



## **Role of personal factors and leadership style of scholarly communication of faculty members: A mixed study**

Farshad parhamnia<sup>1</sup>, Fatemeh Nooshinfard<sup>2\*</sup>, Nadjla Hariri<sup>3</sup>, Sedegh Mohamad Esmail<sup>4</sup>

1. Assistant Professor in Department of Knowledge and Information Science, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.
2. Department of Knowledge and Information Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
3. Department of Knowledge and Information Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
4. Department of Knowledge and Information Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

### **Article Info.**

**Received:** 2018/09/26

**Accepted:** 2019/10/06

### **Abstract**

**Background and Objectives:** Since scholarly communication is part of social relations, it has a pivotal role in scientific development. That is why scholarly communication is regarded as important in educational context. Scholarly communication is of a wide scope, thus, it should be studied from different perspectives. Various internal and external factors may affect scholarly communication of university instructors. Therefore, the present study aimed to investigate the role of personal and leadership style on Iranian University Instructors' scholarly communication.

**Methodology:** The present research study was a follow-up explanations model, the design enjoyed both qualitative and quantitative approaches. The sample for the qualitative section included university instructors including 29876 instructors. In quantitative section, after considering missing data 378 instructors were selected. A researcher made questionnaire was used to gather data. To validate the scale, some experts were asked to pass their judgment on the questionnaire. Cronbach's alpha coefficient which was used in order to assess the reliability was 0.824. Multiple regression using Spss 21 was used to for the statistical analysis. To gather the data for qualitative section a semi-structured interview was used. In the present study, the qualitative data and quantitative data gathering was sequential; however, the interpretation was concurrent. Accordingly, the content analysis had a deductive approach.

**Findings:** The findings of multiple regression showed that personality factors, cognitive style, organizational conflict and leadership style could explain scholarly communication. Therefore, personality factors having the highest beta coefficient predicts personal and leadership factors over scholarly communication. The variables of organizational conflict, cognitive style, organizational

conflict and leadership style were second to fourth predictors of scholarly communication. The results of qualitative section confirmed the findings of the quantitative parts. The themes and category in scholarly communication included 235 primary codes, 33 categories and 4 themes of all these, the variable of personal factors had 56 primary codes, and 9 category codes, organizational conflict 8 category; the variable of cognitive style having 64 primary codes and 8 categories and finally, the variable of leadership style with 61 leadership style primary codes and 8 categories in scholarly communication.

**Discussion:** The present study aimed to explore the effect of personal factors and leader style on scholarly communication of university students. The results of qualitative and quantitative section show that to have a successful scholarly communication in in universities various factors should be taken into consideration. The findings also showed that almost all the variables had effect on scholarly communication.

**Keywords:** *Individual Factors, Leadership Style, Scholarly Communication, Mixed Methods, Universities.*

---

**\*Corresponding author:**

Email: [nooshinfar2000@yahoo.com](mailto:nooshinfar2000@yahoo.com)

---

**How to Cite:**

Parhamnia, F., Nooshinfard, F. Hariri, N., Mohamad Esmacil, S. (2020). Role of personal factors and leadership style of scholarly communication of faculty members: A mixed study *Journal of Studies in Library and Information Science*, 12(2): 182-203.

---



## نقش عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی: یک مطالعه ترکیبی

فرشاد پرهام‌نیا<sup>۱</sup>، فاطمه نوشین فرد<sup>۲\*</sup>، نجلا حریری<sup>۳</sup>، صدیقه محمد اسماعیل<sup>۴</sup>

۱. استادیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
۳. استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
۴. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

### اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۸/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۱۰

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش بررسی نقش عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران با استفاده از روش ترکیبی بود.

