

نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی

روناک ابراهیمی^{۱*}، فریبا عدلی^۲ و گلنار مهران^۳

چکیده

فرهنگ در هر جامعه‌ای از زمینه‌های اصلی رشد دانش است و فرهنگ دانشگاهی به‌منزله یکی از خرده فرهنگ‌های مهم آن تأثیر بسزایی بر توسعه دانش‌آفرینی دارد. هدف این پژوهش شناسایی نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی بود که به روش کیفی و از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته انجام شد. مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی در ده موضوع دسته‌بندی شدند: استقلال دانشگاهی، آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت، ارتباطات، مشارکت و کارگروهي، فرهنگ یادگیری، اعتماد بین اعضا، نظام پاداش‌دهی و ارزیابی. مشارکت کنندگان در این پژوهش وضعیت این مؤلفه‌ها را ضعیف و نامناسب توصیف کردند. مؤلفه‌های دانش‌آفرینی نیز در هشت موضوع شناسایی شدند، شامل روحیه جست‌وجوگری، رعایت اخلاق حرفه‌ای، مدیریت مشارکتی، نظام پاداش، اعتماد بین اعضا، اهمیت دادن به کارگروهي و تیمی، آزادی علمی و فرهنگ یادگیری. یافته‌های پژوهش نشان داد که از دید صاحب‌نظران، فرهنگ دانشگاهی ایران با مؤلفه‌های دانش‌آفرین فاصله نسبتاً زیادی دارد و همچنین بین بسیاری از مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی و دانش‌آفرینی همپوشی وجود دارد.

کلیدواژه‌گان: فرهنگ، فرهنگ دانشگاهی، دانش‌آفرینی، نظام آموزش عالی، یادگیری.

مقدمه

دانشگاه به‌عنوان نماد آموزش عالی کشور نهادی اثرگذار بر فرهنگ جامعه به‌شمار می‌رود و با توجه به اینکه فرهنگ دانشگاه از عناصر فرهنگ‌ساز جامعه است، اهمیتی دو چندان دارد. فرهنگ دانشگاهی به‌منزله یکی از خرده فرهنگ‌های مهم، زیرساخت و پیش‌شرط توسعه علمی و دانش‌آفرینی در هر

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران.

* مسئول مکاتبات: ronak.ebrahimi@gmail.com

۲. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران: faradli@alzahra.ac.ir

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران: gmehran@alzahra.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱/۲۴ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۲۴

جامعه‌ای به‌شمار می‌رود (Fazeli, 2008, p. 2003) و از طرف دیگر، تحقق جامعه‌ی دانش‌محور و دستیابی به هدفهای سند چشم‌انداز بیست ساله در افق ۱۴۰۴ مستلزم دانش‌آفرینی مستمر است. دانش‌آفرینی منبع ضروری و پایدار مزیت رقابتی است. دانش‌آفرینی فرایند تبدیل دانش مستتر به دانش صریح است؛ بر اساس این تعریف، دانش پویا و دارای زمینه است و در نتیجه آن تعاملات اجتماعی خلق می‌شود و نیز فعالیتی انسانی است. دانش در ذهن افراد قرار دارد و بدون مقدمه ظاهر نمی‌شود، بلکه ظهور آن مستلزم زمینه‌ای حاصلخیز و افشاندن بذرهایی است تا آشکار شود و پرورش یابد و نبودن زمینه مانع اصلی فرایند دانش‌آفرینی شناخته شده است (Adli, 2008, 2006). یکی از زمینه‌های مهم دانش‌آفرینی فرهنگ دانشگاهی است. شواهد نشان می‌دهد که به نقش فرهنگ دانشگاهی به‌منزله خرده فرهنگ مستقل با ویژگیهای خاص آن در روند توسعه علمی و عملکرد نظام آموزش عالی ایران چندان توجه نشده است (Fazeli, 2008, 2003; Zolfagharzadeh, 2011)، در حالی که شناخت فرهنگ یک مجموعه به‌منظور مدیریت و رهبری اثربخش آن ضروری است. در این خصوص، شاین (Schein, 2004) می‌گوید که داشتن دانش کافی و وسیع در باره مسائل فرهنگی در هر مجموعه یا سازمان از جمله الزامات مدیریت و رهبری آن است. اما پژوهشها در این زمینه در کشور ایران نشان می‌دهد که بسیاری از سازمانها از وجود و نحوه عملکرد فرهنگ سازمانی خود بی‌اطلاع هستند و در فرایند تغییر سازمانی عمدتاً به انجام دادن تغییرات فیزیکی، ظاهری و قابل لمس در کوتاه مدت اکتفا می‌کنند (Zareie Matin & Hassanzadeh, 2009). این در حالی است که لزوم شناسایی و توجه به فرهنگ دانشگاهی برای رشد دانش‌آفرینی و توسعه علمی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است.

علاوه بر این، طی سالهای اخیر به‌رغم افزایش تولید تعداد مقالات و ثبت آنها در پایگاههای اطلاعات علمی، رتبه علمی ایران در شاخصهای بین‌المللی و رتبه‌بندیهای جهانی چندان در خور توجه نبوده است و برای مثال، در ساخت و کاربرد فناوری [از جمله شاخصهای مهم خلق دانش] رتبه ۱۰۱ را در بین کشورهای جهان دارد (Adli, 2008). همچنین با مطالعه میزان و وضعیت توسعه یافتگی علمی و فنی بر اساس دو معیار تعداد حق امتیاز اختراعات به ازای هر یک میلیون نفر جمعیت و صادرات فناوری پیشرفته، کشورهای جهان به سه منطقه نوآوران، کاربران و حذف‌شدگان فناوری تقسیم شده‌اند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که کشور ایران در گروه آخر قرار دارد؛ یعنی جزو کشورهایی است که در تولید، جذب و مصرف فناوری پیشرفته سهمی ندارند یا سهم آنها ناچیز است (Fazali, 2008). این شواهد بیانگر آن است که دانشگاهها در کشور ایران تا حد زیادی در تحقق مهم‌ترین رسالت خود- دانش‌آفرینی- موفق نبوده‌اند. بدون تردید، عوامل متعددی در ایجاد این وضعیت دخیل هستند؛ این پژوهش با هدف مطالعه نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی انجام شد و درصدد پاسخ دادن به سؤالی زیر بود:

۱. مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی ایران کدام‌اند و وضعیت موجود آنها از دیدگاه صاحب‌نظران چگونه است؟

۲. مؤلفه‌های دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های ایران از دیدگاه صاحب‌نظران کدام‌اند؟
۳. آیا فرهنگ دانشگاهی ایران دارای ویژگی‌های دانش‌آفرین است؟

مبانی نظری و پیشینه

ذاکر صالحی (Zakersalehi, 2015) در پژوهشی درباره جایگاه فرهنگ دانشگاهی در زندگی دانشجویی بررسی کرد. هدف این پژوهش تبیین ویژگی‌های زندگی دانشجویی در کشور ایران از زبان دانشجویان بود و در صدد پاسخگویی به این سؤال بود که دانشجویان در خصوص محیط پردیس و تمایزات آن چه دیدگاهی دارند؟ یافته‌های پژوهش نشان داد که مضامین ذکر شده توسط دانشجویان معرف نبود کنشگری آنان در عرصه تولید و مصرف علم، نبود تمایز جدی پردیس با سایر محیط‌های جوانان، ضعف سنتها، اسطوره‌ها، ارزشها، عادات، آیین‌ها و دستاوردهای آکادمیک در زندگی دانشجویی است و بیانگر ضعف شکل‌گیری اجتماع علمی و هنجارهای آن است و دغدغه‌های دانشجویان عمدتاً فردی، تماشاگرانه، منفعل و غیر ایدئولوژیک است.

سیادت و همکاران (Siyadat, Hoveida, Abbaszadeh & Moghtadayie, 2010) در پژوهشی با عنوان «دانش‌آفرینی حلقه مفقوده توسعه سازمانی» به سنجش میزان دانش‌آفرینی در بین دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان پرداختند و در این پژوهش تأثیر تعامل اجتماعی، فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی بر دانش‌آفرینی را مطالعه کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد که ۱. در دانشگاه اصفهان میانگین دانش‌آفرینی بیشتر از دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است؛ ۲. با انجام دادن تحلیل مسیر، آثار کل متغیرهای تعامل اجتماعی، فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی بر میزان دانش‌آفرینی معنادار است و احساس تعهد، دلبستگی کاری، فراتر از وظایف عمل کردن و تعلق گروهی قابل قبول نیست.

زاهدی اصل (Zahedi Asl, 2008) در پژوهشی با «عنوان اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ دانشگاهی» به بررسی و شناخت مفهوم و ویژگی‌های فرهنگ دانشگاهی و اخلاق حرفه‌ای در اسناد و منابع کتابی از یک سو و از منظر اعضای هیئت‌علمی از سوی دیگر، پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد به رغم تجربه طولانی و مرتبه علمی جمعیت مورد مطالعه، تلقی منسجم، تعبیر روشن و هماهنگی از مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ دانشگاهی و مصادیق هر یک از آنها وجود ندارد و بین این مفاهیم در این پژوهش رابطه‌ای وجود ندارد.

دری و طالب نژاد (Dori & Talebnejad, 2008) در پژوهشی در خصوص وضعیت و شناسایی نقاط قوت و ضعف عوامل راهبردی دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بررسی کردند. در این پژوهش ۱۲ عامل راهبردی مؤثر بر فرایند دانش‌آفرینی شناسایی شد. بر اساس یافته‌های این پژوهش عوامل راهبردی دانش‌آفرینی به ترتیب از ضعیف‌ترین عبارت‌اند از: ارتباط با

دولت و جامعه، ارتباطات علمی در سطح ملی و بین‌المللی، تجهیزات، امکانات و فضای کالبدی، ساختار سازمانی، مراکز پژوهشی، نظام ارزشیابی و پاداش‌دهی، همایشها، نشستها و نمایشگاههای علمی، نظام جذب نیروی انسانی و دوره‌های تحصیلات تکمیلی. همچنین نقاط قوت به ترتیب فرهنگ سازمانی، نظام آموزش و توانمند سازی و شبکه دانش شناسایی شد.

عدلی (Adli, 2006) در پژوهشی با عنوان «بررسی زمینه‌های فرایند دانش‌آفرینی در نظام آموزش عالی» به شناسایی و تعیین زمینه‌های فرایند دانش‌آفرینی در نظام آموزش عالی پرداخت. یافته‌های پژوهش وی نشان داد که تواناییهای دانش‌آفرینی در نظام آموزش عالی را بنیان دانش، ظرفیت جذب، یادگیری، یادگیری زدیایی، مراقبت، همکاری، شبکه‌سازی، ائتلاف، ترکیب، نوآوری، طراحی و حل مسئله تشکیل می‌دهند.

