



Asghari, F., Abbaspour, A., Rahimian, H., & Ghiasi Nodooshan, S. (2019). Conceptual necessities and methodological requirements in academic culture studies. *Journal of Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 11(1), 129-164. doi: 10.22035/ISIH.2019.3139.3440

Doi: <https://www.doi.org/10.22035/ISIH.2019.3139.3440>

URL: [http://www.isih.ir/article\\_306.html](http://www.isih.ir/article_306.html)

2008-4641 / © The Authors. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

## Conceptual Necessities and Methodological Requirements in Academic Culture Studies

Firoozeh Asghari<sup>1</sup>, Abbas Abbaspour<sup>2</sup>, Hamid Rahimian<sup>3</sup>, Saeed Ghiasi Nodooshan<sup>4</sup>

Received: Aug. 23, 2018; Accepted: Nov. 26, 2018

### Extended Abstract

Studying the culture of every community, because of identity characteristics and borders distinguishing different communities, is one of the main requirements for understanding that community. Although researchers from different fields have carried out studies on the culture of university as an important community, unlike other studies on universities, numerous shortcomings and gaps can be found in these studies, leaving studies on academic culture at an immature stage. The present article aims to analyze concepts, views and theories related to this field in order to deal with these problems. The analysis carried out here shows that failure in the conceptual and methodological development of studies on 'university culture', regardless of the complexity of the concepts of culture, organization and university, has three main reasons: failure to distinguish between "culture of university" and "academic culture", failure to recognize that studies on university culture belong to interdisciplinary fields, and failure to methodologically distinguish between the 'has approach' (culture as a variable) and 'is approach' (culture as a root metaphor).

**Keywords:** culture, organizational culture, university culture, academic culture, interdisciplinary

---

1. PhD Candidate of Higher Education Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

✉ [asghari@iscs.ac.ir](mailto:asghari@iscs.ac.ir)

2. Associate Professor of Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

✉ [abbaspour@atu.ac.ir](mailto:abbaspour@atu.ac.ir)

3. Associate Professor of Management and Educational Planning, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

✉ [hamrahimian@atu.ac.ir](mailto:hamrahimian@atu.ac.ir)

4. Assistant Professor of Management and Educational Planning, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

✉ [ghiasi@atu.ac.ir](mailto:ghiasi@atu.ac.ir)



## INTRODUCTION

Developing a real image of university in order to explain the conditions of universities requires comprehensive studies, such as studies on the culture of university. For this purpose, first the theoretical literature and background, drawing on which studies on the culture of university have developed, should be utilized. Studies conducted in Iran indicate that valid, reliable literature connected with academic culture is insufficient and most of the few studies in this field suffer from major conceptual and methodological shortcomings.

## OBJECTIVE

The present article aims to identify the reasons for conceptual shortcomings, methodological fluidity and insufficiency of studies on academic culture in Iran by analyzing concepts, approaches, views and theories connected with culture, organizational culture and university culture, both culture of university as an organization and culture of university as a scientific community.

## METHODOLOGY

The present article adopts a theoretical approach to analyze the main concepts, approaches and views in studies on academic culture and tries to deal with the main issues of the study by describing and analyzing theoretical issues and key subjects.

## FINDINGS

The findings of this study show that the main causes of the complexity of studies on academic culture, both their conceptual and methodological ambiguities, are as follows:

- Failure to distinguish between studies on “culture of university” and those on “academic culture”; the study of the culture of university as an organization and the study of the culture of university as scientific community.
- Failure to recognize that studies on the culture of university belong to interdisciplinary fields.
- Failure to methodologically distinguish between the ‘has approach’ (culture as a variable) and the ‘is approach’ (culture as a root metaphor)

## DISCUSSION AND CONCLUSION

The study of the culture of university, both as an organization and as a scientific community, requires a perspective that moves beyond a single scientific field. The literature of this field reveals the diversity and broadness of research conceptual

frameworks, concepts and approaches, which are influenced by different disciplines and fields. This diversity is no indication of the superiority of the theories of one discipline over those of other disciplines, but it rather shows the influence of different scientific fields on the field of academic culture. Thus, it seems that this field of study is in need of new theories, which, in spite of being from different fields, they are needed to provide answers to the question that cannot be answered by a single scientific discipline alone. The uniqueness of university as a scientific organization with characteristics distinguishing it from commercial organizations should also be considered in studies on academic culture.

Another important point is the distinction between the study of culture of university as an organization and the study of culture of university as a scientific community, referred to in the present article as 'academic culture'. In this sense, academic culture can be defined as 'values, rites and norms agreed on by the global scientific community, which, by manifesting itself in the behavior and actions of scholars, forms their identities and distinguishes them from other communities'. This definition of academic culture is different from the culture of university, as an organization, and the other classifications proposed as disciplinary culture, the culture of the university type, the culture of higher education and also the academic profession culture.

One of the main reasons for the methodological confusion in studies on the culture of university is failure to distinguish between the two important and influential approaches of 'has approach' and 'is approach'. In the first approach, culture is studied as a variable and instrument in the organization and in the second approach, it is considered as the setting of the organization. Selecting either of these approaches can result in differences in the methodology of studies on academic culture.

### NOVELTY

1) Drawing a conceptual distinction in studies on academic culture through distinguishing between the concepts of the culture of university and academic culture; 2) Drawing a methodological distinction through distinguishing between the two approaches of culture as a variable and culture as a context (root metaphor), as a methodological tool for studies on academic culture; and 3) Dealing with the study of academic culture as an interdisciplinary field that requires views and theories from other scientific fields and should be conducted in collaboration with researchers in other fields of study.



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract

**BIBLIOGRAPHY**

- Allaire, Y., & Firsirotu, M. E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization Studies*, 5(3), 193-226. doi: 10.1177/017084068400500301
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. doi: 10.4135/9781446280072
- Amin Mozaffari, F., Abbaszadeh, M., & Rezaei Farhadabad, R. (2015). Barresi-ye rābete-ye farhang-e reštei bā anvā'-e farhnaghā-ye dānešgāhi dar Dānešgāh-e Tabriz [A study of relationship between disciplinary culture and academic culture in University of Tabriz]. *Journal of Applied Sociology*, 26(4), 1-24.
- Barbier, M. K. (2004). A clash of academic cultures. *Academic Questions*, 17(3), 63-76. doi: 10.1007/s12129-004-1020-7
- Barker, C. (2016). *Motāle'āt-e farhangi: Nazariye va amalkard* [Cultural studies: Theory and practice] (M. Faraji, & N. Hamidi, Trans.). Tehran, Iran: Institute for Social and Culture Studies.
- Bartell, M. (2003). Internationalization of universities: A university culture-based framework. *Higher Education*, 45, 43-70.
- Barthorpe, S., Duncan, R., & Miller, C. (2000). The pluralistic facets of culture and its impact on construction. *Property Management*, 18(5), 335-351. doi: 10.1108/02637470010360632
- Becher, T., & Trowler, P. (2001). *Academic tribes and territories: Intellectual enquiry and the culture of disciplines*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Bergquist, W. H. (1992). *The Four cultures of the academy: Insights and strategies for improving leadership in collegiate organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bergquist, W. H., & Pawlak, K. (2008). *Engaging the Six cultures of the academy*. San Francisco: Jossey Bass.
- Birnbaum, R. (2010). *Dānešgāhhā čegune kār mikonand? Sāzmān-e elmi va rabari-ye ān az manzar-e cybernetic* [How colleges work: The cybernetics of academic organization and leadership] (2<sup>nd</sup> ed., H. R. Arasteh, Trans.). Tehran, Iran: Institute for Research and Planning Higher Education.
- Brick, J. (2009). *Academic culture: A students guide to studying at university*. Sydney: Macquarie University.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann.
- Clark, B. R. (1972). The organizational saga in higher education. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 178. doi: 10.2307/2393952
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1983). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. *Business Horizons*, 26(2), 82-85. doi: 10.1016/0007-6813(83)90092-7



- Dill D.D. (2012) The Management of Academic Culture Revisited: Integrating Universities in an Entrepreneurial Age. In: Stensaker B., Vålmaa J., Sarrico C.S. (eds) Managing Reform in Universities. Issues in Higher Education. Palgrave Macmillan, London
- Driskill, G., & Brenton, A. (2011). Organizational culture in action: A cultural analysis workbook. doi: 10.4135/9781483349282
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2016). Organizational climate and culture. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. doi: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.3
- Fazeli, N. (2003). Barresi-ye tatbiqi-ye farhang-e dānešgāhi-ye Iran va United Kingdom (Motāle'ei ensānšenāxti dar elal-e nākārāmadi-ye āmuzeš-e dānešgāhi dar Iran [The study of comparative academic culture of Iran and Britin]. *Iranian Journal of Anthropology*, 2(3), 93-132.
- Fazeli, N. (2007). *Farhang va dānešgāh* [Culture and university] (3<sup>rd</sup> ed.). Tehran, Iran: Sāles.
- Ferasatkah, M. (2006). Axlāq-e elmi ramz-e erteqā-ye āmuzeš-e āli, jāygāh va sāz-o-kārḥā-ye «Axlāqiyāt-e herfegari-ye elmi» dar tazmin-e keyfiyat-e āmuzeš-e āli-ye Iran [Scientific morality: the code for higher education promotion]. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 1(1), 13-27.
- Galtung, J. (1981). Structure, culture, and intellectual style: An essay comparing saxon, teutonic, gallic and nipponic approaches. *Social Science Information*, 20(6), 817-856. doi: 10.1177/053901848102000601
- Ghanei Rad, M. A. (2004). Ta'āmolāt va ertebātāt dar jāme'e-ye elmi, barresi-ye mowredi-ye rešte-ye olum-e ejtemā'i [Interaction and communication in scientific society: Case study of social sciences]. Tehran: Institute for Social and Cultural Studies.
- Ghanei Rad, M. A., Maleki, A., & Mohammadi, Z. (2014). Motāle'e-ye degarguni-ye farhangi dar Se nasl-e dānešgāhi; (Motāle'e-ye mowredi: Asātid-e olum-e ejtemā'i-ye dānešgāhhā-ye Tehran) [The study of cultural change in Three generations of a academicians (Case study: Professors of social sciences at Tehran universities)]. *Iranian Sociological Association*, 15(1), 30-64.
- Ghinea, V. M., & Bratianu, C. (2012). Organizational culture modeling. *Management & Marketing*, 7(2), 257-276.
- Hashemianfar, S. A., Rabbani, A., & Maher, Z. (2013). Pišāmadhā va payāmadhā-ye ta'ahhod-e hanjāri dar dānešgāhhā [The events and consequences of the normative commitment in universities]. *Journal of Ethics in Sciences and Technology*, 8(2), 13-26.
- Hatch, M. J. (2018). *Organizational theory: Modern, symbolic, and post modern*



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract



- perspectives*. Oxford University Press.
- Hendrickson, R. M., Lane, J. E., Harris, J. T., & Dorman, R. H. (2016). *Rāhbari va rahbari-ye elmi dar āmuzeš-e āli* [Academic leadership and governance of higher education] (S. Ghiyasi Nodoushan, & R. Mahdi, Trans.). Tehran, Iran: Virāyeš.
- Hofsted, G. (1997). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.
- Janicijevic, N. (2011). Methodological approaches in the research of organizational culture. *Ekonomski Anali*, 56(189), 69-99. doi: 10.2298/eka1189069j
- Keesing, R. M. (1990). Theories of culture revisited. *Canberra Anthropology*, 13(2), 46-60. doi: 10.1080/03149099009508482
- Kreitner, R., & Kiniki, A. (2014). *Modiriyat-e raftār-e sāzmāni (Mafāhim, nazariyehā va kārbordhā)* [Management of organizational behavior] (A. A. Farhangi, & H. Safarzadeh, Trans). Tehran, Iran: Barāynd-e Puyēš.
- Kroeber, A.L. and Kluckhohn, C. (1952) Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions. Peabody Museum, Cambridge, MA, 181.
- Kuh, G. D., & Whitt, E. J. (1988). The invisible tapestry: Culture in American colleges and universities. Washington, D.C: Prepared by Clearinghouse on higher Education, George Washington University.
- Kwantes, C. T., & Glazer, S. (2017). Culture, organizations, and work, clarifying concepts. US: Springer. Doi: 10.1007/978-3-319-47662-9
- Kwantes, C. T., & Glazer, S. (2017). *Springer briefs in psychology. Culture, organizations, and work: Clarifying concepts*. New York, NY, US: Springer Science + Business Media. doi: 10.1007/978-3-319-47662-9
- Maassen, P. A. M. (1996). The concept of culture and higher education. *Tertiary Education and Management*, 2(2), 153-159. doi: 10.1080/13583883.1996.9966896
- Martin, J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Martin, J. (2002). *Organizational culture: Mapping the terrain*. London: Sage.
- McNay, I. (1995). From the collegial academy to corporate enterprise: The changing cultures of universities. In T. Schuller, (ed.), *The Changing University?*, Buckingham: SRHE/Open University Press.
- McNay, I. (2017). *Dānešgāh va eġtemā'āt-e elmi-ye ān* [Higher education and its communities] (2<sup>nd</sup> ed.). Tehran, Iran: Institute for Social and Culture Studies Ministry of Science, Research and Technology.
- Merton, R. K. (1973). *The sociology of science – theoretical and empirical investigations*. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Ott, J. S. (1989). *The organizational culture perspective*. Chicago: Dorsey.

