بُعد نظری دانشجویان به بینش اسلامی، تحولات پژوهشی و در نهایت، تحولات مدیریتی شامل وحدت حوزه و دانشگاه، وحدت در حوزه‌های تحقیقاتی، وحدت در عملکرد اجتماعی، به روز شدن، توجه به هویت جمعی علم، مدیریت پژوهش و تحول، انجام اقداماتی در جهت نوآوری‌های پژوهشی، جذب نخبگان، برنامه‌ریزی در جهت گسترش فرهنگ علمی و ارتقای جایگاه علم، ارتباط، هماهنگی و همکاری دانشگاه، صنعت و دولت، ارتقای علمی و کیفی و پرهیز از کمی کردن تعدادی از مراکز آموزش علمی و پژوهش در علوم انسانی و ادغام نظام حوزه و دانشگاه و حذف دوگانگی در علوم انسانی و هماهنگ کردن با اهداف و ویژگی‌های نظام.

گذارگر و علی‌زاده اقدم (۱۳۸۵) در مقاله خود عوامل مؤثر بر تولید علم در بین اعضای هیئت علمی دانشگاهها را این گونه بر شمرده‌اند: سوگیری هنجاری به علم، تضمین شغلی، ارزش داوری، امکانات دانشگاهی و داشتن دانشجویان تحصیلات تکمیلی. در میان این موارد، سوگیری به هنجارهای علمی، رضایت شغلی، خوداثربخشی بالا و امکانات کافی دانشگاهی، تولید علمی اعضای هیئت علمی را بالا می‌برد و همچنین استادانی که با دانشجویان تحصیلات تکمیلی همکاری می‌کنند، تولید علمی بیشتری دارند. در نهایت نیز این نویسندگان پیشنهادهایی را در این زمینه ارائه کرده‌اند که عبارتند از: تقویت دوره‌های تحصیلات تکمیلی، بهبود ساختار روابط اجتماعی و فرهنگی و شبکه روابط اجتماعی در دانشگاه و تأمین و توزیع امکانات کافی دانشگاهی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاهها.

با توجه به آنچه ذکر شد، می‌توان نتیجه گرفت که مقوله فرهنگ در دانشگاه، بسیار پیچیده است؛ تا آنجا که اسمرک، سازمان دانشگاه را سازمانی پیچیده با فضاها و فرهنگی متقاطع و متعدد مؤثر بر فرهنگ آن می‌داند (اسمرک، ۲۰۱۰؛ نقل از امیری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰). اما در نوشتار حاضر، منظور از فرهنگ، تولید علم فرهنگی است که در آن تولید دانش (به ویژه در سطوح بنیادین و کاربردی) ترویج شده و عوامل اثرگذار بر این فرایند تولید دانش به خوبی مدیریت و در راستای تقویت آن به کار گرفته می‌شوند؛ که این پژوهش در راستای شناسایی این عوامل برای مدیریت هر چه مطلوب‌تر آنها صورت گرفته است.

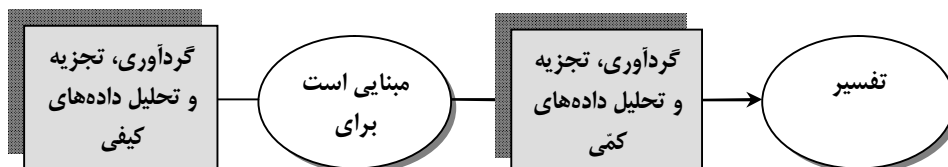
ج) روش‌شناسی پژوهش

پژوهشگران در این مطالعه از روش پژوهش آمیخته یا ترکیبی^۱ از نوع اکتشافی^۲ به عنوان راهبرد پژوهش استفاده کرده‌اند. این طرح زمانی که پژوهشگر می‌کوشد تا به کشف و فهم عمیقی از یک پدیده یا فرایند دست یابد و در صدد تعمیم فهم به نمونه‌های بیشتر است، مورد استفاده قرار می‌گیرد (کرسول و پلاتو، ۲۰۰۷). البته در مقایسه با طرح تبیینی متوالی در طرح اکتشافی متوالی، پژوهشگر اولویت گردآوری و تحلیل را به داده‌های کیفی در مرحله اول پژوهش

1. Mixed Method Research
2. Exploratory

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۱۸۹

اختصاص می‌دهد و بر اساس یافته‌های اکتشافی، به انجام مرحله دوم یا مرحله کمی برای آزمون و تعمیم یافته‌های اولیه و احصا شده از مرحله کیفی می‌پردازد. بر این اساس، پژوهشگر تفسیر می‌کند که چگونه نتایج کمی مبتنی بر یافته‌های اولیه کیفی است. سرانجام پژوهشگر یافته‌های کیفی و نتایج کمی را با یکدیگر تلفیق می‌کند. (شکل ۲)



شکل ۲: نمایی از طرح اکتشافی متوالی (کرسول و پلاتو، ۲۰۱۰: ۷۶)

۳. جامعه و نمونه آماری پژوهش

مشارکت‌کنندگان مرحله کیفی پژوهش: در مرحله نخست و کیفی پژوهش و طراحی مدل، با ۱۵ نفر عضو هیئت علمی دانشگاه شیراز مصاحبه شد. در این بخش از پژوهش، در مرحله تعیین عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور، استفاده از روش نمونه‌گیری زنجیره‌ای یا گلوله برفی افراد مدنظر بوده است. با توجه به ماهیت روش نمونه‌گیری، ابتدا اعضای هیئت علمی که با فرایند تولید علم و دانش به صورت حرفه‌ای سروکار داشتند، برای مصاحبه عمیق اکتشافی در نظر گرفته شدند. مصاحبه‌شوندگان طی سالیان متمادی تجربه در آموزش عالی، با ابعاد مسئله و موضوع پژوهش درگیر بوده‌اند و به عبارتی؛ واجد تجربه‌های زیسته‌ای^۱ در موضوع فرهنگ تولید علم و زمینه‌های احتمالی ارتقای فرهنگ تولید علم بودند. شیوه انتخاب نمونه در مرحله کیفی پژوهش، به این صورت بود که ابتدا فهرست اولیه‌ای از افراد واجد شرایط بالقوه برای مصاحبه (حدود ۵۰ نفر) انتخاب و از طریق مراجعه حضوری جلب رضایت شد و ۱۵ نفر از آنان برای انجام مصاحبه پاسخ مثبت دادند. این مصاحبه تا مرحله دستیابی به کفایت نظری (اشباع) ادامه یافت.

جامعه و نمونه آماری در مرحله کمی پژوهش: در بخش دوم و کمی پژوهش، میزان نمونه آماری با توجه به جامعه آماری پژوهش (۲۶۰ نفر عضو هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی و رفتاری) و بر اساس جدول مورگان، ۱۵۵ نفر است که پژوهشگران با توزیع ۱۷۰ پرسشنامه، موفق شدند تعداد ۱۳۹ پرسشنامه را جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار دهند. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پژوهش، پرسشنامه بوده است و لذا در مرحله آزمون مدل از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. پایایی ابزار پژوهش در مرحله کمی با استفاده از روش پایایی و از طریق ضریب آلفای کرونباخ جهت عوامل ساختاری و رفتاری، به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۷۱ محاسبه شده است.

۴. ابزارهای تحلیل در پژوهش

در بخش کیفی برای تحلیل داده‌های پژوهش از روش کدگذاری و در بخش کمی پژوهش، برای بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها، از آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی و آزمون مدل، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. همچنان‌که اشاره شد، در بخش کمی از روش پیمایش استفاده شد. از این رو برای ارائه شاخصهای توصیفی از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس ۱۷ و برای آزمون مدل، از نرم‌افزار لیزرل ۸.۵ استفاده شده است. برای تعیین روایی ابزار پژوهش در بخش پیمایش، هم از نظرسنجی از خبرگان استفاده شد (بدین معنی که پس از تدوین، استادان مجرب، روایی آن را تأیید کردند) و هم با سنجش روایی سازه، ابعاد پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی به وسیله مدل معادلات ساختاری تأیید شده است. این تأیید در جدول ۶ آمده است.

