

مطالعه دگرگونی فرهنگی در سه نسل دانشگاهی (مطالعه موردی: اساتید علوم اجتماعی دانشگاه‌های تهران)

محمد امین قانعی راد^{*}، امیر ملکی^{**}، زهرا محمدی^{***}

(تاریخ دریافت ۹۱/۰۵/۱۲ تاریخ پذیرش ۹۲/۰۷/۱۷)

چکیده: نهاد علم و دانشگاه فرهنگ خاص خود را دارد که همانند سایر پدیده‌ها در گذر زمان تحولاتی داشته است. به نظر می‌رسد فرهنگ دانشگاهی ایران طی سال‌های اخیر تغییر کرده است. این پژوهش در صدد است تا دگرگونی فرهنگی در دانشگاه را بررسی و پیامدهای آن را مورد مطالعه قرار دهد.

روش پژوهش کیفی است که به منظور ورود به ساحت معنایی از نظریه مبنایی (GT) استفاده شده است. در این مطالعه ۳۴ نفر از اساتید علوم اجتماعی دانشگاه‌های تهران مورد مصاحبه نیمه ساختاریافته قرار گرفتند. کدگذاری و استخراج داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی انجام شده است.

یافته‌ها شامل مقوله‌های عمده شرایط اجتماعی، مداخله‌ای و زمینه‌ای، جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی، سازمان دانش و راهبردهای اساتید می‌باشد. روایت توصیفی تحلیلی با توجه به تعامل شرایط و پدیده در قالب گذار فرهنگی پیرامون مقوله هسته «جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی» ترسیم می‌شود که حاکی از بی‌هنگاری فرهنگ تولید و انتقال دانش است.

* هیأت علمی مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور (نویسنده مسئول)

ghaneirad@yahoo.com

malekipnu@gmail.com

zmohammadizpnu@gmail.com

** هیأت علمی دانشگاه پیام نور

*** هیأت علمی دانشگاه پیام نور

مطالعه دُرگونی فرهنگی.....

مفاهیم کلیدی: دُرگونی فرهنگی، اقتصاد دانش، سیاست دانش، سازمان دانش، انتقال دانش، تولید دانش، جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی، بی‌هنگاری فرهنگ علم.

۱- مقدمه و طرح مسئله

دانشگاه به عنوان یک نهاد اجتماعی بر قواعد مشخص و فرهنگ خاص خود متکی است. از این منظر، فرهنگ دانشگاهی به نظام باورها، انتظارات و اعمال فرهنگی درباره این که چگونه باید بهنحو دانشگاهی عمل کرد، گفته می‌شود(کورتیز و جین، ۱۹۹۷: ۷۷). در تعریف فرهنگ دانشگاهی علاوه بر شیوه عمل وجوه عاطفی، احساسی و ارتباطی کنش انسان دانشگاهی نیز مورد توجه است. کلیفورد گیرتز^۱(۱۹۸۳). فرهنگ دانشگاهی را الگوی معانی نهفته در صور نمادین، از جمله کنش‌ها، گفته‌ها و تمامی مقوله‌های معناداری می‌داند که دانشگاهیان به کمک آن با هم ارتباط برقرار می‌کنند و در تجارب، دریافت‌ها و باورهای مشترک با یکدیگر سهیم می‌شوند. در این تعریف، فرهنگ دانشگاهی به صورت زبان ویژه، فضای نمادین، آئین‌های دانشگاهی، عرف و مقررات و به طور کلی نمادهای خاص، عینیت پیدا می‌کند و مهم‌ترین کار کرد آن تعیین نوع خاص هویت برای انسان دانشگاهی است.

بحث از دانشگاه، بحث پیرامون نوع خاصی از نگرش‌ها و یک سلسله ارزش‌های اجتماعی، یک نوع سبک زندگی، الگوهای خاصی از حل مسئله، نوع متفاوتی از قضاوت‌کردن، تعامل با دیگران، اداره زندگی و شیوه مدیریت است. فرهنگ دانشگاه همواره دستخوش تغییر و انسجام یافتن بوده و هست. مروری بر تحولات نشان می‌دهد که آموزش عالی و بالاخص دانشگاه نهادی پویا و متغیر بوده و همگام با تحول ساختارهای اجتماعی، فرهنگی و معرفتی تغییر کرده است. تحولات نظام دانشگاهی در جوامع در حال توسعه عمده‌ای ناشی از تاثیر عوامل مرتبط با فرایندهای نوسازی تلقی می‌شود. دانشگاه برای جوامع در حال گذاری مانند ایران، یک نهاد مستقر با کارکردهای تثبیت‌شده و مورد اجماع نیست؛ بلکه پیوند تنگاتنگی با چالش‌های سنت-تجدد دارد. دانشگاه قبل از انقلاب، از محوری‌ترین گرایانگاه‌های تحولات در ایران بود و پس از انقلاب نیز مرکز کشاورزی‌های فکری، فرهنگی و سیاسی از جمله انقلاب فرهنگی، تعطیلی دانشگاه‌ها، اسلامی‌شدن دانشگاه‌ها و بومی‌سازی علم شد (فراستخواه، ۱۳۸۹: ۱۲۳). از دیگر عوامل مرتبط با تغییر فرهنگ دانشگاهی، توده‌ای شدن آموزش عالی، جهانی‌شدن و گسترش کاربرد فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات می‌باشد. شاید بتوان براساس مطالعات انجام شده عوامل مؤثر بر دُرگونی فرهنگ دانشگاهی را ارائه نمود، اما هدف اساسی این پژوهش فهم شیوه درک، تفسیر و معناسازی افراد جامعه مورد نظر از این

1.Clifford Geertz

دگرگونی است. توصیف دقیق و آشکارسازی لایه‌های زیرین مستلزم اتخاذ رویکردی غیرپژوهیستی است. بر این اساس، پژوهش حاضر با اتخاذ رویکرد تفسیری و استفاده از روش کیفی و تحلیل نظریه مبنایی^۱ به بررسی دگرگونی فرهنگی دانشگاه می‌پردازد تا بتواند تفاسیر موجود از تجربه زیسته و روزمره تغییرات دانشگاهی را در میان افراد جامعه مذکور بررسی کرده و درنهایت مدل نظری، اما داده محور از آن ارائه کند. بهمین منظور پژوهش حاضر در پی پاسخ به سوالات زیر می‌باشد:

- در چند دهه اخیر چه پدیده اصلی بر فرهنگ اساتید علوم اجتماعی اثرگذار بوده است؟
- چه تغییراتی در فرهنگ اساتید علوم اجتماعی بوجود آمده است؟
- شرایط اجتماعی اثرگذار بر پدیده اصلی موثر بر این تغییرات چه بوده‌اند؟
- چه ارتباطی بین کنش‌های راهبردی اساتید با شرایط زمینه‌ای و مداخله‌ای وجود دارد؟
- تعامل بین عوامل فوق چه پیامدهایی به دنبال داشته است؟

۲- پیش‌زمینه‌های مفهومی و نظری

با توجه به تفاوت‌های پارادیمی روش کمی و کیفی؛ در بررسی‌های کیفی بهجای استفاده از چارچوب نظری از پیش تعیین‌شده جهت تدوین و آزمون فرضیات که بر مفاهیم و موضوعات عمده مورد مطالعه تمرکز دارد و آن‌ها را در قالب یک نظام منسجم و مرتبط معنایی به هم‌دیگر پیوند می‌دهد (ماکسول، ۲۰۰۴؛ ریچی و لوئیس، ۲۰۰۵)، از پیش‌زمینه‌های مفهومی و نظری استفاده می‌شود.

هدف از بررسی پیش‌زمینه‌های مفهومی و نظری دستیابی به دانش زمینه‌ای لازم برای فرایند گردآوری و تفسیر داده‌ها، بدون جدا ساختن آن‌ها از مبنایشان در میدان پژوهش است. در تحقیق کیفی همه مفاهیم مربوط به پدیده در مکان یا مجموعه خاص مورد مطالعه، هنوز مشخص نشده یا اگر مشخص شده‌اند، هنوز روابط بین مفاهیم بهخوبی درک نشده و یا از نظر مفهومی به حد کافی رشد نیافته‌اند (استراوس و کورین، ۱۳۹۰؛ فلیک، ۱۳۸۷). بنابراین، بررسی پیش‌زمینه‌های مفهومی و نظری به منظور ایجاد «حساسیت نظری» برای درک موضوع تحقیق در وضعیت خاص صورت می‌گیرد.

1. Grounded Theory

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

هدف دانشگاه به عنوان یک نهاد علمی، از یک سو آموزش و تربیت دانشجویان و از سوی دیگر تولید دانش جدید از طریق نظریه پردازی و پژوهش در حوزه های مطالعاتی بنیادی، کاربردی و توسعه ای است (قانعی راد، ۱۳۸۵: ۲۷). این بخش، با در نظر گرفتن دو هدف اصلی نهاد علم و دانشگاه- یعنی تولید دانش توسط فرایندهای پژوهشی و انتقال دانش به وسیله فرایندهای آموزشی- به بررسی تحولات فرهنگی در دو قلمروی مزبور می پردازد.

۱-۲- تحول فرهنگ تولید دانش

دانشگاه به عنوان بستر تولید علم، یک نظام اجتماعی محسوب می شود که کنشگران علم به خصوص اعضای هیئت علمی گرد هم می آیند و با مراوات علمی در یک فرهنگ دانشگاهی سهیم می شوند؛ فرهنگی که عرصه علم را جهت داده و به آن ارتقاء می بخشد. دانشگاه از دید جامعه شناسان سنتی علم، یک نهاد اجتماعی^۱ دارای فرهنگ مستقل است که باورها، ارزشها و معیارهای خاصی دارد (مرتون، ۱۹۷۳: ۳۳). پارادیم سنتی، دانشگاه را یک نهاد فرهنگی با ایده های کلاسیک نخبه گرایانه^۲ (اسپایس، ۲۰۰۰: ۲۲) می داند که مستقل از دولت و نیازهای عمومی عمل می کند و فلسفه وجودی آن تولید و انتقال دانش جهان روا و عام است که لزوماً با واقعیت روزمره زندگی ارتباط چندانی ندارد (برایان و مریین، ۱۹۸۸: ۱۲). علم در این الگو نهادی مستقل و فعالیتی متمایز از سایر نهادهای است که در درون رشته های علمی تفکیک شده از یکدیگر، در دانشگاه به عنوان سازمان حرفه ای دانش، تولید و توزیع می شود. محرك اصلی تولید و توسعه دانش، کنجدکاوی و جستجو به خاطر خود علم است که با رعایت آداب علم به پیش می رود. در این تصویر، تولید دانش از اخلاقیات علم تاثیر می پذیرد و رابطه آن با نیازهای اجتماعی ضعیف است. در این دیدگاه، قسمت عمده این علم آرمانی، در رفتار عالمانی بازتاب می یابد که بر مبنای هنجارهای درونی علم صورت می گیرد و از آب و رنگ اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به دور است. نظریه پرداز برجسته این سنت، رابرت مرتون^۳، نهاد اجتماعی علم را از چشم اندازی کارکرد گرایانه و با شکل سازمانی و اخلاقی خاص خود تحلیل می کند. وی معتقد است علم مانند فعالیت های اجتماعی دیگر، اگر بخواهد توسعه یابد و شکوفا شود نیازمند حمایت ارزش های گروه است (گلدور و همکاران، ۱۳۸۳: ۷۳). مرتون با کاربرد

-
- 1. Social institution
 - 2. Elitist traditions
 - 3. Robert Morton

مفاهیمی چون ساختار هنجاری علم^۱ و آداب یا اخلاقیات علم^۲ بر «الزام آور بودن» ارزش‌ها، هنجارها و جنبه اخلاقی فعالیت علمی برای «مردان علم» تاکید می‌کند (مرتون، ۱۹۷۳: ۲۶۸). به نظر وی آداب علم «ترکیب موزونی از ارزش‌ها و هنجارها» است که «به‌شکل اوامر، منع‌ها، ترجیحات و اجازه‌ها» تجلی می‌یابد و بر مبنای «الزامات نهادی»^۳، یعنی توسعه دانش، مشروعيت پیدا می‌کند و از طریق «نظام پاداش و مجازات» تقویت یا تضعیف می‌گردد (مرتون، ۱۹۷۵: ۵۵۱).

از دید مرتون آداب حاکم بر رفتار دانشمندان عبارتند از: ۱) عام‌گرایی^۴؛ ایده‌ها و گزاره‌های علمی جنبه شخصی ندارند. ۲) اشتراک‌گرایی^۵؛ علم محصول همکاری جمعی انسان‌هاست و مالکیت آن میان همه مشترک است. ۳) بی‌طرفی^۶؛ تحقیق باید به دور از تعصبات انجام شود و پژوهشگر فقط به‌دبیال کشف حقیقت باشد. ۴) شک سازمان یافته^۷؛ احکام علمی تا حصول شواهد قطعی اعتبار ندارند و دستاوردهای علمی باید منتقدانه ارزیابی شوند (مرتون، ۱۹۷۳؛ محسنی، ۱۳۷۲؛ مولکی^۸، ۱۳۸۹). وی در بازنگری آداب علم، هنجارهای دیگری همچون تواضع (فروتنی) و اصالت (نوآوری) را نیز اضافه می‌کند. بر مبنای این دو هنجار عالم باید در مقابل یافته‌های پیشینیان متواضع باشد و به آن‌ها احترام بگذارد و برای پیشرفت علم به فعالیت‌های اصیل و نوآورانه دست بزند (معمار، ۱۳۸۳؛ قانعی راد، ۱۳۹۰). جنبه آرمانی فرهنگ دانشگاهی مرتونی، با تحقیقات تجربی مورد انتقاد قرار گرفت؛ یان میتروف^۹ نشان داد که رفتار دانشمندان از یک مجموعه هنجارهای متعارض تاثیر می‌پذیرد. او دریافت که عام‌گرایی با حدی از خاص‌گرایی و اشتراک‌گرایی با مقداری رازداری همراه می‌گردد. همچنین دانشمندان نه تنها بی‌طرف نیستند بلکه برای شهرت و منافع با یکدیگر رقابت می‌کنند. قضاوت‌های شخصی نیز می‌تواند به جای شک سازمان یافته در علم مؤثر باشد (قانعی راد، ۱۳۸۴؛ شارع پور و فاضلی، ۱۳۶۸).