- Rahman Seresht, H. (2014). *Te'orihā-ye sāzmān va modiriyat az tajaddodgerāyi tā pasātajaddodgerāyi* [Theories of organization and management from modernism to post-modernism] (Vol. 2). Tehran, Iran: Dowrān.
- Rastehmoghadam, A., Rahimian, H., & Abbaspoor, A. (2014). Šenāsāi-ye čalešhā-ye farhang-e sāzmāni va pišnahād-e rāhkārkhā-ye taghyir-e ān [Identifying the challenges of organizational culture and practical solutions to change case: Governmental organizations of Tehran]. *Journal of Organizational Culture Management*, 11(4), 111-135. doi: 10.22059/jomc.2014.36642
- Robbins, S. P. (1997). *Essentials of organizational behavior* (5<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational behavior* (17<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson.
- Schein E. H. (1990). Organisational culture. *American Psychologist*, 43, 109-119. doi: 10.1037/0003-066X.45.2.109
- Shen, X., & Tian, X. (2012). Academic culture and campus culture of universities. *Higher Education Studies*, 2(2), 1-65.
- Smerek, R. E. (2010). Cultural perspectives of academia: Toward a model of cultural complexity. In *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (Vol. XXV, pp. 381-423). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Smircich, L. (1983a). Concepts of cultures and organisational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28: 339-358. doi:10.2307/2392246
- Snow, C., & Collini, S. (2012). The two cultures. In *The Two Cultures* (Canto Classics, pp. 1-21). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781139196949.002
- Sporn, B. (1996). Managing university culture: An analysis of the relationship between institutional culture and management approaches. *Higher Education*, 32(1), 41-61. doi: 10.1007/bf00139217
- Tayefi, A. (1999). Farhang-e elmi - pažuheši-ye Iran (Barresi-ye qābeliyathā va tangnāhā) [Scientific culture of Iran; Study of capabilities and restrictions]. *Rahyāft*, 9(21), 119-136.
- Tierney, W. G. (1988). Organizational culture in higher education: Defining the essentials. *The Journal of Higher Education*, 59(1), 2. doi: 10.2307/1981868
- Välilmaa J. (2008) Cultural Studies in Higher Education Research. In: Välilmaa J., Ylijoki OH. (eds) Cultural Perspectives on Higher Education. Springer, Dordrecht. doi: 10.1007/978-1-4020-6604-7\_2
- White, D. J. (2017). *Rethinking culture: Embodied cognition and the origin of culture in organizations*. US: Routledge.
- White, Jr. D. J (2010). *Organizational culture: What is it? What to do about it? A short review of theory and practice*. Retrived from <https://ontosglobal.com/resources>



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract

- Yang, R. (2016). Toxic academic culture in East Asia. *International Higher Education*, 84, 15. doi: 10.6017/ihe.2016.84.9112
- Ylijoki, O. H. (2008). A Clash of Academic Cultures: The Case of Dr. X. In: Välimaa J., Ylijoki OH. (eds) *Cultural Perspectives on Higher Education* (pp75-89). Springer, Dordrecht.
- Zolfagharzadeh, M. M., Amiri, A. N., & Zarei Matin, H. (2011). Kašf-e farhang-e dānešgāhi: Vākāvi-ye nazari va gunešenāxti-ye motāle'āt-e farhang-e dānešgāhi [Discovering university culture: Theoretical reinvestigation and typology of academic culture studies]. *Journal of Strategic Management Thought*, 5(1), 45-97.



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Vol. 11  
No. 1  
Winter 2019





## ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی در مطالعات فرهنگ‌دانشگاهی

فیروزه اصغری<sup>۱</sup>، عباس‌پور<sup>۲</sup>، حمید رحیمیان<sup>۳</sup>، سعید غیائی‌ندوشن<sup>۴</sup>

دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۰۱؛ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۰۵

### چکیده

مطالعه درباره فرهنگ هر اجتماع به دلیل ویژگی هویت‌بخشی و ایجاد مرز در تشخیص اجتماعات گوناگون از هم، از الزامات اصلی برای شناخت آن اجتماع تلقی می‌شود. دانشگاه نیز یکی از این اجتماعات است که اگرچه مطالعه درباره فرهنگ آن مورد توجه محققان حوزه‌های مختلف علمی قرار گرفته است؛ اما برخلاف دیگر مطالعات انجام‌شده درباره دانشگاه، از کاستی‌ها و شکاف مطالعاتی قابل توجهی برخوردار است. به نحوی که می‌توان به صراحت به عدم بلوغ مطالعات فرهنگ‌دانشگاهی در ایران اشاره کرد. مقاله حاضر با هدف پاسخ به این مسئله، به واکاوی مفاهیم، دیدگاه‌ها و نظریه‌های مرتبط در این حوزه و تحلیل آن پرداخته است. واکاوی انجام‌شده نشان می‌دهد که عدم توسعه مفهومی و روشی مطالعات «فرهنگ‌دانشگاهی» صرف نظر از پیچیدگی سه مفهوم فرهنگ، سازمان و دانشگاه، از سه دلیل اصلی نشئت می‌گیرد: عدم تفکیک مفهومی «فرهنگ‌دانشگاه» از «فرهنگ‌دانشگاهی»، عدم توجه به تعلق مطالعات فرهنگ‌دانشگاهی (ی) به حوزه میان‌رشته‌ای و عدم تفکیک روش‌شناختی میان دو رویکرد «داشتن فرهنگ» به مثابه یک متغیر و «بودن فرهنگ» به مثابه «استعاره ریشه» است.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، فرهنگ دانشگاه، فرهنگ‌دانشگاهی، میان‌رشته‌ای

\* این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول مقاله با عنوان «واکاوی فرهنگ‌دانشگاهی در نهادهای علمی ایران» است.

۱. دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. [asghari@ics.ac.ir](mailto:asghari@ics.ac.ir) ✉

۲. دانشیار مدیریت، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). [abbaspour@atu.ac.ir](mailto:abbaspour@atu.ac.ir) ✉

۳. دانشیار مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. [hamrahimian@atu.ac.ir](mailto:hamrahimian@atu.ac.ir) ✉

۴. استادیار مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. [ghiasi@atu.ac.ir](mailto:ghiasi@atu.ac.ir) ✉

۱. مقدمه

مواجه شدن با تصویری واقعی از دانشگاه به منظور تبیین موقعیتی که دانشگاه‌ها در آن به سر می‌برند نیازمند مطالعاتی گسترده از جمله مطالعه درباره فرهنگ دانشگاه است. این امر در گام اول نیازمند تکیه بر ادبیات نظری و پیشینه‌ای است که پژوهش‌های مربوط به فرهنگ دانشگاه بر اساس آن شکل گرفته است. باربیر<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) اذعان دارد که به‌رغم اهمیت فرهنگ دانشگاهی، این پدیده اغلب سربسته، غیرشفاف<sup>۲</sup> و بدون ارائه تعریف کافی و واضح توسط نویسندگان بیان می‌شود. مطالعات انجام‌شده در ایران نیز نشان می‌دهد که ادبیات قابل اتکا و متقن درباره فرهنگ دانشگاهی به نحو آشکاری اندک و از همان تعداد اندک نیز، بسیاری از آن‌ها دارای خلأهای مفهومی و روشی بارزی هستند. فاضلی (۱۳۸۲)، (۹۱)، تلویحاً به منابع اندک و پراکنده در مطالعات فرهنگ دانشگاهی اشاره و بر فقر مبانی نظری و نداشتن نظریه‌ای منسجم و روشن در مباحث مربوط به آن تأکید می‌کند. ذوالفقارزاده، امیری، و زارعی متین (۱۳۹۰، ۴۵) نیز به فقدان ادبیات نظری منسجم در مطالعات فرهنگ دانشگاهی در ایران اشاره کرده‌اند. برگزاری اولین کنفرانس ملی فرهنگ دانشگاهی در سال ۱۳۹۵، که محور اصلی آن به چیستی فرهنگ دانشگاهی اختصاص داشت، نتوانست به موفقیت چندانی در ارائه ادبیات منسجمی از فرهنگ دانشگاهی دست یابد (مجموعه چکیده مقالات همایش، ۱۳۹۵). تحلیل ادبیات موجود در حوزه فرهنگ دانشگاه(ی) در پژوهش حاضر، براساس مطالعه بیش از صد مقاله، یادداشت و سخنرانی، این سیالیت را تأیید و به‌طور آشکار بر شکاف‌ها و نواقصی اشاره می‌کند که ناشی از نپختگی و عدم بلوغ مطالعات فرهنگ دانشگاهی در ایران است. چرا این‌گونه است؟ این پرسشی است که مقاله حاضر به مطالعه درباره آن پرداخته است.

در این مطالعه ترجیح داده شد تا به جای ارائه تعاریف متعدد از فرهنگ دانشگاه(ی) که بدون بهره‌مندی از مفاهیم و دیدگاه‌های اصلی درباره فرهنگ و سازمان بر پیچیدگی آن بیش از پیش می‌افزاید، به فرهنگ به‌عنوان اساس و زیربنای مطالعات و سپس به فرهنگ



فصلنامه علمی-پژوهشی

۱۳۰

دوره ۱۱، شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۷  
پیاپی ۴۱

1. Barbier

2. tangentially

سازمانی به عنوان آغازگر مطالعات در حوزه فرهنگ دانشگاه اشاره شود. مقاله حاضر ناگزیر از توجه بیشتر به فرهنگ سازمانی به منظور آشکارکردن مفاهیم، رویکردها و نظریات اصلی است که اساس مطالعات درباره فرهنگ دانشگاه به مثابه سازمان را تشکیل می دهد. از این رو، در بخش نخست، به گونه بندی و رویکردهای مفهومی فرهنگ، دیدگاهها، پارادایم های تأثیرگذار و چشم اندازهای مورد استفاده در مطالعات فرهنگی سازمانی اشاره و سپس به مطالعه فرهنگ دانشگاه به مثابه سازمان و همچنین مطالعه فرهنگ دانشگاه به مثابه یک اجتماع علمی پرداخته شده است.

هدف مقاله حاضر پاسخ به مسئله عدم بلوغ مطالعات فرهنگی دانشگاهی از طریق واکاوی و تحلیل مفاهیم، رویکردها، دیدگاهها و نظریه های مرتبط در سه حوزه فرهنگ، فرهنگ سازمانی و فرهنگ دانشگاهی است.

## ۲. فرهنگ و سازمان

کوانتس و گلایزر<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، فرهنگ را بخش جدایی ناپذیر از وجود انسان می دانند که رشته های مختلف مانند انسان شناسی، جامعه شناسی، زبان شناسی و مدیریت، هریک از زاویه خاص رشته خود، آن را تعریف و استفاده می کنند. این تعاریف اگرچه براساس هر حوزه علمی متنوع و متفاوت است، اما به درک کلی محققان از فرهنگ کمک می کند. به تعبیر پال ویلیس<sup>۲</sup>، در مقدمه کتاب مطالعات فرهنگی بارکر<sup>۳</sup> (۱۳۹۵)، فرهنگ از مفاهیم عجیب و درعین حال گسترده است که بدون آن قادر به انجام کاری نیستیم، مفهومی که به رغم کاربرد وسیع، توافق چندانی در ارائه تعریف یکسان از آن وجود ندارد. در مطالعه معروف کروبر و کلاکهان<sup>۴</sup> (۱۹۵۲)، به ۱۶۰ تعریف متفاوت از فرهنگ اشاره شده است. بارثورپ، دانکن، و میلر<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) نیز به بیش از ۳۰۰ تعریف متفاوت در مطالعات مربوط

1. Kwantes & Glazer
2. Paul Willis
3. Barker
4. Kroeber & Kluckhohn
5. Barthorpe, et al.



به فرهنگ در رشته‌های مختلفی مانند جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، روان‌شناسی، و ... اشاره می‌کنند که طی دو نسل<sup>۱</sup> قبل دچار تغییر شده‌اند. تغییری که کیسینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در دهه<sup>۳</sup> ۱۹۷۰ آن را پیش‌بینی و به این نکته اشاره کرده که زمان آن رسیده است که انسان‌شناسان نگاه خود را از تعریف سنتی فرهنگ به معنای «فرهنگ‌ها میراث رفتار فراگرفته نمادین<sup>۴</sup> که انسان را انسان می‌سازند» یا «فرهنگ میراث مشترک انسان در یک جامعه خاص»، به آرای جدید درباره فرهنگ معطوف نمایند. او سپس به چالش مفهوم کلی فرهنگ در دهه<sup>۵</sup> ۱۹۷۰ اشاره می‌کند که به تعبیر گیرتز<sup>۶</sup> (۱۹۷۳) قابل تقسیم به اندازه‌های کوچک‌تر، جزئی‌تر، خاص‌تر، و درعین حال قدرتمندتر از نظر تئوریک است. کیسینگ تلاش می‌کند تا با ارائه گونه‌بندی جدید از فرهنگ، به محققان برای درک بهتر از نظریه‌های مختلف فرهنگ کمک کند:

- ۱- فرهنگ‌ها به‌عنوان نظامی از ایده‌ها<sup>۷</sup> (شامل فرهنگ‌ها به‌عنوان نظام‌های شناختی، نظام‌های ساختاری و نظام‌های سمبلیک)؛
  - ۲- فرهنگ به‌عنوان نظامی فرهنگی اجتماعی.
- این گونه‌بندی از فرهنگ در آثار محققان بعدی به‌عنوان مبنا در حوزه‌های مختلف علمی از جمله مطالعات سازمان مورد استفاده قرار گرفت.

### ۳. گونه‌بندی فرهنگ

آلر و فیرسیروتو<sup>۷</sup> (۱۹۸۴) با تأثیر از گونه‌بندی کیسینگ، تقسیم‌بندی جدیدی را به‌منظور درک نظریه‌های پیچیده و دیدگاه‌های متنوع و فهم ارتباط میان آن‌ها در جدول زیر ارائه کرده‌اند.

1. generations

2. Keesing

۳. متن اصلی در سال ۱۹۷۵ منتشر شده است. اثر مورد استناد در این مقاله نسخه تجدیدنظرشده آن است.

4. Symbolic

5. Geertz

6. Cultures as ideational systems

7. Allaire & Firsirotu



جدول شماره (۱): گونه‌بندی فرهنگ براساس دیدگاه‌های اصلی

فرهنگ به‌عنوان نظامی فرهنگی اجتماعی		فرهنگ‌ها به‌عنوان نظامی از ایده‌ها	
فرهنگ جزئی از نظام اجتماعی است که در رفتار افراد نشان داده می‌شود (نحوه زندگی) و محصول رفتار است.		قلمروهای فرهنگی و اجتماعی متمایز اما مربوط هستند.	
هم‌زمانی <sup>۲</sup>	در زمانی <sup>۱</sup>	فرهنگ محصول ذهن است (نمادها و معانی مشترک)	ذهن حامل فرهنگ است
کارکردگرایی (مالینوفسکی) <sup>۴</sup> کارکردساختارگرایی (رادکلیف-براون) <sup>۱۵</sup>	دیدگاه اشاعه‌گرایی تاریخی (بوآس <sup>۷</sup> ، بندیکت <sup>۸</sup> ، کلاکهان و کروبر) دیدگاه انطباق اکولوژیک (وایست <sup>۹</sup> ، سرویس <sup>۱۰</sup> ، راپوپورت <sup>۱۱</sup> ، وایدن <sup>۱۲</sup> ، و هریس <sup>۱۳</sup> )	دیدگاه نمادین (گیرتز، اشنایدر <sup>۱</sup> )	دیدگاه شناختی (گودن آف) <sup>۳</sup> دیدگاه ساختارگرایی (لوی اشتراوس) <sup>۴</sup> دیدگاه همبستگی متقابل (والس) <sup>۵</sup>

منبع: آلر و فیرسیروتو، ۱۹۸۴



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۳۳۳

ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی ...