د) یافته‌های پژوهش

با توجه به روش پژوهش این مقاله و استفاده از دو راهبرد تحلیل محتوای کیفی و پیمایش، نتایج این دو روش به شرح ذیل است:

۱. یافته‌های حاصل از بخش کیفی پژوهش و روش تحلیل محتوای کیفی: ارائه مدل

در گام اول پژوهش، تمامی مصاحبه‌ها، تحلیل و مفاهیم موجود در آنها استخراج شد. در مرحله دوم، همه مفاهیم، فهرست و در مرحله سوم، مفاهیم مشابه گروه‌بندی شد. جدول ۲، خروجی‌های حاصل از گام اول تا سوم پژوهش را ارائه می‌کند؛ که در آن از ۱۶۴ مفهوم مستخرج در مرحله اول و دوم، ۱۵ گروه در مرحله سوم به دست آمده است.

جدول ۲. استخراج (کدگذاری باز)، فهرست‌بندی و گروه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم

کد	مفاهیم (کدگذاری باز و فهرست کردن کدها)	گروه
۱/۱	واضح نبودن اهداف و وضعیت مطلوب	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه
۱/۱	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی در زمینه علم و دانش	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۲/۱	بررسی دیدگاههای مختلف در زمینه فرهنگ تولید علم در دانشگاه و مشخص کردن تعاریف	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه
۲/۱	مشخص کردن وضعیت فعلی دانشگاه و وضعیت مطلوب	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه
۲/۱	تنظیم سند و برنامه توسط دولت در زمینه ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه و ابلاغ آن به نهادها	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه
۲/۱	مطالبه افراد و دانشگاه از وزارخانه‌ها و دولت در این زمینه	ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری در دانشگاه
۲/۱	تغییر در رویه‌های مرسوم دانشگاه و تطبیق آنها با اهداف و شرایط مطلوب	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه
۱/۲	ضعف روشها و سازوکارهای مناسب فعالیتهای پژوهشی در دانشگاه	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۱/۲	ترویج اندیشه‌های سکولار و غربی‌گرایی	غلبه و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۱۹۱

۱۰	۱/۲	روحیه ترجمه‌گرایی و تقلید متون غربی	غلبه و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه
۱۱	۱/۲	عدم توجه به نیازهای اجتماع در حوزه مسائل علمی و پژوهشی	توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه
۱۲	۱/۲	عدم وجود انگیزه مناسب برای اساتید و پژوهشگران جهت کاربردی کردن پژوهشها	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۱۳	۲/۲	آزاد اندیشی در دانشگاه از طریق کرسی‌های نظریه‌پردازی و آزاد اندیشی	رواج آزاد اندیشی در دانشگاه
۱۴	۲/۲	ارتقا و اصلاح مستمر محتوای آموزشی	ارتقا و اصلاح مستمر محتوای آموزشی
۱۵	۲/۲	ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی	ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور
۱۶	۲/۲	تعیین شفاف اهداف دانشگاه	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه
۱۷	۲/۲	وحدت در حوزه تحقیقات و عملکرد	توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه
۱۸	۲/۲	جایگزینی فرهنگ تولید به جای فرهنگ مصرف در دانشگاه از طریق تولید علم به جای ترجمه	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور
۱۹	۲/۲	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۲۰	۱/۳	حاکمیت اندیشه‌های وارداتی و غربی در دانشگاه	غلبه و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه
۲۱	۱/۳	اسلامی نبودن دانشگاه در تمام ابعاد	غلبه و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه
۲۲	۲/۳	مشخص کردن جهان بینی خاص کشور و اسلام و فلسفه‌پردازی در این مورد	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه
۲۳	۲/۳	تدوین نظریه‌های علمی با توجه به فلسفه‌ها	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور
۲۴	۲/۳	تدوین مدل‌های نظری براساس علم و فلسفه	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور و تولید علم بومی در کشور
۲۵	۲/۳	تبدیل مدل‌های نظری به سیستم و سازمان	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور
۲۶	۲/۳	بومی‌سازی علوم در بخشهای مختلف در کوتاه مدت	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور
۲۷	۲/۳	تولید علم بومی در بلندمدت	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور
۲۸	۲/۳	توسعه پژوهشگاهها برای دستیابی به موارد فوق	تأمین و توسعه امکانات پژوهش
۲۹	۱/۴	خودباختگی در برابر اندیشه‌های غربی	غلبه برحاکمیت و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه
۳۰	۱/۴	اهمیت بیشتر بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها به ترجمه تا تولید علم	توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه
۳۱	۱/۴	اهمیت بیشتر به کمیّت تا کیفیت در آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها	توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه
۳۲	۱/۴	نبود چشم‌انداز علمی روشن برای اساتید	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاهها
۳۳	۱/۴	انعطاف ناپذیری برنامه‌های کاری اساتید	منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها
۳۴	۲/۴	تشویق در خور فعالیتهای اساتید	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۳۵	۲/۴	تأمین مادی اساتید	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۳۶	۲/۴	فراهم بودن زمینه برای آزاد اندیشی در دانشگاه	رواج آزاداندیشی در دانشگاه
۳۷	۲/۴	تلفیق آموزش و پژوهش و توجه شایسته به هرکدام از این موارد	همراستایی آموزش و پژوهش در دانشگاه
۳۸	۱/۵	توجه به کمیّت به جای کیفیت	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۳۹	۱/۵	ضعیف بودن اهمیتهای نظارتی	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۴۰	۱/۵	اهمیت بیش از حد به برخی از شاخصها	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۴۱	۱/۵	خودباختگی در برابر اندیشه‌های غرب	غلبه بر حاکمیت و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه
۴۲	۱/۵	هدفمند نبودن تحقیقات	توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه
۴۳	۲/۵	تخصیص بودجه و امکانات به پژوهش	تأمین و توسعه امکانات پژوهش
۴۴	۲/۵	سیاستهای تشویقی پژوهش	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۴۵	۲/۵	دستورالعملهای مربوط به ارتقا	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی

۱۹۲ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱۰

توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	توجه به کاربردهای پژوهشها در حل مشکلات جامعه به جای توجه به تعداد آنها	۲/۵	۴۶
ارتقای جایگاه اساتید و محققان در سطح جامعه	ارج نهادن به عالمان در جامعه	۲/۵	۴۷
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	فقدان آزادی عمل برای اساتید	۱/۶	۴۸
ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری در دانشگاه	بسته بودن فضای دانشگاه و نبود فرهنگ نقد و انتقادپذیری	۱/۶	۴۹
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	عدم تناسب بین تولیدات علمی و نیازهای جامعه	۱/۶	۵۰
تأمین و توسعه امکانات پژوهش	نبود مدیریت بودجه در دانشگاه و نداشتن استقلال در این زمینه	۱/۶	۵۱
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	افزودن آیین‌نامه‌ها به سختی کار به جای تسهیل آن	۱/۶	۵۲
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	توجه به کمیّت به جای کیفیت جهت ارتقای رتبه	۱/۶	۵۳
ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	عدم تعامل با دانشگاه و مراکز آموزشی و پژوهشی در خارج از کشور	۱/۶	۵۴
تأمین و توسعه امکانات پژوهش	فقدان منابع و امکانات لازم آموزش و پژوهش	۱/۶	۵۵
ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری در دانشگاه	بی‌انگیزگی دانشجویان	۱/۶	۵۶
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	عدم قدردانی شایسته از اساتید و پژوهشگران	۱/۶	۵۷
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	بی‌توجهی به کیفیت تربیت دانشجو	۱/۶	۵۸
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	عدم توجه کافی به شایستگی‌های علمی دانشجو در هنگام پذیرش وی و انتخاب بر مبنای سهمیه و سلیقه	۱/۶	۵۹
ایجاد هماهنگی بین بخشهای مختلف علمی و پژوهشی دانشگاهها	موازی کاری در دانشگاه و بی‌احترامی به حیطه‌های تخصصی یکدیگر	۱/۶	۶۰
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	خستگی، فرسودگی و بی‌رغبتی اساتید به ادامه کار	۱/۶	۶۱
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	عدم هماهنگی بین اهداف جامعه و دانشگاه	۱/۶	۶۲
برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاهها	سرمایه‌گذاری بی‌مورد بر روی همایشها و برنامه‌های بی‌فایده	۱/۶	۶۳
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	انعطاف‌پذیری ساختار در دانشگاه	۲/۶	۶۴
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	بازنگری در سیستم‌گزینش دانشجو	۲/۶	۶۵
رواج آزاد اندیشی در دانشگاه	باز بودن فضای دانشگاه جهت ابراز عقاید	۲/۶	۶۶
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	تأمین حداقل معیشت اساتید	۲/۶	۶۷
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	داشتن استقلال آموزشی برای اساتید	۲/۶	۶۸
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	توجه سخت‌گیرانه تر دانشگاه به استانداردهایش	۲/۶	۶۹
ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری در دانشگاه	نداشتن آزادی در بیان افکار و عقاید	۱/۷	۷۰
برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاهها	آموزش محور بودن سیستم و بی‌توجهی به پژوهش	۱/۷	۷۱
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	عدم تأمین مالی اساتید	۱/۷	۷۲
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	بی‌توجهی به نظریه‌ها و پژوهشهای معاصر و مرده پرستی	۱/۷	۷۳
ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	عدم تعامل و تبادل عقاید با سایر کشورها	۱/۷	۷۴
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	نبود فرصت فراغت و مطالعه برای اساتید	۱/۷	۷۵
ارتقا و اصلاح مستمر محتوای آموزشی	به روز نبودن محتوای آموزشی	۱/۷	۷۶
ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری در دانشگاه	نبود فرهنگ نقد و انتقادپذیری در دانشگاه	۱/۷	۷۷
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	عدم تناسب تقاضای جامعه با تولیدات دانشگاه	۱/۷	۷۸
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	دلسردی دانشجویان نسبت به ادامه تحصیل	۱/۷	۷۹
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	عدم قدردانی شایسته از اساتید	۱/۷	۸۰
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	توجه به کمیّت به جای کیفیت در پژوهشها	۱/۷	۸۱
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	دلسردی اساتید نسبت به ادامه کار	۱/۷	۸۲
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	انعطاف‌پذیری در ساختار دانشگاه	۲/۷	۸۳
ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری در دانشگاه	نداشتن آزادی در ابراز عقاید	۱/۸	۸۴

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۱۹۳

۸۵	۱/۸	نداشتن بودجه و امکانات کافی برای پژوهش	تأمین و توسعه امکانات پژوهش
۸۶	۱/۸	نبود تعاملات علمی با خارج از کشور	ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور
۸۷	۱/۸	فقدان آزاد اندیشی و فرصت ابراز عقاید	ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقاد پذیری در دانشگاه
۸۸	۱/۸	ظاهرگرایی در تحقیقات و تکرار مکررات	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۸۹	۱/۸	تأمین مالی نبودن اساتید	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۹۰	۲/۸	تأمین نیازهای مالی و معیشتی اساتید	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۹۱	۲/۸	احساس کرامت دانشگاهیان و پژوهشگران در جامعه	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۹۲	۲/۸	احساس مفید بودن دانشگاهیان و تأثیر گذاری پژوهشها	توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه
۹۳	۲/۸	داشتن آزادی در پژوهش	رواج آزاد اندیشی در دانشگاه
۹۴	۲/۸	حمایت مادی و معنوی از پژوهش	تأمین و توسعه امکانات پژوهش
۹۵	۱/۹	باور نداشتن افراد به این فرهنگ و ارزش ندادن به آن	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۹۶	۱/۹	بی‌انگیزگی دانشجویان و اساتید	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۹۷	۱/۹	عدم استقبال از نوآوری	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۹۸	۱/۹	برخورد سلیقه‌ای با طرحهای پژوهشی	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۹۹	۲/۹	سیاست‌گذاری در زمینه ارتقای فرهنگ علم ورزی	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه
۱۰۰	۱/۱۰	نبود احساس خودباوری و وابستگی فکری به سایر فرهنگ‌ها و اندیشه‌ها	غلبه بر حاکمیت و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه
۱۰۱	۱/۱۰	نداشتن جرات ابراز عقیده و گفتن ایده‌های نو	ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقاد پذیری در دانشگاه
۱۰۲	۱/۱۰	نبود فرهنگ نقد و انتقاد پذیری	ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقاد پذیری در دانشگاه
۱۰۳	۱/۱۰	باندبازی‌های دانشگاهی و تعیین قلمرو توسط برخی از اساتید	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۱۰۴	۱/۱۰	عدم بررسی دقیق پیشینه‌ها در تحقیقات و تکرار مکررات	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۱۰۵	۱/۱۰	ضعف اخلاقی در محیط‌های علمی و فقدان منش بزرگواری	ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقاد پذیری در دانشگاه
۱۰۶	۱/۱۰	تبدیل کیفیت به کمیت	توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه
۱۰۷	۱/۱۰	کم بودن ارتباطات بین دانشگاهی	ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور
۱۰۸	۲/۱۰	ارزش دهی جامعه به اساتید	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۱۰۹	۲/۱۰	ایجاد لیبرال فرهنگی و فرهنگ نقد و انتقاد پذیری در دانشگاه	رواج آزاد اندیشی در دانشگاه
۱۱۰	۲/۱۰	تأمین مادی اساتید و هزینه‌های متعارف شان آنها	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۱۱۱	۲/۱۰	افزایش دسترسی‌ها به اطلاعات و امکانات آزمایشگاهی و کتاب	تأمین و توسعه امکانات پژوهش
۱۱۲	۲/۱۰	بهبود امکانات نشر چه در زمینه مجلات علمی و چه در زمینه کتاب	تأمین و توسعه امکانات پژوهش
۱۱۳	۲/۱۰	نبود سیطره باندی و گروهی در دانشگاه و برخورد سلیقه‌ای با پژوهشها	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۱۱۴	۲/۱۰	تشویق و توجه به علم ورزی نظیر چهره ماندگار، استاد نمونه و ...	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۱۱۵	۱/۱۱	متفاوت بودن محتوای آموزشی با اهداف مطلوب دانشگاه	ارتقای و اصلاح مستمر محتواهای آموزشی
۱۱۶	۱/۱۱	خودباختگی و وابستگی فکری به اندیشه‌های غربی	غلبه بر حاکمیت و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه
۱۱۷	۱/۱۱	فقدان امکانات آموزشی و پژوهشی کافی	تأمین و توسعه امکانات پژوهش
۱۱۸	۲/۱۱	توجه به مبانی علوم غربی و مقایسه آن با مبانی فکری خودی	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور
۱۱۹	۲/۱۱	بهبود دائم محتوای آموزشی	ارتقا و اصلاح مستمر محتواهای آموزشی
۱۲۰	۲/۱۱	سیاست گذاری در زمینه تحول در علوم انسانی	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور
۱۲۱	۲/۱۱	تخصص و تعهد مجریان آموزشی	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه
۱۲۲	۲/۱۱	وجود منابع و امکانات کافی برای آموزش و پژوهش	تأمین و توسعه امکانات پژوهش
۱۲۳	۱/۱۲	عدم تفاوت افراد عالم و بی‌سواد در جامعه	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی
۱۲۴	۱/۱۲	سطحی بودن انگیزه‌ها در دانشگاه	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاهها

توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	عدم تطابق علم با نیازهای جامعه	۱/۱۲	۱۲۵
برنامهریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاهها	نداشتن مدیریت بودجه و تخصیص آن به کارهای دکوری	۱/۱۲	۱۲۶
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	تبعیض در تخصیص منابع و بودجهها	۱/۱۲	۱۲۷
پرهیز از سیاست‌زدگی و عدم ثبات مدیران در دانشگاهها	پرهیز از سیاست‌زدگی و عدم ثبات مدیران در دانشگاهها	۱/۱۲	۱۲۸
تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور	الهی شدن و اسلامی شدن نوع نگاه به مقوله علم	۲/۱۲	۱۲۹
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	اعتبار اجتماعی علم و عالم	۲/۱۲	۱۳۰
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	جلوگیری از انتشار افکار و مطالبی که علم و عالم را به تمسخر می‌گیرند	۲/۱۲	۱۳۱
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	کیفی کردن شاخصهای اندازه‌گیری علم	۲/۱۲	۱۳۲
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	تأمین مالی محققان و نداشتن دغدغه معیشت	۲/۱۲	۱۳۳
ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	افزایش ارتباطات با سایر دانشگاه ضمن حفظ مبانی فکری بومی	۲/۱۲	۱۳۴
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	عدم رعایت حقوق مالکیت فکری و اخلاقیات پژوهش	۱/۱۳	۱۳۵
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	نبود ضمانت اجرایی و نظارت در زمینه پژوهش	۱/۱۳	۱۳۶
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	توجه بیش از حد قوانین پژوهش به کمیّت	۱/۱۳	۱۳۷
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	نبود ابزارهای تحلیلی مناسب جهت امتیازدهی به پژوهشها	۱/۱۳	۱۳۸
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	محدود کردن استاد به محیط دانشگاه و نداشتن آزادی عمل	۱/۱۳	۱۳۹
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	بی‌توجهی به مسائل اقتصادی دانشگاهیان	۱/۱۳	۱۴۰
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	اکرام دانشگاه و دانشگاهیان	۲/۱۳	۱۴۱
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	افزایش ارتباط بین صنعت و جامعه و دانشگاه	۲/۱۳	۱۴۲
تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور	توجه به تولید علم به جای تبادل آن و توسعه تحقیقات در این زمینه	۲/۱۳	۱۴۳
ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	استفاده از فناوری‌های نوین و پیشرفتهای سایر کشورها و دسترسی به اطلاعات	۲/۱۳	۱۴۴
ارتقا و اصلاح مستمر محتوای آموزشی	به روزسازی علوم	۲/۱۳	۱۴۵
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	توجه به کیفیت به جای کمیّت	۲/۱۳	۱۴۶
ایجاد هماهنگی بین بخشهای مختلف علمی و پژوهشی دانشگاهها	موازی کاری	۱/۱۴	۱۴۷
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	عدم رعایت استانداردهای علمی در جذب دانشجو	۱/۱۴	۱۴۸
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	رفع استرس و فشارهای کمی نگرانه	۱/۱۴	۱۴۹
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	عدم اعمال سلیقه سیاسی در جذب هیئت علمی	۱/۱۴	۱۵۰
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	ایجاد امنیت شغلی برای اساتید	۱/۱۴	۱۵۱
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	تأمین مالی و رفاهی	۱/۱۴	۱۵۲
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	رفع موانع اجرایی و مالی و... در برگزاری همایشهای علمی	۱/۱۴	۱۵۳
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	حساسیت بیشتر در انتخاب اساتید و معاونین آموزشی	۱/۱۴	۱۵۴
رواج آزاد اندیشی در دانشگاه	ایجاد فضای امن برای ابراز اندیشه‌های علمی	۲/۱۴	۱۵۵
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	بازدارندگی ساختار دانشگاه از پژوهش به جای پیش بردگی آن	۱/۱۵	۱۵۶
غلبه بر حاکمیّت و تسلط فرهنگ غربی بر دانشگاه	سردرگمی بین تولید دانش بومی یا استناددهی به دانش غربی	۱/۱۵	۱۵۷
ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	عدم ارتباط با مراکز پژوهش در خارج از کشور و منزوی بودن دانشگاهی داخل	۱/۱۵	۱۵۸
پرهیز از سیاست‌زدگی و عدم ثبات مدیران در دانشگاهها	تلفیق فرهنگ علمی با سیاست‌زدگی	۱/۱۵	۱۵۹
همراستایی آموزش و پژوهش در دانشگاه	قراردادن چند واحد برای درسی به نام اخلاق علمی در کارشناسی ارشد و دکتری	۲/۱۵	۱۶۰
تأمین و توسعه امکانات پژوهش	تخصیص امکانات بیشتر به پژوهش و پژوهشگاهها	۲/۱۵	۱۶۱
تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور	تولید فرهنگ علمی بومی	۲/۱۵	۱۶۲

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۱۹۵

توجه به کیفیت و کاربردهای پژوهشها در حل مشکلات جامعه	بازنگری در شاخصهای امتیازدهی به پژوهشها و تدوین شاخصهای جدید توسط خود دست‌اندرکاران	۲/۱۵	۱۶۳
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	احترام بیشتر به دانشجویان	۲/۱۵	۱۶۴

پس از شناخت گروههای مختلف موجود در بین مفاهیم، در مرحله چهارم، هر یک از گروهها در دو دسته عوامل ساختاری (عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی دانشگاه که با نظم، قاعده و قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان دانشگاه را می‌سازند) و عوامل رفتاری (الگوهای رفتاری و ارتباطات انسانی در سازمان دانشگاه) دسته‌بندی شده‌اند که نتایج این مرحله در جدول ۳ آمده است. گفتنی است که دسته‌بندی ساختار-عامل (کارگزار یا رفتار) در برخی از منابع علمی همانند نظریه ساختاری شدن آنتونی گیدنز مورد اشاره قرار گرفته است. (عزیزخانی، ۱۳۸۷: ۱۹۶)

جدول ۳: دسته‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم

ردیف	گروه	دسته
۱	منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	عوامل ساختاری
۲	ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری در دانشگاه	عوامل رفتاری
۳	ایجاد هماهنگی بین بخشهای مختلف علمی و پژوهشی دانشگاهها	عوامل ساختاری
۴	پرهیز از سیاست‌زدگی و عدم ثبات مدیران در دانشگاهها	عوامل ساختاری
۵	برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ علم در دانشگاهها	عوامل ساختاری
۶	ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری در دانشگاه	عوامل رفتاری
۷	رواج آزاد اندیشی در دانشگاه	عوامل رفتاری
۸	ارتقا و اصلاح مستمر محتواهای آموزشی	عوامل ساختاری
۹	ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	عوامل ساختاری
۱۰	توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	عوامل ساختاری
۱۱	تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور	عوامل ساختاری
۱۲	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی	عوامل ساختاری
۱۳	همراستایی آموزش و پژوهش (توسط اعضای هیئت علمی)	عوامل رفتاری
۱۴	تأمین و توسعه امکانات پژوهش	عوامل ساختاری
۱۵	رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	عوامل رفتاری

نتایج حاصل از پژوهش در مرحله پنجم و پایانی بخش اول و مرحله کیفی پژوهش، در شکل ۲ آمده است.



شکل ۳: مدل تبیینی عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم: مدل کیفی

۲. بخش کمی پژوهش

یک سیمای پاسخگویان: از بین ۱۳۹ پرسشنامه گردآوری شده؛ ۶۴/۷ درصد جمعیت نمونه را مردان و ۳۳/۱ درصد آن را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر سن؛ ۱۲/۹ درصد نمونه‌ها را اعضای هیئت علمی کمتر از ۳۰ سال، ۳۹/۶ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۸/۷ درصد بین ۴۰ تا ۳۶ سال، ۹/۴ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ سال، ۷/۹ درصد بین ۴۶ تا ۵۰ سال و ۱۰/۸ درصد را بالاتر از ۵۱ سال تشکیل می‌دهند. از لحاظ رتبه و مرتبه علمی دانشگاهی؛ ۷/۹ درصد نمونه‌ها را مربی، ۷۶/۳ درصد استادیار، ۷/۹ درصد دانشیار و ۵/۸ درصد استاد هستند. از لحاظ تجربه و سابقه خدمت در محیط‌های دانشگاهی؛ ۵۴/۷ درصد نمونه‌ها کمتر از پنج سال سابقه، ۲۳/۷ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، پنج درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، پنج درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۰/۸ درصد بالاتر از ۲۰ سال سابقه دارند.

دو توصیف متغیرهای کلیدی پژوهش: داده‌های گردآوری شده درباره عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاههای کشور نشان می‌دهد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، بعد عوامل رفتاری مؤثر بر ارتقای

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۱۹۷

فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور در مقایسه با بُعد عوامل ساختاری، از وضعیت بهتری برخوردارند. جدول ۴، وضعیت بعد عوامل ساختاری و جدول ۵، وضعیت بعد عوامل رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور را نشان می‌دهد.