حمیدی زاده (Hamidizadeh, 2005) در پژوهش خود ابعاد فرهنگ دانش‌آفرینی دانشگاهها را ارتباطات دوجانبه، صداقت، حمایت و تشریک مساعی، بی طرفی، نبود تبعیض، صداقت، افتخار به دستاوردهای تیمی، رفاقت، احساس تعلق، مراقبت و حمایت از دیگران و افتخار به شغل فردی شناسایی کرده است.

طایفی (Tayefi, 1999) در پژوهش خود به مطالعه «فرهنگ دانشگاهی با عنوان فرهنگ علمی - پژوهشی ایران: بررسی قابلیتها و تنگناها» پرداخت. این پژوهش با هدف شناسایی نقاط ضعف و قوت فرهنگ علمی - پژوهشی از ابعاد دینی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی سازمانی، ساختاری، روانشناختی و معرفتی انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که نظام دانشگاهی ایران در خصوص فرهنگ دانشگاهی و پژوهشی با چالشهای متعددی از جمله ناکارآمدی فرهنگ دانشگاهی و تربیت انسان دانشگاهی و ضعف در فرهنگ علمی و روحیه پژوهشی مواجه است.

یون هونگ و سوسان (Yunhyung & Susan, 2011) در پژوهشی با عنوان «اعتماد همکاران و خلق دانش» به تحلیلی چند بعدی پرداختند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که بین اعتماد اعضا و خلق دانش فردی زمانی رابطه مثبت و قوی وجود دارد که وابستگی متقابل بین وظایف در سطح بالاتری باشد، نسبت به زمانی که وابستگی متقابل بین وظایف در سطح پایینی است.

نولد هربرت (Nold Herbert, 2011) پژوهشی با عنوان «رابطه بین توانمندسازهای فرهنگی سازمان دانش‌آفرین و عملکرد» شرکتها انجام داد. هدف این پژوهش شناسایی ارتباط بین فرهنگ سازمانی(اعتماد) و عملکرد شرکت بود. در این مطالعه از روش هم‌تاسازی گروه نمونه با گروه مقایسه استفاده شد و گروهها از نظر اندازه، مهارت، نتایج و اطلاعات مالی همسان شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که شرکتها با سطح بالای اعتماد، فرهنگی را می‌آفرینند که در آن تقسیم و به اشتراک‌گذاری دانش تشویق می‌شود و این موضوع به عامل مؤثری در استفاده بهینه پردازش دانش و عملکرد شرکت منجر می‌شود.

میگولز و همکاران (Migueluez, Moreno & Artis, 2008) در پژوهشی با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد و تقویت دانش‌آفرینی در اسپانیا» در باره نقش اعتماد، همکاری بین افراد و شبکه‌های اجتماعی بر میزان نوآوری فناوری و دانش‌آفرینی بررسی کردند. روش پژوهش همبستگی بود و یافته‌های آن نشان داد که بین همکاری، اعتماد و شبکه اجتماعی با میزان نوآوری و دانش‌آفرینی رابطه قوی و مثبت وجود دارد.

لوکاس (Lucas, 2006) در پژوهشی با عنوان «نقش فرهنگ در انتقال دانش بر اساس ابعاد فرهنگی هافستد» به مطالعه موردی شرکت‌های چند ملیتی پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که انتقال دانش زمانی موفقیت‌آمیز و بیشتر است که شرکت‌های تابعه در فرهنگ‌های مشابه از نظر فردگرایی در برابر جمع‌گرایی، زن‌گرایی در برابر مردگرایی، فاصله قدرت و اجتناب از عدم قطعیت قرار گیرند.

چارچوب مفهومی

فرهنگ دانشگاهی: فرهنگ دانشگاهی در سطح جامعه دانشگاهی و گروه‌های آموزشی و در تعامل بین آنها معنا می‌یابد و به شیوه‌های برقراری ارتباط و تعامل بین اعضای دانشگاه اشاره دارد (Sabaghian, 2009) و به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار در سیاست‌های آموزش عالی مطرح است. فاضلی فرهنگ دانشگاهی را الگوی معانی نهفته در صور نمادین نظیر کنشها، گفتارها، مصنوعات و تمام مقولات معناداری می‌داند که افراد دانشگاهی به کمک آن با هم ارتباط برقرار می‌کنند و در تجربه‌ها، دریافته‌ها و باورهای مشترک هم سهیم می‌شوند (Fazeli, 2008, 2003). کلارک بر این باور است که مدیران دانشگاه و سیاستگذاران نهادهای آموزش عالی در اغلب اوقات برای بهبود اوضاع بر ابعاد رسمی و ساختاری تمرکز دارند. در واقع، سؤالی که ذهن آنها را مشغول می‌سازد این است که چگونه می‌توانند دانشگاه خود را سر و سامانی دوباره بخشند و آن را بازساختاردهی کنند؛ اما آنچه اغلب در این مواقع فراموش می‌شود، بعد دیگر سازمان؛ یعنی فرهنگ آن است (Clark, 1971). ماسن^۴ منشأ توجه به مفهوم فرهنگ میان پژوهشگران عرصه مطالعات آموزش عالی را در سه قلمرو خلاصه می‌کند: منشأ نخست به ابتکار کلارک با عنوان حماسه‌های سازمانی باز می‌گردد؛ منشأ دوم در واکنش به اثبات‌گرایی منطقی و روش‌های کمی انجام شده است و منشأ سوم ناظر بر رشد مفاهیم مدیریتی و سیاسی در حیطه آموزش عالی است (Amiri, Zareie Matin & Zolfagharzadeh, 2010) که صاحب‌نظران مؤلفه‌های مختلفی برای آن ذکر کرده‌اند، از جمله کلارک چهار عامل دانشگاه، رشته دانشگاهی، کل نظام آموزش عالی و حرفه آکادمیک یا جامعه علمی را از عناصر مؤثر بر فرهنگ دانشگاهی می‌داند. از نظر او فضا یا زمینه‌های اجتماعی بر فرهنگ دانشگاهی مؤثر است. از نظر کلارک و آستین برخی از ارزشهای حرفه آکادمیک عبارت‌اند از: صداقت فکری، امانتداری، بی‌طرفی، کار جمعی و تعهد به خلق

4. Massen

دانش، تلاش برای فهم و آزادی آکادمیک و استقلال فردی (Amiri et al., 2010). گالتونگ معتقد است که هر جامعه‌ای دارای فرهنگ دانشگاهی و سبک فکری متناسب با نظام اجتماعی آن است و این فرهنگها دارای فرهنگ یادگیری، آموزش و پژوهش خاصی هستند. بر این اساس، گالتونگ چهار نوع فرهنگ دانشگاهی و سبکهای فکری زیر را از هم متمایز می‌کند:

۱. فرهنگ ساکسونیک^۵: در این فرهنگ افراد به بحث و گفت‌وگو در فضایی نسبتاً برابر از نظر اجتماعی تشویق می‌شوند. این فرهنگ رهیافتی عمدتاً تجربی به پژوهش دارد؛
۲. فرهنگ تیونونیک^۶: این فرهنگ بر روابط استاد - شاگردی متمرکز است و بر رهیافت قیاسی تأکید دارد و از این رو، توجه دانشجویان را بیشتر به ابعاد منطقی بحث هدایت می‌کند؛
۳. فرهنگ گالیک^۷: در این فرهنگ روابط افقی و برابر بین استاد و دانشجو برقرار است و بیشتر بر رهیافت غیر قیاسی تأکید دارد؛
۴. فرهنگ نیپونیک^۸: این فرهنگ عمدتاً بر روابط عمودی و سلسله‌مراتبی تأکید دارد.

گالتونگ استدلال می‌کند که هر جامعه‌ای فرهنگ دانشگاهی خاص خود را ایجاد می‌کند، زیرا فرهنگ دانشگاهی از دل ساختارها و روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی آن جامعه بیرون می‌آید (Fazali, 2008). تیرنی عوامل شش‌گانه محیط، رسالت، جامعه‌پذیری، راهبرد، اطلاعات و رهبری را جزء عناصر عملیاتی فرهنگ دانشگاه به‌شمار می‌آورد (Zolfagharzadeh, 2011). آستین بر این باور است که رسالت و هدفهای دانشگاه، ساختار حکمرانی و سبک رهبری مدیران، ساختار برنامه‌های درسی و استانداردهای دانشگاهی، ویژگیهای استاد و دانشجو، روابط استاد و دانشجو، اندازه و موقعیت فیزیکی دانشگاه در تعیین فرهنگ دانشگاهی نقش کلیدی دارند. ویژگیهای هر یک از این عناصر کلیدی و تعامل آنها با یکدیگر یک فرهنگ منحصر به‌فرد را برای دانشگاه می‌آفریند (Zolfagharzadeh, 2011). بر اساس مطالب بیان شده، فرهنگ دانشگاهی زمینه را برای فعالیتهای مختلف دانشگاه از جمله دانش-آفرینی شکل می‌دهد.

دانش‌آفرینی: قرنهاست دانشگاهها سه وظیفه اصلی خلق دانش، انتقال دانش (آموزش) و کاربرد دانش (ارائه خدمات تخصصی به جامعه) را بر عهده دارند. به نظر می‌رسد که مهم‌ترین این مسئولیتهای دانش‌آفرینی باشد، زیرا ایفای بهینه دو مسئولیت دیگر مستلزم دانش‌آفرینی است. فرایند پویای دانش‌آفرینی به خودی خود در هر سازمان و جامعه‌ای اتفاق نمی‌افتد، بلکه مستلزم زمینه‌سازی مناسب است. نوناکا و تاکه اوچی بر این باورند که دانش در تعاملی پویا خلق می‌شود (Nonaka & Takeuchi, 1995). آنها می‌گویند که دانش‌آفرینی فرایندی زنده و پویاست و دانش از طریق تعامل

5. Saxonic
6. Teutonic
7. Galic
8. Niponic

مستمر بین دانش مستتر و دانش صریح خلق می‌شود و این تعامل در چهار مرحله رخ می‌دهد: اجتماعی‌شدن^۹، بیرونی‌سازی^{۱۰}، ترکیب^{۱۱} و درونی‌سازی^{۱۲} که آن را مدل SECI می‌نامند و بر اهمیت زمینه و شرایط برای خلق دانش تأکید دارند و نیز ایجاد شرایطی که دانش‌آفرینی در آن توسعه یابد. بدین ترتیب، دانش‌آفرینی به محیط وابسته است و دانش در زمینه اجتماعی خلق می‌شود (Nonaka & Konno, 1998)؛ یعنی زمینه‌ای که در آن اعضا در فضایی مشترک و صمیمی تجربه‌ها، مهارت‌ها و ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند (Nonaka, 1994). یکی از زمینه‌های مهم دانش‌آفرینی در دانشگاه‌ها فرهنگ آن است. ونگ (Wang, 2004) فرهنگ سازمانی را عامل اصلی خلق دانش و همکاری، قابلیت یادگیری، وفاداری و تعهد کارکنان را جزو عناصر تأثیرگذار بر آن و موفقیت سازمانها ذکر می‌کند. آلبرز (Albers, 2009) فرهنگ را از مهم‌ترین عناصر اجرای مدیریت دانش و خلق دانش ذکر کرده است و فرهنگ ایده‌آل برای آن را اعتماد، کار تیمی و همکاری، خطرپذیری، تحمل برای شنیدن اشتباهات، زبان مشترک، یادگیری و شجاعت می‌داند. ریبیر و توگل^{۱۳} ویژگی‌های فرهنگی از قبیل نوع دوستی، اعتماد، همکاری و همبستگی، تعهد، انگیزه و جامعه‌پذیری را از عوامل مهم و ضروری برای مدیریت دانش و خلق دانش ذکر می‌کنند. لی (Li, 2008) نیز معتقد است که فرهنگ سازمان دانش‌آفرین باید مشارکت محور، یادگیری محور و اعتماد محور باشد و پیش شرط لازم برای تبدیل دانش ضمنی را فرهنگ باز می‌داند که پشتیبان نوآوری، تعامل و ارتباط با سازمانهای داخلی و خارجی است. بر اساس این یافته‌ها عناصر فرهنگی مؤثر بر دانش‌آفرینی در دانشگاهها عمدتاً عبارت‌اند از: اعتماد بین اعضای جامعه علمی، همکاری و انجام دادن کار تیمی و گروهی، فرهنگ یادگیری، تعاملات و اجتماعات، استقلال فردی و دانشگاهی. در ادامه هر یک از این عناصر به اختصار بیان شده‌اند.