تنوع و تفاوت در ارائه مفهوم فرهنگ در نظریه‌های مختلف و تلاقی آن با سازمان به شکل قابل فهم‌تری در اثر معروف اسمیرچ<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۳) آشکار است. او با ارائه تعاریف متعدد فرهنگ در انسان‌شناسی به این نکته اشاره دارد که تعریف منسجمی از فرهنگ در

1. Diachronic
2. Synchronic
3. Goodenough
4. Levi-Strauss
5. Wallace
6. Schneider
7. Boas
8. Benedict
9. White
10. Service
11. Rappaport
12. Vayda
13. Harris
14. Malinowski
15. Radcliffe-Brown
16. Smircich

این حوزه علمی به چشم نمی خورد. اما هریک از این تعاریف متفاوت، در تلاقی با تعاریف سازمانی مبنای نظریه های مختلف سازمانی قرار گرفته اند.

#### ۴. تلاقی مفهوم فرهنگ و سازمان

تلاقی مفهوم فرهنگ و سازمان در مطالعات فرهنگ سازمانی در جدول شماره (۲) ارائه شده است. این تقسیم بندی از آن رو مهم است که مبنای بسیاری از تعاریف درباره فرهنگ سازمانی قرار گرفته است.

جدول شماره (۲). تلاقی مفاهیم فرهنگ و سازمان در مطالعات فرهنگ سازمانی

نظریه های سازمان و مدیریت	مفهوم سازمان	موضوعات در مطالعات سازمان و مدیریت	مفهوم فرهنگ	نظریه های انسان شناختی
مدیریت کلاسیک	سازمان ابزاری اجتماعی برای تحقق اهداف است.	مدیریت بین فرهنگی و تطبیقی	فرهنگ، ابزاری برای رفع نیازهای بیولوژیک و روان شناختی انسان است.	کارکردگرایی مالدینوفسکی
تئوری اقتصادی	سازمان ارگانیکسیمی انعطاف پذیر است که از طریق تبادل با محیط حیات خود را حفظ می کند.	فرهنگ سازمانی (شراکتی)	کارکرد فرهنگ به عنوان مکانیسمی انعطاف پذیر که فرد را به اجتماع متصل می کند.	کارکرد ساختارگرایی رادکلیف براون
تئوری سازمان شناختی	سازمان سیستمی از دانش است. شبکه های از معنای ذهنی است که به طور مشترک و با درجاتی متفاوت در میان اعضای سازمان مشترک و در عملکرد آنان به مثابه شبه قانون <sup>۴</sup> بروز می کند.	شناخت سازمانی	فرهنگ، سیستمی از شناخت های مشترک است. ذهن انسان، فرهنگ را از طریق شماری از قواعد تعریف شده، خلق می کند.	شناختی گودن آف

1. cross cultural
2. corporate organizational
3. organizational cognition
4. rule-like manner



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۳۴

دوره ۱۱، شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۷  
پیاپی ۴۱

نظریه‌های سازمان و مدیریت	مفهوم سازمان	موضوعات در مطالعات سازمان و مدیریت	مفهوم فرهنگ	نظریه‌های انسان‌شناختی
تئوری سازمان نمادین	سازمان‌ها الگوهای گفتمان نمادین <sup>۳</sup> هستند. سازمان‌ها از طریق حالت‌های نمادین <sup>۴</sup> مانند زبان معناها و واقعیت‌های مشترک را تثبیت می‌کنند.	نمادگرایی سازمانی <sup>۲</sup>	فرهنگ سیستمی از نمادها و معانی مشترک است. اقدام نمادین <sup>۱</sup> نیازمند تفسیر خوانش یا رمزگشایی به منظور فهم است.	نمادین گیرتر
تئوری سازمانی تحول‌گرا <sup>۱</sup>	اشکال و اعمال سازمانی تظاهر فرایند ناآگاهانه است.	فرایندهای ناخودآگاه <sup>۵</sup> و سازمان	فرهنگ دارای یک زیر ساخت ناخودآگاه جهانی است.	ساختارگرایی لوی اشتراوس

منبع: اسمیریج، ۱۹۸۳

## ۵. فرهنگ سازمانی

وایت<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) در مقدمه کتاب بازنگری فرهنگ<sup>۸</sup>، فرهنگ سازمانی را مفهومی عمیق و درعین حال پرابهام در میان متخصصان حوزه فرهنگ سازمانی و همچنین مدیران عنوان می‌کند. مفهومی که با گذشت چند دهه از عمر آن همچنان با پرسش‌هایی مانند چیستی فرهنگ سازمانی، قابل سنجش و اندازه‌گیری بودن، متغیر مستقل یا وابسته بودن و نقش علت و معلولی آن در عملکرد سازمانی مواجه است. او به این نکته دقیق و درعین حال پارادوکسیکال در فرهنگ سازمانی اشاره می‌کند که از یک سو مدیران بر تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان در سازمان و پیامدهای مثبت مهندسی فرهنگ در کسب و کار اشاره می‌کنند درحالی‌که محققان همچنان با چالش‌های مطالعاتی مانند هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی در این حوزه مواجه هستند. توجه به دو رویکرد متفاوت در مطالعات مربوط

1. symbolic action
2. organizational symbolism
3. patterns of symbolic discourse
4. symbolic modes
5. unconscious processes
6. transformational organization theory
7. White
8. rethinking culture



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۳۵

ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی ...

به فرهنگ سازمان، متأثر از تفاوت مفروضه‌های هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی که توسط اسمیریچ (۱۹۸۳) به شرح زیر ارائه شده، راهگشای برخی از ابهامات روش‌شناختی در حوزه مطالعات فرهنگ سازمانی است.

## ۶. دو رویکرد مفهومی در مطالعات فرهنگ سازمانی

دو رویکرد اصلی در حوزه مطالعات فرهنگ سازمانی که توسط اسمیریچ (۱۹۸۳) مطرح و توسط محققان مورد استفاده قرار گرفته است عبارت‌اند از:

۱) رویکرد «داشتن» فرهنگ به‌عنوان یک متغیر؛

۲) رویکرد «بودن» فرهنگ به‌عنوان استعاره<sup>۱</sup> ریشه‌ای.

در رویکرد «داشتن» (فرهنگ به‌عنوان یک متغیر)، فرهنگ یک ویژگی متعلق به سازمان و ابزار خاصی برای برآوردن نیازها و اهداف و یک سازوکار کنترلی توسط مدیران برای بهبود کارایی سازمان است. نیاز به «کنترل» و «مدیریت» در سازمان دو ویژگی رویکرد فرهنگ به‌مثابه متغیر است.

در رویکرد «بودن» (فرهنگ سازمانی به‌عنوان استعاره<sup>۲</sup> ریشه‌ای)، همان‌گونه که اسمیریچ (۱۹۸۳) تأکید می‌کند متأثر از انسان‌شناسی فرهنگی است و به باورها، ارزش‌ها و هنجارهایی اطلاق می‌شود که کنش اعضا در سازمان را هدایت می‌کند. دیدگاهی که در تعریف فرهنگ از دیدگاه کروبر و کلاکهان (۱۹۵۲) نیز دیده می‌شود. در این دیدگاه، جهان نه عینی، که امری ذهنی است. از این رو، سازمان به‌عنوان پدیده‌ای ذهنی و شکلی از تجلی انسانی<sup>۳</sup> و بروز آگاهی انسانی<sup>۴</sup> مورد بررسی قرار می‌گیرد.

دریسل و برنتون<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) در درک پیچیدگی فرهنگ به‌عنوان متغیر به این نکته اشاره می‌کنند که این رویکرد به معنای این گزاره است که «اگر فرهنگ قوی‌تر شود، آنگاه بهره‌وری سازمان رشد بیشتری خواهد داشت». درحالی‌که این رویکرد نیازمند پاسخ به پرسشی



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۳۶

دوره ۱۱، شماره ۱

زمستان ۱۳۹۷

پیاپی ۴۱

1. culture as root
2. human expression
3. human consciousness
4. Driskill & Brenton



عمیق تر است. آیا مدیران می توانند فرهنگ سازمان را تغییر دهند یا فرهنگ به عنوان پدیده ای عمیق تر حاصل تعامل کارکنان در مدت زمان طولانی است؟ دریسکل و برنتون (۲۰۱۱) در این بحث به دو نوع رویکرد متغیر درونی<sup>۱</sup> و بیرونی<sup>۲</sup> اشاره می کنند. متغیر درونی به معنای فرهنگ به عنوان جزیی از سازمان که می تواند به تأثیرات سازمانی<sup>۳</sup> منجر شود. در این رویکرد، سازمان به مثابه تولیدکننده فرهنگ است که آثار آن در آداب، مراسم، قهرمانان و هنجارها ظاهر می شود. در رویکرد فرهنگ به عنوان متغیر بیرونی، بر تفاوت های فرهنگ در سازمان و فرهنگ ملی در بروز رفتارهای متفاوت تأکید می شود. تأثیر فرهنگ ملی متفاوت کارکنان بر ارتقای تولیدات و رقابت پذیری در سازمان رضایت شغلی کارکنان نمونه ای از این نوع متغیر است. مطالعات هافستد<sup>۴</sup> نمونه بارزی از مطالعات براساس متغیر بیرونی است.

در مطالعات فرهنگ به عنوان ریشه، سازمان همان فرهنگ است. از این رو با توجه به اینکه فرهنگ چگونه تعریف شود، جنبه های مختلفی از فرهنگ قابل کشف است. این رویکرد بر دو نکته اساسی تأکید می نماید: اعضای سازمان چگونه فرهنگ را خلق می کنند و این فرهنگ خلق شده توسط آنان چگونه روی آنان به عنوان بخشی از فرهنگ تأثیر می گذارد. در این رویکرد، فرهنگ بیش از آنکه به عنوان یک متغیر یا یک محصول تلقی شود، به عنوان یک فرایند مورد مطالعه قرار می گیرد. نتیجه چنین مطالعه ای به جای مجموعه ای از متغیرهای علت و معلولی، ارائه یک توصیف از سازمان است (دریسکل و برنتون، ۲۰۱۱، ۳۰). در این دیدگاه به فرهنگ همان گونه نگریسته می شود که به سازمان. در واقع، سازمان همان فرهنگ است و تعریف فرهنگ سازمانی همان گونه است که افراد سازمان آن را درک کرده اند.

متأثر از نظریات اسمیریچ (۱۹۸۳)، دریسکل و برنتون در مطالعات مربوط به فرهنگ سازمانی، به سه سنت پژوهشی با تأکید بر جنبه های مختلف فرهنگ اشاره می کنند (۲۰۱۱، ۳۰):  
 (۱) فرهنگ به عنوان شناخت مشترک<sup>۵</sup>: در این سنت اعتقادات و مفروضات اعضا بر تحقیق

1. internal variable approach
2. external variable approach
3. organizational effectiveness
4. Hofsted
5. shared cognition



متمرکز است (هریس<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹؛ شال<sup>۲</sup>، ۱۹۸۳). محققان بررسی می‌کنند که کارکنان چگونه فکر می‌کنند و الگوهای عقلانی مشترک میان کارکنان سازمان چیست. برای مثال، محققان ممکن است تفاوت میان اعضای سازمان دارای فرهنگ‌های مختلف ملی را توصیف کنند (دریسکل و مایر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴).

۲) فرهنگ به‌عنوان نظامی از نمادهای مشترک: این نوع پژوهش بر زبان واقعی، غیرارگانیک و دیگر نمادهای سازمانی تمرکز دارد (اسمیریچ، ۱۹۸۳؛ گیرتز، ۱۹۷۳). محقق با استفاده از این رویکرد می‌تواند الگوهای تعامل را مشاهده و ضبط کند و از این راه به درک و توصیف طریقه‌ای که اعضا زبان خود را برای مدیریت تعارض یا ایجاد دوستی به کار می‌برند، نائل شود (دریسکل و مایر، ۱۹۹۴).

۳) فرهنگ به‌عنوان بیان فرایندهای ناخودآگاه: این نوع پژوهش بر کشف نحوه تبلور باورها و مفروضات اعضا در نمادهای سازمانی تأکید می‌کند. چنین تحقیقاتی ممکن است معنای ناخودآگاه یک استعاره معمولی را آن‌گونه که در سازمان استفاده می‌شود یا بر مبنای الگوهای اصلی<sup>۴</sup> که زندگی اعضای آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کشف کند (یونگ، ۱۹۶۴؛ لوی اشتراوس، ۱۹۶۷).

