

## طراحی و اعتبار‌سنجی الگوی ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها<sup>۱</sup>

غلامرضا شمس<sup>۲\*</sup> و خالد میراحمدی<sup>۳</sup>

### چکیده

نظام آموزش عالی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان هر جامعه برای توسعه و پیشرفت شناخته می‌شود. هدف اصلی این پژوهش تدوین و اعتباریابی الگوی ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها بود. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، ترکیبی اکتشافی متوالی و از نوع الگوسازی بود که با استفاده از روش همسوسازی داده‌های چندگانه در سه مرحله چارچوب نظری اولیه تدوین و اعتباریابی شد. برای شناسایی مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها، در مرحله اول ۴۶ واحد مطالعاتی انتخاب و مطالعه شد. در مرحله دوم مصاحبه به‌صورت نیمه‌ساختاریافته و هدفمند با ۱۶ نفر از خبرگان و مطلعان این حوزه صورت گرفت و در مرحله سوم با استفاده از پرسشنامه‌های محقق ساخته ۳۷۸ نفر از کارکنان آموزشی و غیرآموزشی با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی در ۸ دانشگاه مختلف برگزیده شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله اول از روش تحلیل محتوای اسناد به روش مقوله‌بندی، در مرحله دوم از روش تحلیل محتوا به‌صورت تحلیل مقوله‌ای و در مرحله سوم برای اعتباریابی چهارچوب تدوین شده از روش تحلیل حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها در برگزیده ۱۲ مؤلفه اصلی شامل اعتماد، هنجارها و ارزش‌های مشترک، درک متقابل، پویایی‌های گروهی و کنش‌های مشارکتی، کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطات شبکه‌ای، هویت، خطرپذیری و نوآوری، رهبری و مدیریت، ساختار، ارزیابی، تکریم و منزلت‌دهی، مأموریت و رسالت و استقلال و آزادی است. لذا، مؤلفه‌های شناسایی شده این پژوهش می‌تواند مبنای مناسبی برای بررسی، شناخت و بهبود ساختار اجتماعی- فرهنگی دانشگاه‌ها توسط نهادهای عالی سیاست‌گذاری در آموزش عالی کشور باشد.

**کلید واژگان:** ساختار اجتماعی فرهنگی، دانشگاه‌ها.

۱. مقاله حاضر مستخرج از طرح پژوهشی با عنوان "بررسی تطبیقی ساختار فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی" است که با تسهیلات دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی انجام گرفته است.

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

\* نویسنده مسئول: gh\_shams@sbu.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران: mirahmadikhaled@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۲/۸ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۸/۲۵

## مقدمه

نظام آموزش عالی از بزرگ‌ترین نظام‌های جامعه است که سرنوشت جامعه را در بلندمدت مشخص می‌کند (Umbach & Smart, 2007). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که دانشگاه مبدأ تغییر و تحول است (Ebrahimzadeh Pezeshki & Mirfakhredini, 2018) و توسعه جوامع ارتباط بسیار زیادی با آموزش عالی آنها دارد (Rahimi, 2018). در همین خصوص و با پررنگ شدن چالش‌های جوامع جهانی در قرن بیست‌ویکم (Wolhuter, Karras & Calogiannakis, 2015)، توجه به نقش و وظایف گسترده آموزش عالی با تحولات زیادی روبه‌رو شده است (Werforst, 2014).

از دوران ظهور انقلاب صنعتی و فرو ریختن دیوار میان آموزش عالی و جامعه، دانشگاه‌ها با ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی متناسب با نیازهای جامعه، مصدر تحولات بزرگ صنعتی، اقتصادی، اجتماعی و ... شدند. این تحولات علاوه بر رشد اقتصادی و بهبود نسبی سطح رفاه جامعه، موجب افزایش بیش از پیش استفاده از منابع، تخریب محیط زیست، فقر، نابرابری‌های اجتماعی و نآرامی‌ها نیز شده که خود موجبات ناپایداری توسعه جوامع را فراهم ساخته است (Arasteh & Amiri, 2012). دانشگاه‌های بسیاری در جهان به دنبال تجدید نظر و اصلاح ساختارها برای اعمال اصول پایداری در سیاست‌ها و مدیریت خود هستند تا قابلیت‌های ناپایداری را که سال‌ها آن را ترویج کرده‌اند، بررسی کنند. پژوهشگران زیادی بر اصلاح ساختار دانشگاه‌ها تأکید کرده‌اند (Gut, 2011). نظام آموزش عالی باید در ساختار خود متناسب با چالش‌های عصر جدید بازنگری کند (Rahimi, 2018) که از جمله مهم‌ترین آن، ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌هاست. اگرچه کارکردهای آموزشی و پژوهشی دانشگاه شامل تولید، اشاعه و آموزش دانش و تربیت نیرو جزو وظایف ذاتی دانشگاه‌هاست، اما کارکرد فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها اهمیت یافته و ضرورت توجه به آن به مسئله‌ای حیاتی بدل شده است (Hajizadeh Meymandi & Turkan, 2015).

دانشگاه‌ها سازمان‌های فوق‌العاده پیچیده با تنوع فرهنگ و اجتماعات هستند (McNay, 2000: 86) که به‌مثابه یک نهاد اجتماعی چنان که شایسته است، مد نظر پژوهشگران ایرانی نبوده است و در این زمینه شکاف بسیاری دیده می‌شود که در صورت تداوم یافتن می‌تواند تبعات مخربی را به همراه داشته باشد، به‌ویژه در زمان کنونی که هر گونه غفلت در این بخش ممکن است جامعه ما را از قطار توسعه علمی و فناوری عقب بیندازد (Yazdanpour, 2008: 11). واقعیت آن است که علم در نظامی از روابط فرهنگی تاریخی تحول می‌یابد و برای مطالعه در علم و توسعه آن، توجه به ماهیت روابط علم با فرهنگ و اجتماع در کلیت آن امری اجتناب‌ناپذیر است (Ghaneirad, 2002: 84). به دلیل فرهنگی و فرهنگ‌ساز بودن نهاد دانشگاه، اجتماعی بودن و نقش دانشگاه در جامعه‌پذیری و نهادینه شدن ارزش‌ها و نیز به سبب تنوع بسیار بالای مقولات فرهنگی اجتماعی و همچنین بدین دلیل که مطالعه پدیده‌های فرهنگی اجتماعی متضمن بحث‌های روش‌شناختی، معرفت‌شناختی و ... است، اهمیت مقوله‌های

فرهنگی اجتماعی و به تبع آن ساختار فرهنگی اجتماعی دانشگاه در کنار پیچیدگی مضاعف مطالعه آن نمایان می‌شود. ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه را چگونه می‌توان تعریف کرد؟ با وجود آنکه این مفهوم درخصوص دانشگاه‌ها زیاد به کار گرفته و در مجامع علمی در دانشگاه‌ها درباره آن صحبت می‌شود، تعریف روشن و دقیقی از این مفهوم و عناصر آن بیان نشده است.

از سوی دیگر، دانشگاه به‌عنوان یک نهاد پیچیده فرهنگی و کانونی، به پیشبرد انتظام فرهنگی و اجتماعی جامعه کمک می‌کند. این نهاد، به‌ویژه در عرصه علم و فناوری، جامعه را برای تسلط بر رویدادهای آینده توانمند می‌کند (Zakersalehi & Nazarian, 2014). این درحالی است که در تولید علم، تأثیر متقابل ساختار اجتماعی فرهنگی بر نهادهای علمی و دانشگاهی تبیین می‌شود. در کشور ایران برای آنکه علم به‌عنوان یک نهاد اجتماعی بومی شکل بگیرد، اقدامات بیشتری نیاز است. سازگاری مراکز علمی و ساخت اجتماعی به پیشرفت علمی می‌انجامد و ناسازگاری ارزش‌های اجتماعی و علمی از توسعه علم ممانعت می‌کند، چرا که نظام دانشگاهی هر جامعه‌ای در ارتباط تنگاتنگ با حوزه فرهنگی و تمدنی آن جامعه قرار دارد (Faraji Armaki, 2008, 67).

رشد و افول علم در نظام اجتماعی ایران در درون مجموعه‌ای از ارزش‌ها و ضوابط اجتماعی قابل بررسی است. حال این مسئله نمایان می‌شود که بین نظام علمی و ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها به‌عنوان مجموعه‌ای از واحدهای همبسته چه ارتباطی وجود دارد؟ ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها ما به چه صورتی است؟ چه تفاوتی بین دانشگاه‌های ما بر حسب نوع دانشگاه از این نظر وجود دارد؟ تفاوت‌های موجود در کارکردهای اصلی دانشگاه به چه صورتی خود را نمایان می‌سازد؟ اینجاست که مسئله اصلی خود را نشان می‌دهد، چرا که برای بررسی سؤالات مطرح شده در دانشگاه‌ها خلأ الگویی که بتواند معیار و چهارچوبی برای بررسی کم و کیف ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها فراهم کند، احساس می‌شود. لذا، مسئله اصلی پژوهش این است که الگوی ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه به چه صورتی است و مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها کدام‌اند؟ بدیهی است تا زمانی که ابعاد و مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه شناسایی نشوند، نمی‌توان به بررسی وضعیت، برنامه‌های بهبود برای ارتقای آن و در نتیجه، توسعه دانشگاه‌ها در بعد اجتماعی فرهنگی اقدام کرد.

### مبانی نظری و پیشینه

ساخت، ساختار یا ساختمان در مباحث اجتماعی بسیار به کار برده و غالباً نیز تعابیر متعددی از آن مستفاد می‌شود. ساخت اجتماعی را می‌توان وضعیت ناشی از هماهنگی نسبتاً پایدار بین عناصر تشکیل‌دهنده یک کل اجتماعی تعریف کرد. مفهوم ساختار اجتماعی رابطه تنگاتنگی با موضوعات مختلف مرکزی در علوم اجتماعی از جمله رابطه ساختار و سازمان دارد. ساختار اجتماعی توافقات اجتماعی الگو شده در جامعه است؛ در مقیاس کل روابط الگوشده بین گروه‌های بزرگ اجتماعی و در مقیاس خرد شیوه‌ای است

که هنجارها و رفتار بازیگران در درون نظام اجتماعی را شکل می‌دهند (Merton, 1938). همچنین ساختار اجتماعی روابط و مناسبات نسبتاً ثابت و تقریباً پایداری است که میان افراد یا گروه‌های اجتماعی که تحت مجموعه مشترکی از ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی گرد آمده‌اند، می‌تواند برقرار باشد. لوی استروس ادعا کرد که ساختار اجتماعی و روابط اجتماعی ساخت و سازه‌های نظری هستند که از ترکیب آن در مدل زندگی اجتماعی استفاده می‌شود (Hossieni Ghomi, 2017).

مفهوم ساختار اجتماعی به‌طور گسترده در قرن بیستم با مشارکت‌های کلیدی از دیدگاه‌های ساختارگرایی، طراحی نظریه‌های کلود لوی استروس، دیدگاه‌های فمینیستی یا مارکسیستی، از دیدگاه کارکردگرایانه مانند آنهایی که تالکوت پارسونز و پیروان او ارائه کردند یا از تنوع دیدگاه تحلیلی توسعه یافته است (Lopez & Scott, 2000). مؤثرترین تلاش‌ها برای ترکیب مفهوم ساختار اجتماعی با سازمان، نظریه ساختمانی آنتونی گیدنز و تئوری عمل پیر بوردیو هستند. گیدنز بر دوگانگی ساختار و سازمان بدین معنا که ساختار و سازمان نمی‌تواند جدا از یکدیگر تصور شوند، تأکید می‌کند (Calhoun, 2002).