اعتماد بدین معناست که فردی با دیگری به‌طور داوطلبانه تعامل برقرار کند (Zarei Matin, Tahmasbi & Mousavi, 2009). لی و چوی^{۱۴} در مطالعه‌ای تجربی نشان دادند که عوامل فرهنگی از قبیل اعتماد، همکاری و یادگیری رابطه مثبتی با خلق دانش دارند (Nold Herbert, 2011). کار تیمی و گروهی؛ یعنی دو یا تعداد بیشتری از افراد با مهارت‌های مکمل با هم کار می‌کنند و در این فرایند درک مشترکی ایجاد می‌شود. فرهنگ یادگیری عبارت از شیوه‌ای است که بر اساس آن یادگیری در سازمان رخ می‌دهد. این شیوه به‌شدت به‌وسیله فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود و به‌طور مستقیم بر فرایند خلق دانش تأثیر می‌گذارد (Nonaka, 1994; Bhatt Ganesh, 2000). ارتباطات فرایند انتقال پیام از فرستنده به گیرنده به شرط همسان بودن معانی بین آنهاست. ارتباطات فرایندی

-
9. Socialization
 10. Externalization
 11. Combination
 12. Internalization
 13. Ribiere and Tuggle
 14. Lee and Choi

است که در آن معنا بین اعضا تعریف و به اشتراک گذاشته می‌شود و یکی از اساسی‌ترین بخشهای نظام اجتماعی علم است (Shareiepour, Salehi & Fazeli, 2001). از دیدگاه تیرنی ارتباطات یکی از عناصر مهم فرهنگی است که می‌تواند به تسریع یا کند شدن روند یادگیری سازمانی منجر شود. به اعتقاد او ارتباطات خوب نوشداروی تمام دردهای سازمان نیست، اما ارتباطات ضعیف و بد سم مهلک نوآوری است (Tierney, 1998). ارتباطات علمی در درون سازمانهای آموزشی و پژوهشی ثمره‌های گوناگونی دارد، از جمله فراهم ساختن زمینه ایجاد انسجام و هماهنگی در جامعه علمی، تعامل دیدگاهها، ترکیب ایده‌ها و ایجاد نظریه‌های جدید، گسترش رویکردهای بین رشته‌ای و ایجاد رشته‌های جدید دانش، برقراری روابط بین نهادی در علم و کاربرد نتایج در صنعت و فناوری و در نتیجه، تحول ساختاری نهاد علم و بازسازی مداوم بنیان دانش (Mohammadi, 2007). استقلال دانشگاهی به معنای برخورداری از آزادی و رهایی از مقررات دست و پاگیر دیوانسالارانه دولتی در ارتباط با سازمان داخلی دانشگاه، مدیریت آن، توزیع داخلی منابع مالی، کسب درآمد از منابع غیر عمومی، استخدام کارکنان، شرایط تحصیل و بالاخره، برخورداری از آزادی در باره چگونگی تدریس و پژوهش است (Javdani & Pardakhtchi, 2007). استقلال انگیزه افراد را برای خلق دانش نوین ارتقا می‌دهد (Nonaka & Takeuchi, 1995). اعطای استقلال به دانشگاه سیاستی اصولی برای افزایش مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و ایجاد ثبات است (Zakersalehi & Zakersalehi, 2010). آزادی علمی بدین معناست که اعضای اجتماع علمی بتوانند به‌طور فردی و گروهی در پیگیری، توسعه و انتقال دانش از طریق تحقیق، تحصیل، بحث، مستندسازی، تدریس، سخنرانی و مانند آن آزاد باشند (Farasatkah, 2003).

روش پژوهش

این پژوهش به روش کیفی انجام شد که روش مناسبی برای کشف داده‌های جدید به‌شمار می‌رود و برای مطالعات توصیفی و اکتشافی پدیده‌ها مناسب است؛ یعنی پژوهشگران کیفی پدیده‌ها را در موقعیتهای طبیعی آنها مطالعه و تلاش می‌کنند تا پدیده‌ها را برحسب معنایی که افراد به آنها می‌دهند، مفهوم‌سازی یا تفسیر کنند (Gall, Walterburg & Gall, 2005). مشارکت‌کنندگان در این پژوهش متخصصان و صاحب‌نظران جامعه علمی ایران بودند که در حوزه مطالعات آموزش عالی مطرح هستند. این انتخاب بر اساس تقسیم‌بندی رشته‌های علمی بچر (۱۹۸۱) در میان اعضای هیئت‌علمی رشته علوم انسانی (نرم - کاربردی) انجام (Amiri et al., 2010) و از روش نمونه‌گیری «گلوله برفی»^{۱۵} استفاده شد. با مصاحبه با اولین خبرگان در حوزه مطالعات آموزش عالی در باره سایر متخصصان و صاحب‌نظران اطلاعاتی دریافت شد (Mohammadpour, 2013). بدین ترتیب، مشارکت‌کنندگان این

مطالعه گروهی از اعضای هیئت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه‌های شهید بهشتی، تربیت مدرس، الزهراء (س)، خوارزمی و علامه طباطبایی بودند و تعداد آنها ۱۱ نفر شامل ۲ استاد، ۳ دانشیار و ۶ استادیار بود. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. فرایند مصاحبه، بعد از تعیین زمان و مکان آن، بدین شکل بود که در ابتدای مصاحبه با بیان هدف پژوهش تأکید می‌شد که از مصاحبه‌ها فقط برای مقاصد پژوهشی استفاده خواهد شد و هویت افراد در گزارش‌های پژوهش و مقالات منتشر شده مشخص نخواهد شد. سپس، سؤالها بر اساس مبانی نظری و یافته‌های پژوهش‌های پیشین مطرح می‌شد و با توجه به ماهیت نیمه‌ساختار یافته مصاحبه، سؤالهای دیگری نیز با توجه به پاسخها و برای درک بیشتر مطرح می‌شد. طول مدت زمان مصاحبه‌ها از ۳۰ تا ۹۰ دقیقه بود. در پایان هر جلسه مصاحبه از مصاحبه شونده‌گان درخواست می‌شد تا چنانچه مطلب دیگری برای طرح ضروری می‌دانند، بیان کنند. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از فرایند مصاحبه‌ها، از روش تحلیل مضمون (تم) استفاده شد. مضمون یا تم حاوی اطلاعات مهمی در باره سؤالهای پژوهش است و تا حدی مفهوم الگوهای موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد. همچنین مضمونها دارای ویژگیهای تکرار و تمایزی در متن هستند که نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در خصوص سؤالهای پژوهش است (Abedi Jaafari, Taslimi, Faghihi & Sheykhzadeh, 2011). با تحلیل داده‌ها، مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی در ۱۰ مضمون و مؤلفه‌های دانش‌آفرینی نیز در ۸ مضمون کدگذاری شدند. کدگذاریها را سه داور مستقل که اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء (س) بودند و بر موضوع تسلط داشتند، تأیید کردند.

یافته‌ها

سؤال ۱. مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی ایران کدامند و وضعیت موجود آنها از دیدگاه صاحب‌نظران چگونه است؟
با تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه با متخصصان حوزه مطالعات آموزش عالی، بر اساس تکرار آنها، موضوع بندی و در قالب ۱۰ مضمون دسته بندی شدند (جدول ۱).

جدول ۱- مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی

مضمون	فراوانی	نمونه‌ای از مصاحبه	کد مصاحبه شونده‌گان
استقلال دانشگاهی	۱۰	« دانشگاه‌های ما از خود استقلالی ندارند و حق استخدام، جذب دانشجو، گزینش و ارتقا همه به صورت متمرکز و بیرون از دانشگاه برای آن تصمیم‌گیری می‌شود» «دانشگاه باید به دست دانشگاهیان اداره شود. دانشگاهیان خود باید در مورد دانشگاه تصمیم بگیرند تا پاسخگویی و مسئولیت پذیری آنها بیشتر شود»	مصاحبه شونده کد ۶ مصاحبه شونده کد ۷