اسمیریچ (۱۹۸۳)، «منظرشناختی<sup>۵</sup> را با اشاره به صاحب‌نظرانی مانند وایک، این‌گونه توضیح می‌دهد که در انسان‌شناسی، فرهنگ نظامی از شناخت مشترک یا نظامی از دانش و باورهاست. در این دیدگاه، هدف جست‌وجوی قواعد است؛ اینکه بدانیم قوانین چه هستند. براین اساس، سازمان‌ها شبکه‌هایی از معانی مشترک<sup>۶</sup> یا چارچوب‌های مشترک ارجاع<sup>۷</sup>، و الگوهای سازمان‌یافته اندیشه<sup>۸</sup> یا پارادایم‌ها هستند. فرض اساسی در این رویکرد این است که



فصلنامه علمی-پژوهشی

۱۳۸

دوره ۱۱، شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۷  
پیاپی ۴۱

1. Harris
2. Schall
3. Driskill & Meyer
4. underlying archetype
5. cognitive perspective
6. shared meanings
7. shared frames of reference
8. thought

اندیشه با عمل مرتبط است و افراد همان‌گونه که فکر می‌کنند، عمل می‌کنند. او در دیدگاه نمادین، به انسان‌شناسانی مانند گیرتز اشاره می‌کند که فرهنگ‌ها را به‌عنوان سیستم نمادها و معانی مشترک به کار می‌برند و کار محققان را جست‌وجوی این سیستم‌های نمادین و معانی مربوط به آن‌ها می‌دانند. در این دیدگاه، تأکید بر این نکته است که افراد چگونه تجارب خود را درک و تفسیر می‌کنند و این امر با کنش آن‌ها چه ارتباطی دارد. او دیدگاه سوم را با عنوان «دیدگاه روان‌شناختی و ساختاری»<sup>۱</sup> توضیح می‌دهد. از نظر او، این دیدگاه بیانگر فرایندهای روانی ناخودآگاهی است که لوی اشتراوس آن را مطرح کرده است. در این دیدگاه، سازمان به‌مثابه «نظریه بومی»<sup>۲</sup> تعریف شده است.

فرهنگ به‌عنوان ابزار یا بستر در سازمان: وایت (۲۰۱۰) براساس نظرات اسمیریچ (۱۹۸۳) و مارتین<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)، دو رویکرد «داشتن» و «بودن» را قالب جدول زیر در سایت آنتوسگلوبال<sup>۴</sup> ارائه کرده است.

جدول شماره (۳): فرهنگ به‌عنوان ابزار مدیریتی یا بستر

فرهنگ به‌عنوان ابزار	فرهنگ به‌عنوان بستر یا زمینه
<p>می‌تواند مدیریت شود و تغییر کند. می‌تواند به‌صورت کمی اندازه‌گیری شود می‌تواند به‌صورت عینی تفسیر شود. شامل ورودی و خروجی است (انجام X منجر به دستیابی به Y می‌شود). شامل ارزش‌های مشترک و حمایت‌شده کارکنان و مدیران است. قابل اطلاق فرهنگ ضعیف و فرهنگ قوی است.</p>	<p>یک لنز است. به‌سختی تغییر می‌کند و تغییر آن غیرقابل پیش‌بینی است. به‌صورت کیفی اندازه‌گیری می‌شود. از طریق کسانی تفسیر می‌شود که در داخل آن قرار دارند و آن را مشاهده می‌کنند. هم تأثیر می‌گذارد و هم تأثیر می‌پذیرد. شامل مصنوعات بشری، نمادها، و مفروضه‌های اساسی است.</p>
<p>رهبران با چشم‌انداز<sup>۵</sup> و مأموریت<sup>۶</sup> درست، می‌توانند فرهنگ یکپارچه و متعهدی ایجاد کنند که باعث افزایش بهره‌وری شود.</p>	<p>فرهنگ همین است. مجموعه‌ای پیچیده از مفروضه‌ها و ارزش‌های آگاهانه و غیرآگاهانه که افراد و اعضای یک جامعه با آن کنار می‌آیند.</p>

1. unconscious psychological processes
2. indiginous theory
3. Martin
4. ONTOS global
5. vision
6. mission



وایت (۲۰۱۰)، براساس نظریات اشنايدر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰، ۱۹۸۷) و مارتین (۲۰۰۲)، در تقسیم‌بندی طرفداران هریک از دو دیدگاه فوق، به فوکو<sup>۲</sup>، ۱۹۷۷؛ اوتال<sup>۳</sup>، ۱۹۸۳؛ اسمیریچ، ۱۹۸۳؛ پوندی، فروست، و مورگان و دندریج<sup>۴</sup>، ۱۹۸۳؛ آلوسون و برگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۲؛ اسمیت<sup>۶</sup>، ۱۹۹۳؛ شولتس و هچ<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶؛ و مارتین، ۲۰۰۲ را از جمله طرفداران فرهنگ به‌عنوان بستر و دسته دوم شامل اوچی و جیگر<sup>۸</sup>، ۱۹۷۸؛ پیترز و واترمن<sup>۹</sup>، ۱۹۸۲؛ دیل و کندی<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۲؛ سات<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۳؛ ویلکنز<sup>۱۲</sup>، ۱۹۸۳؛ کوپروسکی<sup>۱۳</sup>، ۱۹۸۳؛ کیلمان<sup>۱۴</sup>، ۱۹۸۵؛ تریس و بییر<sup>۱۵</sup>، ۱۹۸۵؛ شاین<sup>۱۶</sup>، ۱۹۸۵؛ بارنی<sup>۱۷</sup>، ۱۹۸۶؛ کیس دوریس و میلر<sup>۱۸</sup>، ۱۹۸۶؛ پوراس<sup>۱۹</sup>، ۱۹۸۷؛ اوت<sup>۲۰</sup>، ۱۹۸۹؛ دنیسون<sup>۲۱</sup>، ۱۹۹۰؛ اوریلی و تاشمن<sup>۲۲</sup>، ۱۹۹۷ را از جمله صاحب‌نظرانی می‌داند که در مطالعات آن‌ها فرهنگ به‌عنوان ابزار تعریف شده است. او همچنین به دسته سومی هم اشاره می‌کند که جزو طرفداران هر

1. Schneider
2. Foucault
3. Uttal
4. Pondy, Frost & Morgan & Dandridge
5. Alvesson & Berg
6. Smith
7. Schultz & Hatch
8. Ouichi & Jaeger
9. Peters & Waterman
10. Deal & Kennedy
11. Sathe
12. Wilkins
13. Koprowski
14. Kilmann
15. Trice & Beyer
16. Schein
17. Barney
18. Ketsde Vries & Miller
19. Porras
20. Ott
21. Denison
22. O'Reilly & Tushman



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۴۰

دوره ۱۱، شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۷  
پیاپی ۴۱

دو دیدگاه محسوب می‌شوند.<sup>۱</sup> این افراد عبارت‌اند از: بارلی<sup>۲</sup> (۱۹۸۳-۱۹۸۶)؛ بارلی، فلدمن، هچ، و سیتکین<sup>۳</sup>، ۱۹۸۳؛ شاین، ۱۹۸۵؛ لویت و ناس<sup>۴</sup>، ۱۹۸۹، ون‌مانن و کوندا<sup>۵</sup>، ۱۹۸۹؛ میرسون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱؛ کوتتر و هیسکیت<sup>۷</sup>، ۱۹۹۲. وایت (۲۰۱۷) در کتاب خود به این پرسش پرداخته است که آیا فرهنگ همانگونه که بیشتر افراد فکر می‌کنند به‌عنوان ابزار مدیریت برای کنترل سازمان محسوب می‌گردد یا بستری اجتماعی است؟ از نظر وایت (همان)، هریک از این دو دیدگاه دارای ویژگی‌هایی است که به مطالعات ما درباره فرهنگ سازمانی کمک می‌کند.

## ۷. دو پارادایم تأثیرگذار در مطالعات فرهنگ سازمانی

درواقع، دو رویکرد اسمیریچ (۱۹۸۳) شامل رویکرد «داشتن فرهنگ» و «بودن فرهنگ» نشان‌دهنده دو پارادایم فرهنگی غالب درباره سازمان با عنوان پارادایم کارکردگرایی و پارادایم غیرکارکردگرایی است.

اسمیریچ (۱۹۸۳)، در پارادایم کارکردگرایی به ویژگی کارکردگرایانه و واقعی بودن پدیده فرهنگ به‌عنوان یک متغیر بر این نکته اشاره می‌کند که سازمان‌ها فقط کالا و خدمات تولید نمی‌کنند بلکه از طریق داستان‌ها، مراسم و جشن‌هایشان یک محصول جانبی<sup>۸</sup> به نام فرهنگ خلق می‌کنند. در پارادایم غیرکارکردگرایی، به واقعیت اجتماعی فرهنگ در سازمان و فرهنگ به‌عنوان استعاره ریشه توجه دارند. فرهنگ در این دو دیدگاه، تعیین‌کننده مفروضه‌های بنیادین، رویکردها، روش‌ها و در نتیجه تأثیر بر انتخاب نمونه‌ها، نحوه جمع‌آوری داده‌ها و چگونگی تحلیل آن‌ها دارد.

۱. از نظر وایت، شاین (۱۹۸۵) به‌عنوان یکی از صاحب‌نظران اصلی در فرهنگ سازمانی هم از طرفداران دیدگاه فرهنگ به‌مثابه ابزار محسوب می‌شود و هم به‌نوعی از طرفداران دیدگاه فرهنگ به‌مثابه زمینه. این تقسیم‌بندی لزوماً به معنای تأیید دیگر صاحب‌نظران نیست.

2. Barley
3. Martin, Feldman, Hatch & Sitkin
4. Levitt & Nass
5. Van Maanen & Kunda
6. Meyerson
7. Kotter & Hesketh
8. by product



در رویکرد «داشتن» محقق به دنبال این پرسش است که چگونه فعالیت‌های فرهنگی<sup>۱</sup> به ارتقا یا مشکلات سازمانی منجر می‌شود و محقق به دنبال حفظ و تغییر این اقدامات است. درحالی‌که در رویکرد «بودن»، محقق در تلاش برای توسعه یک فهم عمیق‌تر درباره این است که چگونه مفروضه‌ها و ارزش‌های فرهنگی به برخی از اعمال روبرنایی<sup>۲</sup> منجر می‌شود. در این رویکرد هدف، دسترسی به درک عمیق‌تر تأثیر فرهنگ است، نه لزوماً تغییر (دریسکل و برنتون، ۲۰۱۱).

همچنین در مطالعات مربوط به فرهنگ سازمان، محقق براساس پرسش هدف اصلی رویکرد متغیر داخلی یا خارجی را انتخاب می‌کند. در متغیر داخلی، فرهنگ یک عنصر از سازمان است که می‌تواند به‌منظور پیش‌بینی اثربخشی سازمان مورد مطالعه قرار گیرد. در متغیر خارجی، فرهنگ به فشاری از بیرون از سازمان اطلاق می‌شود. برای مثال، هنجارهای فرهنگ ملی ژاپنی در مقابل فرهنگ ملی امریکایی (دریسکل و برنتون، ۲۰۱۱). چهار پارادایم بارل و مورگان<sup>۳</sup> (۱۹۷۹) که از دیدگاه رحمان سرشت (۱۳۹۳، ۲۴۳) نقش تأثیرگذاری در روش‌شناسی مطالعات سازمان ایفا می‌کنند، شامل پارادایم کارکردگرایی، با رویکردی عمل‌گرایانه<sup>۴</sup> و مسئله‌مدار<sup>۵</sup> براساس پوزیتیویسم، پارادایم تفسیری، با رویکردی ذهنی‌گرا، پارادایم ساختارگرایی رادیکال و پارادایم انسان‌گرایی رادیکال (بنیادی) است. پارادایم‌هایی که محققان را با دو نوع نگاه به فرهنگ مواجه می‌سازد. در یک نگاه (کارکردگرایی و ساختارگرایی رادیکال) که فرهنگ در سازمان یک واقعیت عینی است که از طریق نظریه‌های موجود قابل مطالعه و گسترش به سازمان‌های مشابه است و در نگاه دوم (پارادایم تفسیری و انسان‌گرایی رادیکال) که فرهنگ در سازمان یک واقعیت ذهنی است و از طریق افرادی که جزیی از آن فرهنگ هستند، قابل درک است.

1. cultural practices
2. surface practices
3. Burrell&Morgan
4. pragmatic
5. problem oriented



## ۸. سه چشم انداز در مطالعات فرهنگ سازمان

از نظر مارتین (۱۹۹۲)، تمامی مطالعات سازمان از دیدگاه فرهنگ در چارچوب سه دیدگاه انسجام، تمایز و تفکیک<sup>۱</sup> قابل تعریف است. مارتین (۲۰۰۲)، ضرورت ارائه و شناخت این سه رویکرد را آشنایی با تفاوت دیدگاه‌ها، استفاده از آن به منظور داشتن رویکردی چنددیدگاهی<sup>۲</sup> درباره یک سازمان یا حداقل آشنایی با ویژگی‌های دیگر دیدگاه‌ها در صورت استفاده از یک دیدگاه بیان می‌کند. او به جایگاه فرانظری<sup>۳</sup> در ارائه سه دیدگاه خود در مقابل جایگاه نظری اشاره می‌کند. سطحی بالاتر از جایگاهی که دیگر نظریه‌ها از آن بهره‌مند بوده‌اند. تفاوت این سه دیدگاه در میزان اشتراک فرهنگ در سازمان است. مارتین (۲۰۰۲)، (۹۵) در ارائه این سه دیدگاه به این نکته اشاره می‌کند که این دیدگاه‌ها نه به معنای نفی یکدیگر بلکه مکمل یکدیگرند.

در دیدگاه انسجام، فرهنگ براساس مقولاتی مانند سازگاری، یکپارچگی، توافق، همگنی، ارزش‌های مشترک و اجماع در سطح کل سازمان تعریف می‌شود. اگر از خرده‌فرهنگ‌ها، تعارضات، و ابهامات موجود در سازمان سخنی به میان بیاید، موضوعی فرعی یا بی‌اهمیت است (مارتین، ۱۹۹۲). در دیدگاه تمایز اساس بر این است که فرهنگ در تمایزات میان خرده‌واحد‌های سازمانی تجلی می‌کند و اجماع مورد بحث تنها درون خرده‌فرهنگ‌ها محقق می‌شود. این دیدگاه بر ناسازگاری به‌جای سازگاری (ناسازگاری میان ارزش‌ها و نگرش‌های مورد توافق و رفتارهای واقعی) استوار است (مارتین، ۱۹۹۲). دیدگاه تقطیع بر ابهام استوار است. ابهام را در معانی و مفاهیم متعدد و متعارض که هم‌زمان هم درست و هم نادرست به نظر می‌رسد و همچنین در تناقض‌ها، تعارضات و تنش‌های لاینحل تعریف می‌کند (مارتین، ۲۰۰۲). تعلقات و الگوی روابط میان افراد در سازمان بسیار موقت فرض می‌شود، زیرا به‌سرعت و با رخ دادن کوچک‌ترین حادثه جدیدی در سازمان جای خود را با گونه دیگری عوض می‌کند (مارتین و فروست، ۱۹۹۹؛ ذوالفقارزاده، امیری، و زراعی متین، ۱۳۹۰، ۶۹).