ساختار اجتماعی<sup>۴</sup> در سازمان زمانی ظاهر می‌شود که تعاملات به‌طور عادی رخ می‌دهند. در عین حال، تعاملات غیر تکراری و حتی عدم برقراری تعاملات بین گروه‌ها یا اشخاص نیز در شکل‌گیری ساختار اجتماعی یک سازمان نقش ایفا می‌کنند. ساختار اجتماعی محصول الگوهای تعاملی و غیر تعاملی در بافت سازمانی است و به جنبه‌های متشکل یا تنظیم شده روابط موجود میان افراد یک سازمان اشاره می‌کند. تأکید بر ساختار اجتماعی ما را قادر می‌سازد تا کشمکش‌های موجود در سازمان را تشکل یافته ببینیم (Hatch & Cunliffe, 2006). از سوی دیگر، از آنجا که فرهنگ در بخشی با نمادها و معانی مربوط می‌شود، این مشکل از چگونگی نظریه‌پردازی فرهنگ به‌ویژه برای تجزیه و تحلیل تاریخی دشوار است. احساس مشکل به موازات حادثه ویژگی‌های کلمه "ساختار" است. به‌تازگی تلاش به‌منظور تمایز قایل شدن بین فرهنگ و ساختار با پیچ و خم‌های فرهنگی ضعیف شده است. در حال حاضر، محققان به شیوه‌هایی نگاه می‌کنند که فرهنگ و ساختار به‌طور متقابل به‌عنوان "ساختار فرهنگی" در نظر گرفته می‌شوند (Hall, 2000: 345). با این حال، استدلال شده است که دست‌اندرکاران به‌طور گسترده نپذیرفته‌اند که نظریات پیچیده پساساختارگرایان و بازتاب‌های انتقادی در تحقیقات انسانی و اجتماعی تا این حد مهم است (Poster, 1997). از سوی دیگر، نقد فرهنگی به‌طور عمده بر تجزیه و تحلیل تغییر در موضوعات تاریخی از فرهنگ بالا به فرهنگ عامه و از فرهنگ‌های ملی به خرده‌فرهنگ‌ها و تماس بین فرهنگی متمرکز شده است (Burke, 1997). تاریخ فرهنگی را می‌توان مطالعه معانی فرهنگی در تغییر خود در ارتباط زمانی به زندگی اجتماعی مصوب تعریف کرد. فرهنگ را می‌توان در دو سطح متفاوت معانی فرهنگی خاص و ساختارهای فرهنگی عمومی نظریه‌پردازی کرد. بررسی ساختار فرهنگی

#### 4. Social Structure

هرگز به کلیت فراتاریخی دست نمی‌یابد، همان‌طور که پوزیتیویست‌ها یک بار آن را اعلام کردند. از آنجا که مفاهیم نظریه ساختار فرهنگی به‌طور معنادار بدون کلیت فراتاریخی از مفاهیم کاملاً رسمی است، دامنه ارتباط خود را محدود کرده است (Hall, 2000: 345).

در معنایی دیگر، فرهنگ دانشگاهی در برگیرنده معانی، ارزش‌ها و هنجارهایی است که از تاریخ علم و دانشگاه و داستان‌های اکتشافات و ارتباطات دانشمندان و تجربه‌های زیسته دانشگاهی سرچشمه می‌گیرد و منشأ سبکی از زندگی، حس هویت و اخلاق و منش و کنش انسان آکادمیک می‌شود (Becher & Trowler, 2000). در نظریه‌های فلسفه آموزش عالی، فلسفه وجودی فرهنگ دانشگاهی از طریق دیسپلین‌هایی مانند انضباط فکری، جست‌وجوی بی‌طرفانه حقیقت، وفاداری به آن، شهروندی مدرن، ارتباط خلاق با جامعه، پاسخگویی اجتماعی و ... توضیح داده می‌شود (Farasatkah, 2007). در جامعه دانش‌محور، دانشگاه از مرجعیت مرکزی و حیاتی در توسعه دانش، فرهنگ و اجتماع هر ملتی برخوردار است. در پژوهش‌های صورت گرفته درباره دانشگاه‌های ایران طی دو دهه اخیر، مشخص شده است که به جای درونی کردن ارزش‌ها، نگرش‌ها و هنجارهای مناسب با فرهنگ جهانی دانشگاهی مطلوب و مؤثر، شاهد بیگانگی دانشجویان از ساختار، فرایند و فرهنگ دانشگاهی دلخواه کارگزاران علوم اجتماعی انسانی هستیم (Zakai & Ismaili, 2016) و حال که چالش‌های آموزش عالی و پیچیدگی‌های ناشی از آن، توسعه درونی دانشگاه را به یکی از دغدغه‌های ضروری در سراسر دنیا تبدیل کرده است (Mormolejo, 2006). غافل نشدن از ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها ضروری به نظر می‌رسد. نظر به اهمیت و حساسیت این موضوع برخی از مرتبط‌ترین پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج بدین شرح است. در نتایج پژوهش مارکز گارسیا و همکاران (MarquezGarcia, PradosMegias & PaduaArcos, 2017) درباره فرهنگ دانشگاهی به ضرورت و نیاز به تغییر از یک فرهنگ دانشگاهی انضباطی بر اساس تبعیض نژادی، تلاش فردی به یک فرهنگ دانشگاهی مبتنی بر جامعه اشاره شده است. یانگ (Yang, 2015) در پژوهشی با عنوان «بازنگری در توسعه آموزش عالی چین: تمرکز بر فرهنگ دانشگاهی» درباره توسعه آینده آموزش عالی چین بررسی و ضمن اشاره به نقش فرهنگ چین در تعالی دانشگاه، چالش‌های مطرح شده درخصوص فرهنگ دانشگاهی را ارائه کرده است. نتایج این پژوهش حاکی از علاقه‌مند نبودن چینی‌ها به مدل تعالی غربی و توسعه دانشگاه‌های چینی در قالب مدل تعالی خود است. در پژوهشی که اساقا (Osaghae, 2013) با عنوان "تأثیر عوامل اجتماعی و روانی بر عملکرد علمی آکادمی دانشجویان در دانشگاه" انجام داد، به این نتیجه رسید که متغیرهای مستقل از قبیل وضعیت اقتصادی اجتماعی خانواده، توانایی درک تأثیر همسالان و توانایی درک مدرس‌ها با متغیر وابسته عملکرد علمی دانشجویان رابطه معنادار دارد. لاکاس (LaCasse, 2010) در پژوهشی با عنوان «تحلیل چندروشی فرهنگ سازمانی با استفاده از مطالعه بهبودیافته فرهنگ سازمانی دنیسون» در آمریکا از روش زمینه‌ای برای شناخت فرهنگ سازمانی استفاده کرد. در

این تحقیق با ارائه پیشنهادها و الگوهای مربوط، راهکارهای مدیریت فرهنگ سازمانی و بهبود آن برای مطابقت و همسویی با تغییرات محیطی ارائه شده است.

ابراهیمی و همکاران (Ebrahimi, Adli & Mehran, 2015) درباره نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی بررسی کردند. در این پژوهش ده مؤلفه استقلال دانشگاهی، آزادی علمی، مدیریت دانشگاه، اخلاق حرفه‌ای، ارتباطات، کار گروهی، فرهنگ یادگیری و آموزش، نظام ارزیابی و پاداش‌دهی به‌عنوان مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی دسته‌بندی شدند. یافته‌های پژوهش ذاکر صالحی و نظریان (Zakersalehi & Nazarian, 2015) درباره جایگاه فرهنگ دانشگاهی در زندگی دانشجویی نشان داد که مضامین ذکر شده توسط دانشجویان معرف نبود کنشگری آنان در عرصه تولید و مصرف علم و بیانگر ضعف شکل‌گیری اجتماع علمی و هنجارهای آن است و دغدغه‌های دانشجویان عمدتاً فردی، تماشاگرانه، منفعل و غیر ایدئولوژیک است. چیت‌ساز و همکاران (Chitsaz, Zolfagharzadeh & Ghiasi, 2013) در پژوهشی درباره تدوین الگوی شایستگی مدیران فرهنگی و اجتماعی مؤسسات آموزش عالی کشور، برای شایستگی‌های متناظر با سند راهبردی معاونت فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، به تقویت جایگاه حوزه فرهنگ، توسعه فضاهای فرهنگی با رویکرد کارآفرینی فرهنگی، توسعه دوره‌های آموزشی و فرایندهای مرتبط با تقویت فرهنگی در بخش آموزش عالی و مشارکت مؤثر فرهنگ در حوزه‌های مجازی اشاره کردند. نتایج پژوهش زین‌آبادی (Zeinabadi, 2008) درباره وضعیت اعتماد به‌عنوان یکی از مفاهیم مهم اجتماعی نشان داد که اعتماد مردم در سطح خرد از وضعیت نسبتاً خوبی برخوردار است و آنها اعتماد خوبی به اعضای خانواده، فامیل و دوستان خود دارند. اما وضعیت اعتماد در سطح میانی اعتماد عام و تعمیم‌یافته به عموم مردم در وضعیت مناسبی قرار ندارد. نتایج مطالعه فاضلی (Fazeli, 2003) درخصوص بررسی تطبیقی فرهنگ دانشگاهی کشورهای ایران و بریتانیا نشان داد که آموزش در کشور بریتانیا مشارکتی، دموکراتیک، چندصدایی، گفت‌وگویی، مبتنی بر یادگیری فعال و بازتابی است، اما در کشور ایران آموزش اقتدارگرایانه، غیرمشارکتی، تک‌صدایی و یادگیری منفعل، ایستا و غیربازتابی است. آموزش در کشور بریتانیا مبتنی بر حفظ استقلال، فردیت و خوداتکایی دانشجویان و نظام آموزشی فقط نقش تسهیل‌گر را دارد، در حالی که در کشور ایران آموزش دانشگاهی صفات مذکور را ندارد و دانشجویان و علائق او نقش ثانویه را در آموزش دارند. آموزش عالی و دانشگاه‌ها در کشور بریتانیا استقلال نهادی دارند، در حالی که در کشور ایران هنوز تفکیک نهادی بین نهاد سیاست، دولت و نهاد فرهنگ، آموزش و دانشگاه مشخص نیست.

علی‌رغم ارتباط و اشتراکات پژوهش‌های ذکر شده، در پژوهش‌های داخلی و خارجی که به‌طور مستقیم درباره ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها باشد، تحقیقی یافت نشد. این در حالی است که درک دانشگاه به‌عنوان محیطی اجتماعی فرهنگی به معنای وجود یک ساختار اجتماعی و زمینه تعاملاتی و وجود فضای فرهنگی یا الگوهای رفتاری و نگرشی معین است. نهاد علم از کوچک‌ترین واحد انسانی آن به‌عنوان

حلقه تعلیم و تربیت تا گسترده‌ترین اجتماعات علمی اندیشه‌ای، دارای ساختار اجتماعی و فرهنگی است (Ghaneirad & EbrahimAbadi, 2010). حال با در نظر گرفتن اینکه سیاست فرهنگی شامل اصول مکتوب و غیرمکتوبی است که از سوی برنامه‌ریزان برای ایجاد تغییر در وضعیت موجود و دستیابی به اهداف مطلوب در حوزه‌های فرهنگی تدوین می‌شود (Salehi Amiri & Azimi Dolatabadi, 2009:134)، برای پیشبرد سیاست‌ها و برنامه‌ریزی فرهنگی دستیابی به الگویی برای ساختار اجتماعی- فرهنگی دانشگاه‌ها و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آن ضروری به نظر می‌رسد.

### روش پژوهش

در پژوهش حاضر بر مبنای مرور پژوهش‌های نظری و عملی و روش‌های گوناگون گردآوری اطلاعات، چارچوبی برای ساختار اجتماعی- فرهنگی دانشگاه‌ها تدوین و اعتباریابی و نیز روایی و پایایی این چارچوب با استفاده از روش‌های آماری مناسب تحلیل شده است. لذا، این پژوهش از نظر طرح، جزء طرح‌های توسعه‌ای و کاربردی و از نظر روش جزء پژوهش‌های ترکیبی<sup>۵</sup> اکتشافی<sup>۶</sup> متوالی و از نوع الگوسازی بوده که در دو بخش کیفی و کمی در سه مرحله انجام شده است.