**روش‌شناسی:** پژوهش حاضر به روش پژوهش، ترکیبی از نوع طرح متوالی - تبیینی - پیگیری تبیین‌ها انجام شد. جامعه آماری، شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مراکز استان‌ها بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب پس از غربالگری پرسشنامه‌ها تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان حجم نمونه مشخص گردید. گردآوری داده‌ها، از طریق پرسشنامه محقق ساخته، انجام شد. جامعه آماری بخش کیفی شامل ۱۶ عضو هیأت علمی با مرتبه استادیار به بالا که به صورت هدفمند انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات بخش کیفی بر اساس روش مصاحبه‌ی نیمه ساختار یافته صورت گرفت. به منظور تحلیل داده‌های بخش کمی از رگرسیون چندگانه و در بخش کیفی از شیوه تحلیل محتوا با رویکرد قیاسی مقوله‌ها استفاده شد. اولویت‌بندی (وزن‌دهی) بر بخش کیفی انجام شد.

**یافته‌ها:** نتایج بخش کمی نشان داد عوامل فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی، سبک‌شناختی و تضاد سازمانی، و سبک رهبری توانستند واریانس ارتباطات علمی را به صورت معناداری تبیین کنند. نتایج بخش کیفی علاوه بر تأیید برون‌داد بخش کمی، مقوله‌ها و عوامل فرعی مؤثر ویژگی‌های شخصیتی با ۵۶ کد اولیه و ۹ عامل، ویژگی‌های سبک‌شناختی با ۶۴ کد اولیه و ۸ عامل، تضاد سازمانی با ۵۴ کد اولیه و ۸ عامل و در پایان سبک رهبری با ۶۱ کد اولیه و ۸ عامل بدست آمد.

**نتیجه‌گیری:** برای پیاده‌سازی ارتباطات علمی مؤثر در کشور می‌بایست جوانب مختلف آن شناسایی گردد و به منظور رسیدن به یک ارتباطات علمی پایدار، نیاز است برنامه راهبردی مناسبی در سطح کشور تدوین شود.

**کلیدواژه‌ها:** عوامل فردی، سبک رهبری، ارتباطات علمی، روش ترکیبی، دانشگاه‌ها

\*نویسنده مسئول: nooshinfar2000@yahoo.com

استناد به این مقاله:

پرهام‌نیا، فرشاد، نوشین فرد، فاطمه، حریری، نجلا، محمد اسماعیل، صدیقه (۱۳۹۹). نقش عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی: یک مطالعه ترکیبی. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۲ (۲): ۱۸۲-۲۰۳

## مقدمه و بیان مسئله

علم و دانش در حوزه‌های زیادی از زندگی انسان اهمیت یافته و آن‌ها را تحت تأثیر خود قرار داده است؛ این تأثیرگذاری از روابط بین کشورها تا آثار آن بر خود فرد را شامل می‌شود. از این رو تلاش برای دست‌یابی به علم و گسترش آن، همواره مورد توجه‌ی پژوهشگران بوده است. با این حال، ارتباطات علمی امروزه در سطحی گسترده‌تر و با سهولت و دسترسی آسان‌تری نسبت به گذشته انجام می‌شود. دانشگاه‌ها، کتابخانه‌ها، فضا‌های مجازی (اینترنت) و... از جمله محیط‌هایی هستند که امکان گسترش روابط و تعاملات علمی را در فضایی وسیع و گروه‌های بزرگی از مردم فراهم ساخته‌اند (باقری‌بنجار، و همکاران، ۱۳۹۴). امروزه انتشار و انتقال اطلاعات بین جوامع از ویژگی‌های جهان عصر حاضر است. مقوله ارتباطات یکی از مسائل عصر حاضر محسوب می‌شود به تعبیر گاروی (۲۰۰۰) ارتباط پایه‌ی فعالیت علمی است و انجام هرگونه فعالیت علمی و پژوهشی، نیازمند انتشار و به اشتراک‌گذاری اطلاعات، نتایج، روش‌ها، تولیدات و فرآیندهای تازه است (هارد، ۲۰۰۰). این به اشتراک‌گذاری و مبادله در سطح محلی، ملی و جهانی به صورت رسمی و غیررسمی انجام می‌شود (داورپناه، ۱۳۸۶؛ حسن‌زاده، بقایی و نوزوزی‌چاکلی، ۱۳۸۷). دانشگاه نهادی است که در رأس هرم نهادهای علمی یک جامعه قرار دارد به عنوان موتور محرک تأثیرگذار بر توسعه جوامع شناخته شده است. همچنین دانشگاه علاوه بر انتقال دانش، وظیفه تولید دانش را نیز بر عهده دارد. در این بین ارتباطات علمی به عنوان مهم‌ترین و مؤثرترین ابزار برای توسعه علم و دانش در جامعه اطلاعاتی و جامعه دانایی قرار دارد.