بعد از دهه ۱۹۷۰ با پیدایش تحولات در ساختار تولید صنعتی، دگرگونی فرهنگی در جامعه مدرن و گسترش تکنولوژی‌های ارتباطات و اطلاعات، پژوهشگران از پیدایش جامعه

-
1. Normative structure of science
 2. Ethos/Ethic of science
 3. Institutional imperatives
 4. Universalism
 5. Communalism
 6. Disinterestedness
 7. Organized Scepticism
 8. Mulkay
 9. Ian Mitroff

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

پساصنعتی^۱ (بل^۲ ۱۹۷۵)، جامعه پسامدرن^۳ (لیوتار^۴ ۱۹۸۴)، جامعه پساپرمایداری (دراکر^۵ ۱۹۹۳) و

شبکهای (کاستلر^۶ ۱۹۸۹) سخن گفته‌اند. به موازات دگرگونی در ساختار فنی و فرهنگی جامعه معاصر، فرهنگ دانشگاه‌ها نیز دگرگون می‌شوند. در شرایط جدید، دانشگاه‌ها در حال تبدیل شدن به مؤسسات خدماتی و تجاری هستند و نهاد آموزش عالی، دوره انتقالی را پشت سر می‌گذارد. در این مرحله بسیاری از ارزش‌های دانشگاه سنتی اعتبار خود را از دست می‌دهند و ارزش‌های تازه‌ای جایگزین می‌شوند. ریدینگز^۷ دانشگاه جدید را «دانشگاه پستاریخ^۸» می‌نامد و تبدیل دانشجو به مصرف‌کننده و مشتری را مهم‌ترین وجه تمایز آن از دانشگاه سنتی می‌داند (فضلی، ۱۳۸۷: ۱۹-۱۸). لیوتار تحول در دانشگاه را با «اجرایی‌شدن دانش^۹» توضیح می‌دهد که طی آن دانش نه براساس میزان توانایی و دقت اش در بیان و بازنمایی واقعیت‌های جهان، بلکه براساس «ارزش استفاده»^{۱۰} و فایده‌مندی‌اش ارزیابی می‌شود. در این تحول جدید، دانشگاه به کانون تولید درآمد و تضمین موقعیت حرفه‌ای دانشگاهیان تبدیل می‌شود (بارنت، ۲۰۰۰: ۴۰).

با برقراری پیوند بین علم و جامعه، مراکز رسمی نیز در کنار دانشگاه‌ها به فعالیت علمی پرداخته و پژوهشگران در آزمایشگاه‌ها، صنعت و دفاتر مشاوره‌ای مشغول به کار شدند. درنتیجه کانون‌های پژوهشی افزایش یافت. این افراد و سازمان‌های آن‌ها، منابع فکری و زمینه اجتماعی شیوه جدیدی از تولید دانش را شکل دادند که در ارتباط با نهادهای سیاسی، تجاری و نظامی به دانش کاربردی گرایش دارند. با پیوند دانشگاه با سایر نهادهای جامعه و کاهش استقلال علم، فرهنگ تولید دانش دگرگون گردید. در اواخر قرن بیستم، با مفهوم‌سازی شیوه جدید تولید دانش یا «علم سبک دو»^{۱۱} برابر شیوه قدیم تولید دانش یا «علم سبک یک»^{۱۲} مهم‌ترین روایت این تحول فرهنگی توسط

-
1. Post-industrial
 2. Bell
 3. Post-modern
 4. Lyotard
 5. Drucker
 6. Castells
 7. Redings
 8. Posthistorical
 9. Performativity of knowledge
 10. Use value
 11. Mode 2
 12. Mode 1

گیبونز^۱ و همکاران (۱۹۹۴)، ارائه می‌شود. به نظر آنان ویژگی‌های شیوه جدید تولید دانش عبارتند از: تولید دانش در زمینه کاربرد، فاراشتهای بودن، عدم تجانس مهارت‌ها و تنوع سازمانی، مسئولیت اجتماعی و بازاندیشی، کنترل کیفیت، نظام منطقی و انسجام، پویایی و توده‌ای شدن آموزش عالی و توزیع اجتماعی دانش (گیبونز، ۱۹۹۴: ۴-۵). در شیوه جدید تولید دانش، علم بهمنظور کاربرد و به‌گونه‌ای فرارشته‌ای در نهادهای مختلف صنعتی، دفاتر تحقیق و توسعه (نه صرفاً در دانشگاه یا موسسات پژوهشی) تولید می‌شود. این شیوه با فرایندهای تجاری‌سازی تحقیقات همراه است و پژوهشگران در مقابل دریافت اعتبار پژوهشی از سازمانی سفارش‌دهنده طرح‌ها، مسئولیت اجتماعی دارند.

با کاربردی شدن دانش و ارتباط روزافزون آن با صنعت، دانش در مناسبات بازار قرار گرفت و به «صنعت-بازار دانش» تبدیل شد. مکلاب^۲ با طرح مفهوم بازاری دانش بهمثابه مقوله معرفت‌شناختی شناختی و دستاورد ذهنی، آن را با منطق غالب اقتصادی و قواعد بازار مورد توجه قرار داد (فراستخواه، ۱۳۸۹: ۲۰۵).

صنعت-بازار دانش، با تغییر ماهیت فرهنگی علم، الگوی جدیدی از آن را ارائه نمود. در این الگو عاملان و ذی‌نفعان مختلفی از جمله تولیدکنندگان (پژوهشگران، فناوران و نوآوران)، انتقال‌دهندگان دانش (آموزشگران دانشگاه‌ها و مجریان کارگاه‌های علمی)، تبدیل‌کنندگان دانش (مشاوران حرفه‌ای) و مصرف‌کنندگان دانش (دانشجویان، بنگاه‌های اقتصادی، دستگاه‌های اجرایی، دولت...) در بازار دانش عمل می‌کنند. صنعت دانش دارای مؤلفه‌های متعددی است: «کالایی‌شدن»^۳ یا ارزیابی دانش همچون ارزش کالا و با منطق بازار؛ «تجارتی‌شدن»^۴ یا اهمیت نوآوری بازاری و تأکید بر سود در دانش؛ «شرکتی‌شدن»^۵ یا نفوذ مقتضیات بنگاه‌داری و رفتار شرکتی در دانشگاه‌ها و سایر مراکز تولید دانش؛ «رقابتی‌شدن»^۶ یا پیدایش رقابت جدی در بین کنشگران فردی و گروهی در جوامع علمی؛ «فراگیر شدن»^۷ یا حرکت فرهنگ نخبه‌گرایی در دانش به‌سمت فرهنگ متوسط‌گرایی؛ «استاندارد شدن»^۸ یا تحول معیارهای کیفیت از ملاک‌های معرفت‌شناختی به ملاک‌های مورد

1. Michael Gibbons
2. F. Machlup
3. Commodification
4. Commercialization
5. Corporatization
6. Competitization
7. Massification
8. Standardization

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

انتظار متقاضیان و مصرف‌کنندگان؛ سرانجام «جهانی شدن»^۱ و «بین‌المللی شدن»^۲. با فرایند جهانی شدن و ظهور اقتصاد دانش، مسیر خطی دانش از دانشگاه به صنعت تحول یافت (گیبر، ۲۰۰۱: ۹۱-۸۷). اگرچه همه دانشگاه‌ها بین‌المللی و جهانی نیستند اما تحت تاثیر فرایندهای جهانی شدن هستند (اسکات، ۱۹۹۸: ۱۲۰). تحولات صورت گرفته در شیوه تولید دانش را می‌توان در قالب الگوی سنتی و جدید (جدول ۱) جمع‌بندی نمود.

جدول شماره ۱. مقایسه فرهنگ تولید دانش در الگوی سنتی و جدید

الگوی جدید	الگوی سنتی	ویژگی‌های فرهنگی
نهادهای رسمی و زندگی روزمره نوآوری بازاری سود سرمایه‌گذاری منطقه بازار فرارشتهدامی از سوی مشتری کنشگران گوناگون پاداش مالی انحصاری/رقابتی در تعامل با جامعه	دانشگاه‌ها و مراکز علمی وابسته کشف حقیقت رضایت ذهنی معرفت‌شناختی تکرشتهدامی از سوی دانشگاه همکاران علمی به‌رسمیت شناختن عمومی/اشتراکی بی‌ارتباط با جامعه	مراکز تولید اهداف انگیزه‌ها فرهنگ ارزیابی فرهنگ رشتهدامی طرح مسئله عامل کنترل اجتماعی تقدیر و پاداش یافته‌های علمی رابطه با جامعه

۲-۲- تحول فرهنگ انتقال دانش

انتقال دانش از طریق فرایند جامعه‌پذیری علمی و با آموزش و یادگیری صورت می‌گیرد. مرتون و همکاران (۱۹۷۳) جامعه‌پذیری را فرایندی می‌دانند که از خلال آن شخص احساسی از «خود حرفه‌ای» با ارزش‌ها، طرز تفکرات، دانش و مهارت‌های مشخص، توسعه می‌دهد و آن خود حرفه‌ای می‌تواند رفتار وی را در تنوع گسترهای از موقعیت‌های حرفه‌ای و فوق حرفه‌ای هدایت کند. به اعتقاد برایم^۳ (۱۹۶۶)، جامعه‌پذیری علمی، فرایندی است که دانشجو دانش، مهارت و تمایلاتی را کسب می‌کند و به عنوان عضو مؤثری از گروه تبدیل می‌شود. دانش و مهارت در تعامل با اساتید، در برنامه درسی و با گذراندن واحدهای درسی و تمرین علمی دانشجویان به دست می‌آید و با جامعه‌پذیری تدارک دیده شده در برنامه‌های رسمی انتباطق دارد.

-
1. Golbalization
 2. Internationalization
 3. Brim

گالتونگ^۱ (۱۹۹۴) معتقد است هر جامعه‌ای دارای فرهنگ دانشگاهی و سبک‌های فکری مناسب با نظام اجتماعی خود است زیرا فرهنگ دانشگاهی از دل ساختارها و روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی آن جامعه بیرون می‌آید و هر فرهنگی، یادگیری، آموزش و پژوهش خاصی دارد. بنابراین «جامعه» الگوها، شیوه‌ها و استانداردهای ملازم آموزش و پژوهش مؤثر در فرایند یادگیری و انتقال دانش را مشخص می‌کند. بر این اساس گالتونگ چهار نوع فرهنگ دانشگاهی و سبک‌های فکری را از هم متمایز می‌کند: فرهنگ ساکسونیک^۲؛ در این فرهنگ افراد به بحث و گفت‌گویی بیشتر در فضایی از نظر اجتماعی نسبتاً برابر تشویق می‌شوند و رهیافتی بیشتر تجربی به پژوهش دارد. فرهنگ تیوتونیک^۳؛ این فرهنگ بر روابط «استاد- شاگردی» و رهیافتی قیاسی تأکید داشته و توجه دانشجویان را بیشتر به ابعاد منطقی بحث هدایت می‌کند. فرهنگ گالیک^۴؛ در این فرهنگ روابط افقی برابر میان استاد و دانشجو برقرار است اما بر رهیافتی غیرقیاسی تأکید بیشتری دارد. فرهنگ نیپونیک^۵؛ بر روابط عمودی و سلسله مراتبی بیشتر تأکید می‌کند.

با وجود تحولات اجتماعی بهخصوص فناوری ارتباطات و اطلاعات، فرهنگ انتقال دانش و آموزش نیز طی سال‌های گذشته در جوامع مختلف دست‌خوش تغییراتی شده و روابط دانشگاهی از جمله رابطه بین استاد و دانشجو را تحت تاثیر قرار داده است؛ فرهنگ انتقال دانش از روابط عمودی و سلسله مراتبی استاد و شاگردی، به‌سمت روابط افقی گرایش پیدا کرده است. به عبارت دیگر از استاد اسطوره‌زدایی شده و شاگردپروری به رابطه تولیدکننده- مصرف‌کننده تغییر یافته و الگوی آموزش یک‌طرفه، جای خود را به فرایند یاددهی- یادگیری در جهت توسعه مهارت‌های لازم داده است. از آن‌جا که انتقال دانش طی فرایند جامعه‌پذیری انجام می‌شود، با روند فعلی، از نقش دانشگاه در تربیت دانشجویان و استادن جوان کاسته می‌شده و فرایند جامعه‌پذیری دانشگاهی تضعیف می‌گردد. یادگیری اصول علمی هر رشته با کمک اساتید و به‌وسیله دانشجویان با قبولی نمره‌ای که هر دانشجو در امتحانات به‌دست می‌آورد سنجیده می‌شود. در واقع گروه آموزشی و اساتید دانشگاهی طی یک برنامه رسمی، دانش را به دانشجویان منتقل می‌کنند؛ این مدل خطی انتقال دانش بیشتر با جامعه‌پذیری رسمی سروکار دارد و دانش‌آموختگان در این مدل به عنوان کنشگرانی منفعل هستند که خود را با رویه‌های شناختی و احساسی نقش حرفه‌ای خود تطبیق داده و توانایی نوآوری

-
1. Galtung
 2. Saxonie
 3. Teutonic
 4. Galic
 5. Nipponic

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

در عرصه علم ندارند(مظفری و یوسفی اقدم، ۱۳۸۸: ۱۹). این مدل خطی جامعه‌پذیری و تعاملات علمی با شیوه‌های جدید تولید دانش سازگار نیست. در مدل غیرخطی، ارزیابی دانشجویان از برنامه‌های ارائه شده در گروه و واکنش آن‌ها به استادان و برنامه‌های آموزشی نیز در نظر گرفته می‌شود. دانشجویان تناسب برنامه‌های ارائه شده از گروه آموزشی را با سطح استعداد و علاقه‌مندی خود و احساس نیاز به برنامه‌ها برای ایفای نقش‌های حرفه‌ای می‌سنجند و به استادان انعکاس می‌دهند. بنابراین استادان و دانشجویان یک فرایند تعاملی برای تشخیص این‌که تا چه حد برای آموزش نقش‌های حرفه‌ای آماده‌اند درگیر می‌شوند (وایدمن و همکاران، ۲۰۰۱). در مدل توسعه یافته‌تر (توال^۱ و کوچان^۲، ۱۹۹۹)، دانش خارج از دانشگاهی دانشجو با دانش گروه آموزشی تلفیق و وارد برنامه می‌شود. این مدل براساس دانش موجود دانشجویان، آموزش دانشگاهی و بیرون دانشگاهی است. موسسات علمی بیرون از دانشگاه برخورد کاربردی به علم دارند و ارتباط دانشجویان با این موسسات پیوند دانش، صنعت و جامعه را تسهیل می‌کند.