در مرحله اول پژوهش که اسناد و مدارک علمی موجود درباره ساختارهای اجتماعی و فرهنگی و مفاهیم مرتبط با آنها تحلیل شد، ۴۶ واحد مطالعاتی در این زمینه با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و با استفاده از روش تحلیل محتوای اسناد با روش مقوله‌بندی تحلیل شدند. در مرحله دوم که از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد، خبرگان و مطلعان کلیدی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. لذا، نمونه انتخاب شده در این مرحله دو معیار از چهار معیار (سابقه تدریس در زمینه موضوع پژوهش، صاحب اثر بودن در این زمینه، سابقه پژوهش در زمینه موضوع پژوهش و تجربه کاری در زمینه پژوهشی مد نظر) در نظر گرفته شده برای انتخاب را داشتند. در نمونه‌گیری هدفمند، هدف حصول اطمینان از به‌کارگیری یک شیوه نمونه‌گیری غیر آریب است (Gall, Borg & Gall, 2019: 396) و نمونه‌گیری تا آنجا ادامه می‌یابد که اشباع نظری صورت گیرد. اشباع نظری در این پژوهش با برگزاری مصاحبه شانزدهم صورت گرفت؛ لذا، حجم نمونه در این مرحله ۱۶ نفر بود. تحلیل داده‌های به‌دست آمده در این مرحله از طریق روش تحلیل محتوا با استفاده از تحلیل مقوله‌ای انجام شد. از بین فنون تحلیل محتوا، تحلیل مقوله‌ای جایگاه اساسی دارد و بر پایه عملیات برش متن در واحدها مشخص می‌شود و سپس، طبقه‌بندی این واحدها در مقوله‌هایی که بر حسب مشابهت گروه‌بندی شده‌اند، قرار می‌گیرد (Bardin, 1997). در مرحله سوم، کارکنان آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تهران به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و خوشه‌ای انتخاب شدند.

5. Mixed Methods

6. Exploratory

جدول ۱- تعیین نسبت جامعه در دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی

جمع	دانشگاه‌های غیر انتفاعی	دانشگاه‌های آزاد	دانشگاه‌های دولتی	تعداد کل
۲۵۳۴۵	۷۶۱	۷۱۶۹	۱۷۴۱۵	
	۰/۰۳۰	۰/۲۸۲	۰/۶۸۷	نسبت

در مرحله بعد، از میان دانشگاه‌های دولتی دانشگاه تهران، علامه طباطبایی و شهید بهشتی، از دانشگاه‌های آزاد اسلامی تهران مرکز، تهران غرب و علوم و تحقیقات و از دانشگاه‌های غیرانتفاعی دانشگاه سوره و دانشگاه علم و فرهنگ انتخاب شدند که بر اساس حجم نمونه به دست آمده متناسب با نسبت هر کدام و بر حسب نوع دانشگاه داده‌ها گردآوری شدند (جدول ۲).

جدول ۲- حجم نمونه در دانشگاه‌های دولتی به نسبت جمعیت دانشگاه‌ها و نسبت نمونه

دانشگاه	تعداد	نسبت	حجم نمونه
تهران	۵۶۱۵	۰/۶۲۸	$0/628*260=163$
شهید بهشتی	۱۸۵۹	۰/۲۰۸	$0/208*260=54$
علامه طباطبایی	۱۴۵۳	۰/۱۶۲	$0/162*260=43$
جمع کل	۸۹۲۷	۱	260
دانشگاه آزاد، تهران جنوب	۱۴۵۰	۰/۲۶۴	$۲۸0/264*107=$
تهران مرکز	۲۴۲۰	۰/۴۴۰	$۴۷=۱۰۷0/440*$
علوم و تحقیقات	۱۶۲۲	۰/۳۰۰	$۳۲=۱۰۷0/300*$
جمع کل	۵۴۹۲	۱	۱۰۷
دانشگاه علم و فرهنگ	۱۴۳	۰/۸۳	$0/83*11=9$
دانشگاه سوره تهران	۲۹	۰/۱۷	$0/17*11=2$
جمع کل	۱۷۲	۱	11

ابزار پژوهش در این مرحله پرسشنامه محقق ساخته ۸۷ سؤالی بود که پاسخ‌های پیشنهادی با استفاده از روش لیکرت پنج گزینه‌ای درجه‌بندی شدند. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه از نظرهای استادان و صاحب‌نظران استفاده و ابزار از این نظر در مراحل مختلف جرح و تعدیل شد. علاوه بر آن، برای اعتبار پرسشنامه، شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده<sup>۷</sup>، آلفای کرونباخ<sup>۸</sup> و آلفای ترکیبی<sup>۹</sup> پرسشنامه بررسی شد که نتایج آن حاکی از روایی و پایایی مناسب پرسشنامه بود. در نهایت، در این مرحله از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS برای تحلیل داده‌ها و برآورد

7. Average Variance Extracted

8. Cronbachs Alpha

9. Composite Reliability



مدل اندازه‌گیری الگوی ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها بهره گرفته شد.

### یافته‌ها

در مرحله اول با مطالعه مرتبط‌ترین منابع و پژوهش‌های صورت گرفته داخلی و خارجی، مهم‌ترین و مرتبط‌ترین عناصر، ویژگی‌ها و مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی، به‌ویژه در دانشگاه‌ها استخراج و دسته‌بندی شدند (جدول ۳ و ۴).

جدول ۳- سازه‌های اجتماعی و عناصر شکل‌دهنده تعاملات در سازمان‌ها از نظر تئوریسین‌ها و محققان متفاوت

سازه	مؤلفه‌ها	محققان
ساختار اجتماعی	اعتماد، درک متقابل، رفتارها و ارزش‌های مشترک	Cohen & Prusak, 2001
	سرمایه اجتماعی، هنجارها و شبکه‌های کنش جمعی	Smith, 2006
	روابط عمیق، گسترده و متقابل مبتنی بر ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	Andishmand, 2009
	ارتباطات بین افراد، شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد، همکاری و مشارکت مدنی	Putnam, 2014
	دسترسی به منابع، ایده‌ها و اطلاعات از نهادهای رسمی در ورای مرزهای اجتماع	Aldridge, Halpern & Fitzpatrick, 2002
	تسهیل کنش ارتباطات، تعهدات و انتظارات دوطرفه، اعتماد، سازگاری عملکرد فعالان شبکه و تقویت یکدیگر، ایدئولوژی‌ها و ارزش‌های مشترک و ثبات	Coleman, 1990
	وابستگی (تمایل افراد برای تعریف و تعیین اهداف جمعی به‌طور گروهی) و اعتماد	Leana & Pil, 2006
	شناختی: بخش نامحسوس سرمایه اجتماعی (ارزش، عقاید، نگرش، رفتار و هنجارهای اجتماعی) ساختاری: ساختار و شبکه‌های حاوی فرایند تصمیم‌گیری جمعی)	Krishna & Schrader, 1999
	اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی، گروه‌های اجتماعی، هویت جمعی و گروهی، احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی	Baker, 2003
	شبکه‌های روابط، روابط و پیوندهای غیررسمی و اعتماد	Danchev, 2006
	اعتماد، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، روابط، همکاری، درک، تعهد و شبکه‌های متقابل اهداف و ارزش‌های مشترک، اعتماد، احترام، دوستی و پشتیبانی گروهی، رایزنی و ایفای نقش مثبت، مشارکت و تواناسازی، پیوندها، منابع، شبکه وابستگی‌ها، همکاری، کار گروهی، همراهی و همدلی، پیوندهای آزاد، تعارض سازنده و گفت‌وگوی برنده-برنده	Kreitner & Kiniki, 2004
	اعتماد عمومی، نهادی، آگاهی، توجه و مشارکت رسمی	Firoozabadi & Imani Jajarmi, 2007

سازه	مؤلفه‌ها	محققان
ساختار فرهنگی	شبکه روابط و هنجارهای اجتماعی، فعالیت‌های گروهی و خود اثربخشی	Deputy of Studies and Research of National Youth Organization, 2010
	مشارکت، تعهد اجتماعی، وفاداری، کنترل و خودکارآمدی، درک ساختارها، کنش متقابل اجتماعی، اعتماد متقابل و انسجام اجتماعی	Harper & Kelly, 2003
	شبکه‌ها، اعتماد و اتحاد، کنش جمعی و همکاری، اطلاعات و ارتباطات و حمایت اجتماعی	Grootatert, 1998
	پیوندهای غیررسمی، فعالیت‌های داوطلبانه، آگاهی‌های مدنی و مشارکت	Sabatini, 2008
	اعتماد، رابطه متقابل و مشارکت	Chahar Tangi, Shirmardi & Mahmoudi, 2017
	ارتباطات شبکه‌ای، اعتماد متقابل، ادراک و انتظارات مشترک	Francis, 2002
	تعهدات، انتظارات، اعتماد متقابل، کانال ارتباطی، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر	Bolino, 2006
	اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، پیوندهای اجتماعی غیررسمی، بخشش و روحیه داوطلبی، عدالت در مشارکت مدنی، تنوع معاشرت و دوستی‌ها	Alvani & Seyednaghavi, 2002
	کنترل، هویت، نظام تشویق، تحمل اختلاف سلیقه، الگوی ارتباطی، ابتکار فردی، خطرپذیری، هدایت و سرپرستی، انسجام و حمایت مدیریتی	Robbins, 2007
	تعهد به کارکنان، ارزیابی، مسیر خدمتی، کنترل، تصمیم‌گیری، مسئولیت و توجه به افراد	O'Reilly & Caldwell, 1991
	خطرپذیری، مسئولیت، ساختار، هویت، تعارض، استانداردها، پشتیبانی و حمایت و گرمی و صمیمیت	Armstrong, 2001
	حمایت، اعمال قدرت، ایفای نقش و تأکید بر نتیجه	Harrison, 1972
	تعصب مدیران به عمل، توجه به نیازهای مشتری، استقلال و کارآفرینی، افزایش بهره‌وری به‌وسیله افراد، مدیریت دست‌اندرکار بودن، توسعه کارهای مرتبط با تخصص و تجربه و به‌کارگیری ستاد اداری کم	Peters & Waterman, 1982
	ساختار، مسئولیت، خطرپذیری، هویت، تعارض، استانداردها، پشتیبانی و حمایت و صمیمیت	Litwin & Stringer, 1998
هویت عضویتی، منافع فردی و سازمانی، کنترل، هماهنگی واحدها، خطرپذیری، نظام پاداشی، تحمل تعارضی، تأکید بر هدف - وسیله، نگرشی سیستم و ارتباط با محیط	Mirsepasi, 1994	
ابتکار فردی، الگوی ارتباطات، خطرپذیری، ساختار سازمانی، سبک مدیریت، روحیه همکاری و وفاداری به کار گروهی، استاندارد کردن وظایف و کار تیمی	Reyhanian, 2007	
تأکید بر هدف یا وسیله، خطرپذیری، پاداش‌دهی، تحمل تعارض، کنترل، تأکید بر منافع خودی یا جمعی، هویت عضویتی و تأکید بر وظایف یا رضایت افراد	Moshabaki, 2007	
اهداف، انتظارات و فرضیات مشترک، هویت و رهنمودهای منعطف	Mamizadeh, 1994	

سازه	مؤلفه‌ها	محققان
	استراتژی‌ها، سبک رهبری، ساختار سازمانی، نظام ارزشی کارکنان، سیستم‌ها، روش‌ها و نظام‌های مدیریتی و نوع فناوری‌های مورد استفاده	Cooke & Szumal, 2000
	نوآوری، ثبات، توجه و احترام به کارکنان، توجه به نتایج، سهل‌گیری، توجه به جزئیات، تشریک مساعی و همکاری	Greenberg & Baron, 2000
	درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری، رسالت و مأموریت	Monourian, 2006
	سازگاری، تحقق اهداف، مشروعیت، یکپارچگی، تعهد به کارکنان، ارزیابی، کنترل، تصمیم‌گیری، مسئولیت و توجه به افراد	Gregory & Griffin, 2018
	میزان انعطاف، قوانین و مقررات، میزان تمرکز، سبک رهبری و تعهد	Rezvani & Saham Khadem, 2011
	سبک رهبری، وجود قوانین و مقررات، نحوه انجام دادن وظایف و تعهد	Fazeli, 2008
	حماسه‌ها، اسطوره‌ها و الگوها، نمادها و آیین‌های دانشگاهی	Masland, 1985
	توافق، هماهنگی و انسجام، گرایش‌های استراتژیک، اهداف، تیم‌گرایی، درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری، رسالت یا مأموریت	Denison, Gillespie, Haaland, Smerek & Neale, 2008
	هنجارها، قواعد رفتاری، ارزش‌های غالب، فلسفه سازمان، مقررات و جو سازمانی	Khanka, 2018
	محیط، رسالت، جامعه‌پذیری، راهبرد، اطلاعات و رهبری	Tierney, 2008
	استقلال دانشگاهی، آزادی علمی، مدیریت دانشگاه، اخلاق حرفه‌ای، ارتباطات، کار گروهی، فرهنگ یادگیری و آموزش، ارزیابی، نظام پاداش‌دهی و منزلت	Ebrahimi, Adli & Mehran, 2015