جدول ۴: وضعیت بعد عوامل ساختاری

عامل فرعی	تعداد نمونه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	۱۳۵	۱	۵	۴/۵۱	۰/۶۸	۰/۴۷
ایجاد هماهنگی بین بخشهای مختلف علمی و پژوهشی دانشگاهها	۱۳۷	۳	۵	۴/۵۶	۰/۵۵	۰/۳۰
ارتقا و اصلاح مستمر محتوای آموزشی	۱۳۸	۳	۵	۴/۴۷	۰/۶۱	۰/۳۸
پرهیز از سیاست‌زدگی و عدم ثبات مدیران در دانشگاهها	۱۳۸	۲	۵	۴/۶۴	۰/۵۶	۰/۳۱
برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقا فرهنگ تولید علم در دانشگاهها	۱۳۸	۳	۵	۴/۵۲	۰/۶۷	۰/۴۵
ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	۱۳۸	۲	۵	۴/۵۷	۰/۶۱	۰/۳۷
توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	۱۳۷	۲	۵	۴/۵۶	۰/۶۵	۰/۴۲
تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور	۱۳۷	۱	۵	۴/۰۳	۰/۹۵	۰/۹۱
تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزشی عالی	۱۳۳	۳	۵	۴/۲۹	۰/۷۲	۰/۵۲
تأمین و توسعه امکانات پژوهش	۱۳۶	۳	۵	۴/۶۹	۰/۵۲	۰/۲۷

وضعیت توصیفی عوامل فرعی بعد عوامل ساختاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور در جدول ۴ نشان داده شده است. در بین عوامل فرعی، عامل تأمین و توسعه امکانات پژوهش با نمره ۴/۶۹ و عامل پرهیز از سیاست‌زدگی و عدم ثبات مدیران در دانشگاهها با نمره ۴/۶۴ از وضعیت بهتری نسبت به سایر عوامل فرعی برخوردارند و عوامل فرعی تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور با نمره ۴/۰۳ و تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزشی عالی با نمره ۴/۲۹ دارای پایین‌ترین نمرات بوده‌اند.

جدول ۵: آمار توصیفی بعد عوامل رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم (میانگین ۴/۵۰)

عامل فرعی	تعداد نمونه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری در دانشگاه	۱۳۷	۲	۵	۴/۶۰	۰/۵۸	۰/۳۴
ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری در دانشگاه	۱۳۴	۳	۵	۴/۲۴	۰/۷۰	۰/۵۰
رواج آزاد اندیشی در دانشگاه	۱۳۵	۳	۵	۴/۴۰	۰/۶۸	۰/۴۶
همراستایی آموزش و پژوهش در دانشگاه	۱۳۷	۳	۵	۴/۶۲	۰/۵۸	۰/۳۴
رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	۱۳۶	۳	۵	۴/۶۲	۰/۵۵	۰/۳۱

وضعیت توصیفی عوامل فرعی بعد عوامل رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور در جدول ۵ نشان داده شده است. در بین عوامل فرعی، همراستایی آموزش و پژوهش در دانشگاه با نمره ۴/۶۲ و عامل رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه با نمره ۳/۶۳ دارای بالاترین نمرات بوده‌اند. در بین عوامل فرعی، عوامل ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری در دانشگاه و رواج آزاد اندیشی در دانشگاه به ترتیب با نمره‌های ۴/۴۰ و ۴/۲۴ از نمره پایین‌تری نسبت به سایر عوامل فرعی برخوردارند.

۳. آزمون مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم

مدل مفهومی پژوهش در برگیرنده یک مدل اندازه‌گیری است که با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار خواهد گرفت. به عبارت دیگر؛ در اینجا این موضوع بررسی می‌شود که آیا داده‌های تجربی گردآوری شده از مدل کیفی حمایت می‌کنند یا خیر؟ بدین منظور برای ارزیابی اعتبار واگرا و همگرا، سازه پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد (شوماکر و همکاران، ۱۳۸۹). در این راستا، ابتدا آزمون کفایت نمونه‌برداری و آزمون بارتلت در این تحلیل مد نظر قرار گرفت. نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری به همراه نتایج آزمون کفایت نمونه‌برداری و آزمون معتاداری بارتلت در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم (عوامل دارای بار عاملی مناسب)

سطح معناداری ^۱	نسبت بحرانی	بارعاملی استاندارد	آماره‌ها	عامل فرعی	عوامل ساختاری و رفتاری
-	-	حذف	KMO ^۲ = ۰/۸۰ معناداری بارتلت: ۰/۰۰ آلفای کرونباخ: ۰/۷۲	منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها	
۰/۰۰	۸/۳۹	۰/۶۸		ایجاد هماهنگی بین بخشهای مختلف علمی و پژوهشی دانشگاهها	
۰/۰۰	۵/۰۷	۰/۴۵		ارتقا و اصلاح مستمر محتواهای آموزشی	
۰/۰۰	۶/۹۶	۰/۵۹		پرهیز از سیاست‌زدگی و عدم ثبات مدیران در دانشگاهها	
۰/۰۰	۴/۴۵	۰/۴۰		برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاهها	
۰/۰۰	۶/۷۳	۰/۵۷		ارتباط مستمر بین مراکز آموزشی و پژوهشی در داخل و خارج از کشور	
۰/۰۰	۵/۸۹	۰/۵۱		توجه به کیفیت و کاربرد پژوهشها در حل مشکلات جامعه	
-	-	حذف		تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور	
۰/۰۰	۵/۳۹	۰/۴۷		تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزشی عالی	
۰/۰۰	۸/۱۰	۰/۶۷		تأمین و توسعه امکانات پژوهش	
۰/۰۰	۵/۸۸	۰/۵۱		ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقاد‌پذیری در دانشگاه	
۰/۰۰	۴/۷۲	۰/۴۴		ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری در دانشگاه	
۰/۰۰	۴/۷۰	۰/۴۴		رواج آزاد اندیشی در دانشگاه	
۰/۰۰	۶/۱۷	۰/۶۰		همراستایی آموزش و پژوهش در دانشگاه	
۰/۰۰	۴/۹۷	۰/۴۸		رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه	

با توجه به اینکه مقادیر بار عاملی منعطف نمودن و کاهش فرهنگ بوروکراسی دانشگاهها و تمرکز بر بومی‌سازی علوم و تولید علم بومی در کشور، پایین‌تر از ۰/۳۰ بودند، از مدل حذف شدند. با این تفاسیر با توجه به اینکه سطح معناداری مدل‌های اندازه‌گیری کمتر از پنج درصد است، پس با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت سایر عوامل فرعی تبیین‌کننده عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاههای کشور

2. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.

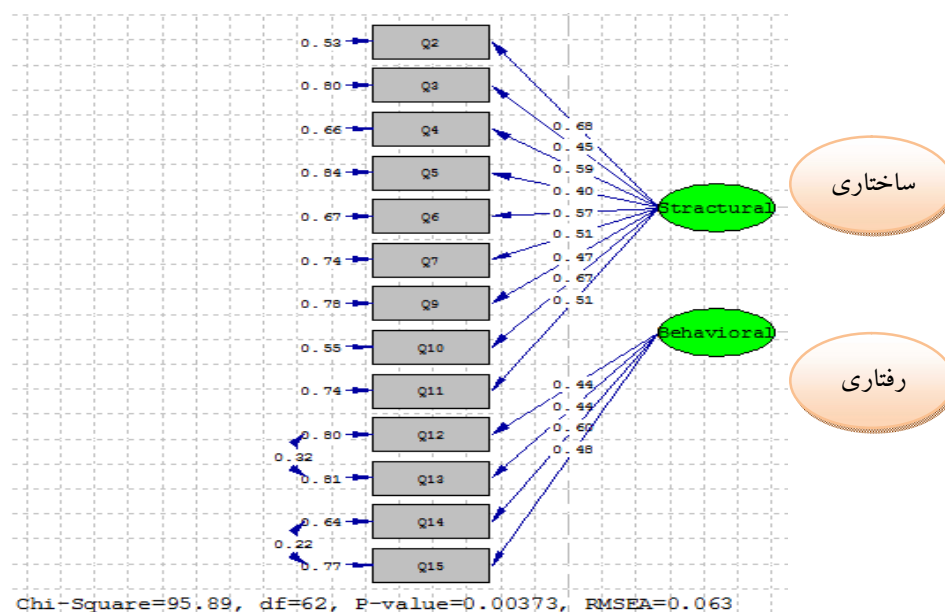
تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۱۹۹