ادامه جدول ۱- مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی

مضمون	فراوانی	نمونه‌ای از مصاحبه	کد مصاحبه شونده‌گان
آزادی علمی	۸	« در دانشگاهها در بیان واقعیتها و بیان یافته‌ها و نتایج تحقیق لکت زبان وجود دارد اعضا آزادی علمی ندارند، چه در مرحله قبل از پژوهش و چه بعد از آن؛ یعنی نه در انتخاب موضوع و نه در بیان یافته‌ها افراد آزاد نیستند» « آزادی علمی جزو عناصر فرهنگ دانشگاهی است، ولی در فرهنگ دانشگاهی ما این عنصر تا حد زیادی نادیده گرفته شده است، افراد دانشگاهی ما در مراحل مختلف اجرای پژوهش خود آزادی علمی لازم را ندارند. افراد به دلیل زد و بندهای بیرونی ترس دارند یا منع می‌شوند که نتایج یافته‌ها و واقعیتها را بیان کنند»	مصاحبه‌شونده کد ۱۰ مصاحبه شونده کد ۹
مدیریت دانشگاه	۶	«مدیران در شکل دادن فرهنگ یک مجموعه نقش بسزایی دارند. مدیریت دانشگاهی ما یک مدیریت علمی و مشارکتی خاص جامعه پژوهش محور و افراد حرفه‌ای نیست» «دانشگاه محل خلق و نقد دانش است و با مدیریت علمی و متمرکز سازگار نیست»	مصاحبه‌شونده کد ۱۱ مصاحبه شونده کد ۶
اخلاق حرفه‌ای	۱۱	« متأسفانه، دانشگاهیان کمتر به‌صورت حرفه‌ای عمل می‌کنند، هم در بعد آموزش و هم در بعد پژوهش، مثلاً در بعد آموزش می‌بینی که استادان همه مطلب را ادا نمی‌کنند، تدریس متفلسفه و اقتدارگرایانه در کلاس دارند، به دانشجوی فقط جزوه می‌دهند، بدون اینکه تفکر خلاق دانشجوی را به کار بگیرند، بین دانشجویان تبعیض قایل می‌شوند، در بعد پژوهش نیز دیده شده است که آنها جانب امانتداری را رعایت نمی‌کنند، اطلاعات و آمار را دستکاری می‌کنند، روش پژوهش مناسب را انتخاب نمی‌کنند، حقوق آزمونینها رعایت نمی‌شود و غیره»	مصاحبه شونده کد ۹
ارتباطات	۴	«در فرهنگ دانشگاهی ما ارتباط آفرینی کم است. علم در خلا هیچ وقت نه تولید شده و نه می‌شود. آدمها علم را در ارتباطات و تعاملات با همدیگر کشف می‌کنند، گسترش می‌دهند و نقد می‌کنند. البته، الان حرکت‌های خوبی شروع شده است، مانند کرسیهای نظریه‌پردازی، نشستهای هم‌اندیشی و غیره»	مصاحبه شونده کد ۲
کارجمعی و گروهی	۸	« در دانشگاه یک فرهنگ فردگرایانه حاکم است که بیشتر افراد دوست دارند خودشان بدرخشند، نه تیم و گروهشان، همکاریها و تعاملات بین افراد و بین رشته‌ای کم است و همکاریهای بین‌المللی نیز می‌شود گفت که به‌ندرت داریم. استادان هم غالباً دوست دارند که طرحهای پژوهشی خود را تنها و یا با دانشجویان پرورانند، نه با استادان هم‌رده یا بالاتر از خود، چون احساس اقتدارطلبی می‌کنند و می‌توانند قدرت خود را بر دانشجو تحمیل کنند»	مصاحبه شونده کد ۱
فرهنگ یادگیری و آموزش	۳	«فرهنگ یادگیری و آموزش در دانشگاه فرهنگی استاد محور، منفعل و غیر مشارکتی و نابرابر است. استادان از دانشجویان بیشتر کتابخوان و شونده می‌خواهند، نه نویسنده و منتقد»	مصاحبه شونده کد ۴
ارزیابی	۵	« یک نگاه کمی‌گرایانه بر دانشگاه حاکم است، در آیین‌نامه‌ها نحوه ارتقا، پذیرش دانشجو، استخدام هیئت علمی، سنجش قابلیتها و تواناییهای دانشجو همه به صورت کمی دارد رشد می‌کند و ارزیابی می‌شود. این یک ضعف بسیار بزرگ حاکم بر دانشگاه ماست» «علاوه بر ارزیابیهایی که همه به‌صورت کمی است، حتی نوعی پارٹی بازی و رابطه‌گرایی بر ارزشیابیها حاکمیت دارد»	مصاحبه شونده کد ۵ مصاحبه شونده کد ۹
نظام پاداش‌دهی و منزلت	۵	«طرح من برگزیده جشنواره فارابی شد و هدیه‌ای به مبلغ ۵ میلیون تومان برای آن قرار بود به من اهدا شود، ولی الان ۸ ماه گذشته است و من هنوز این مبلغ را دریافت نکرده‌ام، در حالی که این مبلغ در مقابل مبلغی که یک ورزشکار تبه یا مقامی می‌آورد و ۲۰۰ سکه فوراً دریافت می‌کند، خیلی ناچیز است. در امور مربوط به تشویق، منزلت بخشی و پاداش مادی و معنوی نهاد علمی در جامعه ما یک نهاد درجه دوم است» «من سال ۱۳۷۰ مقاله‌ای راجع به اینکه اگر بخواهیم شهرک پژوهشی تأسیس کنیم بایستی چه مؤلفه‌هایی را در نظر بگیریم، نوشتم. این مقاله در آن زمان مورد توجه حداقل دانشگاه صنعتی اصفهان و معاون اول رئیس جمهور قرار گرفت و آمدند بر اساس آن با من مصاحبه کردند. می‌دانید همین مقاله چقدر به من انگیزه داد که مقالات بعدی را تدوین کنم»	مصاحبه شونده کد ۹ مصاحبه شونده کد ۳
اعتماد	۷	«در جامعه دانشگاهی ما با ضعف سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن مانند اعتماد، مشارکت و شبکه‌های اجتماعی روبرو هستیم. ما از لحاظ دارا بودن این ویژگی در سطح ضعیفی هستیم» « اعتماد چیز کم‌رنگی است، شاید به همین خاطر است که با هم حرف نمی‌زنیم و بحث و گفت‌وگو نداریم، چون بهم اعتماد نداریم»	مصاحبه شونده کد ۸ مصاحبه شونده کد ۱

بر اساس جدول ۱، بیشتر صاحب‌نظران عناصر فرهنگ دانشگاهی را در وضعیت موجود نامناسب و ضعیف ارزیابی کردند.

سؤال ۲. مؤلفه‌های دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های ایران از دیدگاه صاحب‌نظران کدام‌اند؟

ابتدا بر اساس مبانی نظری پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های پیشین، مؤلفه‌های فرهنگی مؤثر بر دانش‌آفرینی شناسایی شدند، اما از آنجایی که پژوهشگران در صدد شناسایی مؤلفه‌های دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های ایران بودند، دیدگاه مصاحبه‌شوندگان را نیز در این باره جویا شدند و در نهایت، هشت مضمون به‌عنوان مؤلفه‌های فرهنگی مؤثر بر دانش‌آفرینی شناسایی و در دو بعد فردی و سازمانی دسته‌بندی شدند (جدول ۲). منظور از بعد فردی عواملی هستند که به افراد مربوط می‌شوند و خود آنها زمینه‌ساز و به‌وجود آورنده آنها هستند. البته، این بدین معنا نیست که سازمان در خلق آنها نقشی ندارد، بلکه بدین معناست که نقش افراد در به‌وجود آوردن آنها برجسته‌تر است. منظور از بعد سازمانی عواملی هستند که در قلمرو سازمان قرار دارند و کنترل آنها از دست فرد خارج است.

بر اساس جدول ۲، ویژگی‌های غالبی که بیشتر مصاحبه‌شوندگان اظهار داشتند و مقایسه آن با فرهنگ دانش‌آفرین، نشان می‌دهد که فرهنگ دانشگاهی ایران با فرهنگ دانش‌آفرین و محیط‌های دانش‌آفرین فاصله دارد. گفته‌های دو نفر از صاحب‌نظران در این باره قابل تأمل است: «فرهنگ دانشگاهی ما در وضعیت موجود با ویژگی‌های فرهنگ دانش‌آفرین فاصله نسبتاً زیادی دارد. اگر چه در بعد آشکار در سالیان اخیر ما تولید دانش زیادی داشته‌ایم، ولی در بعد هنجارها و نرم‌ها هنوز فاصله‌مان زیاد است» (مصاحبه شونده کد ۲). «با توجه به مباحثی که مطرح کردم، آشکار است که فرهنگ دانشگاهی ما تا حد زیادی با فرهنگ دانش‌آفرین فاصله دارد» (مصاحبه شونده کد ۶). البته، در این بین دو نفر از مصاحبه‌شوندگان دیدگاه دیگری داشتند و این‌طور بیان کردند: «فرهنگ دانشگاهی نسبت به گذشته رو به بهبود بوده است. نسبت به دهه‌های گذشته که نگاه کنیم، می‌بینیم که تولیدات دانشی ما خیلی بیشتر شده و این چیزی جز تغییر فرهنگ دانشگاهی ما نبوده است. به نظرم ما الان داریم به سمت بهبود حرکت می‌کنیم» (مصاحبه شونده کد ۳). «به‌صورت بالقوه زمینه و توان برای تحقق یک فرهنگ دانش‌آفرینی وجود دارد که فعلیت بخشیدن به آن نیازمند زمینه‌های مهم از جمله مدیریت حمایتگر و دانش - محور است، به نحوی که سایر کنشگران عرصه تولید علم را در راستای نیل به اهداف علمی مصمم سازد» (مصاحبه شونده کد ۱۱).

جدول ۲- مولفه‌های فرهنگی دانش‌آفرینی

بعد فردی			
مضمون	فراوانی	نمونه‌ای از مصاحبه	کد مصاحبه‌شونده
اخلاق حرفه‌ای	۷	«تولید دانش با رعایت اخلاق و اصول علمی امکان‌پذیر است» «در دانش‌آفرینی به معنای واقعی اخلاق‌مداری و امانتداری رعایت می‌شود»	مصاحبه‌شونده کد ۸ مصاحبه‌شونده کد ۶
روحیه پژوهشگری و جست‌وجوگری	۸	«در فرهنگ دانش‌آفرین همه افراد جست‌وجوگر هستند. جست‌وجوگری یکی از بنیادی‌ترین و اصولی‌ترین شاخصه‌های فرهنگ و محیط دانشگاهی پویا و دانش‌آفرین است» «در فرهنگ دانشگاهی ما بیشتر افراد منفعل هستند و کمتر در خصوص پدیده‌ها واکنش نشان می‌دهند، در حالی که برای دانش‌آفرینی افراد باید جست‌وجوگر و فعال باشند»	مصاحبه‌شونده کد ۲ مصاحبه‌شونده کد ۱
بعد سازمانی			
مضمون	فراوانی	نمونه‌ای از مصاحبه	کد مصاحبه‌شونده
مدیریت مشارکتی	۸	«در صورتی که در دانشگاهها بدنه علمی و تخصصی بر بدنه مدیریتی غلبه داشته باشد، دانش‌آفرینی افزایش می‌یابد. دانشگاه به‌عنوان محلی برای خلق و نقد دانش، مدیریت خاص خود را می‌طلبد» «محیطهای دانش‌آفرین نیازمند مدیریت مشارکتی و تسهیل‌گر هستند. مدیریت در دانشگاه باید شایسته افراد حرفه‌ای و تخصصی باشد»	مصاحبه‌شونده کد ۶ مصاحبه‌شونده کد ۱۱
آزادی علمی	۷	«آزادی علمی و بیان افراد در دانش‌آفرینی ضروری است. وقتی تو در پژوهش خود به نتیجه‌ای رسیدی، ولی به دلیل برخی زد و بندهای بیرونی نتوانی آنها را عرضه کنی، خلق دانش تو کمکی به جامعه نمی‌کند»	مصاحبه‌شونده کد ۷
اهمیت دادن به کارگروهی و تیمی	۸	«یکی از مکانیزمها و عناصر فرهنگی در محیط دانش‌آفرین کار جمعی و گروهی است» «امروزه همکاریهای جمعی و گروهی بین دانشگاهیان در سطح ملی و بین‌المللی در تمام رشته‌ها به یک هنجار تبدیل شده است. همکاری و ارتباط گروهی میان دانشگاهیان علاوه بر بازده علمی، بر بازده آموزشی دانشگاهیان تأثیر مثبت می‌گذارد»	مصاحبه‌شونده کد ۶ مصاحبه‌شونده کد ۹
اعتماد	۱۱	«اعتماد به‌عنوان مؤلفه اصلی سرمایه اجتماعی نقش اساسی در دانش‌آفرینی دارد. جایی که افراد نتوانند به هم اعتماد کنند، دانشی هم تبادل و خلق نمی‌شود» «افراد با هم بیشتر گفت‌وگو می‌کنند، همکاری می‌کنند، کار هم را نقد می‌کنند، وقتی به هم اعتماد داشته باشند»	مصاحبه‌شونده کد ۸ مصاحبه‌شونده کد ۶
فرهنگ یادگیری و آموزش	۵	«نقد و انتقاد از ویژگیهای محیط دانش‌آفرین است» «کیفیت آموزش و یادگیری و به‌کارگیری تفکر خلاق دانشجوی و مشارکت فعال او در میزان خلاقیت او تأثیر دارد»	مصاحبه‌شونده کد ۲ مصاحبه‌شونده کد ۵
نظام پاداش‌دهی	۵	«بایستی پاداش در حوزه علمی جا داشته باشد. شما در نظر بگیرید ما یک بار تصمیم گرفتیم که در منطقه رتبه اول علمی را داشته باشیم، پس آمدم برای مقالات ISI یک مبلغی و برای مقالات علمی - پژوهشی داخلی یک مبلغ و برای مقالات ترویجی و کنفرانسها نیز مبلغی به‌عنوان پاداش در نظر گرفتیم. در عرض نرسیده به یک دهه این مهم محقق شد چرا، چون پاداش در نظر گرفتیم و همین باعث شد که افراد علم را تولید کنند و اشاعه دهند، ولی این سیاست استمرار نداشت»	مصاحبه‌شونده کد ۲