به‌طور کلی، همزمان با تحولات فناوری ارتباطات و ورود به عصر اطلاعات، آموزش عالی نیز توسعه یافت و روش‌های آموزش و یادگیری نیز تغییر کرد و الگوی جدید انتقال دانش به‌جای الگوی سنتی به کار گرفته شد. گیبونز مهم‌ترین ویژگی توسعه آموزش عالی در سال‌های اخیر را توزیع اجتماعی دانش می‌داند که در ۹ بخش طبقه‌بندی شده است: ۱- توزیع جنسیتی دانش (نقش فزاینده زنان در فعالیت آموزشی و پژوهشی) ۲- توزیع سنی دانش (آموزش مدام‌العمر، آموزش بزرگسالان، کارورزی و کارآموزی) ۳- توزیع طبقاتی دانش (تبديل دانش از مشغله طبقه خاص به موضوع علاقه عمومی) ۴- توزیع ارزش‌های دانش (نفوذ ارزش‌های دانشگاه و جامعه در یکدیگر) ۵- توزیع رشته‌ای دانش (شکل‌گیری رویکردهای فرارشته‌ای) ۶- توزیع جغرافیای دانش (توزیع مراکز و نهادهای آموزشی و پژوهشی در مناطق جغرافیایی گوناگون) ۷- توزیع سازمانی دانش (شکل‌گیری نهادهای غیردانشگاهی و کاهش نقش انحصاری دانشگاه‌ها در تولید و انتقال دانش) ۸- توزیع بخشی (اهمیت یافتن بخش خصوصی، صنایع و شرکت‌ها در تأمین اعتبارات و انجام فعالیت‌های دانش) ۹- توزیع منابع اعتبارات دانش (افزایش نهادهای غیردولتی در تأمین اعتبارات دانش) (گیبونز، ۱۹۹۴: ۸۲). موارد فوق نشان می‌دهد که آموزش فraigیر شده و از نخبه‌پروری به‌سمت متوسط‌گرایی پیش می‌رود.

یکی از روش‌های آموزش و انتقال دانش که بسیاری از ویژگی‌های الگوی جدید را داراست، یادگیری الکترونیکی است که دستاوردهای فناوری اطلاعات و گسترش شبکه جهانی اینترنت است. این

1. Twale
2. Kochan

شیوه یادگیری با عمومی کردن آموزش و انتقال دانش، آموزش عالی را دچار تحول نموده است. اکنون با به صحنه آمدن دانشگاه‌های مجازی، امکان یادگیری در هر زمینه‌ای برای هر فردی و در هر زمان و مکانی به صورت مدام‌العمر فراهم شده است (نجابی و زبایی، ۱۳۸۱: ۳۰). بنابراین انتقال دانش به‌سمت تعاملات غیرحضوری در حال تغییر است و جریان جامعه‌پذیری علمی تنها در محیط آموزشی و توسط استادان صورت نمی‌گیرد. حتی جامعه‌پذیری استادی جوان بیش از آن که در محیط دانشگاهی و از طریق استادی پیشکسوت صورت بگیرد، از عوامل اجتماعی تاثیر می‌پذیرد. تحولات صورت گرفته در آموزش و انتقال دانش را می‌توان در قالب الگوی سنتی و جدید (جدول ۲) مفهوم-سازی و جمع‌بندی نمود که تعیین‌کننده نوع روش و فنونی است که برای آموزش و انتقال دانش به-کار گرفته می‌شود.

جدول شماره ۲. مقایسه فرهنگ انتقال دانش در الگوی سنتی و جدید

الگوی جدید	الگوی سنتی	ویژگی
اجتماعی / غیرحضوری	فردی / حضوری	آموزش و یادگیری
متوسط‌گرایی / فرآگیرشدن	نخبه‌بروری	هدف
همکاری و مشارکت	رقابت	تاكید بر
مدیریت اطلاعات و تولید	ذخیره‌سازی اطلاعات و حفظ	وظیفه فرآگیران
دانش	مطلوب	روابط مدرس و فرآگیران
یک گروه: جامعه فرآگیران	دو گروه مجزا: دانا و نادان	فرآگیران
فعال و مستقل	غیرفعال و وابسته به مدرس	محتوای دروس
نامحدود و متنوع	محدود و انتخابی	یادگیری
کیفی	كمی	انتظار فرآگیران
کاربرد دانش	کسب دانش	

۳- روش‌شناسی:

روش مورد استفاده در این مطالعه از نوع کیفی است. «روش کیفی برای درک مفاهیم فرهنگی که نیاز به درک محتوای کلامی و رفتاری دارند، مناسب‌تر است» (استراس و کورین، ۱۳۹۰: ۳۳). در این روش، درک جهان اجتماعی از نقطه نظر سوزه‌های مورد بررسی و معانی و مفاهیمی که آن‌ها به دنیای اجتماعی و واقعیات آن می‌بخشند، هدف اصلی و بنیادی پژوهش است (کراسول، ۲۰۰۷؛ دیپوی و گیلتین، ۲۰۰۵). برای رسیدن به این هدف باید داده‌های گردآوری شده را سازمان‌دهی، تنظیم و تحلیل کرد و توصیفی عمیق از واقعیت تحت بررسی ارائه نمود. به همین منظور، در این

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

پژوهش شیوه نظریه مبنایی^۱ به کار گرفته شد. «نظریه مبنایی، نظریه‌ای داده محور و استقرایی-تفهمی است و رویه آن تحقیق کیفی است»(محمدپور، ۱۳۹۰، ج ۱: ۱۱۷ در این شیوه علاوه بر گردآوری و تحلیل داده‌ها که در تعامل با یکدیگر قرار دارند، بین شرایط، عوامل، راهبردها و پیامدها ارتباط منطقی وجود دارد که خط سیر تحلیلی نظریه مبنایی بر آن استوار است (کراسول، ۲۰۰۷: ۲۰۰۷) (۲۳۵)

برای گردآوری داده‌ها از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است. در روش کیفی نمونه‌گیری نه در سطح انتزاعی بلکه در سطح عینی و هدفمند صورت می‌گیرد (فلیک، ۱۳۸۷: ۱۴۷). در این مطالعه نیز از دو نوع نمونه‌گیری هدفمند و نظری^۲ به صورت همزمان استفاده شده است.

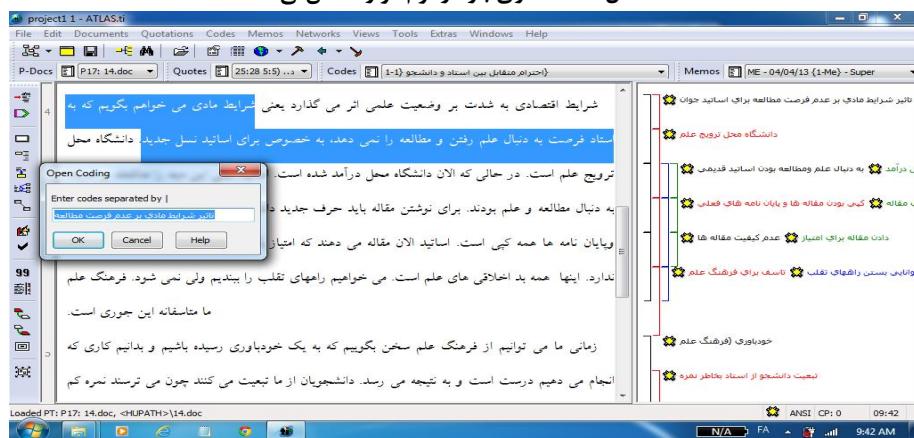
نمونه‌گیری هدفمند برای گزینش افراد مورد مصاحبه و نمونه‌گیری نظری برای تشخیص تعداد آن‌ها. مصاحبه‌کنندگان با استفاده از نمونه‌گیری نظری و بر مبنای اصل اشباع^۳ (محمد پور، ۱۳۹۰، ج ۲: ۴۱). از بین اساتید علوم اجتماعی (گرایش‌های مختلف) در دانشگاه‌های الزهرا، تربیت مدرس، تهران، شهید بهشتی، خوارزمی و علامه طباطبائی انتخاب شدند. ابتدا ۲۲ نفر از اساتید مورد مصاحبه قرار گرفتند و سپس با توجه به متغیرهای زمینه‌ای و بهمنظور پرکردن خلاهای نظری با ۱۲ نفر دیگر مصاحبه انجام شد و در مجموع با انجام ۳۴ مصاحبه اشباع نظری حاصل گردید. در انتخاب نمونه‌ها سعی شد تا از نسل‌های مختلف اساتید علوم اجتماعی مصاحبه به عمل آید تا دگرگونی فرهنگی در دانشگاه به خوبی بازنمایی شود. تفکیک نسلی براساس سن، سابقه عضویت در هیئت علمی و جریانات اجتماعی مرتبط با جامعه مورد مطالعه از جمله انقلاب فرهنگی و انقلاب الکترونیک صورت گرفت.

بعد از پیاده کردن هر مصاحبه، متن آن تایپ و آماده داده‌پردازی گردید. برای تامین اعتبار داده‌ها علاوه بر درنظر گرفتن وضوح سوالات، در انتهای هر مصاحبه صحت ساختار کلی اظهارات با فرد مصاحبه‌شونده مرور و موافقت او با محتوای بیاناتش دریافت شد. بهمنظور افزایش اعتبار تحقیق، کدگذاری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی، صورت گرفت. این نرم‌افزار قابلیت تفکیک متن به کدهای باز و سپس هم خانواده‌سازی آن‌ها را دارد و در نهایت با شبکه‌سازی، امکان تقلیل داده‌ها و ترکیب کدها را فراهم نموده و محقق را قادر به انجام تحلیل می‌کند. فرایند جداسازی، مفهوم‌بندی

-
1. Grounded theory
 2. Theoretical sampling
 3. Saturation Principle

و ادغام و یکپارچه کردن داده‌ها طی سه مرحله کدبندی باز^۱، محوری^۲ و انتخابی یا گزینشی^۳ (دی، ۱۹۹۳؛ کورین و استراس، ۲۰۰۸) به وسیله نرم‌افزار فوق انجام شد (شکل ۱، ۲). از مزایای این نرم‌افزار تعیین نوع ارتباط بین کدها و دسترسی آسان به کدهای باز و مقوله‌هاست. بدین ترتیب محقق مشکل به خاطر سپردن حجم زیاد اطلاعات را ندارد و در بین داده‌های فراوان خود سر در گم نمی‌شود. علاوه بر این در هر مرحله از کد گذاری و تحلیل امکان افزایش، کاهش و تغییر کدها و مقوله‌ها وجود دارد. برای دقیق‌تر و توصیف دقیق‌تر و اطمینان از اعتبار کد گذاری، هر مرحله از کد گذاری در نرم‌افزار اطلس‌تی مرتب کنترل و مورد بازبینی قرار گرفت. یعنی اعتباریابی از طریق تحلیل مقایسه‌ای مداوم^۴ (CCDA) نیز صورت گرفت و محقق با رفت‌وآمد مکرر میان سه مرحله کد گذاری، با پرسش‌های مجدد و مقایسه‌ای، نسبت به دقت، سازگاری، ثبات، معناداری، عمومیت و قابل بررسی بودن نظریه به دست آمده اطمینان کافی احراز کرده است. تا رسیدن به این مرحله، با روش CCDA حک و اصلاحات لازم صورت گرفته و نظریه نهایی برخاسته از داده‌ها هم از تراکم مفهومی^۵ و هم از تمایز مفهومی^۶ برخودار شده است. بدین ترتیب قدرت توضیح دهنگی لازم را دارد (فراستخواه، ۱۳۸۹).