می‌باشند. پس می‌توان گفت که در نمونه مورد بررسی این پژوهش و از دیدگاه اعضای هیئت علمی، عوامل مذکور در قالب عوامل ساختاری و رفتاری، عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور را اندازه‌گیری می‌کنند. هر چند می‌توان گفت که این تنها مدل برازش یافته با داده‌ها نیست، شاخص ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی افزایشی (IFI) و سطح معناداری برآوردها، بیانگر آن است که مدل، با داده‌ها، برازش نسبتاً مطلوبی دارد. (جدول ۷)

جدول ۷: شاخصهای برازش مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم

نام شاخص	مقادیر مشاهده شده شاخص	برازش قابل قبول
آماره خی دو (χ^2) و معناداری آن	۹۵/۸۹ (p=۰/۰۰۳)	مقدار بین ۱ تا ۳
خی دو به درجه آزادی (χ^2/df) (df=۶۲)	۱/۵۴	مقدار بین ۱ تا ۳
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	۰/۰۶۰	کوچک‌تر از ۱۰ درصد
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۰	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
شاخص نیکویی افزایشی (IFI)	۰/۹۱	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۰	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
شاخص برازش مقصد هنجار شده (PNFI)	۰/۶۳	بزرگ‌تر از ۵۰ درصد

نتایج جدول ۷ حاکی از آن است که تمامی شاخصها در حد مطلوب گزارش شده‌اند و مدل با داده‌ها، برازش خوبی دارد و داده‌های تجربی به نحو مناسبی از مدل کیفی حمایت می‌کنند. مدل نهایی اندازه‌گیری عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور در حالت تخمین استاندارد در شکل ۴ نشان داده شده است.



شکل ۴: مدل اندازه‌گیری عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در حالت تخمین استاندارد

بحث و نتیجه‌گیری

همچنان که در آغاز مقاله اشاره شد، در پژوهش‌های سالهای اخیر، عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور در محیط‌های آموزش عالی مورد توجه اندک قرار گرفته است. شواهد موجود پژوهشی نشان می‌دهد که پژوهش در ارتباط با کاوش این پدیده و عوامل مؤثر بر ظهور و بروز آن در محیط‌های آموزش عالی اندک است. این مطالعه به تحلیل عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور و ارائه مدلی برای اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر آن در بافت و بستر دانشگاهی کشور پرداخته است.

در بخش کیفی، یافته‌های تحلیلی نشان داد که ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌ها را می‌توان در بروز دو عامل کلیدی ساختاری و رفتاری جستجو کرد. در عامل ساختاری، راهکاری مانند «ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری در دانشگاه» مطرح شد که در پژوهش فضل‌الهی و ملکی توانا (۱۳۹۰) نیز با عنوان «تشکیل کرسی‌های نظریه‌پردازی و نقد و مناظره علمی و حمایت از اجتهاد علمی» مطرح شده است. گرچه در حال حاضر در سیستم آموزش عالی و زیر نظر شورای عالی انقلاب فرهنگی، کرسی‌های مناظره، نقد و نظریه‌پردازی در حال فعالیتند، اما نتوانسته‌اند نقش خود را در ارائه نظریه‌های علمی جدید و بومی به طور فعال ایفا کنند. اگر این کرسی‌های نقد و نظریه‌پردازی بر اساس مطالعه، کاوش و پژوهش‌های روشن، با کیفیت و از سطح علمی بالایی برخوردار باشند، می‌توانند نظریه‌های مبتنی بر فرهنگ و زمینه موجود ارائه کنند.

در ادامه مقاله، یافته‌ها نشان داد که گسترش فرهنگ نقد و نقدپذیری موجب توسعهٔ هنجارها و رشد اخلاقی در سطح دانشگاه‌ها و بین اعضای هیئت علمی، مدیران و دانشجویان شده، موجب انسجام اجتماعی و تحصیلی می‌شود؛ به شرط آنکه سیستم نقد با هدف اصلاح و توسعه و بهبود انجام پذیرد. با این رویکرد، دانشگاه‌ها می‌توانند مهم‌ترین نقش را در دستیابی به اهداف توسعه داشته باشند. کرسی‌های نظریه‌پردازی که به دنبال ارائهٔ نظریه علمی جدیدند، در نتیجه مطالعه و پژوهش سازمان‌یافته، شکل گرفته و از سطح علمی بالایی برخوردارند. همچنین کرسی‌های مناظره هم یک نوع مباحثهٔ رو در رو، روشمند و منطقی میان دو صاحب‌نظر است که به گونه‌ای نقادانه، دیدگاه‌ها و نظریات یکدیگر را دربارهٔ موضوعی خاص به چالش می‌کشند. مجموعهٔ کرسی‌های نظریه‌پردازی، نقد و مناظره، در چارچوب کرسی‌های نظریه‌پردازی، نقد و مناظرهٔ مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی برگزار می‌شود. تحلیل عاملی تأییدی و نتایج کمی پژوهش نیز نشان‌دهنده نقش تأثیرگذار «فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری در دانشگاه» در تبیین ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌ها بود.

از دیگر عوامل در حوزه ساختاری، برنامه‌ریزی هدفمند راجع به ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌ها و استقرار نظام یکپارچه مدیریت استعداد در نظام آموزشی عالی است که به مبحث مدیریت و برنامه‌ریزی در حوزه ارتقای فرهنگ تولید علم می‌پردازد. این ابعاد در پژوهش فضل‌الهی و ملکی توانا (۱۳۹۰) با عناوینی مانند تغییر الگوهای ادارهٔ دانشگاه‌ها از دیوان‌سالاری سیاسی به مشارکتی و تلفیقی و برنامه‌ریزی جامع برای فرهنگ‌سازی و

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۲۰۱

ایجاد شیوه‌های مناسب تولید علم و تغییر رویکردهای مدیریتی در اعمال سیاست، مقدم شمردن انسانها بر راهبردها و حفظ و ارتقای استقلال، آزادگی علمی و ثبات شغلی محققان و دانشگاهیان مطرح شده است.

در راستای سیاستهای آموزش عالی و اهداف هر دانشگاه، این راهکار از جمله وظایف و کارکردهای معاونت پژوهشی و فناوری دانشگاه است. سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و هدایت کلیه امور مربوط به فعالیتهای پژوهشی و نوآوری که بر عهده این معاونت است که در قالب سه اداره کل امور پژوهشی، پژوهشهای کاربردی و تجهیزات آموزشی و پژوهشی سازماندهی و به انجام می‌رسد. «پژوهشهای کاربردی دانشگاهها» برای انتقال دانش و یافته‌های جدید علمی و پژوهشی از دانشگاه به سازمانها و دستگاههای اجرایی کشور می‌باشد که با توجه به اهداف برنامه توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی کشور و با در نظر گرفتن سیاستهای کلان دانشگاه در زمینه‌های علمی، پژوهشی و فناوری، برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام می‌دهد. شناخت این عوامل، مبتنی بر واقع‌بینی و تحلیل درست نقش این عوامل در ایفای وظایف کاری حوزه پژوهش و فناوری یک امر لازم و ضروری است. طبقه‌بندی فرصتها و تهدیدهای موجود در محیط بیرونی، در کنار تحلیل ویژگی‌ها و عوامل محیط درونی دانشگاه در قالب قوتها و ضعفها می‌تواند به تدوین راهبردهای شدنی و سازگار با شرایط واقعی این حوزه بینجامد. از سوی دیگر، تحولات محیط بیرونی، لزوم تدوین راهبردهای رقابتی در جهت بهبود فعالیتهای پژوهشی را ضروری می‌نمایاند. انجام این اقدامات، مستلزم تعیین مشتریان و بازار، مکان و زمان و چگونگی ارائه این خدمات پژوهشی است. به نظر می‌رسد تغییر رویکرد تولیدات علمی و پژوهشی، از انتشار کتب و مقالات نظری و غیر کاربردی مشابه آنچه پیشروان این عرصه با کیفیت به مراتب بهتر عرضه می‌دارند، به تولیدات مبتنی بر نیازهای صنایع و سازمانهای هدف، امری ضروری است. شایسته است رویکرد کلی پژوهش و فناوری، به بازارهای تولیدات علمی و پژوهشی معطوف شود. در این صورت برای واحدهای دانشگاهی، از نظر رقابت، جایگاه مناسب‌تری در سطح اقتصاد ملی فراهم می‌شود. بنابر این، لازم است سهم بیشتری از سبد تولیدات علمی-پژوهشی به تولیدات فناوری و کاربردهای تجاری آن اختصاص یابد؛ مسئولیتی که در بلندمدت می‌تواند به بالندگی بیشتر دانشگاه و صنایع ملی منجر شود. در تحلیل عامل کمی نیز، بار عملی این راهکارها تأیید کننده نقش مهم آنها در پرورش فرهنگ تولید علم در دانشگاههاست.