بر اساس گفته‌های مصاحبه‌شوندگان و همچنین مقایسه پاسخ سؤال ۱ و ۲ به نظر می‌رسد که فاصله نسبتاً زیادی با ویژگیهای فرهنگی محیط دانش‌آفرین وجود دارد (جدول ۳) و از طرف دیگر، از گفته‌های مصاحبه‌شوندگان کد ۳ و ۱۱ مشخص می‌شود که فرهنگ دانش‌آفرین را می‌توان با تأکید بر نقش عوامل زمینه‌ای ایجاد کرد و آن را بهبود بخشید.

جدول ۳- ویژگیهای فرهنگ دانشگاهی و دانش‌آفرینی در دانشگاههای کشور

مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی ایران از دیدگاه صاحب‌نظران و وضعیت موجود آنها	مؤلفه‌های فرهنگی دانش‌آفرینی در دانشگاههای ایران از دیدگاه صاحب‌نظران
نمود استقلال دانشگاهی، نمود آزادی علمی، مدیریت سلسله‌مراتبی در دانشگاهها، ضعف ارتباطات و اجتماعات در بین دانشگاهیان، ضعف اخلاق حرفه‌ای، ضعف همکاری و کار تیمی، نبود اعتماد بین اعضای جامعه دانشگاهی، فرهنگ یادگیری و آموزش (اقتدارگر، استادمحور، عدم نقد و تفکر انتقادی، منفعل)، نبود پاداش و تشویق برای دانشگاهیان، ضعف در همکاری و انجام دادن کار گروهی، فرهنگ ارزیابی کمیت‌گرا و رابطه‌گرا	روحیه جست‌وجوگری و پژوهشگری، رعایت اخلاق حرفه‌ای، مدیریت مشارکتی، بااهمیت دادن به کار تیمی، آزادی علمی، نظام پاداش‌دهی و تشویق، فرهنگ یادگیری و آموزش (مشارکتی، نقد پذیر، دانشجو محور، فعال)، اعتماد بین اعضای جامعه علمی، آزادی علمی

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که فرهنگ دانشگاهی در ایران از دیدگاه صاحب‌نظران دارای وضعیت نامناسب و وضعی است و هر یک از مؤلفه‌های آن کاستیهایی دارد، از جمله اینکه استقلال دانشگاهی و آزادی علمی از عناصر جهانشمول فرهنگ دانشگاهی هستند که بیشتر صاحب‌نظران به آن اشاره کردند. به نظر آنها استقلال دانشگاهی در کشور ایران تحت تأثیر عوامل بیرونی است. مصاحبه‌شونده کد ۶ می‌گوید: «حق استخدام، جذب دانشجو، گزینش و ارتقاها همه به‌صورت متمرکز و بیرون از دانشگاه برای آن تصمیم‌گیری می‌شود». این یافته با یافته‌های پژوهش فراساتخواه (Farasatkah, 2006) مبنی بر تعویق و ابهام در استقلال دانشگاهی در ایران همخوان است. فراساتخواه یکی از دلایل نبود استقلال در دانشگاهها را در کشور ایران پیدایش دانشگاه در درون دولت و قدرت فراگیر دولت ذکر می‌کند. فاضلی (Fazeli, 2003) نیز در پژوهش خود نشان داد که در کشور ایران هنوز تفکیک نهادی بین نهاد سیاست، دولت و نهاد فرهنگ، آموزش و دانشگاه مشخص نیست. همچنین ذاکر صالحی و ذاکر صالحی در پژوهش خود اعطای استقلال به دانشگاه را سیاستی اصولی برای افزایش مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و ایجاد ثبات می‌دانند (Zakersalehi & Zakersalehi, 2010). مصاحبه‌شونده کد ۷ می‌گوید: «دانشگاه باید به دست دانشگاهیان اداره شود. دانشگاهیان خود باید در مورد دانشگاه تصمیم بگیرند تا پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری آنها بیشتر شود».

اخلاق حرفه‌ای مؤلفه دیگر فرهنگ دانشگاهی ماست که در میانی نظری پژوهش و تمام مصاحبه‌شوندگان این پژوهش به آن اشاره داشتند و وضعیت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاهها را نامناسب ارزیابی

کردند. یافته‌های پژوهش قانع‌راد و همکاران (Ghaneirad, Maleki, & Mohammadi, 2013)، زاهدی اصل (Zahedi Asl, 2008) و فراساتخواه (Farasatkah, 2006) نیز این موضوع را نشان می‌دهند. قانع‌راد و همکاران (Ghaneirad, Maleki, & Mohammadi, 2013) رعایت نکردن اخلاق حرفه‌ای را ناشی از هزینه‌های مالی و زندگی معیشتی کنشگران علم می‌دانند. فراساتخواه (Farasatkah, 2006) نیز یکی از دلایل مسئله کیفیت علمی در ایران را ضعف اخلاق حرفه‌ای علمی و دانشگاهی ذکر می‌کند و آن را ناشی از مسائل زمینه‌های موجود فرهنگی دانشگاهی و فرهنگ اجتماعی علمی می‌داند.

فرهنگ یادگیری یکی دیگر از مؤلفه‌هایی است که مصاحبه‌شوندگان از آن به‌عنوان مؤلفه اصلی در فرهنگ دانشگاهی نام بردند و به نظر آنها نحوه و سبک یادگیری در دانشگاه‌های ما در وضعیت مطلوبی نیست. «فرهنگ یادگیری و آموزش در دانشگاه فرهنگی استاد محور، منفعل، غیر مشارکتی و نابرابر است. استادان از دانشجویان بیشتر کتابخوان و شنونده می‌خواهند، نه نویسنده و منتقد» (مصاحبه‌شونده کد ۴). این مطلب با یافته‌های پژوهش فاضلی (Fazeli, 2003) همسو است.

ارتباطات و کار جمعی و گروهی از دیگر مؤلفه‌هایی هستند که به ترتیب ۴ و ۸ نفر از مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره داشتند و وضعیت آنها را در اجتماعات دانشگاهی و میان دانشگاهیان کم‌رنگ توصیف کردند. «در دانشگاه یک فرهنگ فردگرایانه حاکم است که بیشتر افراد دوست دارند خودشان بدرخشند، نه تیم و گروهشان. استادان هم غالباً دوست دارند که طرح‌های پژوهشی خود را تنها یا با دانشجویان بردارند، نه با استادان هم‌رده یا بالاتر از خود، چون احساس اقتدار طلبی می‌کنند و می‌توانند قدرت خود را بر دانشجو تحمیل کنند» (مصاحبه‌شونده کد ۱). این مطلب با یافته‌های پژوهش‌های رفیع‌پور (Rafipoor, 2002) و طایفی (Tayefi, 1999) که ضعف مشارکت و کارگروهی (فردگرایی) و نبود اعتماد بین دانشگاهیان را نشان می‌دهند و نیز یافته‌های پژوهش‌های قاضی طباطبایی و مرجایی (Ghaneirad, Maleki, & Mohammadi, 2013) و ذاکر صالحی (Zakersalehi, 2015) مبنی بر وجود ضعف شکل‌گیری اجتماع علمی و هنجارهای آن و ضعف در تعاملات و ارتباطات در بین اعضای جامعه دانشگاهی همخوانی دارد.

مدیریت دانشگاه، بر اساس مبانی نظری پژوهش و گفته‌های ۶ نفر از مصاحبه‌شوندگان، از مؤلفه‌های اصلی فرهنگ دانشگاهی است. به گفته مصاحبه‌شونده کد ۱۱ «مدیران در شکل دادن فرهنگ یک مجموعه نقش بسزایی دارند. مدیریت دانشگاهی ما یک مدیریت علمی و مشارکتی خاص جامعه پژوهش‌محور و افراد حرفه‌ای نیست». تیرنی و آستین معتقدند که سبک رهبری دانشگاه در فرهنگ دانشگاهی نقش کلیدی دارد و سبک رهبری آنها یک فرهنگ منحصر به‌فرد را برای دانشگاه می‌آفریند (Zolfagharzadeh, 2011). مدیریت متمرکز در دانشگاه‌های ما ناشی از سیطره دولت، ساختار تصمیم‌گیری مرکزی و در نهایت، نبود استقلال برای دانشگاه است. زمانی که دانشگاهها استقلال (مالی)،

اداری، جذب دانشجو، استخدام و ارتقا) نداشته باشند و این امور در دست حکومت باشد، مدیرانی که برای دانشگاهها گمارده می‌شوند انتصابی هستند و آنها جز اجرای مصوبات نقش دیگری ندارند و اصولاً مفاهیمی مانند طراحی و برنامه‌ریزی جمعی، خلاقیت و پاسخگویی نیز جایگاه روشنی نخواهد داشت و سبک مدیریتی آنها نیز از بالا به پایین است که در تضاد با ماهیت و فعالیت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی است.