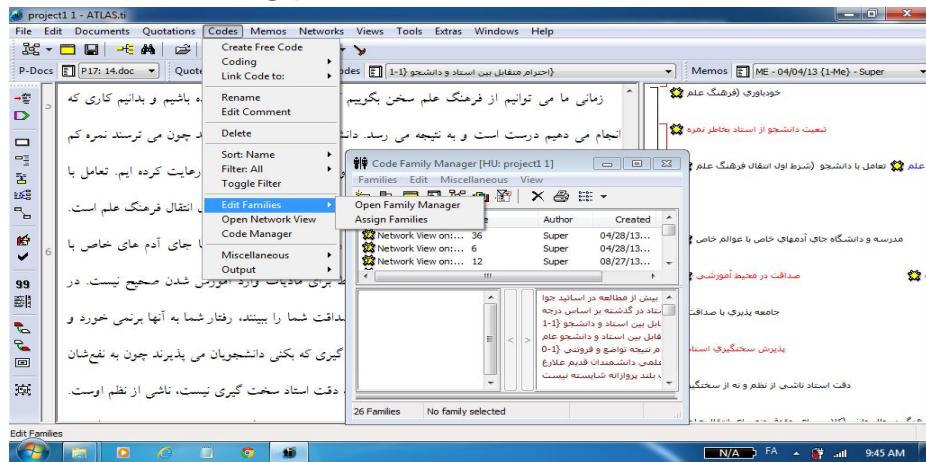
شکل ۱: کد گذاری باز در نرم‌افزار اطلس‌تی



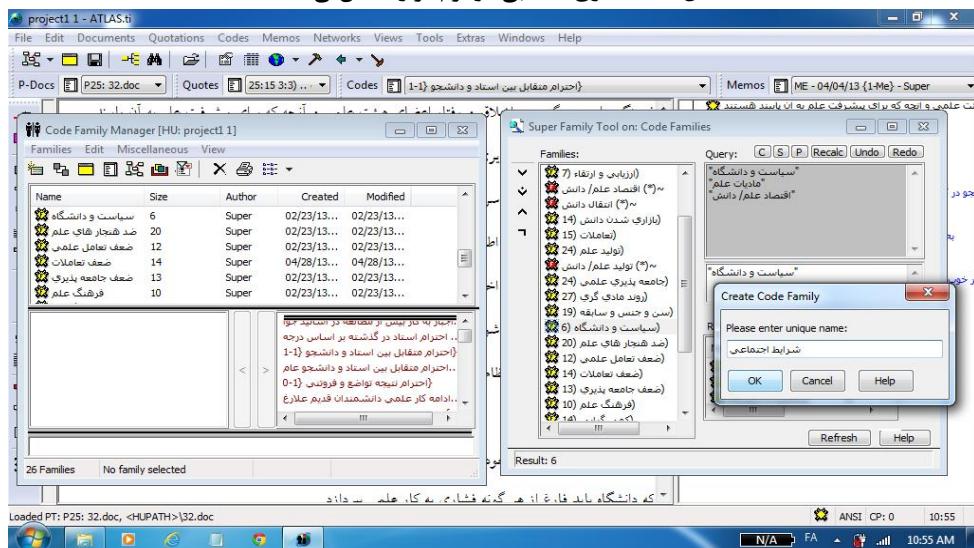
1. Open
2. Axial
3. Selective
4. constant comparative data analysis
5. conceptual density
6. conceptual specificity

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

شکل ۲: کدگذاری محوری در نرم افزار اطلس تی



شکل ۳: کدگذاری انتخابی در نرم افزار اطلس تی



۴- یافته های تحقیق

۴-۱- ویژگی های فردی و شغلی مصاحبه شوندگان

اطلاعات مربوط به ویژگی های فردی و شغلی و همچنین تعداد آثار پژوهشی اساتید از طریق بررسی مقدماتی کارنامه آموزشی و پژوهشی آنان و کسب اطلاعات تکمیلی در ضمن انجام مصاحبه ها به-

مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره پانزدهم، شماره ۱

دست آمد(جدول ۳) با توجه به لزوم بررسی فرایندهای فرهنگی در نسل‌های متفاوت این اطلاعات به تفکیک سه نسل ارائه شده است.

جدول شماره ۳. ویژگی‌های فردی و شغلی اساتید علوم اجتماعی مورد مطالعه

نسل سوم	نسل دوم	نسل اول	ویژگی	
			مرد	زن
۹	۱۰	۹	مرد	زن
۳	۲	۲		
۳۲-۴۸ سال	۴۸-۶۰ سال	۶۰ سال و بیشتر	سن	
کمتر از ۱۳ سال	۱۳-۲۴ سال	۲۸ سال و بیشتر	سابقه کاری	
۱-۱۰ سال	۱۰-۱۷ سال	۱۷-۳۵ سال	سابقه اخذ مدرک دکتری	
۹	۷	.	داخل	محل اخذ مدرک
۳	۵	۱۰	خارج از کشور	
۳۲	۲۰	۶۷	کتاب	آثار علمی
۲۶۷	۲۴۰	۲۰۰	مقاله	
۹۰	۳۵	۶۹	طرح پژوهشی	

۴-۲- کدگذاری و مقوله‌های پژوهش

جهت تقلیل و تحلیل داده‌ها و براساس الزامات روش‌شناسی، با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی، در مرحله کدگذاری باز از مجموع مصاحبه‌ها، ۲۱۹۳ کد باز یا مفهوم^۱ استخراج گردید و سپس در کدگذاری مرحله دوم مفاهیم مشابه، هم خانواده‌سازی شدند و ۱۶ مقوله محوری (جدول ۴) به دست آمد.

جدول شماره ۴. مقوله‌های محوری و تعداد مفاهیم هر مقوله

رده	مقوله‌های محوری	تعداد مفاهیم در هر مقوله
۱	هنجرهای دانش	۲۶۰
۲	تولید دانش	۲۴۴
۳	جامعه‌پذیری علمی	۲۳۷
۴	تعاملات علمی	۲۲۶
۵	اقتصاد دانش / مادی گرایی	۱۹۳

1. Concept

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

۱۵۹	بازاری شدن دانش	۶
۱۴۸	سیاست دانش	۷
۱۲۱	آییننامه ارتقاء علمی	۸
۱۰۸	مدرک و مدرک گرایی	۹
۸۶	انتقال دانش / آموزش	۱۰
۸۴	آثار علمی	۱۱
۸۳	جذب، ارزیابی و ارتقاء	۱۲
۸۱	کمی گرایی	۱۳
۶۲	فردگرایی	۱۴
۵۲	ازدیاد دانشجو	۱۵
۴۹	فرهنگ علم	۱۶
۲۱۹۳		جمع

با انجام سومین گام از تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری انتخابی، مقوله‌های زیر به دست آمد که بیانگر مفاهیم، ایده‌ها، نگرش‌ها، معانی و رفتارهایی است که اعضای هیئت علمی مورد مطالعه در رابطه با دگرگونی فرهنگی در دانشگاه درک و بیان کرده‌اند:

۱. مقوله «شرایط اجتماعی» که در برگیرنده وضعیت اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است که بر مسیر شغل و حرفه اساتید تاثیر می‌گذارد.
۲. مقوله «جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی» به عنوان پدیده اصلی در این پژوهش شناسایی شد.
۳. مقوله «شرایط سازمانی» یا «سازمان دانش» به عنوان شرایط مداخله‌گر که از طریق تعیین سیاست‌های جذب، ارتقاء و تبدیل وضعیت استاد بر کنش‌های راهبردی موثر است.
۴. مقوله «شرایط زمینه‌ای» که در تعامل با پدیده مرکزی بر کنش‌های اساتید تاثیر می‌گذارد.
۵. مقوله «کنش‌های راهبردی اساتید» که برای پیشرفت در مسیر شغل و حرفه خود اتخاذ می‌نمایند.
۶. سرانجام «بی‌هنگاری تولید و انتقال دانش» به عنوان پیامد دگرگونی فرهنگی در دانشگاه نمایان شد.

در مرحله نهایی با استخراج مقوله‌های عمده^۱ و تشخیص مقوله هسته^۲، تحلیل نهایی پژوهش در قالب یک مدل نظری با خط سیر داستانی دگرگونی فرهنگی و گسترش بی‌هنجاري فرهنگ علم پیرامون پدیده مرکزی جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی اساتید دانشگاه پدیدار گشت.

مقوله «شرایط اجتماعی» به عنوان شرایط علی اثرگذار بر مسیر حرفه و شغل استادی(جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی) است. از جمله عوامل علی مرتبط با موضوع، انقلاب فرهنگی و اسلامی شدن دانشگاه‌هاست که عامل تفکیک نسل اول از نسل دوم جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شده است. گسترش فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و سیاست‌های توسعه علمی از دیگر شرایط اثرگذار می‌باشد که عامل تفکیک نسل دوم و سوم جامعه آماری می‌باشد. مهمترین شرایط علی اثرگذار بر پدیده مرکزی از دید پاسخ‌گویان شامل بعد اقتصادی و سیاسی است که با «اقتصاد دانش» و «سیاست دانش» مفهوم‌سازی شده است.

«اقتصاد دانش» مقوله‌ای است که با توجه به اوضاع اقتصادی جامعه، به مادیات و مسائل معیشتی اساتید برمی‌گردد و امنیت شغلی و امنیت مالی را در بر می‌گیرد. در ذهن دانشجویان دوره دکتری، عضو هیئت علمی شدن دانشگاه جایگاهی در جامعه دارد که هم وضعیت شغلی وی را ثبت نموده و امکان ارتقاء می‌یابد و هم از نظر مالی تامین شده و با تبدیل وضعیت و ارتقاء از وضع مادی مناسبی برخودار می‌گردد.

این بررسی نشان می‌دهد، در بین نسل‌های اساتید مورد مطالعه، اقتصاد نقش بیشتری در ذینای ذهنی پاسخ‌گویان دارد. کدهای استخراج شده این مطلب را به خوبی بیان می‌کنند. یکی از اساتید نسل اول معتقد است: «مادیات مسیر علمی استاد را تعیین می‌کند و این یک واقعیت زندگی استادان است که با آن دست به گریبانند. البته کل جامعه مادی‌گرا شده، بهخصوص بحران‌های اقتصادی موجب می‌شود که همه سعی کنند پولهایشان را سفت نگه دارند و ذهن‌شان همه توی مادیات می‌رود». استاد دیگری از همین نسل معتقد است: «شرایط اقتصادی بهشت بر وضعیت علمی اثر می‌گذارد یعنی شرایط مادی به استاد فرصت به دنبال علم رفتن و مطالعه را نمی‌دهد، بهخصوص برای اساتید نسل جدید». استادی به نقل از پارسنز می‌گوید: «کنشگر جوری رفتار می‌کند که نظام اجتماعی می‌خواهد نه آن جوری که دلش می‌خواهد و ما به سمتی می‌رویم که نظام اجتماعی ما را به آن سمت می‌برد. وقتی رسانه و رادیو و تلویزیون صحبت از پول می‌کنند و می‌گویند پولهایتان را بیاورید، دعوت به پول داشتن می‌کنند، شیک‌ترین زندگی را نشان می‌دهند، در واقع فلسفه رفاه را مطرح می‌کنند. حالا شما می‌خواهی در جهت رفاه نباشی». از طرفی اوضاع

-
1. Main Categories
 2. Core Category

 مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

اقتصادی بهویژه تورم و افزایش هزینه‌های زندگی موجب شده تا وظیفه استاد که تولید و انتقال دانش است، تحت تاثیر مسائل معیشتی قرار گرفته و انگیزه تحقیق و تدریس مادی شود. «مسائل معیشتی و اقتصادی تحت عنوان اقتصاد علم، امر پژوهش و آموزش را به مخاطره می‌اندازد... دغدغه‌های معاش و اقتصاد در بین اساتید بیشتر از سایر دغدغه‌هاست. حتی نالمنی سیاسی و اقتصادی روی اساتید تأثیرگذار است که با چه انگیزه‌ای کار کنند».

«سیاست دانش» به سیاست‌های کلان دولت پیرامون آموزش عالی برمی‌گردد. این سیاست‌ها طی سال‌های اخیر در جهت گسترش آموزش عالی بوده است؛ اولاً بهدلیل جمعیت در حال رشد واقع در سن دانشگاهی و ثانیاً به خاطر این که تعداد افراد تحصیل کرده یک جامعه شاخصی برای رشد و توسعه محسوب می‌شود. گسترش آموزش عالی از یک طرف، افزایش دانشجو و از طرف دیگر افزایش جذب هیئت علمی برای دانشگاه‌ها را در بردارد. البته «نظام سیاسی با جذب اعضای هیئت علمی خاص می‌تواند در فرهنگ دانشگاه موثر باشد. چنان‌که ساختار نظام اقتصادی نیز موجب می‌شود تا استاد گاهی منافع مادی را بر منافع علمی ترجیح دهد». استادی در باره سیاست‌های گسترش آموزش عالی چنین می‌گوید: «تنوع بخشی به نظام آموزش عالی یعنی پذیرش سیستم‌های مختلف آموزش دولتی، غیردولتی، مجازی، روزانه، شبانه، کاربردی و...، تجربه‌های گران‌سینگی است که در این کشور به دست آمده است و تحت تاثیر تغییرات سیاسی، روی کارآمدن و یا عوض‌شدن دولتها، این تجربه‌ها قطع شده است اما یکی از اثرات آن جذب و استخدام تعدادی از تحصیل‌کردگان جامعه به عنوان اعضای هیئت علمی مراکز دانشگاهی بوده است». یکی از اساتید می‌گوید: «بخشی از سیاست‌های توسعه‌ای علم برمی‌گردد به متولی آن که خود دولت است. مثلاً برنامه چهارم توسعه، توسعه دانایی محور بود که به تقویت و توسعه نهادهای مولد علم در حوزه آموزشی و پژوهشی توجه شده بود و آن سیاست‌ها را باید دنبال کرد». دیگری می‌گوید: «بسیاری از عرصه‌های هم کلان و هم خرد تحت نفوذ سیاست‌گذاران است. حکومت همه چیز را تعیین می‌کند، در واقع نوعی رسالت بهداشت فکری دارد. خیلی چیزها دست سیاست‌گذارهاست و آن‌ها تکلیف را مشخص می‌کنند. همچنین نظام پژوهش در جامعه ما با منفعت اقتصادی و اعمال نظر اداری و سیاسی آغشته است. در جامعه ما هر کار علمی مانند سایر کارها اگر بخواهد انجام شود یک وجه آن وابسته به دولت است. اگر بخواهد پژوهش پژوهشی یا ترجمه‌ای انجام و چاپ شود بخشی از آن به دولت برمی‌گردد». به اعتقاد یکی از اساتید، آنقدر دولت در فضای نظری ما فریب شده که به هیچ چیز دیگر نمی‌توانیم بپردازیم.

«جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی» مقوله‌ای است که در بیانات پاسخ‌گویان به عنوان پدیده مرکزی شناخته شد. این مقوله در تعامل با سایر مقوله‌های بر راهبردهای اساتید تأثیرگذار بوده و از اهمیت

ویژه‌ای نزد آنان برخوردار است. یکی از اساتید می‌گوید: «امروزه تقاضا برای رسیدن به رتبه های بالای علمی و درجات دانشگاهی عالی به نحو فزاینده‌ای شایع شده است». به گفته اساتید ارزیابی باید صورت بگیرد... و رفتار اساتید در چارچوب تعیین شده انجام شود اما معتقدند، فرهنگ ارزشیابی باید ارتقاء پیدا کند زیرا ارزیابی گاهی رفتار استاد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و به خاطر اهمیتش فرهنگ خاصی در دانشگاه ایجاد می‌کند. اکثریت اساتید معتقدند، به خاطر عدم رعایت ضوابط، این پدیده موجب آشفتگی فرهنگ دانشگاهی می‌شود؛ «برای استخدام استاد ضوابط باید درست برسی شود... روابط نباشد». «ارتقاء پایگاه علمی... در حال حاضر با آئین‌نامه ارتقاء کمی شده است در آئین‌نامه ارتقاء تعداد مقالات و... مهم است و نه اثرباری و کاربردی بودن آن‌ها». یکی از اساتید می‌گوید: «صرار به بالا رفتن آمار مقالات و دانشیارشدن و... باعث می‌شود که اصلًاً مهم نیست محتوى مقاله چیست و فقط به فکر گرفتن امتیازش هستند». استاد دیگری می‌گوید: «برای تمدید قرارداد و گرفتن ارتقاء مجبورم به دنبال مقاله باشم... اساتید الان مقاله می‌دهند که امتیاز بگیرند و محتوى مقاله‌ها خیلی کیفیت ندارد... متاسفانه این مشکل کمی کاری وجود دارد چون قواعد این جوری است. مثلًاً باید این تعداد مقاله و امتیاز داشته باشی تا رتبه‌ات بالا برود. کیفیت مهم نیست، بنابراین همه جا این کار را انجام می‌دهند». به گفته یکی از اساتید، نوشتن مقاله زیاد در دانشگاه‌ها به یک رفتار سازمانی تبدیل شده است. استاد دیگری می‌گوید: «در ارزیابی بار آموزش و علمی به مراتب ضعیف است و مقالات علمی- پژوهشی ملاک است. این مقالات علمی پژوهشی در کلاس مطرح نمی‌شود و مورد استفاده کلاس نیست. فقط آن را انجام می‌دهم که بتوانم ارتقاء بگیرم». این مسئله آموزش و انتقال دانش را تحت تاثیر قرار داده است: «تاکید بر تعداد مقالات... بر نگاه استاد به دانشجو تأثیر می‌گذارد و موجب می‌شود تا دانشجو را به چشم مقاله ببیند و این بار منفی در روابط ایجاد می‌کند». دیگری می‌گوید: «زمانی در دانشگاه جنگ بر سر داشتن کلاس بیشتر بود ولی الان چنین خبری نیست زیرا داشتن کلاس برای ارتقاء آن‌ها امتیاز چندانی در بر ندارد». همچنین «ارزیابی استاد توسط دانشجو ممکن است گاهی رفتار استاد را تحت تاثیر قرار دهد، مثلًاً کاری کند که دانشجویان را راضی نگه دارد تا خوب ارزیابی شود». به اعتقاد یکی از اساتید: «آئین‌نامه، استاد را برای ارتقاء بیچاره می‌کند... برای نمونه کلاس‌های ارتقاء اساتید چه قدر به علم و شخصیت ما اضافه می‌کند، به نظر من هیچ تأثیری ندارد اما برای امتیاز چندانی کلاس‌ها را گذراند». بعضی اساتید از سختی مراحل ارتقاء چنین می‌گویند: «خیلی از همکاران من، استادان من بودند که حتی با یک مقاله هم ارتقاء گرفتند ولی الان آئین‌نامه دست‌وپاگیر شده و صد درصد در رفتار اساتید اثر می‌گذارد. مراحل ارتقاء یک پروسه طولانی شده... بوروکراسی اجرای آئین‌نامه بیشتر از خود آئین‌نامه

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

دست و پاگیر شده است. بعد از دو سال، پرونده بنده برای ارتقاء، هنوز کار انجام نشده است. این بوروکراسی و طولانی شدن مراحل ارتقاء یک اصل شده و هفت خان، هفتاد خان شده است. علاوه بر شرایط علی، شرایط مداخله‌ای نیز بر انتخاب راهبردهای اساتید در مسیر حرفه و شغل‌شان برای دستیابی به ارتقاء مورد نظر تاثیر بسزایی دارد.

«سازمان دانش» به عنوان عامل مداخله‌گر در سطح میانی (آموزش عالی و دانشگاه‌ها) قرار دارد و با تدوین آیین‌نامه استخدام و ارتقاء اعضای هیئت علمی، در راستای سیاست‌های آموزشی و پژوهشی، به جذب استاد جهت انتقال دانش و تولید دانش می‌پردازد. حال تا چه حد اساتید در راستای تحقق این هدف تلاش می‌کنند؟ برای پاسخ به این سوال و نقش سازمان دانش در این راستا به اظهارات پاسخ‌گویان استناد می‌شود، در اتفاق نظر جامعه مورد مطالعه، آیین‌نامه ارتقاء علمی جدید با توجه به شرایط موجود به‌گونه‌ای است که موجب تغییر فرهنگ دانشگاهی شده و کارکردهای سازمان دانش را از مسیر اصلی خود خارج نموده است. نسل اول که سال‌ها عضو هیئت علمی بوده و در طول خدمت خود مورد ارزیابی آموزشی قرار گرفته‌اند با تغییر آیین‌نامه در جهت اولویت یافتن پژوهش، آن را مورد نقد قرار می‌دهند: «موقعیت اعضای علمی باید براساس کیفیت آموزشی ارزیابی شود و نه صرفاً کمیات پژوهشی». مسائل مطرح شده پیرامون آیین‌نامه ارتقاء علمی دو بعد دارد، یکی به محتوا و دیگری به اجرای آن برمی‌گردد. یکی از اساتید معتقد است: «ارتقاء پایگاه علمی امری پیچیده است که در حال حاضر با آئین‌نامه ارتقاء کمی شده است». دیگری معتقد است: «آن‌هایی که این‌ها را می‌نویسند همه را در نظر نمی‌گیرند برای همین ابهام و ایراد دارند. مثلًاً کسی که می‌خواهد دانشیار شود باید چند مقاله علمی- پژوهشی داشته باشد تا امتیاز بگیرد ولی موقع امتیاز دادن هم سلیقه‌ای عمل می‌شود. در واقع تدوین و اجرای آئین‌نامه‌ها سلیقه‌ای است». هرچند «فرم‌های آئین‌نامه ارتقاء می‌خواهد فرهنگ علم را پیش ببرد ولی در جهت عکس عمل کرده است». استاد دیگری می‌گوید: «دانشگاه بلحاظ اخلاق حرفه‌ای به من می‌گوید که شما در درجه اول معلم هستید، یعنی حکم من هیئت علمی آموزشی است ولی وقتی می‌خواهد مرا ارزیابی کند بار علمی و آموزشی به مراتب ضعیفتر از مقالات علمی- پژوهشی است... آئین‌نامه ارتقاء خیلی جاها هیئت علمی را تجاری می‌کند. خیلی از جاها ارزش‌های حوزه علم زیرپا گذشته می‌شود. خیلی از سرقت‌های علمی که صورت می‌گیرد به خاطر ارتقاء است». به نظر یکی از اساتید کیفیت آموزش و انتقال دانش جایگاهی برای ارزشیابی استاد ندارد و حالت صوری توسط دانشجو دارد چون جایی منعکس نمی‌شود».

چنان‌که بیان شد آیین‌نامه ارتقاء علمی بلحاظ اجرا نیز مشکلات خاص خودش را دارد: «مقررات برای همه یکسان نیست. استادی با چندین مقاله ارتقاء نمی‌گیرد ولی استاد دیگری بدون

مقاله و کیفیت کلاس ارتقاء می‌گیرد. گاهی الگو درست است اما با عدم اجرای مناسب آن مشکل ایجاد می‌شود». در این رابطه استادی می‌گوید: «کسانی داریم که صاحب کار هستند ولی هنوز استادیارند و کسانی هم داریم که مدت کوتاهی وارد دانشگاه شده و یک دفعه دانشیار و استاد شده‌اند. در دانشگاه هستند افراد صاحب کتاب و مقاله که اگر با همان ملاک‌ها سنجیده شوند، باید ارتقاء بگیرند ولی چنین نیست». بنابراین «فرایند استخدام، ترفع و ارتقاء، تشویق و آئین‌نامه‌های اعمالاً به‌سمت نوعی رسمیت و فرمالیته کشیده می‌شود».

«شرایط زمینه‌ای» تفاوت نسلی بین استادی در زمینه‌های ویژگیهای فردی و شغلی از جمله سن، وضعیت استخدام، سابقه کار و اهمیت شغلی را در بر می‌گیرد. تفاوت نسلی، زمینهٔ تقاطع عوامل کلان و خرد یا شرایط علی و مداخله‌ای را فراهم می‌کند. با استناد به متن مصاحبه‌ها، این شرایط موجب شده تا نسل‌های مورد مطالعه در برخورد با پدیدهٔ مرکزی راهبردهای متفاوتی را اتخاذ کنند. پاسخ‌ها نشان می‌دهد که اهمیت شغلی در بین سه نسل متفاوت است؛ استادی نسل اول بیشتر از دو نسل دیگر پایین‌هنگارهای دانش بوده و به حرفة استادی بیشتر نگاه علمی و اخلاقی دارند، (هر چند که تولیدات آن‌ها نسبت به نسل سوم کمتر بوده است) اما نسل‌های بعدی نگاه شغلی و مادی به حرفة استادی دارند. در واقع نسل اول بیشتر یک تصویر آرمانی از دانشگاه دارد که در شرایط کنونی تا حدی سست شده است. این فرهنگ آرمانی در نسل‌های بعدی روبه‌روی است و گاهی منجر به فساد آموزشی و پژوهشی شده است. استادی از نسل اول می‌گوید: «دوره جنگ همه در اطراف ارزش‌های جنگ... به کم قانع بودند. بعد از جنگ، استادی مثل دیگر اقشار جامعه رفاه دوست شدند، از برنامه‌های رفاهی استفاده می‌کردند و وسعت می‌دادند، کتاب و مجلات خارجی می‌خریدند، سفرها و کنفرانس‌های علمی بیشتر و معمولاً همه می‌رفتند. این‌ها با تسهیلات فراوان برای استادی انجام می‌شد. از بعضی وام‌ها نظیر وام مسکن، اتومبیل و... برخوردار می‌شدند. این‌ها حتماً در اخلاق و رفتار اثر گذاشته است. این تئوری که چقدر پول در می‌آری و چه جوری خرج می‌کنی درست است. وقتی استادی تنگdest تر می‌شوند، بی‌حوصله‌تر می‌شوند و فعالیت کمتری می‌کنند و بیشتر در فکر تامین معیشت هستند... که این برای توسعه و تولید علم نتیجه منفی دارد». استاد دیگری می‌گوید: «دانشگاه محل تولید و ترویج علم است در حالی که الان دانشگاه محل درآمد شده است. استادی قبلی این دید را نداشتند و شدیداً به‌دبال مطالعه و علم بودند». به اعتقاد این نسل: «حرفة علمی، مستلزم صرف وقت بیشتر در امور آموزش و پژوهش به‌جای امور اجرایی است... و نه تنها تربیت افراد اهل علم و اندیشمند از وظایف استادی است بلکه پرورش منش و اخلاقیات در اولویت قرار دارد... دانشگاه محل افراد فرهیخته و با انگیزه است که وجودشان لبریز از

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

عشق و عقل باشد و لیاقت و شایستگی کار علمی را داشته باشند و معیارهای اخلاقی را رعایت کنند. یکی از کارهای اخلاقی در علم، انتقال یافته‌های علمی به دیگران است». استادی می‌گوید: «اساتید بایستی بخش مهمی از وقت خود را صرف مطالعه و بررسی مجلات، مقالات و انجمن‌ها کنند و ارتباط موثر با سایر اساتید و پژوهشگران داشته باشند. این ارتباط شرط لازم و ضروری پیشرفت علم است». براساس فرهنگ آرمانی نسل اول: «تعامل با دانشجو شرط اول انتقال فرهنگ علم است». اما اکنون «تعامل گرم و عاطفی گذشته که در رابطه استاد و دانشجو بود، تقلیل یافته است. تعامل علمی هم به طور متوسط تقلیل یافته است».

فرهنگ تولید دانش و انتقال آن نزد نسل دوم بیشتر با منافع مادی گره خورده است: «اعتقاد بر این است که هر چیزی بی‌مایه فطیر است... اگر بودجه لازم نباشد، پاداش‌ها و منافع اقتصادی و مادی فراهم نشود. در واقع انگیزه لازم برای تحمل مشقت در تولید علمی نیست». به‌گفته یکی از اساتید و در فرهنگ آرمانی، راه تولید و پیشرفت علم ایجاد انگیزه است. در حالی که الان انگیزه‌های مادی خیلی بیشتر از انگیزه‌های دیگر است. «متاسفانه با دیدن رقابت‌های همکاران برای دستیابی به بهره‌مندی بیشتر، این احساس به آدم دست می‌دهد که علم مهم نیست و پول مهم است». استادی می‌گوید: «کار علمی بیشتر صبغه مادی و اقتصادی دارد. در انجام پروژه، بحث تجاری و اقتصادی پروژه‌ها برایمان مهم‌تر از سهم علمی است». همچنین: «معلم‌ها از این کلاس به آن کلاس می‌روند یا از این تحقیق به آن تحقیق می‌روند تا کسب درآمد کنند و کیفیت کار مهم نیست». استادی دیگری می‌گوید: «اگر از قدیم به فرهنگ علم و دانش و فرهنگ معلم و شاگردی نظر بی‌فکنیم، هیچ وقت پول بر این رابطه حاکم نبوده، اما الان جوری است که استاد حرف می‌زند، فکر می‌کند برای حرفش چقدر باید پول بگیرد».

در فرهنگ آرمانی نسل دوم؛ «بزرگترین آفت تولید علم، عدم تبادل اطلاعات علمی است و اگر بخواهیم در دانشگاه تولید علم صورت بگیرد، باید نگاه علمی در دانشگاه حاکم شود، نگاهی که همه دیدگاه‌ها را بشنود و آن‌ها را به چالش بکشد» اما از دید این نسل: «در علوم اجتماعی فضای گفت‌و‌گویی و ارائه نظر وجود ندارد و این مانع تولید علم است».