#### جدول ۴- مؤلفه‌های ساختار اجتماعی - فرهنگی

سازه	مؤلفه‌ها	محققان
ساختار اجتماعی	فعالیت‌های داوطلبانه	Putnam, Alvani, Sabatini
	همکاری	Putnam, Vilanova & Josa, Kreitner & Kiniki, Reyhanian
	ارتباطات شبکه‌ای	Danchev, Coleman, Vilanova & Josa, Francis, Deputy of Studies and Research of National Youth Organization, Reyhanian
	روابط و پیوندهای غیره رسمی	Danchev, Sabatini, Alvani & Naghavi
	رهبری پاسخگو	Krishna & Schrader, Harper & Kelly
	انتظارات دوطرفه	Coleman, Vilanova & Josa, Harper & Kelly, Bolino
	کانال ارتباطی و اطلاعاتی	Bolino, Coleman, Kreitner & Kiniki, Aldridge, Grootatert, Reyhanian
	کنش‌های مشارکتی و گروهی	Putnam, Sabatini, Alvani, Firoozabadi & Imani Jajarmi, Leana, C.R. & Pil, Kreitner & kiniki, Smith
	هنجارها و ارزش‌های مشترک	Cohen & Prusak, Coleman, Vilanova & Josa, Krishna & Schrader, Kreitner & Kiniki, Armstrong
	ارتباط و درک متقابل	Armstrong, Andishmand, Cohen & Prusak, Harper & Kelly

سازه	مؤلفه‌ها	محققان
ساختار فرهنگی	اعتماد	Cohen & Prusak, Coleman, Putnam, Alvani, Firozabadi, Danchev, Leana & Pil, Chahar Tangi, Shirmardi & Mahmoudi, Kreitner & Kiniki, Cohen & Prusak, Baker, Leana & Pil
	تعهد	Fazeli, O'Reilly & Caldwell, Gregory & Griffin, Harper & Kelly, Rezvani & Saham Khadem, Bolino, Harper & Kelly, Vilanova & Josa
	سبک رهبری و مدیریت	Reyhanian, Fazeli, Cooke & Szuma, Rezvani & Saham Khadem, Cooke & Szumal, Alvani & Seyednaghavi
	خطرپذیری	Reyhanian, Rabinz, Armstrong, Litwin & Stringer, Moshabaki, Mirsepasi
	استانداردها	Armstrong, Litwin & Stringer, Reyhanian
	تعارض	Armstrong, Litwin & Stringer, Alvani & Seydnaghavi
	ساختار	Peters & Waterman, Litwin & Stringer, Fazeli, Cooke & Szumal, Reyhanian, Peters & Waterman
	حمایت و پشتیبانی	Armstrong, Litwin & Stringer, Rabinz, Harrison
	الگوی ارتباطی	Rabinz, Reyhanian, Mirsepasi, Bolino, Francis, Danchev
	کنترل و ارزیابی	Rabinz, Mirsepasi Moshabeki, Gregory & Griffin, O'Reilly & Caldwell
	نظام پاداش	Mirsepasi, Rabinz, Moshabaki, Cooke & Szumal
	هویت	Mamizadeh, Mirsepasi, Moshabaki, Armstrong, Rabinz, Litwin & Stringer, Baker

با توجه به جداول ۳ و ۴، مؤلفه‌هایی که به‌طور مشترک بیشترین تکرار را داشتند، عبارت بودند از: اعتماد، هنجار و ارزش‌های مشترک، ارتباط و درک متقابل، کنش‌های مشارکتی و گروهی، کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطات شبکه‌ای برای ساختار اجتماعی و هویت، خطرپذیری، تعهد، ارزش و هنجار مشترک، ساختار، سبک رهبری، نظام ارزیابی و نظام پاداش برای ساختار فرهنگی. در مرحله دوم و طی فرایند مصاحبه، ابتدا نظر مصاحبه‌شوندگان راجع به مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله تحلیل اسناد بررسی شد و بعد از آن مؤلفه‌هایی غیر از مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله قبل، از دیدگاه آنان شناسایی شد. برای تحلیل نتایج مصاحبه با تحلیل محتوا با استفاده از شیوه تحلیل مقوله‌ای اقدام شد و چون روند انجام یافتن مصاحبه بر اساس چارچوب مفهومی به‌دست آمده از بررسی پیشینه و اسناد بود، از روش قیاسی (کل به جزء) در مقوله‌بندی داده‌های کیفی استفاده شد. بیشتر مصاحبه‌شوندگان بر این نکته اذعان داشتند که ساختارهای اجتماعی و فرهنگی در یک کنش متقابل و دارای مرزهای مفاهیمی مشترکی هستند که خیلی از همدیگر قابل تفکیک نیستند. این ساختارهای فرهنگی و اجتماعی در درون دانشگاه‌ها در وهله اول تحت تأثیر فرهنگ و الگوهای کنشگری محیط بیرون و مسلط بر جامعه‌ای است که دانشگاه‌ها در آن شکل گرفته‌اند. این تأثیرها می‌تواند در سطح منطقه‌ای، ملی و حتی جهانی صورت بگیرد (کد ۱، کد ۳، کد ۱۱، کد ۱۳ و کد ۱۴). از طرف دیگر، ساختارهای فرهنگی و اجتماعی درون

دانشگاه تا حد بسیار زیادی متأثر از ارزش‌ها و الگوهای رفتاری تک تک اعضای دانشگاه است که در بلندمدت در حین ارتباطات میان اعضا و در ارتباط با اهداف دانشگاه به صورت الگوهای مشترک ارتباطی، ارزشی و هنجاری شکل می‌گیرد و مبنایی برای اقدامات بازیگران در عرصه دانشگاه خواهد شد (کد ۳، ۴، ۶، کد ۱۰، کد ۱۱ و کد ۱۴). نتایج تحلیل مصاحبه‌ها در قالب تدوین مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل مصاحبه‌ها

مضمون	زیرمضمون (مقوله)	فراوانی	نمونه مصاحبه بر اساس واحد تحلیل
	اعتماد	۸	اینکه آیا روابط علمی بین استادان، کارکنان و دانشجویان با همدیگر و بین خودشان مبتنی بر اعتماد باشد یا خیر، می‌تواند بر الگوهای رفتاری و روابط اثرگذار باشد و در قالب ساختار اجتماعی خود را نشان دهد (کد ۴). رقابت افراد برای رسیدن به موفقیت، جذب و ارتقا به بی‌اعتمادی و بی‌ثباتی در فضای دانشگاه منجر شده است که به طبع الگوهای متفاوت رفتاری ایجاد می‌کند (کد ۱۴).
	هنجارها و ارزش‌های مشترک	۹	ساختارهای اجتماعی در دانشگاه‌ها مبتنی بر رابطه زیرسیستم‌ها، نقاط مشترک و ارزش‌های مشترک آنها هستند که پیوند سختی را به وجود می‌آورند (کد ۵). اجماع بر سر ارزش‌ها و هنجارهای مشترک که افراد خود را مقید به آن بدانند، بسیار مهم است (کد ۴).
	درک متقابل	۶	تعامل بین دانشگاه و متقاضیان در جامعه مبنی بر درک متقابل است. با درک متقابل ارتباطات بیشتری حاصل می‌شود (کد ۲). همدلی و درک میان دانشجویان، استادان و کارکنان وضعیت اجتماعی دانشگاه‌ها را نمایان می‌سازد (کد ۱۶).
	پویایی‌های گروهی و کنش‌های مشارکتی	۸	فعالیت‌های مبتنی بر انجمن و تشکل‌های دانشگاهی بخش مهمی از ساختارهای اجتماعی درون دانشگاه است (کد ۸). دانشگاه‌های با فرهنگ کار گروهی، مشارکتی و جوی دوستانه قطعاً الگو و روابط اجتماعی گسترده‌تری نسبت به دانشگاه‌هایی که جزیره‌ای کار می‌کنند، دارند (کد ۱۳).
ساختار اجتماعی	کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطات شبکه‌ای	۵	کانال‌های ارتباطی و شبکه‌های اطلاعاتی متفاوت موجب تسهیل ارتباطات و ایجاد اعتماد بین جامعه و دانشگاه می‌شود و در شکل‌گیری ساختارهای اجتماعی متفاوت نقش بخصوصی دارند (کد ۲). فناوری اطلاعات مقوله‌ای است که روز به روز حضور آن در فضای ارتباطی اطلاعاتی دانشگاه پررنگ تر می‌شود (کد ۷).
	هویت	۶	استادان طراز اول و سطح داوطلبان می‌توانند برای دانشگاه هویتی ایجاد کنند که ممکن است بر نوع رفتار در دانشگاه تأثیر بگذارد و این می‌تواند دانشگاه‌ها را از هم متمایز کند (کد ۳). دانشگاهی که اعضای آن هویت دارند (اعضای هیئت علمی و نفرت برتر کنکور)، به طبع آن دانشگاه نیز هویت مجزایی پیدا می‌کند که تمام اجزا حتی شیوه انجام امور می‌تواند در آن دانشگاه متفاوت باشد (کد ۷).
	ساختار	۷	ساختارهای متمرکز رفتارهای رسمی‌تر و خشک‌تری را نسبت به ساختارهای نامتمرکز ایجاد می‌کنند (کد ۷). ابعاد ساختار سازمانی هم اثرگذار بر ساختار اجتماعی و فرهنگی و هم اثرپذیر از آن است.

و جنبه تمرکز و عدم تمرکز بعد از آن است (کد ۱۶).			
حوزه عمل و اعتبار دانشگاه، اینکه در سطح ملی اثرگذار است یا منطقه‌ای یا جهانی، می‌تواند شکل‌دهنده ساختار اجتماعی و فرهنگی متفاوتی باشد (کد ۵).	۵	اعتبار، مأموریت و رسالت	
رسالت دانشگاه اشاعه علم است و مبنایی را به وجود می‌آورد که با سایر سازمان‌ها از یک طرف و بین خود دانشگاه‌ها بر حسب مأموریت و اعتبار هر دانشگاه ساختار اجتماعی و فرهنگی متفاوتی را ایجاد می‌کند (کد ۱۰).			
شاید شما مایل نباشید به دانشگاه دیگری در ایران بروید، اما دیگری در صورت امکان تحصیل در یک دانشگاه دولتی، مشتاق به تغییر دانشگاه باشد (کد ۱۶).	۳	تعهد	
احساس تعهد اعضای دانشگاه می‌تواند در شکل‌گیری ساختار فرهنگی دانشگاه خود را نشان دهد (کد ۹).			
پیروی کردن استادان و دانشجویان از ارزش‌ها و هنجارهای مشترک و مقبول به‌ویژه در بحث‌های آموزشی و پژوهشی جو و ساختار فرهنگی متفاوتی را بر فضای علمی پژوهشی در دانشگاه حاکم می‌کند (کد ۱۵).	۸	ارزش‌ها و هنجارهای مشترک	
ارزش‌ها و هنجارهای مشترک زیربنای فرهنگ یک سازمان است که در خصوص دانشگاه نیز می‌تواند بر جو و فضای فرهنگی دانشگاه اثرگذار باشد (کد ۱۳).			
جلب مشارکت توسط رهبران و مدیران نمودی از ساختار اجتماعی و فرهنگی حاکم بر دانشگاه است (کد ۱۶).	۷	رهبری و مدیریت	
سبک رهبری و میزان استفاده از تفویض اختیار می‌تواند موجب عدم تمرکز شود و عدم تمرکز هم خود فعالیت گروه‌های آموزشی را اثربخش‌تر می‌کند و اینها در ساختار فرهنگی آن دانشگاه نفوذ می‌کند (کد ۵).			
هر نوع نظام پاداش و ارزشیابی که طراحی و تعریف شود، سبک و سیاق خاصی از رفتار کارکنان و اعضای هیئت علمی را شکل می‌دهد و جو خاصی در محیط دانشگاه ایجاد می‌کند (کد ۳).	۵	ارزیابی، تکریم و منزلت‌دهی	ساختار فرهنگی
زمانی منزلت و پاداش‌دهی در دانشگاه برای اعضای هیئت علمی بر اساس معلم خوب بودن بود، همین‌که نظام ارتقا مبتنی بر مقاله شد، همه به سمت مقاله نوشتن هجوم بردند (کد ۳).			
شیوه انجام شدن امور و مأموریت دانشگاه‌ها مثلاً دانشگاه با ماهیت فنی مهندسی مثل دانشگاه صنعتی به دلیل پاسخگو بودن نیازهای بخش خاص می‌تواند ساختار و الگوهای رفتاری متفاوتی نسبت به دانشگاه‌های علوم انسانی داشته باشد (کد ۷).	۵	مأموریت و رسالت	
نوع مأموریت و پیوند با جامعه برحسب اینکه پاسخگوی کدام نیاز از بخش جامعه است، می‌تواند ساختار فرهنگی متفاوتی حتی در دانشکده‌های یک دانشگاه ایجاد کند (کد ۵).			
اعتبار، سابقه، مدارک و پیشینه پژوهشی اعضای هیئت علمی می‌تواند مؤثر باشد، چرا که چنین اعضایی گرایش به استقلال کاری بیشتری دارند (کد ۵).	۸	استقلال و آزادی	
در دانشگاه‌های ما معمولاً خط قرمزهایی برای انتخاب برخی از موضوعات یا سانسور در انتشار آن وجود دارد (کد ۱۶).			
در دانشگاه‌های ما فضا برای تجربه، اشتباه و خطرپذیری وجود ندارد (کد ۱۴).	۶	خطرپذیری و نوآوری	
وقتی مدام از دانشگاه‌های خارجی به‌دلیل فراهم کردن زمینه نوآوری و خلاقیت بحث می‌شود، درواقع، جنبه‌ای از ساختار اجتماعی و فرهنگی را هدف قرار می‌دهیم (کد ۱۶).			