اما ارتقا و اصلاح مستمر محتوای آموزشی نیز از راهکارهای ساختاری ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاههاست که در تحلیل کیفی مقاله، همراستا با یافته‌های صاحب‌نظران بوده است و در پژوهش غروی نائینی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان تحولات آموزشی با شاخصهای اصلاح و بازنگری و تدوین متون درسی مطرح شده است. محتوای کتاب درسی در واقع بخشی از جلوه عینی برنامه درسی است و شامل دانشها، مهارتها، نگرشها و ارزشهایی است که می‌بایست یاد گرفته شوند. با توجه به اهمیت موضوع، در انتخاب محتوای کتابهای درسی، اصول و معیارهایی را مورد توجه قرار می‌دهند. برای اصلاح و بهبود محتوا در برنامه‌ریزی درسی باید معیارهایی مانند رابطه محتوا با هدفهای درسی و نظام آموزشی، تجارب گذشته یادگیرنده یا نیازها و علایق دانشجویان، سطح رشد و قابلیت یادگیری دانشجویان، سرعت و زمان اختصاص یافته سیستم آموزشی، زندگی روزمره مسائل و مصادیق آن

رعایت شود. تحلیل عاملی تأییدی نیز بر نقش تبیین‌کننده اصلاح مستمر محتوای آموزشی در ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور صحه گذاشت.

از راهکارهای عامل رفتاری برپا ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌ها، ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری و رواج آزاد اندیشی در دانشگاه بود. *غروی نائینی* و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود، راهکارهای تحقق فرهنگ علم‌ورزی و دانش‌محوری را ایجاد فرهنگی دانش‌محور با شاخصهای آزاد اندیشی دینی دانسته‌اند. *فضل‌الهی* و *ملکی توانا* (۱۳۹۰) نیز حفظ و ارتقای استقلال، آزادگی علمی و ثبات شغلی محققان و دانشگاهیان را از راهکارهای برون‌رفت از موانع فرهنگی تولید علم در دانشگاه‌ها دانسته‌اند. استفاده از ظرفیت دانشگاه‌ها برای مطالبه‌گری از مسئولان، از جمله مسئولیتهای دانشگاهیان در راستای تحقق تولید علم است. این امر محقق نمی‌شود، مگر اینکه علم و دانش، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت در محور و تمرکز کرسی‌های آزاداندیشی قرار گیرد. کرسی‌های آزاد اندیشی علاوه بر مشارکت، نشاط هم ایجاد می‌کنند؛ ضمن اینکه باعث تولید فکر هم خواهند شد و قدرت نقد و نقادی و تحمل مخالف را ترویج می‌کنند و با هدف تضارب آرا و حاکم شدن فضای عقلانی و علمی و البته با رعایت اخلاق و منطق گفتگو در دانشگاه و همچنین ایجاد فرصت قانونی و عادلانه برای طرح نظرات و دیدگاه‌ها به صورت آزادانه، مشارکت همه صاحب‌نظران و اندیشمندان را جلب می‌کنند. در راستای اهداف مقام معظم رهبری از طرح برگزاری کرسی‌ها، باید فضای تحمل، مدارا و پذیرش نقد، به ویژه در میان دانشگاهیان تقویت شود و مسئولان فرهنگی برای اعتمادسازی در بین دانشجویان و دانشگاهیان یک سری اقدامات مؤثر انجام دهند. تحلیل عاملی تأییدی در بخش کمی، بر نقش مهم این بعد در تبیین ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌ها صحه گذاشته است.

از دیگر راهکارهای حوزه رفتاری ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه‌های کشور در پژوهش حاضر، همراستایی آموزش و پژوهش در دانشگاه و رعایت استانداردهای آموزشی در دانشگاه است. *غروی نائینی* و همکاران (۱۳۹۱) نیز از راهکار ارتقای علمی و کیفی و پرهیز از کمی کردن تعدادی از مراکز آموزش علمی و پژوهش در علوم انسانی به عنوان راه حل ارتقای فرهنگ تولید علم نام برده‌اند. کیفیت آموزش و پژوهش، از جمله دغدغه‌های اصلی نظامهای آموزش عالی در اغلب کشورهای جهان بوده است. باید تلاش سیستم آموزش عالی معطوف به ارتقای کیفیت آموزش، به روزسازی رشته‌های دانشگاه، پیوند دوره‌های آموزشی دانشگاه با نیازهای روز دولت و بخش خصوصی و همچنین استانداردسازی و نظارت بر حسن انجام استانداردهای کیفی دانشگاه باشد. مسئله آمایش رشته‌ها، تأسیس نهادهای آینده‌نگر در حوزه آموزش و ایجاد روندهای خاص متناسب با شأن و جایگاه دانشگاه برتر کشور، از وظایف مهم معاونت آموزشی دانشگاه است. پیوند پژوهش با بازار، ایجاد نهادهای پژوهشی آینده‌اندیشانه و تسهیل ارتباط دانشگاه با روندهای پژوهش مهم جهان و تعریف استانداردهای کیفی پژوهش و نظارت بر کیفیت پژوهشهای دانشگاه و متمایزسازی استاندارد و کیفیت پژوهش در دانشگاه باید با اعمال جدی و دقیق ضوابط موجود انجام پذیرد؛ هر چند خود این ضوابط نیز به نوبه خود باید با مشورت با دانشگاهیان بازمینی و اصلاح شوند. اعضای هیئت علمی و در مرحله بعد دانشجویان تحصیلات تکمیلی، به ویژه دانشجویان دکتری، محور اصلی پیشبرد کارهای پژوهشی دانشگاه‌ها و پایش کیفیت آن هستند. لذا در جذب

تحلیلی بر عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر ارتقای فرهنگ تولید علم ... ♦ ۲۰۳

اعضای هیئت علمی و دانشجویان دکتری، توجه به کیفیت و توانایی علمی افراد، به ویژه بر اساس معیارهای کیفی و نه تمرکز صرف بر کمیات و تعداد مقالات، در اولویت اول قرار گیرد. در بخش کمی نیز تحلیل عاملی تأییدی نقش تبیین‌کنندگی این دو بعد برای ارتقای فرهنگ تولید علم در دانشگاه را مورد تأیید قرار می‌دهد.

در پایان، محققان امیدوارند با توجه به عوامل شناسایی‌شده در این پژوهش، مدیران و سیاستگذاران حوزه نظام آموزش عالی به آنها توجه کرده، برنامه‌های عملیاتی مرتبط با آنها جهت گسترش فرهنگ تولید علم را در دانشگاه‌های کشور تدوین و اجرایی کنند، تا ان شاء الله شاهد رشد هر چه بیشتر گسترش فرهنگ علم در دانشگاه‌ها، دستیابی به مرجعیت علمی مد نظر رهبر معظم انقلاب بوده و رشد و توسعه هر چه فزون‌تر کشور اسلامی فراهم شود.