فرهنگ علم و مسئولیت حرفه‌ای در نسل سوم جنبه بازاری پیدا کرده است: «ساختار اقتصادی گاهی باعث کاهش کیفیت علمی در دانشگاه‌های است و به هیئت علمی نگاه معامله‌ای و بازاری می‌دهد». استادی از این نسل می‌گوید: «در گذشته افراد در اثر رسیدن به مدارج بالای علمی شغل استادی را انتخاب می‌کردند. در حالی که امروزه بیشتر به خاطر منزلت اجتماعی و کسب حقوق مادی این شغل انتخاب می‌شود». نسل سوم بیش از آن که به فرهنگ علم توجه کنند و به مسئولیت‌های حرفه‌ای بپردازند، برای دریافت امتیاز جهت ثبت شغل خود تلاش بیشتری دارند؛ مقایسه آثار

علمی نسل‌ها و هدف از انجام آن‌ها بیانگر این موضوع می‌باشد. در این راستا نسل اول در مورد آیین‌نامه ارتقاء علمی و سیاست‌های ارزیابی، فقط ۷ کد دارد، درحالی‌که نسل دوم ۳۷ کد و نسل سوم ۸۷ کد به‌خود اختصاص داده است. استادی از این نسل می‌گوید: «در دوره‌های قبل اساتید نزدیک‌تر به معیارهای فرهنگ علم بودند...اما با گذر زمان و ورود اساتید جدیدی که ادعای بیشتری نسبت به علمی بودن دارند، بیشتر از واقعیت‌های آن فاصله گرفته‌اند». از دید نسل سوم: «روابط دانشگاهی تغییر کرده است؛ روابط بین جامعه و معلم و معلم با دانشجو، بیشتر حالت کاسب و خربدار پیدا کرده و این با الگوهای قبل جور در نمی‌آید». یکی از اساتید این نسل می‌گوید: «آنچه که در فرهنگ علمی ما بود، رابطه استاد و شاگردی به صورت سنتی بود. یعنی ضمن این‌که علم و مهارت منتقل می‌شد کل رفتارهای استاد هم الگو قرار می‌گرفت اما الان این مسئله لوث شده است و شاگرد دیگر دست‌پرورده استاد نیست». استاد دیگری می‌گوید: «قبل‌الگوی رفتاری براساس احترام شاگرد به استاد بوده است. هرچه درجه علمی و سوابق علمی استاد بیشتر بوده، احترامش هم بیشتر بوده ولی در حال حاضر، خود احترامی دارد و فراموش کرده‌اند که باید به با مجریه‌ترها و قدیمی‌ترها احترام بگذارند». استادی هم می‌گوید: «جامعه‌پذیری علمی به‌طورکلی در دانشگاه‌ها تضعیف شده و بیشتر یک‌نوع فرصت‌طلبی بر روایت حاکم شده است».

به‌گفته یکی از اساتید، تولید علم در کشور ما یعنی صرفاً نوشتمن کتاب، چاپ مقاله در نشریات علمی کشور و... علوم اجتماعی چیزی تولید نمی‌کند که در مجلات چاپ شود». استادی دیگری می‌گوید: «در اجتماع علمی و در گسترش و تولید علم همکاری وجود ندارد. انتقال دانش صحیح نیست. وقتی همکاری وجود نداشته باشد به تولید علم هم نمی‌انجامد». نسل سوم راجع به جامعه‌پذیری می‌گوید: «خشت اول چون نهد معمار کج تا ثریا می‌رود دیوار کج».

بیان مواردی از جمله؛ رعایت اصول اخلاقی، صداقت، صبر و حوصله در کار علمی، نظم مفهومی، دقیقت و آرامش در انجام کار، تواضع و فروتنی، رعایت احترام حرفه‌ای و اعتماد متقابل، تقوای علمی، کوشش فعالانه در مقابل سازگاری منفعانه، آزادی در تحقیق، پاسخ‌گو بودن و مسئولیت‌پذیری، نظرارت بر مسائل خود، نقد سازنده و انتقاد‌پذیری، تفکر عمیق، تعهد علمی، اهل مطالعه و مراجعه به شواهد و مدارک، عدم خست علمی و ارجحیت انگیزه علمی نسبت به انگیزه مالی، نشان‌دهنده پای‌بندی نسل اول به فرهنگ آرمانی دانشگاه است.

نسل دوم در حوزه عمل، به‌نوعی فرهنگ علم را رعایت نمی‌کند. «چه کسی مدعی است که الان در دانشگاه کاملاً از فرهنگ علم تبعیت می‌شود. اگر شما چنین ادعایی دارید، من ندارم». مواردی از جمله، خود را کل حق دانستن، به‌دلیل حل مسئله نبودن، عجله در قضاؤت و امور، نبود تفکر انتقادی و انگزدن به‌جای نقد سازنده، سکوت به‌خاطر حفظ موقعیت، عدم اعتماد، سوء استفاده از

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

موقعیت علمی، عدم تحمل حضور یکدیگر و عدم ابداع و ابتکار نمونه‌هایی از زوال فرهنگی در این نسل است.

با وجود بازاری شدن فرهنگ دانش نزد نسل سوم، نسبت به وضعیت دانشگاه یک دوگانگی دارند که با افزایش مصاحبها آشکارتر شد. بیان صداقت، نظم، انعطاف‌پذیری و جزمنبودن، تعهد نسبت به یافته‌ها، تحمل اندیشه‌های متفاوت، احترام و آزادی پژوهش به عنوان نمونه‌هایی از آرمان فرهنگی و در مقابل، سوء استفاده کالایی از نقد(آبرویزی به جای نقد)، حسادت و ترور شخصیت، دروغ‌گویی و ادعای علمی داشتن، خود برترینی و خود قانون‌مداری به عنوان نمونه‌هایی از فساد آموزشی و پژوهشی است که می‌توان آن را در فرهنگ حاشیه‌ای جستجو کرد.

با استناد به موارد فوق می‌توان گفت در نسل‌های جدید فرهنگ حاکم بر تولید و انتقال دانش از حالت آرمانی و اخلاقی رو به زوال رفته و بیشتر مادی شده است. البته در هر نسل مقاومت فرهنگی در برابر شرایط نیز وجود دارد. برای مثال استادی از نسل اول می‌گوید: «نقش اقتصاد یک واقعیت غیرقابل کتمان است و رفع نیازهای اقتصادی به همراه جوايز و تشویق‌های مادی در پیشرفت علم موثر است». استادی از نسل سوم نیز می‌گوید: «مادیات اهمیت زیادی برایم ندارد. به خاطر ارتزاق کار علمی نمی‌کنم، هرچند از علم ارتزاق می‌کنم». البته جریان غالب فرهنگی(مدل زمینه‌ای)، تصویر آرمانی و مقاومت‌های فرهنگی نیست، به همین منظور به کنش‌های راهبردی استناد می‌شود.

«کنش‌های راهبردی» تصمیمات و رفتارهایی است که در زمینه و شرایطی که توصیف شد، در تعامل با پدیده اصلی شکل گرفته‌اند. منظور، کنش‌های راهبردی رایج در بین اکثریت استادی می‌باشد و نه جریان‌های حاشیه‌ای. راهبردهایی که استناد مورد مطالعه در مسیر حرفه و شغل خود برای دستیابی به ارتقاء و تبدیل وضعیت اتخاذ کردند، عبارتند از: کاهش پای‌بندی به هنجارهای دانش،

کلیشه‌ای کردن تعاملات، فرماليتکردن انتقال دانش و افزایش فعالیت پژوهشی به صورت چاپ مقالات.

راهبرد استناد پیرامون هنجارهای دانش در جهت کاهش پای‌بندی به آن‌ها بوده است. فرهنگ دانشگاهی آرمانی تضعیف و فرهنگ جدید تحت تاثیر آیین نامه ارتقاء علمی و سایر شرایط ذکر شده، علمی، اخلاقی و حرفة‌ای نیست. استادی معتقد است: «هرچه جلوتر برویم، به نظر وفاداری کشگران این حوزه به سنت‌ها، هنجارها و قواعد کمتر شده است. البته بعضی این را به حساب یک تحرک و پویایی می‌گذارند اما این تحرک و پویایی باعث شده که بعضی سنت‌ها که باید رعایت شود، از آن‌ها چشم‌پوشی می‌شود. ما از هنجارهای علم صحبت می‌کنیم اما به آن‌ها عمل نمی‌کنیم...»

آن‌چه در حوزه رسمی مشاهده می‌شود با آن‌چه که در حوزه غیررسمی است، الزاماً یکی نیست». استاد دیگری می‌گوید: «عمل کنشگر علم خیلی در قالب کدهای فرهنگی و اخلاقی که علم تعریف می‌کند سازگار نیست. به‌نظرم جامعه علمی دچار یکنوع آنومی و نابهنهنجاری است و بین حیات علمی، اداری، اجرایی و اقتصادی اش تعارض‌ها و چند پارگی‌هایی وجود دارد». استادی دیگری نیز می‌گوید: «در واقع پای‌بندی حرفه‌ای به‌سمت مادی‌گرایی می‌رود و قواعد رفتار_دانشگاهی ارزشمندی خودشان را از دست می‌دهند و افراد به آداب و قوانین نانوشته صنف خود وابسته‌اند. الان این تیپ آدم‌هایی که به هیچ‌وجه قانونی عمل نمی‌کنند و به آداب خودشان عمل می‌کنند بیشتر می‌شود».

دومین راهبرد پاسخ‌گویان مربوط به کلیشه‌ای کردن تعاملات و به‌عبارتی کاهش کیفیت تعاملات استایید با یکدیگر و با دانشجویان است. تعامل بین استایید از همکاری علمی و دوستی به‌سمت تعاملات صوری و کلیشه‌ای تغییر یافته است. در فرهنگ آرمانی استایید کار گروهی بهتر است اما تمایل به انجام کار فردی است: «بنده اعتقادی به کار گروهی ندارم، کار فردی بهتر پیش می‌رود». تعامل با دانشجو به لحاظ کمی و کیفی به‌خاطر ازدیاد دانشجو از یک سو و فناوری ارتباطی و اطلاعاتی از سوی دیگر تقلیل یافته است. استادی می‌گوید: «من با ده درصد از دانشجویان تعامل علمی دارم. دانشجو زیاد است و استاد نمی‌تواند با همه آن‌ها تعامل لازم را داشته باشد. دانشجویان هم انگیزه‌ای ندارند که طرف استاد بیانند زیرا انگیزه‌های جانبی و مشغله‌های ذهنی برای دانشجویان زیاد است». استاد دیگری می‌گوید: «رابطه استاد و شاگردی و رابطه استایید با هم به یک رابطه رسمی و کلیشه‌ای تبدیل شده است. شاگرد دیگر دست‌پروردۀ استاد نیست، روابط محدود به کلاس درس و تداومش در پایان‌نامه و بعد تمام می‌شود». نگرش متفاوت یکی از استایید در جهت مدرن‌شدن رابطه استاد و دانشجو است در حالی که واقعیت یک رابطه شبیه مدرن و بیشتر آشفته است: «در جهان علم، استاد دارای ارزش عاطفی نیست. نگرش دانشجویان در ایران نسبت به استاد مدرن نشده... و تعاملات و مواجهه‌های زیاد باعث از چشم‌افتادن استاد نزد دانشجو می‌شود». استایید معتقد‌ند تعاملات علمی و عاطفی بین استاد و دانشجو به‌سمت منفعت‌گرایی تغییر یافته است. «روابط دانشگاهی تغییر کرده است. به این معنا که دانشگاه تخصصی‌تر شده و روابط بین استاد و دانشجو بیشتر حالت کاسب و خریدار پیدا می‌کند و این با الگوهای قبل جور در نمی‌آید. دانشگاه می‌خواهد پول در بیاورد. لذا دانشجو را قبول می‌کند که فارغ‌التحصیل کند و پولش را می‌خواهد».

سومین راهکار پاسخ‌گویان پیرامون انتقال دانش است که در اثر آموزش و جامعه‌پذیری علمی صورت می‌گیرد. جامعه‌پذیری در نسل اول به‌دلیل ارتباط بیشتر با دانشجو و رعایت موازین اخلاقی از جمله احترام متقابل، صبر و حوصله، دقت و آرامش در انجام کار، صداقت در کار و ایجاد تشنجی

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

علمی در حد شاگردپروری است که بهمروز در نسل‌های بعدی رنگ باخته و در نسل سوم نه تنها دانشجویان توسط استاد خود جامعه‌پذیر نمی‌شوند بلکه بابت گرفتن نمره، در شبکه‌های اجتماعی از استاد باج خواهی می‌کنند. با توجه به دسترسی آسان به اطلاعات علمی در حال حاضر، گاهی دانشجویان از استاد خود جلوترند و به جای جامعه‌پذیری علمی با کاهش استادپذیری و دانشجوسالاری مواجهیم. استاد نیز به‌دلیل مشغله زیاد و عدم انگیزه به تربیت حدقیقی رضایت می‌دهد. حتی در بحث ارزشیابی آموزشی توسط دانشجویان، استاد به‌خاطر خوب ارزیابی شدن ممکن است تغییر رفتار دهد. مثلاً کاری کند که دانشجو را راضی کند.

با اولویت یافتن پژوهش نسبت به آموزش در آیین‌نامه ارتقاء علمی، کمیت و کیفیت آموزشی و به‌عبارتی انتقال دانش تقلیل یافته است. «کیفیت آموزش جایگاهی برای ارزشیابی استاد ندارد... استادی صرفاً در موظفی خود و حتی گاهی کمتر از موظفی خود کلاس می‌گیرند. استادی بندرت موظفی آموزشی خود را تکمیل می‌کنند و اگر هم کردند، کمتر به اخلاق حرفه‌ای تاکید می‌شود». یکی از استادی می‌گوید: «این مسئله اقتصادی هم هست؛ استاد هشتاش گرو نهاش است، با پول استادی نمی‌تواند زندگیش را اداره کند و مجبور است کارهای دیگری هم بکند».