با توجه به جدول ۵، از دیدگاه صاحب‌نظران چهارده مؤلفه را می‌توان با عنوان مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها قلمداد کرد. بسان مرحله تحلیل اسناد، برخی از مؤلفه‌ها را می‌توان با عنوان

مؤلفه‌های ساختار اجتماعی و نیز ساختار فرهنگی دانشگاه‌ها قلمداد کرد؛ بدین معنا که نظر به وجوه اشتراک ساختار اجتماعی و فرهنگی، بهتر است در قالب ساختارهای اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها بررسی شوند. با تحلیل مصاحبه‌ها به صورت مضمون و زیرمضمون نیز مشاهده شد که مؤلفه‌هایی مثل هنجارها و ارزش‌های مشترک، هویت و ... در هر دو عنوان ساختار اجتماعی و فرهنگی جای می‌گیرند. با تحلیل اسناد و مصاحبه‌ها، مؤلفه‌های اعتماد، هنجارها و ارزش‌های مشترک، درک متقابل، پویایی‌های گروهی و کنش‌های مشارکتی، کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطات شبکه‌ای، هویت، خطرپذیری و نوآوری، ساختار، رهبری و مدیریت، تکریم، ارزیابی و منزلت، مأموریت، اعتبار و رسالت، قوانین و مقررات و استقلال و آزادی و تعهد را می‌توان به عنوان مؤلفه‌های ساختار اجتماعی و فرهنگی دانشگاه‌ها قلمداد کرد. در مرحله سوم برای تعیین اعتبار الگوی تدوین شده از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS برای برآورد مدل اندازه‌گیری بهره گرفته شد.

**مقایسه معناداری بارهای عاملی:** در این مرحله بار عاملی هر یک از نشانگرهای آشکار بر سازه‌های نهان خودشان نشان داده شده است. با توجه به جدول ۶ اگر مقدار  $T$  در بارهای عاملی از  $2/58$  بالاتر و در سطح  $0/01$  و از  $1/96$  بالاتر باشد، در سطح  $0/05$  معنادارند که در نتیجه، مؤلفه‌های قوانین و مقررات و تعهد معنادار نیستند و سایر مؤلفه‌ها در سطح  $0/01$  معنادارند.

جدول ۶- مقادیر بار عاملی و  $t$  برای مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها

نتیجه	سطح معناداری	مقدار $t$	بار عاملی	سازه
تأیید	۰/۰۰	۱۰/۶۷۳	۰/۶۴۸	اعتماد
تأیید	۰/۰۰	۱۵/۰۸۱	۰/۷۳۰	هنجارها و ارزش‌های مشترک
تأیید	۰/۰۰	۱۵/۴۲۸	۰/۷۴۳	درک متقابل
تأیید	۰/۰۰	۱۵/۲۱۷	۰/۷۶۱	پویایی‌های گروهی و کنش‌های مشارکتی
تأیید	۰/۰۰	۱۴/۵۲۸	۰/۷۳۳	کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطات شبکه‌ای
تأیید	۰/۰۰	۱۵/۶۲۸	۰/۷۶۸	هویت
تأیید	۰/۰۰	۲۲/۲۱۲	۰/۸۲۳	خطرپذیری و نوآوری
تأیید	۰/۰۰	۱۲/۵۳۱	۰/۷۱۳	ساختار
تأیید	۰/۰۰	۲۸/۶۲۸	۰/۸۰۴	رهبری و مدیریت
تأیید	۰/۰۰	۱۷/۱۳۱	۰/۷۷۲	تکریم، ارزیابی و منزلت
تأیید	۰/۰۰	۱۱/۲۰۳	۰/۶۵۹	مأموریت و رسالت
رد	۰/۱۲۴	۱/۵۴۰	۰/۱۱۸	قوانین و مقررات
تأیید	۰/۰۰	۱۸/۲۵۴	۰/۷۷۹	استقلال و آزادی
رد	۰/۰۹۹	۱/۶۵۳	۰/۲۰	تعهد

برازش مدل‌های اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی سازه‌های پژوهش است. فورنل و لارکر<sup>۱۰</sup> برای بررسی پایایی سازه‌ها سه ملاک را پیشنهاد کردند: پایایی هریک از گویه‌ها، پایایی ترکیبی<sup>۱۱</sup> هریک از سازه‌ها و میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱۲</sup>. مطابق الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش PLS-SEM برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده و نتایج زیر حاصل شد:

پایایی: برای بررسی پایایی مدل‌های اندازه‌گیری معیارهای ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد. نتایج حاصل از بررسی ضرایب بارهای عاملی نشان داد که بار عاملی ۵ سؤال در چهار مؤلفه کمتر از ۰/۶ است، لذا، مدل اندازه‌گیری با حذف گویه‌های نامبرده مجدد بررسی و مقادیر بارهای عاملی سؤال‌ها در مدل اصلاح شد که در سطح همبستگی بالا به‌خوبی مؤلفه‌های پژوهش را اندازه‌گیری کرد. همچنین پایداری درونی (آلفای کرونباخ) نشان‌دهنده میزان همبستگی سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. در مدل پژوهش حاضر سرحد ضریب معرفی و بالاتر از ۰/۷ به شرح جدول ۷ نشان‌دهنده پایایی قابل قبول است و درنهایت، مقدار پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ برای هر سازه نشان‌دهنده پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری پژوهش است (جدول ۷).

جدول ۷- معیارهای کلی کیفیت مدل

متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	افزونگی
اعتماد	۰/۶۷۷	۰/۹۱۳	۰/۸۸۱	۰/۴۲۱	۰/۴۸۸	۰/۲۶۰
هنجارها و ارزش‌های مشترک	۰/۷۲۱	۰/۹۲۸	۰/۹۰۳	۰/۵۳۲	۰/۵۴۸	۰/۳۵۶
درک متقابل	۰/۷۰۷	۰/۹۵۱	۰/۹۴۱	۰/۵۵۲	۰/۵۸۸	۰/۳۵۱
پویایی‌های گروهی و کنش‌های مشارکتی	۰/۴۹۳	۰/۸۴۳	۰/۷۷۰	۰/۵۷۸	۰/۳۰۲	۰/۳۴۳
کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطات شبکه‌ای	۰/۷۸۵	۰/۹۳۶	۰/۹۰۹	۰/۵۳۷	۰/۵۹۲	۰/۳۹۲
هویت	۰/۸۰۴	۰/۹۴۳	۰/۹۱۹	۰/۵۹۰	۰/۶۱۶	۰/۴۴۴
خطرپذیری و نوآوری	۰/۷۳۵	۰/۹۵۱	۰/۹۳۹	۰/۶۷۸	۰/۶۱۲	۰/۴۵۸
ساختار	۰/۷۶۱	۰/۹۲۷	۰/۸۹۵	۰/۵۰۸	۰/۵۵۹	۰/۳۶۰
رهبری و مدیریت	۰/۶۹۱	۰/۸۹۹	۰/۸۵۱	۰/۶۴۶	۰/۴۵۹	۰/۴۱۴
تکریم، ارزیابی و منزلت	۰/۶۴۸	۰/۸۷۹	۰/۸۱۴	۰/۵۹۷	۰/۴۱۰	۰/۳۴۷
مأموریت و رسالت	۰/۶۳۵	۰/۹۲۴	۰/۹۰۴	۰/۴۳۴	۰/۴۹۴	۰/۳۴۹
قوانین و مقررات	۰/۷۲۶	۰/۹۱۳	۰/۸۸۴	۰/۰۱۴	۰/۴۴۷	۰/۰۰۱
استقلال و آزادی	۰/۶۰۱	۰/۸۷۶	۰/۸۲۵	۰/۶۰۶	۰/۴۲۵	۰/۳۲۶
تعهد	۰/۶۸۷	۰/۹۱۶	۰/۹۰۷	۰/۰۴۰	۰/۴۹۶	۰/۰۱۰

10. Fornell &amp; Larcker

11. Composite Reliability

12. Average Variance Extracted



روایی همگرا: معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به‌اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خودش است که با توجه به نتایج به‌دست آمده در جدول ۷، مقادیر بالای ۰/۵ است. لذا، مقادیر بارهای عاملی و ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE به‌دست آمده مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش را تأیید کرد.

روایی واگرا: روایی واگرا با روش‌های بار عاملی متقابل و فورنل لارکر بررسی شد. در روش اول، همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌شود. از آنجا که مقادیر همبستگی بین بارهای عاملی شاخص‌های مربوط به هر یک از سازه‌ها با یکدیگر بیشتر از همبستگی آن شاخص با سازه دیگری بجز سازه خود است، بنابراین، این امر واگرایی مناسب الگو را نشان می‌دهد. در روش دوم، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌هاست که با یک ماتریس انجام می‌شود و خانه‌های آن حاوی ضریب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. مطابق ماتریس روایی واگرا با روش فورنل لارکر، مقدار جذر AVE مربوط به تمام سازه‌ها که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است؛ لذا، سازه‌های مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. برای بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری هر متغیر مکنون از شاخص اشتراکی<sup>۱۳</sup> استفاده شد (Amani, Khezri Azar & Mahmoudi, 2012). مقادیر مثبت این شاخص نیز نشان‌دهنده کیفیت مدل اندازه‌گیری است. نظر به محدودیت در حجم مقاله از ارائه نتایج این بخش صرف نظر شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

سه مأموریت اصلی تولید، اشاعه و به‌کارگیری دانش از طریق پژوهش، آموزش و ارائه خدمات اجتماعی را می‌توان به‌عنوان کارکردهای اصلی آموزش عالی در نظر گرفت که هر جامعه‌ای در چارچوب ویژگی‌های فرهنگی و شرایط و الزامات خود در پی دستیابی به آن اهداف و کارکردها در سطح مطلوب است. لذا، موفقیت در ایفای نقش حرفه‌ای و تربیت انسان‌های آکادمیک مستلزم جامعه‌پذیری دانشگاهی از طریق انتقال معانی فرهنگ دانشگاهی است (Robati, Mohammad Bagheri & Hasani, 2015). شکل‌گیری فرهنگ در نظام آموزش عالی از انتقال آشکار و پنهان هنجارها و نگرش‌های خاص به فراگیرندگان فارغ نیست (Imani, 2015). ایفای نقش فرهنگی و اجتماعی در آموزش عالی از جمله وظایف درخشانی است که تاریخ آن با تاریخ علم عجین شده است. در این پژوهش چهارچوب ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها در قالب ۱۲ مؤلفه نهایی به شرح زیر شناسایی و تدوین شد. اعتماد به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها در نتیجه تحلیل اسناد و تحلیل

مصاحبه‌ها شناسایی شد. از آنجا که دانشگاه به‌عنوان یک نهاد مدنی متأثر از کنش اعضای خود در ارتباط با همدیگر است، اعتماد یکی از عناصر مهم ضروری برای دانشگاه به‌شمار می‌رود. اعتماد نتیجه تعاملات اجتماعی موجود در گروه‌ها در خصوص فعالیت‌های اجتماعی است که اگر این اعتماد در حد کامل شکل بگیرد، یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های اجتماعی محسوب می‌شود (Kafashi & Azade, 2009). مصاحبه شونده با کد ۲ بدین صورت نقل کرد که اعتماد شکل‌دهنده ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌هاست و اعتماد جامعه به دانشگاه‌ها نیز در اعتماد درون دانشگاه، اجزای و اعضای آن اثرگذار است. دانشگاه‌های ایران چون در پیشینه خودشان درونزا نبودند و در واقع، در کشور ما یک نهاد وارداتی بودند، به‌نظر می‌آید این اعتماد خیلی سخت و دیر ایجاد شده است.