1. integration, differentiation, fragmentation
2. multiperspective approach
3. meta theoretical



بر اساس دیدگاه مارتین (۲۰۰۲، ۹۵)، این سه دیدگاه نظری همدیگر را کامل می‌کنند. ادغام به اجماع کارکنان و اشتراک آن‌ها در باورهای یکسان و در نتیجه ثبات اشاره می‌کند. در تمایز به طور خلاصه به وجود خرده‌فرهنگ‌ها و عدم ثبات و در تقطیع بر عدم اجماع و به ابهام<sup>۱</sup> به عنوان جوهر فرهنگ سازمانی اشاره دارد. این دیدگاه‌ها در مطالعات مرتبط با فرهنگ سازمانی بر اساس مفروضه‌های اصلی پژوهش جایگاه قابل توجهی در تحلیل فرهنگ در سازمان دارد. مارتین (۱۹۹۲)، در تعریف دیدگاه تقطیع به نوعی به این نکته اشاره می‌کند که بحث درباره این دیدگاه به دلیل عدم شفافیت آسان نیست و آن را به نوعی به جریان پست مدرنیسم متعلق می‌داند؛ همان‌گونه که رویکرد ادغام را متأثر از دیدگاه کارکردگرایی و رویکرد تمایز را متأثر از دیدگاه تفسیری فرض می‌کند. از نظر او، درک فرهنگ سازمانی از طریق درک هر سه دیدگاه امکان‌پذیر است.

## ۹. فرهنگ سازمانی به مثابه یک حوزه مطالعاتی میان‌رشته‌ای

جدا از پیچیدگی و ابعاد متنوع مطالعات فرهنگ سازمانی، تعلق آن به حوزه‌ای میان‌رشته‌ای، دلیلی دیگر بر توجه بیشتر بر روش‌شناسی خاص و متناسب با مفروضه‌های هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی هر رشته است. از دیدگاه آلوسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، ادبیات فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده تنوع بسیار زیاد در مفهوم‌سازی، تعاریف و رویکردهای پژوهش، متأثر نفوذ از رشته‌های مختلف و مکاتب فکری متفاوت است. شاین (۱۹۹۰)، مفهوم فرهنگ سازمانی را متأثر از جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و رفتار سازمانی ذکر کرده است. هافستد (۱۹۹۷، ۱۷۹) بر این عقیده است که از آنجایی که فرهنگ سازمانی توسط افراد هر سازمان شکل می‌گیرد، نیازمند مطالعات انسان‌شناختی است. رابینز و جاج<sup>۳</sup> (۲۰۱۵)، در بحث رفتار سازمانی به ضرورت استفاده از رشته انسان‌شناسی در مطالعه فرهنگ سازمانی زمانی که واحد تحلیل «سیستم سازمانی» است و همچنین ضرورت استفاده از رشته جامعه‌شناسی در مطالعه فرهنگ سازمانی زمانی که واحد تحلیل «گروه» است، اشاره می‌کنند. همان‌گونه که



1. ambiguity  
2. Alvesson  
3. Robbins & Judge





مطالعه رفتار «فرد» در سازمان نیازمند رشته روان‌شناسی برای سنجش، توضیح و برخی تغییرات رفتاری کارکنان و روان‌شناسی اجتماعی به منظور سنجش، درک و تغییرات نگرشی و الگوهای ارتباطی کارکنان است. در نسخه‌های اولیه کتاب رفتار سازمانی رابینز<sup>۱</sup> (۱۹۹۷)، به رشته علوم سیاسی نیز به عنوان رشته‌ای که درک رفتار فرد و گروه در یک محیط سیاسی را مورد مطالعه قرار می‌دهد و نقش آن در مطالعات رفتار سازمانی خصوصاً در بحث قدرت، تضاد و تعارض، اشاره شده است. کریتر و کینیکی<sup>۲</sup> (۲۳، ۱۳۹۳) نیز رفتار سازمانی را حوزه‌ای متشکل از چند نظام علمی شامل رشته‌های روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، مردم‌شناسی، و ... بیان می‌کنند. ماهیت بین‌رشته‌ای فرهنگ سازمانی، گستردگی متغیرها و عوامل و عناصر تشکیل دهنده آن باعث شده است محققان رشته‌های گوناگون در این حوزه پژوهش کنند. به طوری که حدود ۷۰ درصد مقالات منابع انسانی و رفتار سازمانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم درباره آن است (رسته مقدم، رحیمیان، و عباس پور، ۱۳۹۲، ۱۱۲، به نقل از فیشر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). وایت (۲۰۱۰)، به مطالعات فرهنگ سازمانی در بازه زمانی ۱۹۳۰ تا ۲۰۰۰ اشاره و در هر مقطع به صاحب نظرانی از حوزه‌های علمی مختلف مانند انسان‌شناسی فرهنگی، انسان‌شناسی روان‌شناختی از یک سو و رشته‌هایی مانند علم مدیریت و سیستم‌ها، روان‌شناسی سازمان، روان‌شناسی صنعتی، و روان‌شناسی اجتماعی از سوی دیگر اشاره می‌کند.

از سوی دیگر، هیچ<sup>۴</sup> (۲۰۱۸، ۲۴) در مقدمه چاپ چهارم کتاب معروف خود به چهار دهه متفاوت<sup>۵</sup> شامل کلاسیک، مدرن، نمادین تفسیری و پست مدرن اشاره و بر این نکته تأکید می‌کند که وجود نظریه‌های متعدد سازمانی نشان دهنده دو نکته مهم در مطالعات مربوط به سازمان است: ۱) گوناگونی حوزه‌های مطالعاتی که نظریه سازمان از آن‌ها الهام گرفته است؛ و ۲) عدم امکان تبیین سازمان با یک نظریه واحد.

1. Robbins
2. kreitner and kinicki
3. Fischer
4. Hatch

۵. دسته‌بندی توسط صاحب‌نظران یکسان نیست؛ برای مثال، رحمان سرشت (۱۳۹۳)، به دو دوره تجددگرایی و پساتجددگرایی اشاره کرده است. کما اینکه در کتاب‌های مختلف در مواردی که نظریه‌هایی در مرز دو دوره قرار گرفته‌اند، از تقسیم‌بندی‌های متفاوتی برخوردارند. صاحبان نظریه نیز براساس تقسیم‌بندی در دوره‌های متفاوتی ذکر می‌شوند.

جدول شماره (۴): دوره‌های اصلی نظریه‌های سازمان

دهه ۱۹۵۰-۱۹۹۰	دهه ۱۹۸۰	دهه ۱۹۶۰-۱۹۷۰	دهه ۱۹۰۰
پست مدرن	نمادین-تفسیری	مدرن	کلاسیک
فوکو، ۱۹۷۲، ۱۹۷۳	شوتس <sup>۱۱</sup> ، ۱۹۳۲	برتالنفی <sup>۸</sup> ، ۱۹۶۸-۱۹۵۰	اسمیت، ۱۷۷۶
بل <sup>۲۳</sup> ، ۱۹۷۳، ۱۹۷۶	وایت <sup>۱۷</sup> ، ۱۹۴۳	تریاست و بارنفورث <sup>۹</sup> ، ۱۹۵۱	مارکس <sup>۱</sup> ، ۱۸۷۶،
دریدا <sup>۲۴</sup> ، ۱۹۷۸، ۱۹۷۶	هرتزکویتز <sup>۱۸</sup> ، ۱۹۴۸	بولدینگ <sup>۱۰</sup> ، ۱۹۵۶	۱۸۳۹-۱۸۴۱
جنکز <sup>۲۵</sup> ، ۱۹۷۷، ۱۹۹۲، ۱۹۹۶	سلزنیک <sup>۱۹</sup> ، ۱۹۴۹	مارش و سیمون <sup>۱۱</sup> ، ۱۹۵۸	دورکیم <sup>۲</sup> ، ۱۸۹۳
لیوتار <sup>۲۶</sup> ، ۱۹۷۹	گافمن <sup>۲۰</sup> ، ۱۹۵۹	وودوارد <sup>۱۲</sup> ، ۱۹۶۵-۱۹۵۸	تیلور <sup>۳</sup> ، ۱۹۱۱
رورتی <sup>۲۷</sup> ، ۱۹۸۰	برگر و لاکمن <sup>۲۱</sup> ، ۱۹۶۶	برنز و اشتالکر <sup>۱۳</sup> ، ۱۹۶۱	فایول <sup>۴</sup> ، ۱۹۱۹
کلیفورد و مارکوس <sup>۲۸</sup> ، ۱۹۸۶	وایک <sup>۲۲</sup> ، ۱۹۶۹	لورنس و لورج <sup>۱۴</sup> ، ۱۹۶۷	فالت <sup>۵</sup> ، ۱۹۱۸/۱۹۲۴
بودریار <sup>۲۹</sup> ، ۱۹۸۸	گیرتز، ۱۹۷۳	تامسون <sup>۱۵</sup> ، ۱۹۶۷	وبر <sup>۶</sup> ، ۱۹۲۴
			بارنارد <sup>۷</sup> ، ۱۹۳۸

منبع: هج، ۲۰۱۸

1. Marx
2. Durkheim
3. Taylor
4. Fayol
5. Follet
6. Weber
7. Barnard
8. Bertalanffy
9. Trist & Barnforth
10. Boulding
11. March & Simon
12. Woodward
13. Burns & Stalker
14. Lawrence & Lorsch
15. Thompson
16. Schütz
17. Whyte
18. Herskowitz
19. Selznick
20. Goffman
21. Berger & Luckmann
22. Weik
23. Bell
24. Derrida
25. Jencks
26. Lyotard
27. Rorty
28. Clifford & Marcus
29. Baudrillard



فصلنامه علمی-پژوهشی

۱۴۶

دوره ۱۱، شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۷  
پیاپی ۴۱

صاحبان این نظریه‌ها، افراد برجسته‌ای متعلق به حوزه‌های مختلف علمی شامل اقتصاد، جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، روان‌شناسی، زبان‌شناسی، علوم سیاسی، مطالعات فرهنگی و حتی بیولوژی هستند که براساس چارچوب‌های نظری هر رشته از ابزارها و روش‌های مختلفی برای مطالعه سازمان بهره گرفته‌اند. ایده‌های تأثیرگذار این افراد از حوزه‌های مختلف علمی در نظریه‌های سازمان خصوصاً در مطالعات فرهنگ سازمانی به دیدگاه‌های متنوعی در این حوزه منجر شده است.

### ۱۰. مطالعه فرهنگ دانشگاه: دانشگاه به مثابه سازمان

والیما<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، بر هفت گونه دیدگاه فرهنگی در مطالعات آموزش عالی تأکید می‌کند که فرهنگ سازمانی دانشگاه یکی از آنهاست. ماسن<sup>۲</sup> (۱۹۹۶)، وقوع انقلاب مدیریتی در آموزش عالی و همچنین اثر معروف کلارک<sup>۳</sup> دربارهٔ حماسه سازمانی را از دلایل اصلی اقبال به مطالعه فرهنگ در آموزش عالی عنوان می‌کند. کلارک (۱۹۷۲)، با طرح مفهوم حماسه یا سگهای<sup>۴</sup> سازمانی، عرصهٔ جدیدی در مطالعات فرهنگ دانشگاه باز کرد و آن را مبنای اصلی فرهنگ دانشگاه و به معنای پیشینه و فضایی که فرهنگ دانشگاه در آن شکل گرفته و داستان و تاریخی که فرهنگ در آن متولد و رشد یافته، معرفی می‌کند. او چهار عامل دانشگاه به عنوان سازمان، رشته دانشگاهی، نظام آموزش عالی ملی و حرفهٔ آکادمیک را از عناصر مؤثر بر فرهنگ دانشگاهی می‌داند. «براساس دیدگاه کلارک (۱۹۸۳)، دانشگاه سازمانی «فرهنگی»<sup>۵</sup> است که در آن ارزش‌هایی مانند بی‌طرفی<sup>۶</sup>، آزادی آکادمیک، احترام به دانشجویان، و تمامی افراد بشر تبدیل به رفتار دانشگاهیان شده است به نحوی که در «زبان»، «سمبل‌ها» و «مراسم» زندگی دانشگاهی خود را بروز می‌دهد» (دیل<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲).

1. Välimaa
2. Maassen
3. Clarke
4. organizational saga
5. culturally loaded
6. objectivity
7. Dill



گالتونگ<sup>۱</sup> (۱۹۸۱)، فرهنگ دانشگاه را فرهنگ یادگیری، آموزش و پژوهش معرفی می‌کند. کو و ویت<sup>۲</sup> (۱۹۸۸)، فرهنگ دانشگاه را به‌عنوان الگوهای جمعی (همگانی) در هنجارها، ارزش‌ها، باورها، مفروضه‌ها، و اعمالی تعریف می‌کنند که رفتار افراد و گروه‌ها را هدایت می‌کند. از نظر تیرنی<sup>۳</sup> (۱۹۸۸)، اعضای هیئت علمی، دانشجویان و مدیران سه خرده‌فرهنگ برتر در آموزش عالی محسوب می‌شوند که خرده‌فرهنگ‌های دیگری نیز ذیل هر یک تعریف می‌شوند: خرده‌فرهنگ رشته‌محور ذیل اعضای هیئت علمی، خرده‌فرهنگ حرفه‌ای در میان کارکنان اداری، و فرهنگ انجمن‌های دانشجویی ذیل خرده‌فرهنگ دانشجویی.

آستین<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) بر این باور است که رسالت و هدف‌های دانشگاه، ساختار حکمرانی سبک رهبری مدیران، ساختار برنامه‌های درسی و استانداردهای دانشگاهی، ویژگی‌های استاد و دانشجو، روابط استاد و دانشجو، اندازه و موقعیت فیزیکی دانشگاه در تعیین فرهنگ دانشگاهی نقش کلیدی دارند و ویژگی‌های هر یک از این عناصر کلیدی و تعامل بر آن‌ها با یکدیگر یک فرهنگ منحصر به فرد را برای دانشگاه می‌آفریند. در این راستا، آستین بر پنج نوع فرهنگ تخصصی دانشگاه<sup>۵</sup>، فرهنگ دانشگاه<sup>۶</sup> به‌عنوان یک سازمان، فرهنگ رشته‌ای، فرهنگ نوع دانشگاه<sup>۷</sup>، و فرهنگ گروه (آموزشی) خاص<sup>۸</sup> تأکید می‌کند (هندریکسون و همکاران<sup>۹</sup>، ۱۳۹۵).