در مورد جامعه‌پذیری استادی جوان در کنار پیشکسوتان، نسل دوم با نسل اول ارتباط بهتری داشته، احترام بیشتری برایشان قائلند و هنوز خود را شاگرد آن‌ها تلقی می‌کنند: «احترامی که ما برای استادی داشتیم، الان به عنوان همکار، همان احترام استاد را برایشان قائلیم». دیگری می‌گوید: «اگر استاد روش تحقیق من اشکالی داشت با استاد آمار در میان می‌گذاشت اما امروزه اگر من چنین کاری بکنم همه می‌گویند که اشتباه است که سوال می‌کنی چون فکر می‌کنند که تو چیزی بله نیستی... خودمحوری و خودمحور پنداشی که الان وجود دارد مانع از تبادلات علمی در دانشگاه‌هاست». استادی که سال‌های زیادی در دانشگاه سپری کرده و شاهد تحولات بوده، می‌گوید: «جامعه‌پذیری علمی در دانشگاه‌ها تضعیف شده و بیشتر یک نوع فرصت‌طلبی بر روابط حاکم شده است».

چهارمین راهبرد فرهنگی، افزایش فعالیت‌های پژوهشی به‌خصوص چاپ مقاله می‌باشد. با توجه به اهمیت امتیاز مقالات علمی- پژوهشی در آیین‌نامه ارتقاء علمی، استادی اقدام به چاپ مقاله به‌طرق مختلف می‌کنند. «دانشگاه به لحاظ اخلاق حرفه‌ای به من می‌گوید، شما در درجه اول معلم هستید و باید در کار آموزشی فعالیت کنید. یعنی حکم من هیئت علمی آموزشی است ولی وقتی می‌خواهد مرا ارزیابی کند بار آموزش به مراتب ضعیف است و مقالات علمی- پژوهشی ملاک است». استادی برای دستیابی به ارتقاء موردنظر خویش باید امتیاز لازم را کسب کنند، ضرورت مقالات علمی- پژوهشی برای تبدیل وضعیت، موجب رقابت استادی در چاپ مقاله می‌شود. لذا ممکن است

وارد مسیری شوند که علمی و پیشنهادی نیست. این راهبرد به دلایلی در نسل اول متفاوت است؛ اول این که این نسل پیشکسوت بوده و با توجه به سابقه‌ای که دارند، اکثراً به ارتقاء مورد نظر رسیده‌اند. دوم این که بیشتر استادی این نسل مدیر مسئول، سردبیر، هیئت تحریریه یا داور نشریاتند و یا بهنوعی با آن‌ها در ارتباطند. سوم این که دانشجویان تحصیلات تکمیلی استادی پیشکسوت را برای راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه خود انتخاب می‌کنند و در مقالات مستخرجه از رساله نام آن‌ها را می‌نویسند. یکی از استادی این نسل می‌گوید: «برای نوشتن مقاله باید حرف جدید زد اما الان بیشتر مقاله‌ها و پایان‌نامه‌ها کپی است. استادی الان مقاله می‌دهند که امتیاز بگیرند و محتوای مقاله‌ها خیلی کیفیت ندارد. این‌ها همه بداخل‌اقایی‌های علم است». استادی از نسل دوم می‌گوید: «مقالات علمی پژوهشی مورد استفاده کلاس نیست. فقط آن را انجام می‌دهم که بتوانم ارتقاء بگیرم». استادی هم می‌گوید: «ما در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که بهوسیله نهادها اداره می‌شود. نهاد تابع قانون است، پس رفتار ما هم تابع قانون و مقررات است. قبلًا کسی مقاله نمی‌نوشت ولی الان برای ارتقاء مقاله می‌نویسند، خوب هم می‌نویسند و این در واقع رفتار سازمانی ماست... مشکل کمی کاری که وجود دارد به خاطر قواعد است. مثلاً باید این تعداد مقاله و امتیاز داشته باشی تا رتبه‌ات بالا برود و کیفیت مهم نیست. به اعتقاد بعضی از استادی: «مقاله در حداقل زمان و حتی بدون بررسی با دریافت پول چاپ می‌شود. گاهی مقالاتی در مجلات علمی - پژوهشی چاپ می‌شود که علمی - مروری هم نیست ولی گاهی پژوهش‌های خوب رد می‌شود. این از اصطلاح بازاری‌شدن علم می‌آید». یکی از استادی علت این مسئله را چنین بیان می‌کند: «مشکلات اقتصادی اصرار به بالا رفتن آمار مقالات و دانشیارشدن و ثبت امتیاز و... باعث می‌شود که اصلاً محتوی مقاله مهم نیست، فقط به فکر گرفتن امتیازش هستند. افراد ترغیب می‌شوند به‌سمت کمی‌گرایی و هیچ‌کس سراغ کار عمیق نمی‌رود». این‌ها نشانه رشد کمی پژوهش، توام با آفات پژوهشی است.

از دید نسل سوم؛ «خیلی‌ها مقالات را برای گرفتن ارتقاء می‌نویسند. آین‌نامه ارتقاء علمی تاثیر کمی بر مقالات گذاشته و موجب رقبابت در داشتن تعداد مقاله و چاپ آن شده است» به‌گفته یکی از استادی، بعضی کسانی که به بازی آئین‌نامه واردند، راحت‌تر ارتقاء می‌گیرند و بعضی که با عشق و علاقه کار کرده‌اند و آشنا به آئین‌نامه نیستند، بعد از چندین سال ارتقاء نگرفته‌اند. با وجود فرهنگ رایج و راهکار مقاله برای ارتقاء، بعضی از استادی این نسل، پژوهش را ذیل آموزش قرار می‌دهند. در این رابطه استادی می‌گوید: «من مقاله نمی‌نویسم که ارتقاء بگیرم بلکه مقاله می‌نویسم که علم را منتقل کنم». استاد دیگری می‌گوید: «داشتن مقاله برای کلاس هم مهم است بالاخره شما وقتی سرکلاس می‌روی باید حرف نواورانه‌ای داشته باشی که بزنی، نه این که حرف صد سال پیش را سر

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

کلاس بزني. استاد هست که نسبت به ۲۰ سال پيش تغيير چنداني نكرده و همان حرفهای قبلش را تکرار می کند... تا کسی پژوهش نکند سرکلاسش هم موفق نیست.»
 «بیهنجاري تولید و انتقال دانش» به عنوان مقوله نهایی، نتیجه راهکارهایی است که جامعه مورد مطالعه در شرایط موجود برای بهتر ارزیابی شدن، دستیابی به ارتقاء علمی بالاتر و یا تبدیل وضعیت خود اتخاذ نموده اند. همان‌گونه که مستند شد، شرایط اقتصادی بر وضعیت علمی اثر گذاشته و به استاد فرصت به دنبال علم رفتن و مطالعه را نمی‌دهد. «وقتی استاد از شرایط مناسب معيشیتی برخوردار نباشد، بی‌حوصله‌تر می‌شود، فعالیت علمی کمتری می‌کند و بیشتر فکر تأمین معيشت است یعنی تحقیق و تدریسش با شغلش درهم آمیخته می‌شود. آن وقت معلمی می‌شود که درس می‌دهد تا تأمین اقتصادی بشود. در این صورت اقتصاد علم بر حقیقت علم سایه می‌اندازد. به این معنا کیفیت کار پایین می‌آید و برای توسعه و تولید علم نتیجه منفی دارد». یکی از استادی می‌گوید: «استاد با پول استادی نمی‌تواند زندگیش را اداره کند و مجبور است برود کارهای دیگری هم بکند درنتیجه خسته می‌شود، مطالعه نمی‌کند و بدون مطالعه کارهای کلیشه‌ای، تکراری و آبکی به دانشجو ارائه می‌دهد».

در شرایط کنونی، «با بالا رفتن شاخص‌های نشر مقالات یا کتاب‌ها اما از کیفیت و اعتبار لازم برخوردار نیستند». به گفته یکی از استادی: «در حجم زیاد مقاله، فکر ناب تولید نمی‌شود». استاد دیگری می‌گوید. «مجلات به دنبال تولید علم نیستند و علوم اجتماعی چیزی تولید نمی‌کند که در مجلات چاپ شود. بنابراین مجلات به سمت آبکی شدن می‌روند. این داشکده ۱۲ فصلنامه دارد، اگر هر کدام ۷ مقاله چاپ کنند رقم بالایی می‌شود. معلوم است که ما تا این حد تولید علم نداریم و ساختار علم معیوب است». البته وقتی قرار است همه با مقاله ارتقاء پیدا کنند باید مجلات زیاد باشند و مقالات زیادی چاپ شود بنابراین مجلات مختلفی بوجود می‌آیند که مدیر مسئول و سردبیر ارتباطی با نویسنده‌گان مقالات ندارند، داوران نیز به دلیل مشغله زیاد فرصت ندارند مقاله را بررسی کنند و ممکن است با فشار مدیر داخلی مقاله بدون ارزیابی کامل به چاپ برسد. درنتیجه مقالات به صورت کمی چاپ می‌شوند و به کیفیت لطمeh می‌زنند. و «گاهی هم مجلات گرهای (دوسستانه و بدون ارزیابی دقیق) عمل می‌کنند». استادی می‌گوید: «متاسفانه آفتی که در دانشگاه‌ها و محافل علمی وجود دارد، کپی پیست کردن مقالات و مطالب از دیگران و چاپ آن به اسم خودشان است و یا خرید و فروش مقالات است که مقاله را با پول خریداری می‌کنند».

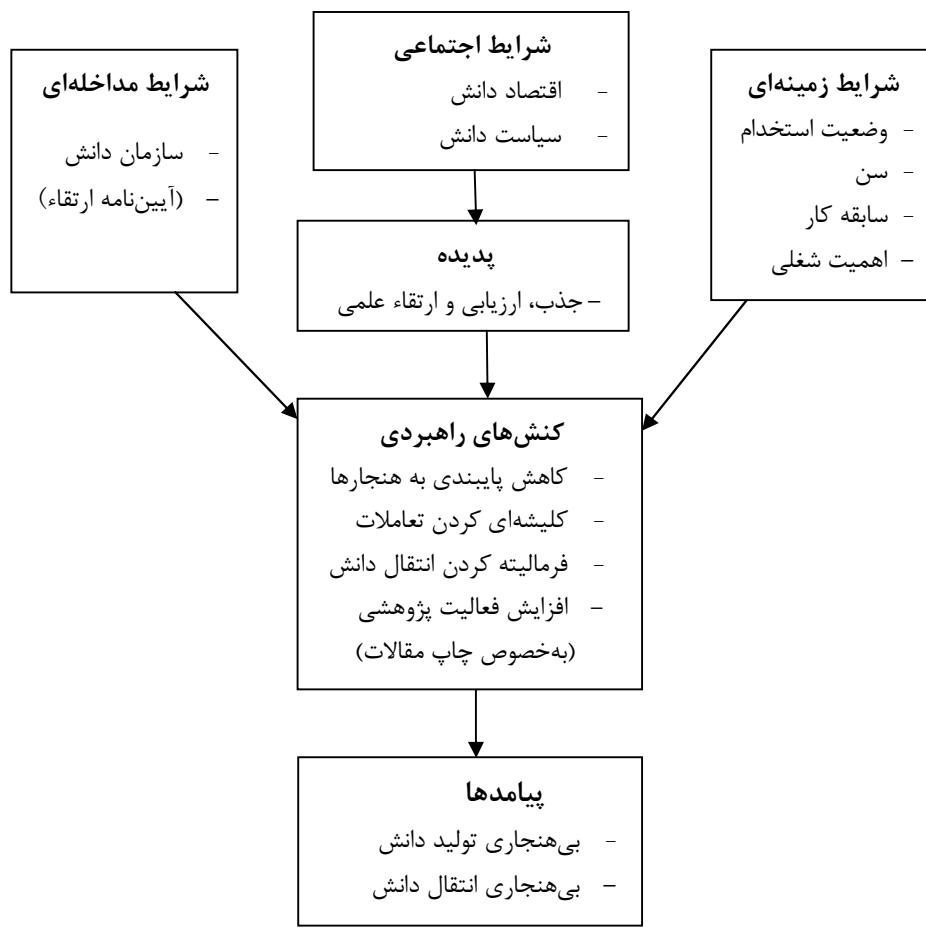
با توجه به مقوله‌های محوری ارائه شده در مبحث یافته‌ها دگرگونی در دانشگاه را می‌توان به مثابه گذار فرهنگی (از فرهنگ آرمانی تا زوال فرهنگی در دانشگاه)، درک کرد. این مهم در جامعه

مورد مطالعه با عنوان گسترش بی‌هنگاری فرهنگ علم، در قالب یک مدل نظری (شکل ۴) ارائه می‌شود.

۱- بیان روایت و نتیجه‌گیری

روایت از مسیر حرفه و شغل اساتید یعنی «جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی» شروع می‌شود. چنان‌که در مدل نظریه مبنایی(نمودار ۱) نشان داده شد، «جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی» اساتید علوم اجتماعی تحت تاثیر شرایط خاصی صورت گرفته است. شرایط علی اثرگذار بر این پدیده در قالب شرایط اجتماعی، عمدتاً اقتصادی و سیاسی است که تحت عنوان اقتصاد دانش و سیاست دانش از داده‌ها به دست آمده است.

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....