دومین مؤلفه شناسایی شده، هنجارها و ارزش‌های مشترک بود. پیروی از هنجارهای دانشگاهی نتیجه شکل‌گیری اجتماع علمی و کارایی فرهنگ دانشگاهی در جامعه است. بروز چالش‌ها در عوامل ساختاری نظام دانشگاهی و فرهنگی یک جامعه می‌تواند روحیه علم‌گرایی و تعهد دانشگاهیان به هنجارهای دانشگاهی را متأثر کند. مصاحبه‌شونده با کد ۴ این چنین گفت: «جامعه ساختاری است به طبقات، نقش‌ها و ارزش‌های مختلف و با توجه به ماهیت مدنی طبع انسان که اجتماعی است و این اجتماعی بودن ناگزیر از ارتباط و تلاشی مشترک در جهت اهدافی واحد است، چیزهایی که جنبه اشتراکی دارند، جنبه نرم و ارزش جمعی پیدا می‌کنند که در چهارچوب ارزش‌های مشترک به آن پایبند باشند». ورود دانشجو به محیط دانشگاه به معنای عضویت در یک اجتماع علمی فرهنگی با مناسبات، روابط، ارزش‌ها، هنجارها و نمادهای خاص خود است (Ghaneirad & EbrahimAbadi, 2010). ذاکر صالحی و نظریان (Zakersalehi & Nazarian, 2015) گفته‌اند که توقع داشتیم که دانشجویان به ویژگی‌هایی از محیط دانشگاهی اشاره کنند که به نوعی هرچند کم، معرف ساختار فکری ویژه، سنت‌ها، اسطوره‌ها، ارزش‌ها و عادات و دستاوردهای خاص آکادمیک باشند. تا وقتی افراد با یکدیگر ارتباط برقرار نکنند، رابطه مبتنی بر همدلی در بین آنان شکل نمی‌گیرد (Thompson, 2009). لذا، در خصوص درک متقابل به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های شناسایی شده مصاحبه شونده با کد ۱۵ چنین نقل کرد: «همدلی و درک بین دانشجویان، استادان و کارکنان، وضعیت اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها را نمایان می‌سازد. مثلاً استادان دانشگاه‌های دولتی چون اینکه الزام بیشتری به حضور پیوسته در دانشگاه دارند، به طبع میزان تعاملات و شناخت و درک متقابل بیشتری را می‌توان احساس کرد». پژوهش مرجایی (Marjaie, 2005) نشان داد که دانشجویان میزان تعامل بین استاد و دانشجو و ارتباط دانشجو با فضای آکادمیک را در حد ضعیف و خیلی ضعیف برآورد کرده‌اند. موضوع دیگر آن است که اطلاعات چگونه ایجاد می‌شود، در اختیار چه کسانی است و چگونه منتشر می‌شود (Tierney, 2008).

مؤلفه کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطات شبکه‌ای به بررسی نوع ارتباطات می‌پردازد و در بعضی از سازمان‌ها به سلسله مراتب ارتباطات رسمی محدود است، اما در شبکه‌های چندجانبه که ویژگی محیط‌های انسان‌گونه وجود دارد، سطح بالای خشنودی کارکنان حاصل می‌شود (Feghhi

(Farahmand, 2010). پاتنام (Putnam, 2014) با تفکیک شبکه‌های افقی از عمومی، نوع دوم را بدون توان برقراری اعتماد و هنجارهای همیاری معرفی می‌کند. ناتوانی دانشگاه‌ها در اجتماعی کردن و انتقال ارزش و هنجارهای خویش به اعضا را می‌توان ناشی از فقر فضای ارتباطی در این محیط‌های علمی دانست (Ghaneirad & EbrahimAbadi, 2010). وجود شبکه ارتباطات اجتماعی در محیط دانشگاهی موجب افزایش روحیه جمع‌گرایی در گروه‌های اجتماعی می‌شود (Tamana & Samadi, 2016). دانشگاه‌ها برای حصول به رسالت اصلی خود بی‌نیاز از کنش متقابل بین کنشگران خود نیستند و مشخصه اصلی یک دانشگاه کارآمد میزان مشارکت‌ها و کنش‌های اعضا با یکدیگر است. لذا، پویایی‌های گروهی و کنش‌های مشارکتی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی نمایان می‌شود. ارتباطات اجتماعی، بده‌بستان میان افراد، مشارکت اجتماعی در قالب گروه‌ها و شبکه‌ها، گرایش‌ها و جهتگیری‌های کنشی چون ادخال اجتماعی و عام‌گرایی، همبستگی اجتماعی و کنش جمعی در همین مقوله جای می‌گیرند. پوتنام، بوردیو و جین جاکوب از جمله اندیشمندانی هستند که بر این بعد تأکید دارند (Piran, Moosavi & Shiani, 2007). یکی از مهم‌ترین راهبردها برای غلبه بر محدودیت‌های مشاهده فردی، کار گروهی است (Yazdanpour, 2008: 63). مصاحبه‌شونده با کد ۱۳ از «فرهنگ فردگرانه» صحبت می‌کرد. در محیط‌های دانشگاهی ما فضای کنش متقابل و تعامل کم‌رنگ است و این در حالی است که در سازمان‌های آموزشی تعامل نقش محوری را در اثرگذاری بر یادگیری و عملکرد دانشجویان دارد، چرا که آموزش در درون یک ساختار اجتماعی صورت می‌پذیرد و این ساختار اجتماعی ارتباط دانشجویان با همدیگر و با استادان است (Ghaneirad & Ebrahim Abadi, 2010).

هویت به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های ساختار اجتماعی فرهنگی شناسایی شد و منظور همان ویژگی‌ها، مطلوبیت‌ها و کارکردهای دانشگاهی است که بدون آنها نمی‌توان موجودیتی به‌عنوان دانشگاه را در نظر گرفت. لذا، عناصر هویت‌ساز دانشگاه اعضای آن هستند و از طرفی، هویت این افراد به‌میزانی است که هویت خود را به دانشگاه به‌عنوان یک کل نسبت می‌دهند. بر اساس منابع جدید، هویت به‌عنوان سازه‌ای است که در روابط بین‌شخصی ساخته می‌شود. هویت یک سازه اجتماعی است، به‌طور اجتماعی تثبیت می‌شود و از زندگی اجتماعی روزمره مردم بیرون می‌آید (Lawer, 2008). اینکه اعضا خود را از آن سیستم بدانند و از عضویت در آن دانشگاه مفتخر باشند یا خیر، نشان‌دهنده ساختار اجتماعی و فرهنگی آن دانشگاه است (مصاحبه‌شونده با کد ۱۰). فرهنگ تعیین‌کننده مرز سازمانی است؛ یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک و نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند (Fegghi Farahmand, 2010). هویت حاصل دیالکتیک خود و دیگری است که در میان طیفی از شبکه معنایی ذهن و ساختارهای اجتماعی و فرهنگی در حرکتی رفت و برگشتی قرار می‌گیرد (Ashna & Roohani, 2007).

مؤلفه بعدی خطرپذیری و نوآوری است؛ یعنی میزانی که کارکنان به نوآوری و خطرپذیری تشویق می‌شوند (Robbins, 2007). در سازمان‌های ممتاز با تشویق به ابراز آراء، افراد به مخاطره تشویق می‌شوند (Peters & Waterman, 1982). مصاحبه‌شونده با کد ۹ می‌گوید: «ریسک‌پذیری در فضای دانشگاهی کشور بسان فضای صنعت نیست. در دانشگاه‌های ما به‌طور خاص، اجازه فراز و نشیب و اشتباه برای تجربه و خلاقیت وجود ندارد». ساختارهای اجتماعی فرهنگی دانشگاه با توسعه روابط می‌تواند موجب بروز خلاقیت و ایده‌پروری شود. یکی از عوامل اثرگذار، ساختار سازمانی است که به‌عنوان یکی از مؤلفه‌ها مطرح شد. ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها، افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان از وظایف ساختار سازمانی است (Zabihi, Ebrahimipur & Arefinia, 2013). به نقل از مصاحبه‌شونده‌ای «دانشگاه‌های ما اصولاً از نهادهای دیگر در کشور نامتمرکزترند، اما در مجموع، در یک کشور متمرکز زندگی می‌کنیم که دانشگاهش هم از این جنس است». ساختار مکانیکی بر پایه مدیریت عملی و از مشخصات آن رسمیت و تمرکزگرایی بالا و پیچیدگی فراوان است. در نقطه مقابل آن، ساختار ارگانیکی قرار دارد و سازمانی با رسمیت کم و دارای کانال‌های ارتباطی در کلیه جهات و نامتمرکز است (Hariri & Jafari, 2012).

یکی دیگر از مؤلفه‌های مرتبط با سبک رهبری و مدیریت در دانشگاه‌ها، مجموعه‌ای از نگرش‌ها و مهارت‌های مدیران است که تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است (Rowold, 2009). مصاحبه‌شونده با کد ۱۲ بدین صورت بیان کرده است: "مقوله دیگری به‌عنوان یک تجربه از تدریس دارم که بحث رهبری یک مجموعه دانشگاهی است. ساختارهای اجتماعی دانشگاه به نوعی متأثر از الگوی ارتباطی مسئولان با کارکنان و زیردستان است و می‌توانند گاهی ارزش‌هایی را به مجموعه القا کنند که باعث تسهیل روابط و گاهی موانع ارتباط نزدیک شود». سبک رهبری دانشگاه در فرهنگ دانشگاهی نقش کلیدی دارد و فرهنگی منحصر به‌فرد را برای دانشگاه می‌آفریند (Austin, 1990; Tierney, 2008).

مأموریت و رسالت به‌عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌ها بدین معناست که آیا برنامه‌های علمی دانشگاه شناخته شده هستند، دانشگاه به تعالی علمی متعهد است، تجربه‌های فرهنگی خوبی دارد و به مسائل اجتماعی محیط واکنش نشان می‌دهد. مصاحبه‌شونده با کد ۳ در این خصوص گفته است: «مؤسسات غیردولتی بیشتر جنبه سودآوری برایشان مهم است. انگیزه‌های اصلی در این دانشگاه‌ها سودآوری است و نه نشر علم. تعداد دانشگاه‌های غیردولتی که به‌دنبال ترویج علم باشند، به تعداد انگشتان دست هم نمی‌رسد. اکثراً این دانشگاه‌ها با اجاره ساختمان و گرفتن یک مجوز با عدول از ارزش‌های کیفی و غالب دانشگاهی فعالیت می‌کنند».

یکی دیگر از مؤلفه‌های شناسایی شده، تکریم، ارزیابی و منزلت‌دهی است؛ بدین معنا که آیا در دانشگاه‌ها تشویق و اعطای پاداش بر اساس شایستگی است، در اعطای پاداش‌ها عدالت رعایت می‌شود،

مقررات دانشگاه جلو اعمال سلیقه در اعطای پاداش‌ها را گرفته است، نظام دستمزدهای دانشگاه، کارکنان وظیفه‌شناس را تشویق می‌کند و تا چه حد حقوق و ارتقا بر اساس عملکرد کارکنان صورت می‌گیرد (Rabbinz, 2007). مصاحبه شونده با کد ۳ چنین نقل کرد: «هرجوری سیستم پاداش و ارزیابی طراحی شود، استادان به همان شیوه رفتار می‌کنند. من یادم است استادان ما به‌ندرت مقاله داشتند و زمانی دانشگاه تهران یک نشریه به اسم "نشریه دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران" راه‌اندازی کرد که در سال چهارم تا شماره را نمی‌توانست منتشر کند. بعدها قوانین عوض شد و سیستم ارزیابی و پاداش و ارتقا مبتنی بر مقاله شد و دستگاه مقاله‌نویسی راه‌اندازی شد».