بچر<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۹)، فرهنگ دانشگاه، قلمروها و مرزهای اجتماع علمی را مانند یک قبیله مشخص می‌کند. از نظر او، دانشگاه‌ها بیش از هر چیز گستره متنوعی از قلمروهای دانشگاهی هستند که قبایل دانشگاهی با اشکال اجتماعی و معرفتی خودشان درون آن



1. Galtung
2. Kuh & Whitt
3. Tierney
4. Austin
5. the culture of the academic profession
6. the culture of the academy
7. the culture of the institution type
8. the culture of a particular department
9. Hendrickson
10. Becher

سکنی گزیده‌اند.<sup>۱</sup> بچر (۱۹۸۹)، رشته‌های دانشگاهی را پدیده‌هایی فرهنگی تعریف می‌کند که هریک از آن‌ها مجموعه‌ای از افراد همفکر را دربرگرفته و هر کدام دارای منشور رفتاری و مجموعه‌ای از ارزش‌های خاص خود و کارهای فکری متمایز هستند. بچر و تراولر<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، فرهنگ دانشگاه را مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نگرش‌ها و منطق‌های رفتاری دانشگاهیان تعریف کرده‌اند که در یک فضای مشخص و از طریق شیوه‌هایی مستمر، بسط و تقویت می‌شوند.

مک‌نای<sup>۳</sup> (۱۹۹۵)، در مدل فرهنگی دانشگاه به چهار مدل شامل فرهنگ مشارکتی، فرهنگ بوروکراتیک، فرهنگ سازمانی، و فرهنگ کارآفرینی اشاره می‌کند. او با ارائه جدولی، ارتباط متقاطع الگوهای فرهنگ با فاکتورهای مرتبط به تفکیک و ویژگی‌های هریک از الگوها را مورد توجه قرار می‌دهد. برای مثال، در ارزش‌های حاکم بر دانشگاه در فرهنگ مشارکتی به آزادی، در فرهنگ بوروکراتیک به مساوات و در فرهنگ سازمانی به وفاداری و صداقت و در فرهنگ کارآفرینی به شایستگی و مهارت اشاره می‌کند. ماسن (۱۹۹۶)، مطالعه درباره فرهنگ دانشگاه را به دو بخش فرهنگ دانشگاه و فرهنگ رشته‌ای تقسیم می‌کند.

برگ‌کوئیست<sup>۴</sup> (۱۹۹۲)، به چهار نوع فرهنگ متمایز فرهنگ سازمانی در نهادهای آموزشی (مرتبط با آموزش عالی امریکای شمالی) شامل فرهنگ مشارکتی<sup>۵</sup>، فرهنگ مدیریتی<sup>۶</sup>، فرهنگ توسعه‌ای<sup>۷</sup>، و فرهنگ مذاکره‌ای<sup>۸</sup> یا فرهنگ وکالتی<sup>۹</sup>، اشاره و بر این نکته تأکید می‌کند که چگونه سیمای دانشگاه، سنت‌ها و ویژگی‌های دانشگاه، نقش استادان، مسئولیت‌های اجتماعی آنان و واقعیت‌های زندگی دانشگاهی متأثر از تعامل با این چهار

۱. قبل از بچر، اسنو در سال ۱۹۵۶ به تقسیم‌بندی و تفاوت علوم انسانی‌ها (humanists) از فنی‌ها (technologists) در رفتار، منش، اخلاق، و ... اشاره کرده بود. منبع مورد استفاده در این مقاله، نسخه جدیدتر (۱۹۹۸) اثر با مقدمه کلینی است.

2. Becher & Trawler

3. Mc Nay

4. Bergquist

5. collegial culture

6. managerial culture

7. developmental culture

8. negotiating culture

9. advocacy culture



نوع فرهنگ شکل می‌گیرد. این مدل در ایران توسط امین مظفری و همکارانش (۱۳۹۴) به‌طور کامل مورد مطالعه قرار گرفته است. در مدل فرهنگ مشارکتی، آزادی آکادمیک به‌عنوان یک اصل اساسی مطرح و فرایند حاکمیت دانشگاه، استادمحور<sup>۱</sup> است. اما به‌رغم همه نقاط قوت آن در تشویق به مشورت و ایجاد فضایی برای ارتباط آزاد، این الگو از کمبود انسجام رنج می‌برد (برگ کوئیست و پولاک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). مدل مدیریتی بر توجه بر پتانسیل منابع انسانی و هدایت آن به سمت تحقق اهداف سازمانی تأکید دارد. فرهنگی که اساس آن بر سازمان‌دهی، اجرا، و ارزیابی است. اهداف سازمان مشخص است و دانشگاه محلی برای تولید و انتقال دانش، مهارت و نگرش‌های خاص دانشجویان به‌منظور تبدیل شدن به دانشجویانی مسئولیت‌پذیر است. ریشه الگوی فرهنگ توسعه‌ای از دیدگاه برگ کوئیست و پولاک (۲۰۰۸) به دهه ۱۹۶۰<sup>۳</sup> برمی‌گردد. از نظر آن‌ها، این نوع فرهنگ بر ارتقای استادان، دانشجویان، و توسعه برنامه‌های درسی و پژوهشی مؤسسات علمی تأکید دارد و منجر به رشد شناختی، عاطفی و رفتاری دانشجویان، استادان و کارکنان شده و بر توسعه و ارتقای برنامه‌ها و فعالیت‌های منجر به رشد شخصی و حرفه‌ای تمرکز دارد. این نوع فرهنگ به تعبیر برگ کوئیست و پولاک دربردارنده فرضیه امتحان‌شده‌ای مبنی بر تمایل ذاتی افراد به رشد شخصی است که با کمک به دیگران در سازمان‌ها از رشد و ارتقای بیشتری نیز برخوردار خواهند شد (برگ کوئیست و پولاک، ۲۰۰۸).

ایلجوکی<sup>۴</sup> (۲۰۰۸، ۷۶)، جنبه خاص فرهنگ دانشگاهی را سازگاری با ارزش‌ها، هنجارها، مفروضه‌های اساسی دانشگاه و ویژگی‌ها و عادات رشته‌ای افراد ذکر می‌کند. از نظر بریک<sup>۵</sup> (۲۰۰۹)، فرهنگ دانشگاه عبارت است از نگرش، ارزش‌ها و طریقه رفتاری افرادی که در دانشگاه کار یا تحصیل می‌کنند؛ اعم از مدرسان، محققان، و دانشجویان. از نظر یانگ<sup>۶</sup> (۲۰۱۶)، فرهنگ دانشگاهی عبارت است از «نگرش‌ها، باورها و ارزش‌هایی

1. faculty-driven
2. Bergquist & Pawlak

۳. منظور جنبش‌های دانشجویی فرانسه در دهه شصت است.

4. Ylijoki
5. Brick
6. Yang



فصلنامه علمی-پژوهشی

۱۵۰

دوره ۱۱، شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۷  
پیاپی ۴۱

که توسط دانشگاهیان در زمینه جنبه‌های مختلف کار آن‌ها مطرح می‌شود<sup>۱</sup>. اسمرک<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، چارچوبی مفهومی برای تحلیل فرهنگ در دانشگاه ارائه می‌کند که به عواملی مانند نقش فرهنگ ملی، فرهنگ نظام آموزش عالی، فرهنگ سازمانی، فرهنگ رشته‌ها، خرده‌فرهنگ‌های دانشجویی و همچنین جنسیت و قومیت اشاره می‌کند. براساس این چارچوب مفهومی که در واقع خلاصه‌ای از تعاریف صاحب‌نظران مختلف درباره فرهنگ دانشگاه است، مشخصاً به دانشگاه به‌عنوان سازمانی آکادمیک پرداخته است که مدل قابلیت استفاده و جایگزینی متناسب با دانشگاه‌ها در مکان‌های مختلف جغرافیایی را دارد. همان‌گونه که ذوالفقارزاده، امیری، و زارعی متین (۱۳۹۰) از آن در مطالعه خود استفاده می‌کنند با این تفاوت که در ارائه نهایی الگو، «دین و مذهب» را نیز به‌عنوان عامل تأثیرگذار به آن اضافه می‌کنند.

در این بخش از مقاله تعاریف و مفاهیمی انتخاب و ارائه شد که از مطالعه فرهنگ دانشگاه به‌عنوان سازمان فراتر رفته و بر ویژگی‌های دانشگاه به‌عنوان یک سازمان آکادمیک اشاره داشته‌اند. اما همچنان به‌نظر می‌رسد مطالعه در این حوزه نیازمند توجه به وجه دقیق‌تری از دانشگاه به معنای تفکیک فرهنگ دانشگاه به‌عنوان سازمان علمی از فرهنگ دانشگاه به‌عنوان یک اجتماع علمی است. از این‌رو به‌منظور تکمیل پاسخ به مسئله مطرح شده در مقاله حاضر، یعنی پاسخ به دلایل ابهام و سیالیت مفهومی و روش‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی، در گامی فراتر از دانشگاه به‌مثابه سازمان علمی، به‌اختصار به فرهنگ دانشگاه به‌مثابه یک اجتماع علمی اشاره خواهد شد.

### ۱۱. مطالعه فرهنگ دانشگاهی: دانشگاه به‌مثابه یک اجتماع علمی

شن و تیان<sup>۲</sup> (۲۰۱۲، ۶۲)، از معدود محققانی هستند که در تعریف فرهنگ دانشگاهی به «ویژگی‌های دانشگاهی»<sup>۳</sup> و «فرهنگ دانشگاهی دانشگاه»<sup>۴</sup> اشاره کرده‌اند؛ یعنی مفهومی

1. Smerek
2. Shen & Tian
3. academic feature
4. academic culture of university



فراتر از فرهنگ سازمان دانشگاه. آن‌ها فرهنگ دانشگاهی دانشگاه را یک مانیفست بیرونی<sup>۱</sup> شامل ارزش‌های مشترک، روح و هنجارهای رفتاری افراد در حال تحصیل و پژوهش در دانشگاه معرفی می‌کنند که به صورت فرهنگ در قوانین و مقررات، الگوهای رفتاری و امکانات مادی، قابل مشاهده و همچنین در فرادید دانشگاهی<sup>۲</sup>، روح دانشگاهی<sup>۳</sup>، اخلاق دانشگاهی<sup>۴</sup>، و محیط‌های دانشگاهی<sup>۵</sup> متجلی است. تعبیر فراستخواه (۱۳۸۵) نیز تلویحاً تأییدکننده این وجه از مطالعات فرهنگ در دانشگاه است؛ «فرهنگ دانشگاه قابل تحویل به فرهنگ رسمی سازمانی نیست و عناصر فراسازمانی و مشترک "اجتماع علمی" را که اجتماعی غیررسمی‌تر و بزرگ‌تر از مقیاس یک سازمان خاص دانشگاهی است، با خود دارد».

در بسیاری از مطالعات جامعه‌شناسی، خصوصاً در جامعه‌شناسی علم، با تعریفی از صاحب‌نظران این حوزه مواجه هستیم که نمی‌توان آن را در مطالعات فرهنگ دانشگاهی نادیده گرفت. مرتون<sup>۶</sup> (۱۹۷۳)، با استفاده از اصطلاح «هنجارهای علم»<sup>۷</sup> آن را زنجیره‌ای از انگیزه‌ها<sup>۸</sup> معرفی می‌کند که به رفتار عالمان<sup>۹</sup> شکل می‌دهد.<sup>۱۰</sup> مفهومی که در بردارنده هنجارها و ارزش‌های الزام‌آور و مشترک برای اعضای جامعه علمی است. اگرچه قانعی‌راد، ملکی، و محمدی (۱۳۹۳، ۳۳) مانند بسیاری از نویسندگان غیرایرانی به دلیل پویایی نهاد دانشگاه، جنبه آرمانی فرهنگ دانشگاهی مرتونی را متعلق به جامعه‌شناسی سنتی علم و در مقابل به آرای میتروف و همچنین متأثر از جهان در حال تغییر به جامعه‌پاسانعتی (بل، ۱۹۷۵)، پسامدرن (لیوتار، ۱۹۸۴)، شبکه‌ای (کاستلز، ۱۹۸۹)، و پاساسرمایه‌داری (دراکر، ۱۹۹۳) و به تأثیر آن در دگرگونی فرهنگ دانشگاه‌ها اشاره می‌کنند. فاضلی (۱۳۹۶، ۹۵)، ضمن اشاره به



1. external manifest
2. academic outlooks
3. academic spirits
4. academic ethics
5. academic environments
6. Merton
7. norms of science
8. motives
9. scientists
10. characterize



آرای جامعه‌شناسان از جمله مرتون، عدم اتفاق نظر درباره جهانی بودن ارزش‌ها و باورهای مشترک فرهنگ دانشگاهی را با این استدلال مورد تأکید قرار می‌دهد که نهادهای آموزشی محصول فرهنگ جامعه خود هستند. او همچنین با استناد به دیدگاه بورديو درباره «عادات و ملکات دانشگاهی»، که آن را مانند دیگر عادات اجتماعی محصول «ساختار اجتماعی» معین و در نتیجه در جوامع مختلف، متفاوت می‌داند، به تکرار و تنوع در فرهنگ دانشگاهی اشاره و بر استدلال گالتونگ مبنی بر این نکته تأکید می‌کند که هر جامعه‌ای فرهنگ دانشگاهی خاص خود را دارد، زیرا فرهنگ دانشگاهی از دل ساختارها و روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، و فرهنگی آن جامعه بیرون می‌آید (فاضلی، ۱۳۹۶، ۹۶).