شکل ۴: مدل نظریه مبنایی درک دگرگونی در دانشگاه

فهم چگونگی انگیزه و رفتار استادی دانشگاهی با تحلیل ارتقاء علمی در مسیر حرفه و شغل آن‌ها به‌هم پیوسته است و در تعامل با شرایط مداخله‌گر سازمان دانش و شرایط زمینه‌ای انجام می‌شود. دانشگاه به‌منظور تولید و انتقال دانش اقدام به جذب اعضای هیئت علمی نموده و به‌منظور تحقق این هدف سیاست‌هایی را در جهت استخدام، تبدیل وضعیت و ارتقاء علمی اتخاذ می‌نماید. استادی دانشگاه با ارزیابی در طی خدمت خود و کسب امتیاز، به درجات بالاتر ارتقاء یافته و از مزایای مادی و اجتماعی آن برخوردار می‌گردد. فشرده‌تر شدن شرایط اجتماعی به‌خصوص شرایط اقتصادی اهمیت استخدام برای نسل‌های جدید در مشاغل بالا را بیشتر نموده است. در شرایط تورم و افزایش هزینه‌های زندگی، استخدام به‌عنوان استاد دانشگاه برای افراد دارای تحصیل عالیه،

موقعیتی است که امنیت شغلی و مالی به دنبال دارد. با توجه به سیاست‌های کلان توسعه آموزش عالی و افزایش دانشجو در دوره دکتری و نیز شرایط گزینش و مراحل جذب اعضای هیئت علمی، رقابت برای استخدام و ارتقاء بیشتر شده است و نسل‌های جدید بیشتر درگیر این رقابتند. به خصوص در دهه اخیر، رشد جمعیت در سن اشتغال و عدم گسترش امکانات اشتغال برای جوانان موجب شده که آن‌ها به تحصیلات خود ادامه دهند تا بتوانند از شغل مناسبی برخودار شوند. با توجه به مشاغل مفید و دارای منزلت و نیز راههای دشوار رسیدن به آن، کسانی که با تلاش فراوان به عنوان عضو هیئت علمی وارد دانشگاه می‌شوند، احساس امنیت شغلی کرده و انتظار دارند که زندگی مرفه‌ی نسبت به سایر افراد جامعه داشته باشند. آن‌ها سعی می‌کنند مراحل ارتقاء را طی کرده و این امنیت را تثبیت کنند و حقوق خود را افزایش دهند. سازمان دانش نیز با تدوین آیین‌نامه‌ها سعی در کنترل رفتار سازمانی اعضا خود در جهت تولید بیشتر دانش و انتقال هرچه بهتر آن دارد اما با توجه به اظهارات شرکت‌کنندگان، خود آیین‌نامه علمی کمی است و اجرای آن پیامدهایی را به دنبال داشته که با هدف اولیه نهاد دانشگاه خیلی سازگاری ندارد. اساتید دانشگاه موظفند در چارچوب آیین‌نامه عمل کنند تا در ارزیابی امتیاز لازم را کسب کرده و به مدارج بالاتر ارتقاء یابند. بنابراین به جای توجه به دانش و محتوای آن مجبورند به ضوابط اداری و کمیت آن توجه کنند. اساتید دانشگاهی برای تبدیل وضعیت استخدامی و رسیدن به ارتقاء علمی بالاتر، در تعامل با شرایط سازمانی و زمینه‌ای، اقدام به توسعه چهار کوش راهبردی در قالب کاهش پایبندی به هنجارهای دانش، انجام تعاملات صوری و کاهش کیفیت تعاملات، فرماليته کردن انتقال دانش و افزایش فعالیت پژوهشی به خصوص چاپ مقالات به طرق مختلف نموده‌اند.

با وجود این‌که سیاست‌های «جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی» با هدف تولید دانش و انتقال آن طراحی شده است اما پیامدهای حاصل از کنش‌های راهبردی اساتید علوم اجتماعی نشان می‌دهد که نه تنها تولید دانش جدیدی از طریق نظریه‌پردازی و پژوهش در حوزه‌های مطالعاتی بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای صورت نگرفته، بلکه آموزش و انتقال دانش نیز چندان موفق نبوده است.

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که تولید دانش (آثار علمی) اساتید در نسل سوم بیش از نسل اول است اما این افزایش کمی بوده و در موقعیت کاهش پایبندی به هنجارهای علم صورت گرفته است. افزایش تعاملات علمی به صورت صوری و کلیشه‌ای بوده است. یعنی در حد نوشتمن اسم یکدیگر در کتاب و مقالات تولید شده است و نه همکاری علمی واقعی. هدف بسیاری از اساتید مورد مطالعه از نوشتمن کتاب و مقاله و انجام طرح‌های پژوهشی، تولید دانش و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان نیست بلکه کسب مادیات و امتیاز پژوهشی مورد نیاز برای تبدیل وضعیت استخدامی و ارتقاء به مراتب بالای علمی است. استاد با ایفای کردار علمی مانند ارائه کمی مقاله در

مطالعه دگرگونی فرهنگی....

مجلات علمی و انجام طرح‌های پژوهشی تلاش می‌کند رزومه (کارنامه آموزشی- پژوهشی) خود را تقویت کند تا وارد سازوکارهای ارتقاء شود. او برای ثبیت موقعیت خود و کسب مزایای شغلی ناشی از آن اقدام به چاپ مقالات بیشتر می‌کند و سعی در حفظ صوری سازوکارها و هنجارهای تدوین مقامات دارد که به‌سمت پfkی‌شدن علم و بزک‌های علمی کشیده می‌شود.

یافته‌های میدانی نشان می‌دهد که انتقال دانش در نسل اول توأم با رعایت معیارهای اخلاقی است و این امر در حد شاگردپروری تحقق یافته است اما با تغییر آیین‌نامه ارتقاء علمی و در حاشیه قرار گرفتن امتیازات آموزشی نسبت به پژوهشی و عدم ارزیابی مناسب آموزشی استاد، در کنار پیشرفت فناوری اطلاعات و دسترسی آسان دانشجویان به منابع علمی، این هدف رنگ باخته و از شاگردپروری به کاهش استادپذیری در نسل سوم رسیده است. تعامل استاد و دانشجو در حال حاضر کاهش یافته و تعاملات موجود نه به‌خاطر کسب دانش و اخلاقیات بلکه به‌منظور کسب نمره قبولی و دریافت مدرک تحصیلی است. استاد نیز از جامعه‌پذیری به تربیت حداقلی اکتفا کرده و حتی به‌خاطر خوب ارزیابی‌شدن توسط دانشجو تغییر رفتار می‌دهد. تعاملات علمی و عاطفی بین استاد و دانشجو به‌سمت منفعت‌گرایی تغییر یافته و بیشتر جنبه کاسب و خریدار به‌خود گرفته است. در واقع رفتار سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای غلبه دارد.

یافته‌های استقرایی برآمده از پژوهش حاضر در مقایسه با مفاهیم و پیش‌زمینه‌های نظری حساسیت‌برانگیز نشان می‌دهد که فرهنگ تولید دانش و انتقال آن با الگوهای رایج تولید دانش (شیوه سنتی و جدید) سازگاری ندارد. در این میان هدف از تولید دانش به‌صورت چاپ مقاله و طرح‌های پژوهشی توسط اساتید نه تنها کشف حقیقت نیست بلکه نوآوری بازاری هم ندارد. انگیزه تولید دانش رضایت ذهنی نیست بلکه کسب امتیاز پژوهشی است. ملاک ارزیابی نه تنها معرفت‌شناختی نیست بلکه به‌وسیله منطق بازار هم سنجیده نمی‌شود. طرح مسئله نه ازسوی دانشگاه و نه ازسوی مشتری بلکه از سوی استاد یا تحقیقات دانشجویی صورت می‌گیرد. تقدیر و پاداش، به‌رسمیت‌شناختن و پاداش مالی به‌طور مستقیم نیست بلکه از کسب امتیاز و ارتقاء حاصل می‌شود. عمومی/ اشتراکی‌بودن یافته‌های علمی کی‌برداری آن‌هاست و یافته‌ها محتوایی ندارد که قابل انحصار یا رقابت باشد.

در رابطه با الگوی انتقال دانش، آموزش و یادگیری ملغمه‌ای از فردی/ حضوری و اجتماعی/ غیرحضوری است. هدف هم نخبه‌پروری و هم فraigیرشدن آموزش است اما خروجی نخبه‌ها تاکنون در تولید نظریه و حل مسائل اجتماعی نتیجه‌ای در بر نداشته است. تاکید نه بر رقابت و نه مشارکت جدی بلکه تاکید بر گرفتن نمره و گذراندن واحدهای درسی است. وظیفه فraigیر به لحاظ آموزش خیلی وابسته به استاد نیست اما به لحاظ نمره وابسته به اوست. یادگیری از طریق استاد، به لحاظ

كمی و کیفی تقلیل یافته است و انتظار فرآگیران بیش از آن که کسب دانش و کاربرد آن باشد، کسب نمره و گرفتن مدرک تحصیلی است.

وضعیت کنونی فرهنگ غالب (و نه فرهنگ‌های حاشیه‌ای موجود) در دانشگاه است که نشان می‌دهد که هدف نهاد دانشگاه در جامعه مورد مطالعه تحقق نیافته است و فرهنگ حاکم بر تولید دانش و انتقال آن با هیچ‌یک از الگوی سنتی و جدید تولید و انتقال دانش منطبق نیست. در واقع فرهنگ تولید دانش نظری و انتقال آن در بین استادی علوم اجتماعی مورد مطالعه دچار آسیب شده است. لذا «بی‌هنگاری فرهنگ علم» را می‌توان به عنوان مقوله نهایی و پیامدی حاصل از کنش‌های راهبردی استادی دانشگاهی در نظر گرفت.

منابع

- استراس، آنسلم و کوربین، جولیت (۱۳۹۰)، *اصول و روش تحقیق کیفی*، بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- شارع پور، محمود و فاضلی، محمد (۱۳۸۶)، *جامعه‌شناسی علم و انجمن‌های علمی در ایران*، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۷)، *فرهنگ و دانشگاه*، تهران: ثالث.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۹)، *دانشگاه و آموزش عالی*، تهران: نی.
- فلیک، اوه (۱۳۸۷) *درآمدی بر تحقیق کیفی*، هادی جلیلی، تهران: نی.
- قانعی‌راد، محمدامین و خسرو خاور، فرهاد (۱۳۹۰)، *جامعه‌شناسی کنشگران علمی در ایران*، تهران: علم.
- قانعی‌راد، محمدامین (۱۳۸۵) *تعاملات و ارتباطات در جامعه علمی*، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- قانعی‌راد، محمدامین (۱۳۸۴)، *جامعه‌شناسی رشد و افول علم در ایران (دوره اسلامی)*، تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی ایران.
- کاستلر، مانوئل (۱۳۸۰)، *عصر اطلاعات، اقتصاد، جامعه و فرهنگ*، احمد علیقلیان و...، تهران: طرح نو.
- گلدور، دیوید و همکاران (۱۳۸۳)، *جامعه‌شناسی معرفت و علم*، ترجمه شاپور بهیان و...، تهران: سمت.
- محسنی، منوچهر (۱۳۷۲)، *مبانی جامعه‌شناسی علم*، تهران: طهوری.
- محمد پور، احمد (۱۳۹۰)، *روش تحقیق کیفی خد روش (دو جلد)*، تهران: جامعه‌شناسان.
- مصطفوی، امین و یوسفی اقدم، رحیم (۱۳۸۸)، *عوامل موثر بر جامعه‌پذیری دانشجویان دکتری با نقش محقق، فصلنامه سیاست علم و فناوری*، سال دوم، شماره ۳، صص ۳۲-۱۷.
- معمار، ثریا (۱۳۸۳)، «بررسی جامعه‌شناختی موانع توسعه علمی در ایران»، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.
- مولکی، مایکل (۱۳۸۹)، *جامعه‌شناسی علم و معرفت*، حسین کچوئیان، چاپ سوم، تهران: نی.

مطالعه دگرگونی فرهنگی.....

نجابی، علیرضا و زیبایی، مهدی (۱۳۸۱)، الگوی نوین انتقال دانش، نشریه مدیریت تدبیر، شماره ۱۲۹، صص ۲۸-۳۳.

- Barnet, R(2000), Realizing the university int an Age of Supercomplexity, London: The Society for Research into Higher Education & Open University.
- Braun, D & F.X. Merrien (1988), Governance of Universities and Modernization of the States: Analytical Aspect.
- Corbin, Juliet & Anselm Staruss (2008), Basics of Qualitative Research, 3ed, London: Sage Publications.
- Cortazzi, Martin & Lixian Jin (1997), Communication for learning across cultures, PP. 76-107, In McNamara, D. & R. Harris (eds) Overseas Students in Higher Education: Issues in Teaching and Learning London and New York: Routledge.
- Creswell, W. John (2007), Qualitative Inquiry & Reaserch Design, California, Sage Publications, Inc.
- Depoy, Elizabeth & L. Giltin (2005), Introduction to Research: Understanding and Applying Multiple Strategies, 3ed, Mosby Press.
- Dey, I (1993), Qualitative Data Analysis: A User- Friendly Guide for Social Sciantists, London: Routledge Press.
- Drucker, Peter. F (2013), Post-Capitalist Society, London & New York. Taylor & Fancis Group.
- Galtung. J (1981), Strucher and intellectual style: and essay comparing Saxon, Teutonic, Gallic and Hipponic approaches, Social Science Information Vol.20, No.6.
- Geertz, C (1983), The way we think know: Toward and Ethnography of modern thought. In local knowledge: Future essays in interpretive anthropology. New York: Basic Books.
- Gibbons, M & ... (1994), The new production of knowledge: Dynamics of science and research in contemporary societies, saga publications, London, thousand oaks, New Delhi.
- Gibbs, p (2001), "Higher Education as a Market: a problem or solution?" In studies in Higher Education, Ashford, UK, Vol.26, No.1. PP. 85-94
- Maxwell, J (2004), Qulitative Research Desin: An interactive approaches, London: Sage Publications.
- Merton, R.K (1973), The Sociology of science, London: university of Chicago press.
- Merton, R.K (1975), The Sociology of science, an episodic memoir, southern Illinois University press.
- Ritchie, J & Lewis, J(2005) Qualitative Research Practice: A guide for social science students and researchers. Londen: Sage Publications.

-
- Scott, P (1998), The Globalization of Higher Education, Londen: Sfrhe & Open University.
- Spies, P (2000), University Traditions and The Challenge of Global Transformation. In S. Inayatullah & J. Gidley (eds) The University in Transformation, Golbal Persepctives on th4e Future of the University. Westport, Connecticut, Londen: Bergin & Garvey.
- Twale, D.J & Kochan, F (1999), "Restructuring an educational leadership program: The teacup adventure, International studies in educational administration" Vol.27, No.1, PP. 61-69.
- Weidman, J.C, & ... (2001), "Socialization of graduate and professional student in higher education" Vol.28, No.3, jossey- bass wilery company San Francisco.