ارزیابی و نظام پاداش‌دهی نیز دو مؤلفه‌ای هستند که از سوی مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان مؤلفه‌های مهم در فرهنگ دانشگاهی ذکر شدند. این دو مؤلفه از جمله مؤلفه‌هایی بودند که صاحب‌نظران در دیگر پژوهشها و تألیفات به‌عنوان مؤلفه‌های مؤثر فرهنگ دانشگاهی ذکر نکرده بودند؛ اما در گفته‌های سه نفر از مصاحبه‌شوندگان مسئله ارزیابی و در گفته‌های پنج نفر از آنها مسئله منزلت، تشویق و پاداش به‌عنوان عنصر فرهنگ دانشگاهی ذکر شد. آنها اظهار داشتند که در فرهنگ دانشگاهی بعد منزلت بخشی و پاداش وجود ندارد و در بعد ارزیابی نیز گفتند که فرهنگی کمی‌گرایانه بر نظام دانشگاهی حاکم است و در ارزیابیها به کیفیت توجهی نمی‌شود. به اعتقاد پژوهشگران توجه صاحب‌نظران به این دو مقوله ناشی از بافت و فرهنگ حاکم است. ممکن است مقوله پاداش و فرهنگ کمی‌گرایانه در ارزیابیها در فرهنگ دانشگاهی ایران به نسبت سایر کشورهای توسعه یافته پررنگ‌تر و چالش برانگیزتر باشد. از سوی دیگر، وجود این مقوله‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ دانشگاهی جوامع با یکدیگر متفاوت و برگرفته از دل ساختارها و روابط فرهنگی، سیاسی و اجتماعی یک جامعه است.

همان‌طور که یافته‌ها نشان داد، فرهنگ دانشگاهی از نظر صاحب‌نظران ضعف و کاستیهایی دارد. ضعف مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی در کشور ایران می‌تواند دلایل مختلفی داشته باشد. شاید یکی از دلایل این باشد که نهاد دانشگاه در ایران نهادی وارداتی است و در جریان این واردات، فقط ساختمان و ساختار فیزیکی دانشگاه و نه فرهنگ آن وارد کشور شده است؛ به عبارت دیگر، ما به تقلید از کشورهای غرب دانشگاه ساختیم، اما در خلق فرهنگ آن جا ماندیم. وارداتی بودن دانشگاه در کشور ایران و نبود زمینه‌های لازم برای درونی کردن فرهنگ آن در جامعه دانشگاهی، دانشگاههای ما را در رسیدن به رسالت اصلی خود دچار مشکلات عدیده‌ای کرده است. به باور فاضلی (Fazeli, 2012) نهاد دانشگاه در جامعه‌ای مانند ایران در تاریخ گذشته‌اش مجال و زمان کافی برای خلق یک هویت و الگوی محلی و بومی را به‌دست نیاورده است. نبود یک الگو و هویت دانشگاهی معین به نام دانشگاه ایرانی به معنای ناتوانی دانشگاه در خلق رویه‌های سازگار با محیط ایرانی و همچنین تولید راهبردهای کارآمد خلق دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص است. دومین عامل مهم در ضعف فرهنگ دانشگاهی، نقش دیگر عوامل زمینه‌ای مانند ساختار فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جامعه است. ساختار متمرکز، بحران اقتصادی و بعضی از ویژگیهای فرهنگی و اجتماعی از قبیل فردگرایی، بی‌اعتمادی، منفعل بودن و غیره در ضعف فرهنگ دانشگاهی نقش مؤثر داشته‌اند. مصاحبه‌شونده کد ۳ می‌گوید: «بحران اقتصادی که اخیراً در کشور به‌وجود آمده، میزان فعالیت و پژوهش استادان را کاهش می‌دهد. استادان دیگر نمی‌توانند

تنها با درآمد دانشگاه معیشت کنند و ناچاراً باید به فکر کار دومی هم باشند». مصاحبه شونده کد ۹ در این باره می‌گوید: «افراد به دلیل زد و بندهای بیرونی ترس دارند یا منع می‌شوند که نتایج یافته‌ها و واقعیتها را بیان کنند». این اظهارات بیانگر آن است که دانشگاه مستقل از زمینه خود نیست و مناسب یا نامناسب بودن وضعیت هر کدام از این ابعاد (اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) در کارآمدی یا ناکارآمدی دانشگاه تأثیرگذار است و کنشهای دانشگاهیان نیز تحت تأثیر همین زمینه‌ها شکل می‌گیرد (Zakersalehi, 2004).

موضوع قابل توجه دیگر نقش تعاملی این مؤلفه‌ها با یکدیگر است. در واقع، ضعف هر کدام از این مؤلفه‌ها به ضعف دیگری دامن زده است یا در ایجاد آن نقش دارد. برای مثال، نبود استقلال دانشگاهی با مدیریت سلسله‌مراتبی و متمرکز دانشگاهها پیوند دارد که آزادی علمی را خدشه‌دار می‌سازد، نبود استقلال دانشگاهی به‌گونه‌ی بارزی آزادی علمی را تحت تأثیر قرار داده است، زیرا بیان اندیشه و افکار نقادانه فقط در سایه استقلال دانشگاهی امکانپذیر است. نبود آزادی علمی نیز ارتباطات و اجتماعات دانشگاهی را متأثر می‌کند، آزادی علمی و ارزیابیهای نقادانه در کنشها و اجتماعات علمی ظهور می‌یابد و به نقد، انتقال و خلق دانش منجر می‌شود. بنابراین، نبود آزادی علمی و ترس از بیان افکار و اندیشه و منع شدن از آشکار کردن یافته‌های پژوهش به کم‌رنگ شدن نقش اجتماعات و ارتباطات و بی‌تأثیر بودن آنها از دیدگاه جامعه دانشگاهی منجر می‌شود. ضعف ارتباطات نیز بی‌اعتمادی بین دانشگاهیان را دامن می‌زند؛ ضعف ارتباطات و اجتماعات میان دانشگاهیان بر کاهش مشارکت و انجام دادن کار گروهی و کم‌رنگ شدن اعتماد بین افراد نقش دارد. نبود اعتماد بین افراد نیز باعث می‌شود که روابط سالم، گفت‌وگو، همکاری و وفاق گروهی کاهش یابد و متعاقب آن رقابت منفی، اضطراب و نگرانی، تک‌روی و فعالیتهای مخفیانه افزایش یابد. ضعف اخلاق حرفه‌ای نیز به‌گونه‌ای فرهنگ یادگیری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ضعف اخلاق حرفه‌ای در بعد آموزش و پژوهش بی‌کیفیت شدن علم در حوزه پژوهش را موجب می‌شود و آثار زیانباری بر فرهنگ آموزش و پژوهش وارد می‌کند.

بر اساس یافته‌های پرسش دوم پژوهش، یکی از عوامل تأثیرگذار بر دانش‌آفرینی فرهنگ سازمانی است که با یافته‌های نولد هربرت (Nold Herbert, 2011)، سیادت و همکاران (Siyadat et al., 2010) و دری و طالب نژاد (Dori & Talebnejhad, 2008) همسویی دارد. مؤلفه‌های دانش‌آفرینی نیز از دیدگاه صاحب‌نظران عبارت‌اند از: روحیه پژوهشگری و جست‌وجوگری، رعایت اخلاق حرفه‌ای، مدیریت مشارکتی، آزادی علمی، اعتماد بین اعضا، اهمیت دادن به کارگروهی و تیمی و نظام پاداش‌دهی. یافته‌های پژوهش نولد هربرت (Nold Herbert, 2011)، یون هونگ و سوسان (Yunhyung & Susan, 2011)، سیادت و همکاران (Siyadat et al., 2010) و میگوئلز و همکاران (Migueluez, Moreno & Artis, 2008) از سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن؛ یعنی اعتماد، مشارکت و همکاری و شبکه‌های اجتماعی بر دانش‌آفرینی پشتیبانی می‌کند. در یافته‌های ونگ (Wang, 2004)، حمیدی‌زاده (Hamidizadeh, 2005) و آلبرز (Albers, 2009) همکاری و

تشریک مساعی و انجام دادن کارگروهی در خلق دانش ضروری ذکر شده است که با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارد. ابعاد فردی و سازمانی دانش‌آفرینی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در بُعد فردی رعایت اخلاق حرفه‌ای در پژوهش مانند امانتداری، استفاده مناسب از روش و ابزار، رعایت حقوق آزمودنیها و غیره کیفیت علمی و خلق دانش مفید و کاربردی برای جامعه را سبب می‌شود. به گفته مصاحبه شونده کد ۶ «در دانش‌آفرینی به معنای واقعی اخلاق مداری رعایت می‌شود» و در آموزش نیز هنگامی که استادان روش تدریس مناسب را در کلاس ارائه کنند و کارها و فعالیت‌های مناسبی را از دانشجو طلب کنند و کم کاری نکنند، موجب خلاقیت، شکوفایی و بیشتر شدن انگیزه دانشجو می‌شود. روحیه جست‌وجوگری و پژوهشگری نیز برای خلق دانش امری ضروری است. اگر روحیه جست‌وجوگری و پژوهشگری در افراد نباشد، دانشی هم خلق نمی‌شود. پویایی دانشگاه با خلق دانش نو است و اگر فرد جست‌وجوگر نباشد و در خصوص پدیده‌ها منفعل باشد، مطمئناً دانشگاه نیز پویایی خود را از دست می‌دهد. البته، سازمان نیز می‌تواند تا حدودی این روحیه را در افراد تقویت و ایجاد کند.

در بُعد سازمانی، مدیریت دانشگاه با مشارکت دادن اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌گیریها و ارتباط باز، افقی و صمیمانه با اعضای هیئت علمی و دانشجویان، آماده کردن زمینه و جوّ حمایتی، حمایت کردن از ایده‌ها و طرح‌های نو اعضای هیئت علمی و دانشجویان، ایجاد و تقویت اجتماعات و انجمن‌های علمی و دانشجویی که در آن استادان و دانشجویان بتوانند افکار و اندیشه‌های خود را آزادانه بیان کنند، می‌تواند سهم بسزایی در تشویق استادان و دانشجویان به دانش‌آفرینی و خلاقیت اعضای سازمان داشته باشد. پادشاهی‌های مادی و معنوی و ارج نهادن استادان و دانشجویان موجب بیشتر شدن انگیزه و ظهور ایده‌ها و طرح‌های نو از سوی آنها و دانش‌آفرینی می‌شود. همان‌طور که ذاکر صالحی می‌گوید، در هر دوره تاریخی که دانشمندان مورد تکریم حاکمیت و مردم قرار گرفته‌اند، شاهد یک دوره شکوفایی و رونق علم و فرهنگ بوده‌ایم (Zakersalehi, 2004).

اهمیت دادن به کار تیمی و گروهی موضوعی فرهنگی است؛ البته، کار گروهی همواره به اثربخشی بیشتر منجر نمی‌شود، اما در کارهای گروهی و همکاری‌های بین‌رشته‌ای به‌دلیل طرح ایده‌ها، دیدگاهها و تخصص‌های مختلف و متنوع، ظرفیتها و قابلیت‌های افراد گسترش می‌یابد و دانش بیشتری بین افراد تبادل و خلق می‌شود. آزادی علمی بر میزان خلاقیت و دانش‌آفرینی افراد تأثیر زیادی دارد. یکی از دلایل رشد توسعه علمی در کشورهای توسعه یافته پذیرش اصل استقلال و آزادی علمی در جوامع دانشگاهی است. انجام دادن کار پژوهشی و خلق دانش به فراغت خاطر، آزادی اندیشه و آزادی عمل نیاز دارد. آزادی علمی به خلق دانش کاربردی و مفید منجر می‌شود و از اتلاف وقت و منابع نیز جلوگیری می‌کند.