اما آنچه در این مقاله در پاسخ به پرسش اصلی پژوهش درباره سیالیت مفهومی فرهنگ دانشگاهی مورد تأکید قرار گرفته است، دقیقاً تأکید بر وجه جهانی بودن و اشتراک ارزش‌ها در اجتماع علمی است. مفهومی که گولدنر<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) با مفهوم «چیزی ارزشمند در اجتماع دانشگاهی، رمزی نانوشته اما جهانی و پیونددهنده هر عضوی از اجتماع دانشگاهی» (مکنای، ۱۳۹۶، ۳۶) از آن یاد می‌کند و برخی از نویسندگان ایرانی مانند هاشمیان، ربانی، و ماهر (۱۳۹۲) با عنوان ارزش‌های خاص علم، و طایفی (۱۳۷۸) در قالب مفهوم «فرهنگ علمی» به آن اشاره داشته‌اند. به نظر می‌رسد آنچه تعیین‌کننده مرز میان فرهنگ دانشگاه به مثابه سازمان آکادمیک و فرهنگ دانشگاه به مثابه اجتماع علمی است، همان ارزش‌ها و هنجارهای مشترکی است که متأثر از ذات علم در تمام جهان در میان اعضای جامعه علمی یکسان و موجب هویت خاص و ایجاد احساس تعلق به هم در آنان می‌شود. ارزش‌هایی مانند خردگرایی، حقیقت‌طلبی و پرسشگری که نمی‌تواند و نباید متأثر از جهان در حال تغییر دچار دگرگونی شود.

## ۱۲. بحث و نتیجه‌گیری

فرهنگ دانشگاهی دارای تعریفی مورد توافق همه صاحب‌نظران نیست. همان‌گونه که هیچ اتفاق نظری در ارائه تعریف واحد از فرهنگ سازمانی وجود ندارد. همان‌گونه که چنین

1. Gouldner



اجماعی درباره مفهوم فرهنگ وجود ندارد. این واقعیت اگرچه ممکن است تا اندازه‌ای سیالیت و ناپختگی مطالعات فرهنگ دانشگاه را قابل درک سازد، اما علاوه بر آن، آنچه مطالعات این حوزه را دچار پیچیدگی مضاعف می‌کند، عدم توجه به جنبه‌های روش‌شناختی این گونه مطالعات است. در مقاله حاضر تلاش شد تا این مسئله از دو وجه مفهومی و روش‌شناختی، مورد واکاوی و کنکاش قرار گیرد. براساس نتایج مطالعه، موارد زیر به‌عنوان الزامات اصلی در تقویت مفهومی و روشی مطالعه فرهنگ دانشگاه قابل ارائه است:

۱. توجه به تعلق مطالعات فرهنگ دانشگاه (ی) به حوزه‌های علمی مختلف؛
۲. توجه و تفکیک «سازمان دانشگاه» از دیگر سازمان‌ها؛
۳. تفکیک مفهومی مطالعه «فرهنگ دانشگاه»<sup>۱</sup> از مطالعه «فرهنگ دانشگاهی»<sup>۲</sup>؛
۴. تفکیک روش‌شناختی دورویکرد «داشتن» فرهنگ و «بودن» فرهنگ در مطالعات مربوط. بسیاری از صاحب‌نظران، تعلق مفهوم فرهنگ به حوزه‌های علمی مختلف را دلیل اصلی در عدم توافق در تعریف واحد از فرهنگ و پیچیدگی آن بیان می‌کنند (اسمیریچ، ۱۹۸۳؛ بارثورپ، دانکن، و میلر، ۲۰۰۰؛ کوانتس و گلیزر، ۲۰۱۷). مطالعه فرهنگ متعلق به رشته‌های متنوعی مانند انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، زبان‌شناسی، و رفتار سازمانی است (اوت، ۱۹۸۹). غینیا و براتیانو<sup>۳</sup> (۲۰۱۲)، مطالعه فرهنگ سازمانی را به دلیل ویژگی میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای آن (روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، پزشکی، تاریخ، اقتصاد) نیازمند مطالعه‌ای فراتر از رشته عنوان می‌کند. یانیچیویچ<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) مانند دیگر صاحب‌نظران حوزه فرهنگ سازمانی (شاین، ۱۹۹۰؛ هافستد، ۱۹۹۷؛ آلوسون، ۲۰۰۲؛ رابینز و جاج، ۲۰۱۵) دلایل پیچیدگی مطالعات درباره فرهنگ سازمانی را ناشی از ماهیت میان‌رشته‌ای آن عنوان می‌کند که تأثیر زیادی بر روش‌شناسی این مطالعات دارد. او همچنین بر چندبعدی و چندلایه‌ای بودن فرهنگ سازمانی و لزوم استفاده از روش‌های مختلف برای کشف لایه‌ها و ابعاد مختلف آن، وجود



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۵۴

دوره ۱۱، شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۷  
پیاپی ۴۱

1. culture of university  
2. academic culture  
3. Ghinea & Bratianu  
4. Janicijevic

پارادایم‌های علمی و مفروضه‌های هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی متفاوت و همچنین اهداف محققان از انجام پژوهش درباره فرهنگ سازمانی عنوان می‌کند که از یک محقق به محقق دیگر متفاوت است. این پیچیدگی درباره فرهنگ دانشگاهی نیز مصداق دارد. مطالعه فرهنگ دانشگاه چه به مثابه سازمان و چه به عنوان یک اجتماع و نهاد علمی نیازمند دیدگاهی فراتر از یک حوزه علمی است. ادبیات این حوزه نشان‌دهنده گستردگی و تنوع در چارچوب مفهومی، مفاهیم و رویکردهای پژوهش است که متأثر از رشته‌های مختلف و مکاتب متفاوت است. این تفاوت به معنای برتری یا حاکمیت نظریه‌های یک رشته بر رشته‌های دیگر نیست، بلکه نشان‌دهنده تأثیر حوزه‌های مختلف علمی بر حوزه فرهنگ دانشگاهی است. از این رو، به نظر می‌رسد این حوزه نیازمند نظریه‌های جدیدی است که دربرگیرنده «گروهی از ایده‌ها» (هچ، ۲۰۱۸) است که اگرچه از حوزه‌های مختلف اما در واقع متعلق به هم به منظور پاسخ به پرسشی است که یک رشته علمی به تنهایی قادر به پاسخ آن نیست. از این رو، «هم‌پژوهی» به منظور غنی‌سازی ادبیات و ظهور نظریه‌های جدید در حوزه فرهنگ دانشگاهی و انتشار نتایج پژوهش‌های مشترک به صورت «هم‌نویسی» یکی از راه‌های جلوگیری از سیالیت مفهومی و روشی به منظور تقویت مطالعات فرهنگ دانشگاهی در ایران است.

از سوی دیگر، طیف وسیعی از مطالعات فرهنگ دانشگاه به مطالعه دانشگاه به مثابه سازمان تعلق دارد. دانشگاه در دنیای معاصر امروز از یک سو به دلیل قرارگرفتن در فضای فیزیکی خاص، داشتن ساختار و تشکیلات و قوانین اداری، سلسله‌مراتب و دیگر الزامات سازمانی که کارکنان دانشگاهی ناگزیر به رعایت آن هستند، در نقش یک سازمان ظاهر می‌شود. از این رو، مطالعه فرهنگ دانشگاه به عنوان یک سازمان اجتناب‌ناپذیر است. اما آنچه موجب سردرگمی این‌گونه مطالعات (خصوصاً براساس نظریه‌های مدیریتی) می‌شود، تفاوت سازمان دانشگاه با دیگر سازمان‌هاست. از دیدگاه قانعی‌راد، ملکی، و محمدی (۱۳۹۳، ۳۱)، دانشگاه به عنوان یک نهاد اجتماعی بر قواعد مشخص و فرهنگ خاص خود متکی است. «از نظر کلارک فرهنگ سازمان دانشگاه، بسیار پیچیده‌تر از دیگر

#### 1. Group of ideas



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۵۵

ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی ...

سازمان‌هاست» (دیل و کندی<sup>۱</sup>، ۱۹۸۳). مطالعه فرهنگ دانشگاه به‌عنوان یک سازمان، نیازمند توجه به «تفاوت دانشگاه در ساختار سیاست‌گذاری و تشکیلاتی، ابهام و عدم شفافیت در اهداف و رسالت دانشگاه، معنادار نبودن سلسله‌مراتب اداری به‌دلیل وجود کارکنانی با تخصص بالا (اعضای هیئت علمی)، تقسیم قدرت میان اعضای هیئت علمی و مدیریت دانشگاه، تعارض میان ارزش‌های علمی و خواسته‌های بروکراتیک و تأثیر دانشگاه از تحولات محیطی» (بیرن بانوم<sup>۲</sup>، ۱۳۸۹، ۱۹)، نوع مشتریان و ذی‌نفعان دانشگاه، انتظارات از دانشگاه و نوع و نحوه تعامل دانشگاه با جامعه است. اسپورن<sup>۳</sup> (۱۹۹۶)، تفاوت سازمان دانشگاه با دیگر سازمان‌ها (ی تجاری) را شامل اهداف فازی مبهم و متمایز و در نتیجه مشکل برای اندازه‌گیری، تنوع و تعدد ذی‌نفعان، غیرقابل اندازه‌گیری بودن نتایج، پیامدها و محصولات حاصل از فعالیت‌های دانشگاهی، اختلاف ذاتی ۴ میان ارزش‌ها و نظام باورها میان استادان از یک سو و مدیران از سوی دیگر (استادان به‌دنبال ارزش‌های والایی مانند استقلال و آزادی اکادمیک هستند در حالی که مدیران به‌دنبال ارزش‌هایی مانند حفظ نظام اداری هستند)، پیچیده بودن محیط دانشگاه، و پیوسته در حال جست‌وجو و تغییر بودن بیان می‌کند. هندریکسون و همکاران (۱۳۹۵)، تفاوت سازمان‌های آکادمیک با دیگر سازمان‌ها را ناشی از ابهام در هدف، مأموریت مشتری محور بودن سازمان علمی، کارکنان حرفه‌ای سطح بالا (و در نتیجه دارای ویژگی‌هایی مانند نیاز به استقلال، تفکیک میان ارزش‌های حرفه‌ای و بوروکراتیک، وفاداری هم‌زمان به رشته و سازمان محل اشتغال، ارزیابی توسط افراد هم‌سطح خود)، فرایند تصمیم‌گیری غیرشفاف و مبهم و آسیب‌پذیری محیطی ذکر می‌کنند.

نکته قابل توجه دیگر تمایز و تفکیک میان مطالعه فرهنگ دانشگاه به‌مثابه سازمان و مطالعه فرهنگ دانشگاه به‌مثابه اجتماع علمی است که در این مقاله با عنوان «فرهنگ دانشگاهی» از آن یاد می‌شود. تعریف فرهنگ دانشگاهی در این وجه به معنای «ارزش‌ها و هنجارهای مورد



1. Deal & Kennedy
2. Birnbaum
3. Sporn
4. conflict inherent

توافق اجتماع علمی در تمام جهان است که از طریق تبلور در رفتار و کنش عالمان، هویت دهنده و موجب تمایز آنان از دیگر اجتماعات می‌گردد». این تعریف از فرهنگ دانشگاهی دارای چند تفاوت عمده با فرهنگ دانشگاه به‌عنوان سازمان و همچنین دیگر تقسیم‌بندی‌هایی است که به‌عنوان فرهنگ رشته‌ای، فرهنگ نوع دانشگاه، فرهنگ آموزش عالی و حتی فرهنگ حرفه آکادمیک ارائه شده است. در واقع، برخلاف این دیدگاه که فرهنگ دانشگاه می‌تواند به تعداد دانشگاه‌های سراسر جهان براساس مأموریت و رسالت هر دانشگاه، شرایط و موقعیت جغرافیایی، سیاسی، اجتماعی، و فرهنگی متنوع و دارای تعاریف متفاوت باشد، فرهنگ فارغ از فضای فیزیکی سازمان مطرح و همچنین قابل اطلاق به تمامی اعضای جامعه علمی در سراسر دنیا، اعم از دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی، انجمن‌های علمی، اجتماعات رسمی و غیررسمی علمی و حتی حوزه‌های علمی و دانشگاه‌های وابسته به کلیسا (فارغ از ارزش‌های دینی)، است. از این دیدگاه، دیگر نمی‌توان ادعا کرد که فرهنگ دانشگاهی «الف» با فرهنگ دانشگاهی «ب» متفاوت است، زیرا در مطالعه فرهنگ حاکم بر دانشگاه به‌عنوان یک اجتماع علمی، اساساً وجه سازمانی دانشگاه نادیده گرفته می‌شود. از این رو، در این دیدگاه به‌جای بحث درباره «فرهنگ‌ها» به بحث درباره «فرهنگ» پرداخته می‌شود. در این صورت اشاره به فرهنگ دانشگاه شامل دنیاهای کوچک<sup>۱</sup> کلارک، قبیله‌های دانشگاهی<sup>۲</sup> بچر، حتی فرهنگ تخصصی دانشگاه آستین و فرهنگ پژوهش گالتونگ، بیش از آنکه به فرهنگ دانشگاهی نزدیک باشد به فرهنگ دانشگاه به‌مثابه سازمان نزدیک است، زیرا در فرهنگ دانشگاهی است که ارزش‌های بنیادین در بطن تمامی فعالیت‌های علمی توسط اعضای آن حضور دارد و خود را نمایان می‌سازد. در این صورت، اگرچه ممکن است در دانشگاه به‌عنوان یک سازمان علمی، فرهنگ یاددهی-یادگیری، فرهنگ پژوهش و فرهنگ کارآفرینی از دیگر دانشگاه‌ها متفاوت باشد، اما آنچه موجب اشتراک همه دانشگاه‌ها در هر نقطه از جهان می‌شود، تعهد به ارزش‌های بنیادینی است که در قالب فرهنگ مشترک در رفتار و کنش آکادمیک دانشگاهیان ظهور و بروز می‌یابد. به همین دلیل است که می‌توان ادعا کرد، حتی



1. small worlds  
2. academic tribes

فشار حاصل از تغییرات اجتماعی، تکنولوژیک، اقتصادی، و سیاسی بر دانشگاه‌ها (بارتل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳)، تحولات جهانی و روندها و تغییرات نو در آموزش عالی مانند ظهور انواع جدیدی از دانشگاه‌های مجازی، بین‌المللی‌سازی آموزش عالی (تنوع دانشجوی و استاد، فضاهاى جدید و فرهنگ‌های جدید) و حتی نقش‌های جدید دانشگاه که در مطالعات حوزه «فرهنگ دانشگاه» به‌عنوان عوامل تأثیرگذار محسوب می‌شوند، نقش چندانی در تغییر ارزش‌ها و هنجارهای مشترک اجتماع علمی و در نتیجه در «فرهنگ دانشگاهی» ایفا نخواهند کرد. به همین دلیل، به نظر می‌رسد آنچه در حال حاضر در تعاریف فرهنگ دانشگاهی به چشم می‌خورد بیش از آنکه متعلق به مفهوم «فرهنگ دانشگاهی» باشد به «فرهنگ سازمان دانشگاه» تعلق دارد. البته ارائه چنین مفهومی از فرهنگ دانشگاهی در جهان امروز اگرچه ممکن است بیش از آنکه یک واقعیت تلقی شود، یک تصویر و مفهوم ایدئال به نظر برسد، اما توجه به آن می‌تواند به تعلیق میان مطالعه دانشگاه به‌عنوان سازمان یا اجتماع علمی پایان دهد.