ابراهیمی و همکاران (Ebrahimi et al., 2015) نیز ارزیابی و پاداش‌دهی را یکی از مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی شناسایی کردند.

آخرین مؤلفه شناسایی شده استقلال و آزادی بود. استقلال دانشگاهی به معنای برخورداری از آزادی و رهایی از مقررات دیوانسالارانه دولتی و برخورداری از آزادی درباره چگونگی تدریس و پژوهش است (Ebrahimi et al., 2015). آزادی علمی بدین معناست که اعضای اجتماع علمی بتوانند در پیگیری، توسعه و انتقال دانش از طریق پژوهش، تحصیل، بحث، مستندسازی و مانند آن آزاد باشند (Farasatkah, 2007). مصاحبه شونده با کد ۵ چنین نقل کرد: «آیا شما می‌توانید کل صحبت‌های بنده را در قالب طرحتان انتشار دهید؟ استقلال دانشگاهی و آزادی علمی از عناصر جهانشمول فرهنگ دانشگاهی هستند. فراساتخواه (Farasatkah, 2007) یکی از دلایل نبود استقلال در دانشگاه‌ها را در کشور ایران پیدایش دانشگاه در درون دولت و قدرت فراگیر دولت ذکر می‌کند. در کشور ایران هنوز تفکیک نهادی بین نهاد سیاست، دولت و نهاد فرهنگ، آموزش و دانشگاه مشخص نیست (Fazeli, 2003). ذاکر صالحی اعطای استقلال به دانشگاه را سیاستی اصولی برای افزایش مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و ایجاد ثبات می‌داند. از نظر آستین (Austin, 1990) استقلال و آزادی دانشگاهی در آموزش و پژوهش ضامن کیفیت و حافظ شکل‌گیری ایده‌های خلاق و چالش برانگیز است. یکی از دلایل رشد توسعه علمی در کشورهای توسعه‌یافته پذیرش اصل استقلال و آزادی علمی در جوامع دانشگاهی است (Ebrahimi et al., 2015).

موضوع قابل توجه، نقش تعاملی مؤلفه‌های یادشده با همدیگر است. در واقع، هر کدام از این مؤلفه‌ها از سایر مؤلفه‌ها تأثیر گرفته و بر آنها تأثیر می‌گذارد یا در ایجاد آنها نقش دارد. نوآوری پژوهش حاضر از نظر موضوعی و ارتباط با نیاز جامعه دانشگاهی و اولویت‌های پیش‌بینی شده در اسناد بالادستی و نیز از نظر جامعه آماری مورد مطالعه و روش‌های آماری جدید تحلیل داده‌ها قابل توجه است. در این پژوهش الگوی ساختار فرهنگی اجتماعی با انسجام‌بخشی نتایج پژوهش‌های پراکنده قبلی در قالب چارچوب مفهومی پیشنهادی و آزمون آن با جمع‌آوری داده‌های میدانی از خبرگان علمی حوزه فرهنگ و ساختار اجتماعی ارائه شد. این الگو پاسخی به نیاز واقعی دانشگاه‌هاست و توجه به مؤلفه‌های آن می‌تواند ضمن

ایجاد آگاهی و بینش لازم برای سیاست‌گذاران آموزش عالی، در اتخاذ تصمیمات مرتبط در جهت استقرار و بهبود ساختار فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها مفید باشد. به علاوه، الگوی استخراج شده چارچوب لازم را برای بررسی ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها و مقایسه دانشگاه‌ها بر حسب نوع آنها در جهت سیاست‌گذاری آموزش عالی فراهم می‌آورد. با توجه به الگوی استخراجی، پیشنهاد می‌شود که نهادهای سیاست‌گذار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با توجه به مؤلفه‌های استخراج شده، کم و کیف آنها را در دانشگاه‌های کشور بررسی کنند و متناسب با هر مؤلفه، تدوین برنامه‌های بهبود و عملیاتی ساختن آنها را در دستور کار قرار دهند. سایر پیشنهادها در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸- پیشنهادهای پژوهش

ردیف	مؤلفه	پیشنهاد	سطح و عوامل رسیدگی به پیشنهادها
۱	اعتماد	طراحی برنامه‌های آموزشی مشارکتی برای بهبود اعتماد بین جامعه دانشگاهی و ایفای نقش استادان در ایجاد فضاهای یاددهی‌یادگیری، انتقال هنجارهای علمی و توسعه تعامل	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه‌ها و عوامل دانشگاهی
۲	هنجارها و ارزش‌های مشترک	تدوین سیاست‌ها و برنامه‌هایی برای نهادینه کردن هنجارها و ارزش‌های آکادمیک (برگزاری مراسم معرفی دانشجویان جدیدالورود و تفهیم هنجارها و ارزش‌های آکادمیک)	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه‌ها و عوامل دانشگاهی
۳	درک متقابل	تقویت همه‌جانبه مقوله مشاوره برای جامعه دانشگاهی، دخالت دادن اعضای دانشگاه در برنامه‌ها و برگزاری سمینارهای ارتقای همدلی و درک متقابل بین دانشگاهیان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه‌ها و معاونت‌های فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها
۴	پویایی‌های گروهی و کنش‌های مشارکتی	برگزاری هدفمند تشکلهای، انجمن‌ها و نشست‌های رسمی و غیررسمی اعضای جامعه دانشگاهی برای فرهنگ‌سازی و رواج همکاری‌ها و مشارکت بین اعضا (در سرفصل دروس دانشگاهی بر کارهای گروهی که لازمه آن ارتباط بین دانشجویان با هم و نیز با استادان باشد، تأکید شود و در برنامه درسی پویایی‌های گروهی گنجانده شود).	دفتر برنامه‌ریزی آموزش عالی، دفاتر برنامه‌ریزی آموزشی و درسی دانشگاه‌ها و معاونت‌های فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها
۵	کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطات شبکه‌ای	طراحی و اجرای سیستم‌هایی برای ارتباطات شبکه‌ای چندجانبه بین استادان، کارکنان و دانشجویان و به‌کارگیری سیاست‌های چرخش شغلی برای کارکنان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه‌ها و مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها
۶	هویت	فراهم کردن فرصت برای مشارکت در فعالیتهایی که به دانشجویان کمک می‌کند تا هویت دانشگاهی خود را کشف کنند و ایجاد فرصتهایی برای جست‌وجوی میراث دانشگاهی و آموختن درباره فرهنگ‌های دانشگاهی دیگر	شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه‌ها و عوامل دانشگاهی
۷	خطرپذیری و نوآوری	ایجاد نظام مشارکت و تحقیقات برای بروز خلاقیت‌ها و اعطای پاداش مادی و معنوی به افراد خلاق و استقبال دانشگاه‌ها از استخدام کارکنان و به‌ویژه اعضای هیئت علمی خلاق	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه‌ها و مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها

ردیف	مؤلفه	پیشنهاد	سطح و عوامل رسیدگی به پیشنهادها
۸	ساختار	بازبینی ساختار سازمانی و ابعاد آن و شناسایی عوامل مرتبط با نوآوری از قبیل همکاری گروهی، تفویض اختیار صحیح و ... با توجه به محیط پویای دانشگاه‌ها، به نظر می‌رسد که ساختارهای منعطف و ارگانیک در تشویق اعضای دانشگاه به نوآوری مؤثرترند. در این خصوص میزان رسمیت دانشگاه‌ها کاهش باید	مدیریت منابع انسانی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دانشگاه‌ها
۹	رهبری و مدیریت	ایجاد مدیریت و رهبری مشارکتی که خاص اعضای حرفه‌ای و تخصصی دانشگاه‌ها باشد	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها
۱۰	تکریم، ارزیابی و منزلت	در نظام پرداخت و پاداش‌دهی بر اساس رویه‌های مشخصی عدالت و انصاف برقرار شود و مرجعیت و منزلت نظام دانشگاهی و دانشگاهیان افزایش یابد. اصلاح آیین‌نامه‌های مربوط به جوایز به نفعات برتر، استعدادهای درخشان و امتیازدهی به مقالات علمی (در تنظیم آیین‌نامه‌های مربوط بر اساس گروه و رشته‌های تحصیلی اقدام شود).	بنیاد ملی نخبگان، شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مدیریت منابع انسانی و معاونت فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها
۱۱	مأموریت و رسالت	طراحی و اجرای برنامه‌های کلان توسط نهادهای سیاستگذاری آموزش عالی برای ارتقای رسالت علمی، اجتماعی و فرهنگی دانشگاه‌های کشور. بازنگری سیاست‌ها و آیین‌نامه‌های پذیرش دانشجویان و جذب و هیئت علمی با محوریت شایسته‌سالاری، اجرای برنامه‌های عملی برای ارتباط صنعت و دانشگاه و کاربردی ساختن پژوهش‌ها و اعمال رویه‌هایی برای اعتلای کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها	شورای عالی انقلاب فرهنگی، سازمان سنجش آموزش کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، هیئت اجرایی جذب دانشگاه‌ها و سایر نهادهای مرتبط با دانشگاه
۱۲	استقلال و آزادی	فراهم کردن فضای بحث در دانشگاه که با ترغیب تفکر انتزاعی، دانشجویان را تشویق کند تا از میان عقاید و ارزش‌ها، به انتخابی منطقی و اختیاری دست بزنند. استقلال و آزادی در آموزش و پژوهش ضامن کیفیت و شکل‌گیری ایده‌های خلاق است، لذا حق برخورداری از آزادی علمی و اندیشه برای جامعه دانشگاهی فراهم شود	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، شورای عالی انقلاب فرهنگی، دانشگاه‌ها و عوامل دانشگاهی

درنهایت، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران درباره ارتباط بین مؤلفه‌ها و پیشابندها و پیامدهای هر کدام از مؤلفه‌های شناسایی شده مطالعه و کاوش کنند.

## References

1. Aldridge, S., Halpern, D., & Fitzpatrick, S. (2002). *Social capital*. Discussion Paper, London.
2. Alvani, S.M., & Seyednaghavi, M. (2002). Social capital: Concepts and theories. *Management Studies in Development and Evolution*, 9(33 & 34), 9-26 (in Persian).
3. Amani, J., Khezri Azar, H., & Mahmoudi, H. (2012). Introducing

- structural equation modeling by partial least squares (PLS-PM) and its application in behavioral research. *Online Journal of Psychological Knowledge*, 1(2), 41-55 (in Persian).
4. Andishmand, V. (2009). Identifying components of social capital in universities to provide a model for promoting it. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration*, 3 (2), 9-34 (in Persian).
  5. Arasteh, H., & Amiri, E. (2012). The role of universities in teaching sustainable development. *Science Cultivation Journal*, 2(2), 29 (in Persian).
  6. Armstrong, M. (2001). *Human resource management strategies*. Translated by Khodayar Abili, Tehran: Far Publications.
  7. Ashna, H., & Roohani, M.R. (2011). Iranian's cultural identity: From theoretical perspective to principles. *Journal of Iran Cultural Research*, 3(4), 157 (in Persian).
  8. Austin, A.E. (1990). Faculty cultures, faculty values. *New Directions for Institutional Research*, 17(68), 61-74.
  9. Baker, W. (2003). *Management and social capital*. Translated by: Seyyed Mehdi Alvani and Mohammad Reza Rabiei Mandejin, Tehran: Industrial Management Institute Publications (in Persian).
  10. Bardin, L. (1997). *L'analyse de contenu*. Translated by Yamani & Ashtiani, Tehran: Shahid Beheshti Publication (in Persian).
  11. Becher, T., & Trowler, P.R. (2001). *Academic tribes and reterritories*. Basingham: Open University.
  12. Bolino, M. (2006). Citizenship behavior and the creation of social capital in organization. *Academy of Management Review*, 10(3), 89-105.
  13. Burke, P. (1997). *Varieties of Cultural History Ithaca*, N.Y.
  14. Calhoun, C.R. (2002). *Dictionary of the social science*, "Social Structure" article. Oxford University Press.
  15. Chahar Tangi, S., Shirmardi, S., & Mahmoudi, F. (2017) The relationship between social capital and group confidence of employees. 1st International Conference on New Research in Research in Educational and Psychological Sciences and Social Studies, [https://www.civilica.com / Paper-ESCONF01-ESCONF01\\_202.html](https://www.civilica.com/Paper-ESCONF01-ESCONF01_202.html) (in Persian).