اعتماد بین دانشگاهیان ارتباطات و تعاملات آنها را تسهیل می‌بخشد و موجب سهیم‌سازی و انتقال دانش بین آنها می‌شود. به گفته نوناکا بیشتر دانش افراد مستتر و شخصی است که به سادگی قابل انتقال و آموزش نیست. دانش نهفته در ذهن افراد یکی از منابع عظیم دانایی در سازمانهاست و تنها راه آشکار

شدن این دانش ایجاد روابط و تعاملات مبتنی بر اعتماد بین افراد است. بر اساس نظریه پویای دانش‌آفرینی نوناکا و تاکه اوچی، فرایند دانش‌آفرینی از مرحله جامعه‌پذیری آغاز می‌شود که طی آن افراد دانش نهفته خود را در جلسات و با شرکت در کارهای جمعی و گفت‌وگوهای غیررسمی و صمیمانه به همدیگر منتقل می‌کنند و در اندیشه‌های هم‌شریک می‌شوند. شرط اصلی برای شروع این مرحله، عنصر مهم فرهنگی؛ یعنی اعتماد است. همکاری‌های مبتنی بر اعتماد در دانشگاه به‌وجود آورنده انرژی، هم‌افزایی، تبادل احساسات و لذت بردن از کار و کسب دانش جدید می‌شود.

در خصوص سؤال سوم پژوهش به مقایسه و تفسیر سؤال‌های ۱ و ۲ می‌پردازیم: نخست اینکه بر اساس مؤلفه‌های بیان شده از سوی صاحب‌نظران به‌عنوان مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی و دانش‌آفرینی ملاحظه می‌شود که بین بسیاری از مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی و دانش‌آفرینی همپوشی وجود دارد. در واقع، دانشگاه‌ها محل خلق دانش هستند و رسالت اصلی آنها نیز دانش‌آفرینی است و بنابراین، فرهنگ برخاسته از آن نیز باید در راستای دانش‌آفرینی باشد. لذا، دانشگاه برای دستیابی به رسالت اصلی خود باید دارای فرهنگ دانش‌آفرین باشد. دوم اینکه محیط‌های دانش‌آفرین نیازمند ویژگی‌های فرهنگی از قبیل مدیریت مشارکتی، اهمیت دادن به کار تیمی و همکاری، نظام پاداش‌دهی، اعتماد بین همکاران، آزادی علمی، رعایت اخلاق حرفه‌ای و روحیه جست‌وجوگری و پژوهشگری هستند و دانش‌آفرینی در محیط‌هایی انجام می‌شود که این ویژگی‌ها بر آنها حاکم باشد؛ در حالی که ویژگی‌های فرهنگ دانشگاه در وضعیت موجود از نبود استقلال دانشگاهی، نبود آزادی علمی، ضعف اخلاق حرفه‌ای، مدیریت متمرکز، ارتباطات ضعیف، فردگرایی، بی‌اعتمادی بین افراد، نداشتن منزلت دانشگاهیان و فرهنگ ارزیابی کمی‌گرایانه حکایت دارد. هر کدام از این عوامل فرهنگی به‌گونه‌ای می‌تواند دانش‌آفرینی دانشگاه را تحت تأثیر قرار دهد؛ به گفته مصاحبه‌شونده کد ۷ «دانشگاهها برای رسیدن به رسالتشان باید استقلال آکادمیک داشته باشند». این گفته نشان می‌دهد که تا زمانی که دانشگاهها استقلال دانشگاهی و دانشگاهیان آزادی علمی نداشته باشند، دانشگاه به رسالت و کارکرد اصلی خود؛ یعنی نقادی، دانش‌آفرینی و روشنگری نایل نمی‌شود. اصالت و ماهیت پویای دانشگاه نیازمند جوّی آزاد و دموکراتیک است. به قول آستین (Austin, 1990) استقلال و آزادی دانشگاهی در آموزش و پژوهش ضامن کیفیت و حافظ شکل‌گیری ایده‌های خلاق و چالش برانگیز در جامعه دانشگاهی است. البته، استقلال دانشگاهی به معنای کنار گذاشتن دولت از عرصه علم و فناوری نیست، بلکه بدین معناست که دولتها به جای دخالت در امور نقش حمایت‌کننده داشته باشند و با تفویض اختیار به دانشگاهیان زمینه آزادی عمل و بیان آنها را فراهم کنند. در بعد اخلاق حرفه‌ای به باور فراستخواه یکی از دلایل بی‌کیفیتی علم در جوامع دانشگاهی کشور ایران ضعف بودن اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان جوهره اصلی فرهنگ دانشگاهی می‌تواند در کیفیت آموزش و پژوهش نقش بسزایی داشته باشد. هنگامی که استادان اخلاق حرفه‌ای را در آموزش و پژوهش رعایت نکنند، دانشگاه به رسالت سوم خود؛ یعنی خدمات اجتماعی پاسخ نمی‌دهد، زیرا با دستکاری آمار و ارقام و رعایت نکردن اخلاق علمی اگر دانشی هم خلق شود، دانش

مفیدی نخواهد بود و مسئله‌ای نیز در جامعه حل نمی‌شود و بنابراین، موجب هدر رفتن انرژی، وقت و منابع می‌شود. مؤلفه ارتباطات نیز به‌عنوان عنصر اصلی فرهنگ دانشگاهی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در دانش‌آفرینی دارد. دانش در یک فرایند اکتشافی و روابط بین افراد در زمینه اجتماعی خلق می‌شود. نوناکا دانش‌آفرینی را فرایند اجتماعی تلقی می‌کند و معتقد است که دانش در تعاملات و گفت‌وگوهای بین افراد خلق می‌شود. به باور فاضلی خلق دانش قابل قبول در سطح استانداردها و پیشرفتهای علمی روز مستلزم برقراری ارتباط با اجتماع جهانی علم و داشتن داد و ستد، گفت‌وگوی فعال، دایمی، انتقادی و متقابل با نهادهای علمی و دانشگاهی جهانی است. بنابراین، ضعف ارتباطات اجتماعات و همکاریها در سطح درون دانشگاهی و در سطح بین‌المللی عامل مهمی در کاهش بازده فعالیتهای آموزشی و پژوهشی دانشگاههاست. منزلت بخشیدن، تشویق و پاداش مادی و معنوی به دانشگاهیان از جمله عناصر فرهنگی است که به اعتقاد صاحب‌نظران در میزان دانش‌آفرینی مؤثر است. این در حالی است که به نظر می‌رسد در جامعه ما حوزه علم نسبت به سایر حوزه‌ها (ورزش، هنر و دین) منزلت کمتری دارد. پاداشها و تشویقها آن‌چنان که در حوزه‌های دیگر به آنها پرداخته می‌شود، در حوزه علمی به آن توجه نمی‌شود. به گفته مصاحبه شونده کد ۹ «ورزشکاران بعد از آوردن رتبه یا مقامی فوراً ۲۰۰ سکه به‌عنوان پاداش دریافت می‌کنند، ولی الان ۸ ماه گذشته و ۵ میلیون هدیه‌ای که به طرح پژوهشی من اختصاص یافته، هنوز پرداخت نشده است». وقتی دانشگاه و دانشگاهیان در جامعه منزلت نداشته باشند و تکریم نشوند و در سطح حداقلی معیشت آنها برآورده شود، بدون تردید می‌توان آثار آن را در ضعف پژوهش و آموزش آنها مشاهده کرد. در این شرایط استادان مجبور هستند برای تأمین معیشت خود به جای گذراندن وقت خود در دانشگاه و انجام دادن کارهای پژوهشی و فعالیتهای آموزشی، صرف امور و کارهایی در بیرون از دانشگاه کنند تا بتوانند معیشت خود را تأمین کنند. ارتقای منزلت اجتماعی دانشمندان از محوری‌ترین راهبردهای ترویج علم است. پیگیری و تأمین جنبه‌های مادی این منزلت از قبیل افزایش حقوق و امکانات از جمله وظیفه نهادهای دولتی است و کارویژه آن تحریک پایگاه اجتماعی عالمان و فرهیختگان است و ثمرهٔ عام آن شامل حال همهٔ قشرهای جامعه نیز می‌شود (Zakersalehi, 2004).

موضوع دیگری که جای تأمل دارد، ارزیابی کمی‌گرایانه است. از دیدگاه پژوهشگران یکی از دلایل حاکمیت فرهنگ کمی‌گرایی بر نظام دانشگاهی این است که طی چند سال اخیر معیار ارتقای استادان و پذیرش دانشجویان برای ادامه تحصیل در سطوح بالاتر بر اساس تعداد مقالات و کارهای پژوهشی انجام شدهٔ آنهاست و این موضوع منجر شد که استادان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی کتاب و مقالات بیشتری تألیف کنند. این موضوع از دو بُعد قابل توجه است: ۱. توجه بیش از حد جامعه علمی به کمی‌ت توسعه علم به این منجر شده است که مقالات و کتابهای آنها در بیشتر موارد از کیفیت مطلوبی برخوردار نباشد و حتی میزان پایبندی آنها به اخلاق حرفه‌ای را متأثر کرده است، همان‌طور که قانع‌راد و همکاران (Ghaneirad, Maleki, & Mohammadi, 2013) اشاره کردند؛ لذا، دانش خلق شده دانش مفید و کاربردی نخواهد بود و از سوی دیگر، با وجود تعداد زیاد مقالات و ثبت آنها در پایگاهها و