از دلایل اصلی دیگر در آشفتگی روشی مطالعات حوزه فرهنگ دانشگاه، عدم تفکیک میان دو رویکرد بسیار مهم و تأثیرگذار «داشتن» و رویکرد «بودن» است. آیا فرهنگ به‌عنوان یک ویژگی عینی متعلق به سازمان و ابزار خاصی برای برآوردن نیازها و اهداف و سازوکاری کنترلی توسط مدیران برای بهبود کارایی سازمان مورد مطالعه قرار می‌گیرد یا به‌عنوان امری ذهنی، شامل باورها، ارزش‌ها، و هنجارهایی که کنش اعضا را هدایت می‌کند؟ آیا محقق به دنبال نقش متغیر فرهنگ در کارکرد سازمان و به دنبال حفظ یا تغییر آن است یا به دنبال مطالعه واقعیت اجتماعی فرهنگ به‌عنوان استعاره ریشه و به دنبال فهمی عمیق‌تر از فرهنگ در سازمان است. از دیدگاه ارهارت، اشنایدر، و مسی<sup>۲</sup> (۲۰۱۶): «زمانی که در مفهوم‌سازی سازمان، فرهنگ به‌عنوان چیزی که سازمان آن را "دارد"، تلقی شود، یک متغیر سازمانی محسوب می‌شود که مطالعه آن از طریق گذاشتن در کنار<sup>۳</sup> دیگر متغیرهای سازمانی با هدف درک ارتباط آن با اثربخشی سازمانی باید مورد مطالعه قرار گیرد. اما اگر فرهنگ به مفهوم آنچه سازمان «هست» تلقی شود. در این صورت، به‌عنوان



1. Barthell  
2. Ehrhart, et al.  
3. side by side

استعاره ریشه و مطالعه با هدف درک معنای نمادین براساس تجربیات روزمره زندگی سازمانی، و همچنین توجه به درک این تجربیات از دیدگاه اعضای سازمانی انجام خواهد شد. انتخاب هریک از دو دیدگاه به انتخاب روش شناسی مناسب در مطالعه منجر می شود. در دیدگاه "داشتن"، محقق علاقه مند به پیش بینی نتایج<sup>۱</sup> سازمانی و مقایسه آن با دیگر سازمان هاست. در این دیدگاه تمایل محقق به استفاده از روش های کمی، به ویژه پیمایش، برای اندازه گیری فرهنگ است. در حالی که در دیدگاه بودن، محقق تمایل به فهم دیدگاه افراد درون سازمان و در سطحی عمیق تر دستیابی به فهم فرهنگ سازمانی دارد که حتی اعضا ممکن است نسبت به آن آگاهی نداشته باشند. در این دیدگاه، محقق با استفاده از روش کیفی امکان فهم عمیق از زندگی سازمانی را میسر می سازد<sup>۲</sup>. توجه به این تمایز و تفکیک تعیین کننده رویکردی است که روش شناسی مطالعه براساس آن استوار است. انتخاب هریک از این رویکردها، تعیین کننده شیوه های جمع آوری داده ها و در نهایت انتخاب روشی مناسب برای تجزیه و تحلیل داده ها و امید دستیابی به نتایجی متقن و قابل استفاده برای جامعه علمی است.



1. organizational outcomes

- امین مظفری، فاروق؛ عباس‌زاده، محمد؛ و رضایی فرهادآباد، رجب (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی در دانشگاه تبریز. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۶(۴)، ۱-۲۴.
- بارکر، کریس (۱۳۹۵). مطالعات فرهنگی: نظریه و عملکرد (مترجم: مهدی فرجی، و نفیسه حمیدی). تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم.
- بیرن بانوم، رابرت (۱۳۸۹). دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند؟ سازمان علمی و رهبری آن از منظر سیبرنتیک (چاپ دوم؛ مترجم: حمیدرضا آراسته). تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- ذوالفقارزاده، محمدمهدی؛ امیری، علی‌نقی؛ و زارعی‌متین، حسن (۱۳۹۰). کشف «فرهنگ دانشگاه»: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی. اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۵(۱)، ۴۵-۹۷.
- رحمان‌سرشت، حسین (۱۳۹۳). تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پستاجددگرایی (جلد دوم). تهران: نشر دوران.
- رسته‌مقدم، آرش؛ رحیمیان، حمید؛ و عباس‌پور، عباس (۱۳۹۲). شناسایی چالش‌های فرهنگ سازمانی و پیشنهاد راهکارهای تغییر آن مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر تهران. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۴)، ۱۳۵-۱۱۱. doi: 10.22059/jomc.2014.36642
- طایفی، علی (۱۳۷۸). فرهنگ علمی-پژوهشی ایران (بررسی قابلیت‌ها و تنگناها). رهیافت، ۹(۲۱)، ۱۱۹-۱۳۶.
- فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۹۶). فرهنگ و دانشگاه (چاپ سوم). تهران: نشر ثالث.
- فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۲). بررسی تطبیقی فرهنگ دانشگاهی ایران و بریتانیا (مطالعه‌ای انسان‌شناختی در علل ناکارآمدی آموزش دانشگاهی در ایران. نامه انسان‌شناسی، ۲(۳)، ۹۳-۱۳۲.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، جایگاه و سازوکارهای «اخلاقیات حرفه‌گری علمی» در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۱)، ۱۳-۲۷.
- قانع‌راد، محمدامین؛ ملکی، امیر؛ و محمدی، زهرا (۱۳۹۳). مطالعه دگرگونی فرهنگی در سه نسل دانشگاهی؛ (مطالعه موردی: اساتید علوم اجتماعی دانشگاه‌های تهران). جامعه‌شناسی ایران، ۱۵(۱)، ۳۰-۶۴.
- قانع‌راد، محمدامین (۱۳۸۳). تعاملات و ارتباطات در جامعه علمی، بررسی موردی رشته علوم اجتماعی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- کریتزر، رابرت؛ و کینیکی، آنجلو (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها) (مترجم: علی اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده). تهران: برابند پویش.
- مجموعه چکیده مقالات همایش ملی فرهنگ دانشگاهی و نهادینه شدن گفتمان علم. پژوهشگاه علوم انسانی و





مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی، دانشگاه تهران، بهمن ۱۳۹۵. قابل دستیابی در

<http://www.cgie.org.ir/fa/news/155230>

مکئی، ایان (۱۳۹۶). دانشگاه و اجتماعات علمی آن (چاپ دوم). تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

هاشمیان فر، سیدعلی؛ ربانی، علی؛ و ماهر، زهرا (۱۳۹۲). پیشامدها و پیامدهای تعهد هنجاری در دانشگاه‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، ۸(۲)، ۱۳-۲۶.

هندریکسون، رابرت ام؛ ان لان، جیسون؛ هریس، جیمزتی؛ دورمن، ریچارد ج (۱۳۹۵). راهبری و رهبری علمی در آموزش عالی (مترجم: سعید غیائی ندوشن، و رضا مهدی). تهران: انتشارات ویرایش.

Allaire, Y., & Firsirotu, M. E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization Studies*, 5(3), 193-226. doi: 10.1177/017084068400500301

Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. doi: 10.4135/9781446280072

Barbier, M. K. (2004). A clash of academic cultures. *Academic Questions*, 17(3), 63-76. doi: 10.1007/s12129-004-1020-7

Bartell, M. (2003). Internationalization of universities: A university culture-based framework. *Higher Education*, 45, 43-70.

Barthorpe, S., Duncan, R., & Miller, C. (2000). The pluralistic facets of culture and its impact on construction. *Property Management*, 18(5), 335-351. doi: 10.1108/02637470010360632

Becher, T., & Trowler, P. (2001). *Academic tribes and territories: Intellectual enquiry and the culture of disciplines*. Philadelphia, PA: Open University Press.

Bergquist, W. H. (1992). *The Four cultures of the academy: Insights and strategies for improving leadership in collegiate organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bergquist, W. H., & Pawlak, K. (2008). *Engaging the Six cultures of the academy*. San Francisco: Jossey Bass.

Brick, J. (2009). *Academic culture: A students guide to studying at university*. Sydney: Macquarie University.

Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann.

Clark, B. R. (1972). The organizational saga in higher education. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 178. doi: 10.2307/2393952

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1983). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. *Business Horizons*, 26(2), 82-85. doi: 10.1016/0007-6813(83)90092-7



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۶۱

ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی ...

- Dill D.D. (2012) The Management of Academic Culture Revisited: Integrating Universities in an Entrepreneurial Age. In: Stensaker B., Välimaa J., Sarrico C.S. (eds) *Managing Reform in Universities. Issues in Higher Education*. Palgrave Macmillan, London
- Driskill, G., & Brenton, A. (2011). *Organizational culture in action: A cultural analysis workbook*. doi: 10.4135/9781483349282
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2016). Organizational climate and culture. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. doi: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.3
- Galtung, J. (1981). Structure, culture, and intellectual style: An essay comparing saxon, teutonic, gallic and nipponic approaches. *Social Science Information*, 20(6), 817-856. doi: 10.1177/053901848102000601
- Ghinea, V. M., & Bratianu, C. (2012). Organizational culture modeling. *Management & Marketing*, 7(2), 257-276.
- Hatch, M. J. (2018). *Organizational theory: Modern, symbolic, and post modern perspectives*. Oxford University Press.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.
- Janicijevic, N. (2011). Methodological approaches in the research of organizational culture. *Ekonomski Anali*, 56(189), 69-99. doi: 10.2298/eka1189069j
- Keesing, R. M. (1990). Theories of culture revisited. *Canberra Anthropology*, 13(2), 46-60. doi: 10.1080/03149099009508482
- Kroeber, A.L. and Kluckhohn, C. (1952) *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. Peabody Museum, Cambridge, MA, 181.
- Kuh, G. D., & Whitt, E. J. (1988). *The invisible tapestry: Culture in American colleges and universities*. Washington, D.C: Prepared by Clearinghouse on higher Education, George Washington University.
- Kwantes, C. T., & Glazer, S. (2017). *Culture, organizations, and work, clarifying concepts*. US: Springer. Doi: 10.1007/978-3-319-47662-9
- Kwantes, C. T., & Glazer, S. (2017). *Springer briefs in psychology. Culture, organizations, and work: Clarifying concepts*. New York, NY, US: Springer Science + Business Media. doi: 10.1007/978-3-319-47662-9
- Maassen, P. A. M. (1996). The concept of culture and higher education. *Tertiary Education and Management*, 2(2), 153-159. doi: 10.1080/13583883.1996.9966896
- Martin, J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives*. New York: Oxford University Press.





- Martin, J. (2002). *Organizational culture: Mapping the terrain*. London: Sage.
- McNay, I. (1995). From the collegial academy to corporate enterprise: The changing cultures of universities. In T. Schuller, (ed.), *The Changing University?*, Buckingham: SRHE/Open University Press.
- Merton, R. K. (1973). *The sociology of science – theoretical and empirical investigations*. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Ott, J. S. (1989). *The organizational culture perspective*. Chicago: Dorsey.
- Robbins, S. P. (1997). *Essentials of organizational behavior* (5<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational behavior* (17<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson.
- Schein E. H. (1990). Organisational culture. *American Psychologist*, 43, 109-119. doi: 10.1037/0003-066X.45.2.109
- Shen, X., & Tian, X. (2012). Academic culture and campus culture of universities. *Higher Education Studies*, 2(2), 1-65.
- Smerek, R. E. (2010). Cultural perspectives of academia: Toward a model of cultural complexity. In *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (Vol. XXV, pp. 381-423). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Smircich, L. (1983a). Concepts of cultures and organisational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28: 339-358. doi:10.2307/2392246
- Snow, C., & Collini, S. (2012). The two cultures. In *The Two Cultures* (Canto Classics, pp. 1-21). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781139196949.002
- Sporn, B. (1996). Managing university culture: An analysis of the relationship between institutional culture and management approaches. *Higher Education*, 32(1), 41-61. doi: 10.1007/bf00139217
- Tierney, W. G. (1988). Organizational culture in higher education: Defining the essentials. *The Journal of Higher Education*, 59(1), 2. doi: 10.2307/1981868
- Välimaa J. (2008) Cultural Studies in Higher Education Research. In: Välimaa J., Ylijoki OH. (eds) *Cultural Perspectives on Higher Education*. Springer, Dordrecht. doi: 10.1007/978-1-4020-6604-7\_2
- White, Jr. D. J (2010). *Organizational culture: What is it? What to do about it? A short review of theory and practive*. Retrived from <https://ontosglobal.com/resources>
- White, D. J. (2017). *Rethinking culture: Embodied cognition and the origin of culture in organizations*. US: Routlege.

Yang, R. (2016). Toxic academic culture in East Asia. *International Higher Education*, 84, 15. doi: 10.6017/ihe.2016.84.9112

Ylijoki, O. H. (2008). A Clash of Academic Cultures: The Case of Dr. X. In: Välimaa J., Ylijoki OH. (eds) *Cultural Perspectives on Higher Education (pp75-89)*. Springer, Dordrecht.



فصلنامه علمی پژوهشی

۱۶۴

دوره ۱۱، شماره ۱

زمستان ۱۳۹۷

پیاپی ۴۱