منابع

- قرآن کریم.
- ابراهیمی، سعیده و زهیر حیاتی (۱۳۸۷). «کمیت و کیفیت تولید علم در دانشگاههای ایران». *اندیشه‌های نوین تربیتی*، دوره چهارم، ش ۳: ۱۲۶-۱۰۵.
- امیری، علی‌نقی؛ حسن زارعی متین و محمدمهدی ذوالفقارزاده (۱۳۸۹). «پیچیدگی‌های فرهنگ دانشگاه و گونه‌شناسی مطالعات آن در آموزش عالی». *نشریه راهبرد فرهنگ*، ش ۱۱-۱۰: ۷-۴۰.
- امین مظفری، فاروق و همکاران (۱۳۸۷). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و شبکه‌های رهبری در دانشگاههای ایران». *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ش ۴۷.
- خرمشاد، باقر و علی آدمی (۱۳۸۸). «انقلاب اسلامی، انقلاب تمدن‌ساز؛ دانشگاه ایرانی، دانشگاه تمدن‌ساز». *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، دوره دوم، ش ۶: ۱۸۱-۱۶۱.
- ذوالفقارزاده، محمدمهدی؛ علی‌نقی امیری و حسن زارعی متین (۱۳۹۰). «کشف فرهنگ دانشگاه: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی». *نشریه اندیشه مدیریت راهبردی*، سال پنجم، ش ۱ (پیاپی ۹): ۹۷-۴۵.
- شوماخر، رندال ای. و ریچارد جی. لومکس (۱۳۸۹). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی. تهران: جامعه‌شناسان.
- صفایی فخری، لایلا و محمدرضا بهرنگی (۱۳۸۸). «بهره‌گیری از الگوی مدیریت دانش در توسعه فرهنگ دانشگاه اسلامی». *مجله فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، سال سیزدهم، ش ۲۵: ۱۶۲-۱۳۶.
- عزیزخانی، احمد (۱۳۸۷). «مفهوم کنش و ساختار در نظریه ساختاری شدن (با تأکید بر تحولات ایالات متحده آمریکا)». *انسان‌پژوهی دینی*، ش ۱۷: ۲۱۳-۱۹۵.
- عطارزاده، مجتبی (۱۳۸۷). «دانشگاه، نوآوری؛ کارکرد و آسیب‌شناسی». *دانشگاه اسلامی*، ش ۴: ۳۷.
- غروی نائینی، نهله، حامد مصطفوی فرد و زهرا مصطفوی فرد (۱۳۹۱). «ارتقای فرهنگ علم‌ورزی در دانشگاه اسلامی؛ راهکارها، آفتها و موانع». *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، سال دوم، ش ۲: ۲۷۸-۲۵۷.
- فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۲). «بررسی تطبیقی فرهنگ دانشگاهی ایران و فرهنگ دانشگاهی بریتانیا: مطالعه انسان‌شناختی در علل ناکارآمدی آموزش دانشگاهی در ایران». *نامه انسان‌شناسی*، سال اول، ش ۳: ۱۳۲-۹۳.
- فضل‌الهی، سیف‌اله و منصوره ملکی توانا (۱۳۹۰). «راهکارهای برون‌رفت از موانع فرهنگی تولید علم در دانشگاهها». *نشریه معرفت*، سال بیستم، ش ۱۷۱: ۱۲۴-۱۱۱.
- کلینی، محمدبن یعقوب (۱۳۸۸). *الاصول من الکافی*. تهران: دارالکتب الاسلامی، ج ۱.
- گذارگر، حسین و محمدباقر علی‌زاده اقدم (۱۳۸۵). «مطالعه عوامل مؤثر بر تولید علم در بین اعضای هیئت علمی دانشگاهها». *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ش ۲: ۱۴۸-۱۲۳.
- مهرداد، جعفر (۱۳۹۲). «سهم ۱.۴۵ درصدی ایران در تولید علم جهان». قابل دسترس در: <http://ayaronline.ir/1392/11/46528.html>

- یمنی دوزی سرخابی، محمد (۱۳۸۲). برنامه‌ریزی توسعه دانشگاهی: نظریه‌ها و تجربه‌ها. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- Aminmozafari, F., et al. (2008). "Study of Relation between Organizational Culture and Leading Patterns in Iran Universities". *Research and Planning in Higher Education*, No. 47.
 - Amiri, A. N., Zareimatin, H., & Zolfagharzadeh, M. M. (2010). "Complexities of University Culture and Typology of Its Studies in Higher Education". *Journal of Culture Strategy*, No. 10-11: 7-40.
 - Atarzadeh, M. (2008). "University, Innovation; Function and Pathology". *Islamic University*, No. 4: 37.
 - Austin, Ann. E (1990). "Faculty Cultures, Faculty Values". *New Directions for Institutional Research*, No. 68: 61-74.
 - Azizkhani, A. (2008). "Meaning of Action and Structure in Structuring Theory (Focusing on the Developments of United States of America)". *Religious Human Studies*, No. 17: 195-213.
 - Beytekin, Ferda Osman & et. al. (2010). "The Organizational Culture at the University". *The International Journal of Educational Researchers*, Vol. 2, No. 1: 1-13.
 - Creswell, J.W. & V.L. Plano Clarck (2010). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Second Edition, Sage Publication, Inc.
 - Creswell, J.W. & V.L. Plano Clark (2007). "Designing and Conducting Mixed Methods Research". First Edition, Thousand Oaks, Sage Publication.
 - Ebrahimi, S., & Hayati, Z. (2008). "Quantity and Quality of Science Production in Iran Universities". *New Educative Thoughts*, Vol. 4, No. 3: 105-126.
 - Elliott, Geoffrey (2012). "Higher Education Management and University Culture". *Higher Education Management and Operational Research*, 49-64.
 - Elo, S. & H. Kynga□s (2008). "The Qualitative Content Analysis Process". *Journal of Advanced Nursing*, 62, 1: 107-15.
 - Fazeli, N. (2011). "Comparative Study of University Culture in Iran and Britain: Human Studies about the Reasons for Inefficiency of University Training in Iran". *Antropology Mail*, Vol. 1, No. 3: 93-132.
 - Fazlolahi, S., & Malekitavana, M. (2011). "Solutions for Getting Out of the Cultural Barriers to Science Production in Universities". *Cognition Publication*, Vol. 20, No. 171: 111-124.
 - Gharavinaeeni, N., Mostafavifard, H., & Mostafavifard, Z. (2012). "Promotion of Science Making Culture in Islamic University; Solutions, Problems and Barriers". *Culture in Islamic University*, Vol. 2, No. 2: 257-278.
 - Godazgar, H., & Alizadehaghdam, M. B. (2006). "Study of Factors Influencing Science Production within Faculty Members of Universities". *Social Sciences Journal of Literature and Human Sciences School of Mashhad's Ferdosi University*, No. 2: 123-148.
 - Hsieh, H.F. & S.E. Shannon (2005). "Three Approaches to Qualitative Content Analysis". *Qualitative Health Research*, Vol. 15, No. 9: 1277-1288.

- Khoramshad, B., & Adami, A. (2009).“**Islamic Revolution, Civilization Making Revolution; Iranian University, Civilization Making University**”.*Cultural Researches*, Vol. 2, No. 6: 161-181.
- Koleini, M. (2009).**Principles from Kafi**.Tehran: The Home of Islamic Books.
- Mayring, P. (2000). **Qualitative content analysis**. Forum: Qualitative Social Research, 1(2). Retrieved July 28, 2015, from <http://217.160.35.246/fqs-texte/2-00/2-00mayring-e.pdf>.
- Mehrdad, J. (2013). “**1.45 Percent Share of Iran in Global Science Production**”.Retrieved from: <http://ayaronline.ir/1392/11/46528.html>
- Safayifakhari, L., & Behrangi, M. R. (2009).“**Using Knowledge Management Pattern to Develop the Culture of Islamic University**”.*Culture in Islamic University*, Vol. 13, No, 25: 136-162.
- Shumakher, R. E., & Richard, J. L. (2010).**An Introduction to Structural Equation Modeling**.Translated by: Vahid Ghasemi. Tehran: Socialogosts.
- The holy Quraan.
- Yamanidoozisorkhabi, M. (2003).**University Development Planning: Theories and Experiences**. Tehran: Shahid Beheshti University.
- Zolfagharzadeh, M. M., Amiri, A. N.,& Zareimatin, H. (2011).“**Exploring University Culture: Theoretical Analysis and Typology of University Culture Studies**”.*Journal of Strategic Management Thought*, Vol. 5, N. 1: 45-97.