نشریات علمی، واقعیت این است که ما هنوز نتوانسته‌ایم به رشد و توسعه علمی مطلوبی در سطح جهانی دست یابیم. طبق دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان فرهنگ حاکم بر دانشگاهها فرهنگ فردگرایانه است. مصاحبه‌شونده کد ۱ در این باره این‌گونه بیان کرد: «در دانشگاه فرهنگ فردگرایانه حاکم است که بیشتر افراد دوست دارند خودشان بدرخشند، نه تیم و گروهشان، همکاریها و تعاملات بین افراد و بین رشته‌ای کم است و همکاریهای بین‌المللی نیز می‌شود گفت که به‌ندرت داریم». افراد انجام دادن کار فردی را به کارگروهی و مشارکتی ترجیح می‌دهند. به اعتقاد پژوهشگران دلایل زیادی می‌تواند در ایجاد فرهنگ فردگرایانه تأثیر داشته باشد که پرداختن به همه آنها در این بحث نمی‌گنجد، اما یکی از دلایل اصلی مربوط به زمینه است. در نظام آموزشی و برنامه‌ریزی آموزشی و درسی تنظیم سرفصل دروس طوری نیست که کار و فعالیتهای گروهی را بین افراد تشویق کند، بیشتر سرفصل دروس و فعالیتها برای انجام دادن کار فردی تنظیم شده‌اند و رفتار معلمان نیز در کلاس به شکلی است که بیشتر آنها تلاش فردی را تشویق می‌کنند و به فرد پاداش می‌دهند، نه گروه. این موضوع موجب می‌شود افراد هنگامی که وارد نظام آموزش عالی می‌شوند، رقابت‌جو و به فکر موفقیت خود باشند و به انجام دادن کار گروهی چندان تمایلی نداشته باشند. دلیل دیگر، به قوانین و مقررات مربوط می‌شود. یکی از آیین‌نامه‌هایی که به نظر می‌رسد میزان همکاری و مشارکت افراد را در انجام دادن کارهای پژوهشی کم‌رنگ می‌کند، آیین‌نامه مربوط به امتیاز فرد در مقالات گروهی است. بر اساس آن امتیاز نویسنده اول بیشتر از بقیه همکاران است و این موجب می‌شود که افراد بیشتر ترجیح دهند که کارهای پژوهشی خود را به‌صورت فردی انجام دهند تا امتیاز بیشتری کسب کنند. مدیریت از بالا به پایین و متمرکز نیز به دلیل تناقضی که با ماهیت حرفه‌ای و فعالیتهای پژوهشی دارد، مانع دانش‌آفرینی است. مدیریت در سازمانها می‌تواند با ایجاد فرصت برای مشارکت، استقلال دادن به گروههای آموزشی، تقویت زمینه‌های بروز خلاقیت، تقویت نظام پاداش، استقبال از اندیشه‌های نو، فراهم کردن شرایط تحقق عینی طرحهای جدید و اتخاذ شیوه‌های حمایت‌گرانه به‌جای اقتدارگرایانه، زمینه دانش‌آفرینی فردی و سازمانی را افزایش دهد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. حق برخورداری از آزادی علمی و اندیشه برای جامعه دانشگاهی فراهم شود؛
۲. دانشگاهها از استقلال آکادمیک برخوردار شوند؛
۳. تشکلهای، انجمنها و نشستهای رسمی و غیر رسمی اعضای جامعه دانشگاهی برای فرهنگسازی و رواج همکاریها و مشارکت بین اعضا شکل بگیرد؛
۴. آیین‌نامه مربوط به امتیازدهی مؤلفان مقالات علمی اصلاح شود؛

۵. قوانینی مبتنی بر رعایت حقوق مؤلفان (کپی رایت) برای افزایش اخلاق حرفه‌ای، رعایت امانتداری و پیشگیری از سرقت‌های علمی تدوین شوند؛
۶. مدیریت و رهبری مشارکتی که خاص اعضای حرفه‌ای و تخصصی دانشگاهها باشد، ایجاد شود؛
۷. مرجعیت و منزلت نظام دانشگاهی و دانشگاهیان افزایش یابد؛
۸. فضا و محیط حمایتگر از سوی مدیریت دانشگاه فراهم شود؛
۹. پژوهشگران بعدی علاوه بر دیدگاه متخصصان، دیدگاه اعضای هیئت علمی، مدیران و دانشجویان و کارکنان را در باره فرهنگ دانشگاهی مطالعه و آنها را با هم مقایسه کنند؛
۱۰. پژوهشی در باره تأثیر ساختار فرهنگی، سیاسی و اقتصادی بر فرهنگ دانشگاهی صورت گیرد؛
۱۱. نقش هر کدام از مؤلف‌های فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی جداگانه مطالعه شود.

References

1. Abedi Jaafari, H., Taslimi, MS., Faghihi, A., & Sheykhzadeh, M. (2011). Purporst analysis and purports Network: A simple and efficient method for patterns appointment in qualitative data. *Journal of Thought of Strategic Management*, 5 (2), 151 - 198 (in Persian).
2. Adli, F. (2006). Surviving contexts of knowledge creating process in higher education system in order to demonstration proper model. (Doctoral dissertation)(in Persian).
3. Adli, F. (2008). *Fourth prophecy of higher education system: From science development to national development*. Tehran: Social and Cultural Studies Research center publication (in Persian).
4. Albers, J. (2009). A practical approach to implementing knowledge of management. *Journal of Knowledge Management Practice*, 10(1), 1-14 (in Persian).
5. Amiri, A.N., Zareie Matin, H., & Zolfagharzadeh, M.M. (2010). Culture complexity and typology of studies in higher education. *Journal of Culture Strategy*, 10, 11(in Persian).
6. Austin, A. (1990). Faculty cultures, faculty values. *New Directions for Institutional Research*, 17(68), 61-74.
7. Bhatt Ganesh, D. (2000). Information dynamics, learning and knowledge creation in organizations. *The Learning Organisation*, 7 (2), 89-99.
8. Clark, B.R. (1971). Belief and loyalty in college organization. *The Journal of Higher Education*, 42 (6), 499-515.

9. Dori, B., & Talebnejhad, A. (2008). Investigating situation of strategic factors of knowledge- creating in the universities related to Ministry of Science Research and Technology. *Journal of Research and schedule in Higher Education*, 49 (in Persian).
10. Farasatkah, M. (2003). Scientific Liberty. *Quarterly of Parliament and Strategy*, 10 (41) 101- 140 (in Persian).
11. Farasatkah, M. (2006). Scientific morality: Upgrade code of higher education, status and mechanisms of scientific professional moralities in assurance system of higher education quality. *Quarterly Journal of Science Morality in Science & Technology*, 1(1), 13-27 (in Persian).
12. Fazeli, N. (2003). Comparative survey of Iran and United Kingdoms university culture. *Journal of Anthropology*, 3, 93- 132 (in Persian).
13. Fazeli, N. (2008). *Culture and university*. Tehran: Sales Publications (in Persian).
14. Fazeli, N. (2012). *Social and humanities sciences in Iran (challenge, upheaval and strategies)*. Tehran: Teif Negar Publications (in Persian).
15. Gall, M., Walterburg, S., & Gall, J. (2005). *Qualitative and quantitative research method*. Translated by Nasr, A.R. et al., SAMR Press.
16. Ghaneirad, M. A., Maleki, A., & Mohammadi, Z. (2013). Cultural upheaval in science: From academic science to post academic science. *Journal of Iranian Cultural Researches*, 6 (4), 31-59 (in Persian).
17. Ghazi Tabatabayi, M., & Marjayi, S.H. (2001) Factors affecting the self- effectiveness of academic doctoral and master students of Tehran University (research in the field of social psychology and sociology of science). *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 7(1) (in Persian).
18. Hamidzadeh, M. (2005). Approaches and strategies of knowledge-creating in universities. *Journal of Technology Development*, 2, 33-46(in Persian).
19. Javdani, H., & Pardakhtchi, M. H. (2007). Study of organizational development in Iranian higher education system, *Quarterly Journal of Research & Planning in Higher Education*, 4 (46) 21- 44 (in Persian).
20. Li, W. (2008). *Impact of popular organizational culture on knowledge creation*. IEEE.

21. Lucas, L. M. (2006) The role of culture of knowledge transfer: The case of the multinational corporation, *The Learning Organization*, 13(3), 257- 275.
22. Miguelez, E., Moreno, R., & Artis, M. (2008). Does social capital reinforce technological inputs in the creation of knowledge? Evidence from the Spanish regions. *Research Institute of Applied Economics*, 12 (3), 13- 41.
23. Mohammadi, A. (2007). Effect of scientific communication on knowledge creation. *Iranian Journal of Sociology*, 1, 52-75 (in Persian).
24. Mohammadpour, A. (2013). *Qualitative method research, anti method*. Jameeh Shenasan Press (in Persian).
25. Nold Herbert, A. (2011). Linking knowledge processes with firm performance: Organizational culture. *Journal of Intellectual Capital*, Emerald Group Publishing Limited, 13 (1).
26. Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organization knowledge creation. *Organization Science*, 5 (1), 14-37.
27. Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of 'ba': building foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 40-54.
28. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company how Japanese companies create the dynamic of innovation*. Oxford, UK.: Oxford University Press.
29. Rafipoor, F. (2002). *Obstacles of Iran scientific development and its solutions*. Tehran: Sherkate Sahami Enteshar (in Persian).
30. Sabaghian, Z. (2009). *University culture as a investigational frame: At new approaches in higher education*. Tehran: Social and Cultural Studies Research center publications (in Persian).
31. Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership (3rd Ed.)*. San Francisco: CA, Jossey- Bass.
32. Shareipour, M., Salehi, S., & Fazeli, M. (2001). Survey rate of central competence between students. *Letter of Social Science*, 18, 63-88.
33. Siyadat, A., Hoveida, R., Abbaszadeh, M., & Moghtadayie, L. (2010). Evaluations of knowledge- creating rate as lost chain of organizational development with applying Amos graphics, case study of university of

- Isfahan and Isfahan university of Medical Science. *Journal of welfare Schedule and Social Development*, 3, 56- 79 (in Persian).
34. Tayefi, A. (1999). Scientific- investigational culture of Iran: surviving of abilities and limitations. *Journal of Scientific and Investigational of Rahyaft*. 21, 34-47 (in Persian).
 35. Tierney, W. G. (1998). Organizational culture in higher education: Defining the essentials. *The Journal of Higher Education*, 59(1) 2-21.
 36. Wang, B.J. (2004). Organizational knowledge creation capability in Taiwan's manufacturing industry Int. *Journal of Manufacturing Technology and Management*, 27 (3).
 37. Yunhyung, C., & Susan, E.J. (2011). Co-worker trust and knowledge creation: A multilevel analysis. *Journal of Trust Research*, 1 (1).
 38. Zahedi Asl, M. (2008). *Professional morality and university culture. An analysis of a academic culture in student life*. Tehran: Social and Cultural Studies Research center publications (in Persian).
 39. Zakersalehi, GH. (2004). *Iranian academy*. Tehran: Kavir Publication (in Persian).
 40. Zakersalehi, GH. (2015). *The results of a content analysis, sociology of social institute*. No. 4, Mazandaran University.
 41. Zakersalehi, GH., & Zakersalehi, A. (2010). The survey management's opinion of scientific centers in the field of academic independent at Iran. *Journal of Iran Higher Education*, 3 (1), 33- 59 (in Persian).
 42. Zarei Matin, H., & Hassanzadeh, H. (2009). Intra organizational confidence and surviving situation of country executive organizations. *Management Culture*, 7 (2), 21- 38 (in Persian).
 43. Zarei Matin, H., Tahmasbi, R., & Mousavi, M. M. (2009). The role of organizational culture components in trusting. *Quarterly Journal of Iranian Management Science*, 15, 27-41 (in Persian).
 44. Zolfagharzadeh, M.M. (2011). Regulation of university culture including Islam Idealistic system in order to cultural policy in university. (Doctoral dissertation). University of Tehran, Faculty of Management (in Persian).