16. Chitsaz, M., Zolfagharzadeh, M.M., & Ghiasi, S. (2013). Developing a core competency model for cultural & social managers in Iran Universities. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 1(2), 251(in Persian).
17. Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Massachusees, Boston: Harvard Business School.
18. Coleman, J.S. (1990) Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, (2), 95-120.
19. Cooke, R.A., & Szumal, J.L. (2000). Using the organizational culture inventory to understand the operating cultures of organizations. In Ashkanasy, N.M., Wilderom, C.P.M., & Peterson, M.F. (Eds.). *Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.
20. Danchev, A. (2006). Social capital and sustainable behavior of the firm. *Industrial Management and Data system*, 106(7), 953-965.
21. Denison D.R., Gillespie M.A., Haaland, S., Smerek, R., & Neale, W.S, (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction: Results from two companies in different industries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 112-132.
22. Deputy of Studies and Research of National Youth Organization (2010). *Measuring the country's social capital*.
23. Ebrahimi, R., Adli, F., & Mehran, G. (2015). The role of academic culture on the knowledge creation from perspectives of experts of the higher educational system. *Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education*, 21(1), 127-151(in Persian).
24. Ebrahimzadeh Pezeshki, R., & Mirfakhredini, H. (2018). Presenting a comprehensive index model of Iranian student's satisfaction (Scope of the study: The National Universities of Iran Region Seven). *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 10(19), 123-158 (in Persian).
25. Faraji Armaki, A. (2008). The mission and role of Islamic University in the civilization and production of religious science. *Islamic University Quarterly*, 11(4), 47-61.
26. Fazeli, N. (2003). A comparative study of Iranian and British academic culture (an Anthropological Study on the Causes of Inefficiency in

- University Education in Iran). *Iranian Journal of Anthropology*, 1(3), 93-132 (in Persian).
27. Fazeli, N. (2008). *Culture and university: Anthropological perspectives and cultural studies*. Tehran: Third Edition (in Persian).
  28. Feghhi Farahmand, N. (2010). Features of organizational culture; human resource development approach. *Journal of Iran Cultural Research*, 2(4), 294-263 (in Persian).
  29. Farasatkah, M. (2007). Scientific ethics are the key to promoting higher education, the position and mechanisms of "Scientific Professional Ethics" in Iranian higher education quality assurance. *Ethics in Science and Technology*, 1(1), 13-27 (in Persian).
  30. Firoozabadi, A., & Imani Jajarmi, H. (2007). Social capital and socio-economic development in Tehran's 22 municipal districts. *Social Welfare Quarterly*, 6(23), 197(in Persian).
  31. Francis, P. (2002) *Social capital at World Bank: Strategic and operational implications of the concept social development strategy*. World Bank.
  32. Gall, M.D., Borg, W.R., & Gall, J.P. (2019). *Educational research: An introduction*. Translated by Ahmad Reza Nasr, Samt Publication (in Persian).
  33. Ghaneirad, M.A. (2002). The institutionalization of the science of brain maintenance. *Rahyatat Quarterly*, 28, 71-86 (in Persian).
  34. Ghaneirad, M.A., & EbrahimAbadi, H.A. (2010). The impact of social structure of education on student's performance. *Iranian Higher Education*, 2(4), 1(in Persian).
  35. Greenberg, J., & Baron, R. (2000). *Behavior in organizations*. 7th ed., Prentice Hall.
  36. Gregory, M., & Griffin, R. (2018). *Organizational behavior*. Translated by Seyyed Mahdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh, Tehran: Morvarid Publications (in Persian).
  37. Grootatert, C. (1998). Social capital: The missing link? Working Paper. No. 3, Word Bank.
  38. Gut, D.M. (2011). *Integrating 21st century skills into the curriculum. In bringing schools into the 21st Century*. Springer Netherlands, 137-157.

39. Hajizadeh Meymandi, M., & Turkan, R. (2015). A study of the level of and factors related to social happiness (Case study: Yazd university students). *Urban Sociological Studies*, 5(16), 59-86 (in Persian).
40. Hall, J.R. (2000). Cultural meanings and cultural strucyure in horistical explanation. *History and Theory*, 39, 331-347.
41. Hariri, N., & Jafari, M. (2012). The relation between organizational culture and organizational structure in the national library and archives organisation of I.R. Iran. *National Studies on Librarianship and Informaion Organization*, 23(2), 122-138 (in Persian).
42. Harper, R., & Kelly, K. (2003). *Measuring social capital in the United Kingdom: Office for National Statistics*.
43. Harrison, R. (1972). Understanding your organizatiion's character. *Harvard Business Review*, Mauy-June 1972.
44. Hatch, M.J., & Cunliffe, A.L. (2006). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Translated by Hasan Danaiefard, Tehran: Mehraban publication (in Persian).
45. Hossieni Ghomi, M. (2017). Investigation of social structure changes (relational structure): Sociological study network links in Tehran market. *Journal of Applied Sociology the University of Isfahan*, 27(4), 153-170 (in Persian).
46. Imani, S. (2015). The relationship between hidden curriculum and students' instructional burnout. *Research in Curriculum Planning*, 12(45), 29-41 (in Persian).
47. Kafashi, M., & Azadeh, N. (2009). Social factors influencing social trust among faculty members. *Quarterly Social Sciences Bulletin*, 3 (1) 89-116 (in Persian).
48. Khanka, S.S. (2018). *Organizational behavior*. Translated by Gholamreza Shams Morkani. Aiezh Publishing.
49. Kreitner, R., & Kiniki, A. (2004). *Organization behaveor*. Irwin, McGraw- Hill. Fifth edition.
50. Krishna, A., & Schrader, E. (1999). Social capital assessment tool. Conference on Social Capital and Poverty Reduction.142-149.
51. LaCasse, A.J. (2010). A multi method organizational culture analysis of state correctional institution using a modified denison organizational culture survey. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the

- Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Education, USA: Minnesota University.
52. Lawer, S. (2008). *Identity: Sociological perspectives*. Cambridge: Polity Press.
  53. Leana, C.R., & Pil, F.K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public school. *Organizational Science*, 17(3), 353-366.
  54. Litwin, G.H., & Stringer, A. (1998). *Motivation and organization climate*. Boston-Harvard University.
  55. Lopez, J., & Scott, J. (2000). *Social structure, buckingham and Philadelphia*. Open University Press.
  56. Mamizadeh, J. (1994). Managing organizational culture. *Journal of Management and Development Process*, 8 (2), 74-89 (in Persian).
  57. Marjaie, S.H. (2005). Higher education; the center of social capital development. Proceedings of Higher Education and Sustainable Development Conference, Tehran, Iran: Institute for Research and Planning in Higher Education and Iranian Higher Education Association (in Persian).
  58. MarquezGarcia, M.J., PradosMegias, M.E., & PaduaArcos, D. (2017). Academic culture and emancipation: Oral histories of the lives of Roma women in the Spanish education system. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 378-385.
  59. Masland, A.T. (1985). Organizational culture in the study of higher education. *Review of Higher Education*, 8(2), 157-168.
  60. McNay, I. (2000). *Higher education and its communities*. Translated by a group of translators. Tehran: Institute for Cultural and Social Studies (in Persian).
  61. Merton, R. (1938). Social structure and anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672-682.
  62. Mirsepasi, N. (1994). Organizational culture management: A strategic approach to successful organizations. *Journal of Future Management Studies*, 5(1), 33-50 (in Persian).
  63. Monourian, A., & Bakhtaei, A. (2006). Understanding organizational culture based on the denison model studied: Industrial Management Organization, Fourth International Management Conference,

[https://www.civilica.com/Paper-IRIMC04-IRIMC04\\_078.html](https://www.civilica.com/Paper-IRIMC04-IRIMC04_078.html) (in Persian).

64. Mormolejo, F. (2006). Fostering the development and implementation of principles for managing the ethical in higher education institutions: An international comparative perspective. General Conference, Paris, France.
65. Moshabaki, A. (2007). *Organizational behavior management: An applied value analysis of human behavior*. Tehran: Terme Publishing (in Persian).
66. Osaghae, O. (2013). The influence of sociological and psychological factors on academic performance of university students. *Global Advanced Research Journal of Educational Research and Review*, 2(6), 144-150.
67. Peters, T., & Waterman, R. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best run companies*. New York: Harper and Row.
68. Piran, P., Moosavi, M., & Shiani, M. (2007). Conceptual framework and conceptualization of social capital. *Social Welfare Quarterly*, 6 (23), 9-44 (in Persian).
69. Poster, M. (1997). *Cultural history and postmodernity: Disciplinary readings and challenges*. New York.
70. Putnam, R. (2014). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Translated by Mohammad Taghi Delfroz, Jamaeshenasan Publications, Teheran: Salam Newspaper (in Persian).
71. Rahimi, B. (2018). Meta-analysis of challenges of higher education environment in the 21st century and as a pattern for orientation of curricula. *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 9(17), 115-166 (in Persian).
72. Reyhanian, A. (2007). Studying the adaptation of organizational culture to an effective environment in Iranian Ports and Maritime Organization. University of Tehran, MA Thesis (in Persian).
73. Rezvani, H.R., & Saham Khadem, M. (2011). Comparative study of organizational culture typologies: Case study: Pegah Fars and Sham Sham Companies. *Quarterly Journal Public Administration*, 3(6), 79 (in Persian).
74. Robati, F., Mohammad Bagheri, M., & Hasani, F. (2015). A study of

- the hidden curriculum of doctoral research courses: A phenomenological study. *Strides in Development of Medical Education*, 12(1), 64-75 (in Persian).
75. Robbins, S. (2007). *Fundamentals of organizational behavior*. Pearson Education Canada Third Canadian Edition, Chapter 10, Nancy Langton and Stephen1, 321-332.
  76. Rowold, J. (2009). Relationship between leadership style and followers experience and effectiveness in the voluntary Sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(2), 270-286.
  77. Sabatini, F. (2008). Does social capital improve labor productivity in small and medium enterprises? *International Journal of Management and Decision Making*, 5, 452-480.
  78. Salehi Amiri, S.R., & Azimi Dolatabadi, A. (2009). *Fundamentals of cultural policy and planning*. Institute for Strategic Research Expediency Convention, Tehran, Iran (in Persian).
  79. Smith, M. (2006). Social capital and international change. *Journal of Management Development*, 25, (7), 718-731.
  80. Tamana, T., & Samadi, S. (2016). The relationship between student's awareness of academic culture and social and cultural capital, *Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education*, 22(1), 99 (in Persian).
  81. Thompson, D. (2009). What does social capital mean? *Australian Journal of Social Issues*, 44(2), 145-161.
  82. Tierney, W.G. (2008). *The impact of culture on organizational decision-making: Theory and practice in higher education*. Virginia: Stylus Publishing.
  83. Umbach, P.D., & Smart J.C. (2007). Faculty and academic environments: Using Holland's theory to explore differences in how faculty structure undergraduate courses. *Journal of College Student Development*, 48(2), 183-195.
  84. Vilanova, E.P., & Josa, R.T. (2003). Social capital as a managerial phenomenon. Working Paper, Tampere University of Technology.
  85. Werfhorst, H.G. (2014). Changing societies and four tasks of schooling: Challenges for strongly differentiated educational systems. *International Review of Education*, 60(1), 123-144.

86. Wolhuter, C., Karras, K., & Calogiannakis, P. (2015). The crisis in world education and comparative education. *Bulgarian Comparative Education Society*.
87. Yang, R. (2015). Reassessing China's higher education development: A focus on academic culture. *Asia Pacific Education Review*, 16(4), 527-535.
88. Yazdanpour, I. (2008). *Social university: Knowledge production and distribution in knowledge societies*. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology, Institute for Social and Cultural Studies (in Persian).
89. Zabihi, M., Ebrahimipur, H., & Arefinia, H. (2013). The relationship between dimensions of organizational structures and employee's psychological empowerment in Mashhad University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 2(1), 48 (in Persian).
90. Zakai, M.S., & Ismaili, M.J. (2016). *Student aid and related topics*. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology, Institute for Social and Cultural Studies (in Persian).
91. Zakersalehi, G., & Nazarian, Z. (2014). Status of academic culture and institutional imperatives of science in student life. *Sociology of Social Institutions*, 1(3), 33-69 (in Persian).
92. Zeinabadi, M. (2008). Investigating the status of trust in Iranian society and its reconstruction ways. *Journal of the Expediency Council's Strategic Research Institute*, No. 19 (in Persian).