توسعه علمی، ارتباط مستمر هدف‌دار و متوازن بین علم، فناوری، آموزش و فرهنگ در یک جامعه است (فضل‌الهی و ملکی‌توانا، ۱۳۹۰). ارتباطات نهفته در قلب پژوهش و یک جزء کلیدی در پیشرفت علم است. پیدایش این ارتباطات از ظهور مجله به عنوان کارآمدترین روش برای برقراری ارتباطات رسمی در علوم که از زمان قرن ۱۷ ایجاد شده (گاس، ۲۰۱۱) و هم‌اکنون با مجراهای الکترونیکی و صفحات وب این ارتباطات امکان‌پذیر و گسترش پیدا کرده است. جامعه‌شناسی علم، یکی از زیر شاخه‌های نسبتاً جوان جامعه‌شناسی است و بنا بر تعریف کلاسیک‌اش، عبارت از مطالعه و بررسی رابطه بین فضای علم و جامعه است (میرزایی، و همکاران، ۱۳۸۵؛ نشاط، ۱۳۸۶). مکتب جامعه‌شناختی علم، با رهبری کوهن در سال ۱۹۶۰ شروع شد و تا امروز در حوزه‌های مختلف، به ویژه حوزه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است. از منظر این مکتب، دانشمندان هر علمی سازندگان جو علمی هر مقطعی از تاریخ هستند و هر دانشمند جدیدی هم که قصد پژوهش داشته باشد، باید در این فضا فعالیت کند (کاظمی، و همکاران، ۱۳۹۲). پژوهشگر و دانشمند موجودی منفک از متن اجتماعی خود نیست و وجوه اجتماعی زندگی و کار دانشمند بر فعالیت علمی او تأثیر می‌گذارد (بلوم، ۱۹۷۷ نقل در موسوی، ۱۳۸۷). به زعم کوهن، در جوامع علمی نوعی ساختار علمی وجود دارد. ساختار علمی، دانشمندان را تحت مجموعه مشترکی از ارزش‌ها و هنجارها گرد هم آورده است (کوهن، ۱۳۸۳). همچنین جامعه‌شناسان علم بر اهمیت ارتباطات به عنوان سازوکار اصلی تکوین و تولید علم تأکید کرده‌اند و پیشرفت علم را بازتابی از نظام ارتباطی آن می‌دانند. ارتباط علمی در درون سازمان‌های آموزشی و پژوهشی نیز فراتر از مرزهای سازمان‌های مزبور، همواره یکی از عوامل تأثیرگذار بر تولید و گسترش دانش بوده و این ارتباطات زمینه ایجاد انسجام و هماهنگی در جامعه علمی شده است (محمدی، ۱۳۸۶). بنابراین، از جمله مواردی که باید در جامعه‌شناسی علم و دانش به آن توجه شود مسائلی چون جامعه علمی و ارتباطات علمی میان دانشمندان است (خسروجردی، ۱۳۸۵). ارتباط علمی سنگ بنای مهم علم جدید تلقی می‌شود و نقش به‌سزایی در توسعه علم دارد (ابراهیمی، ۱۳۷۲). نظام ارتباط در علم، مبتنی بر انتقال اطلاعات و نتایج فعالیت‌های علمی از طریق شبکه متخصصان است (کوپر، ۱۹۸۵ نقل در

1. Garvey
2. Hurd
3. Gass
4. Kuhn
5. Kuper

خسروجردی، ۱۳۸۵؛ ابراهیمی، ۱۳۷۲). در حال حاضر، نظام‌های نوین تولید علم مبتنی بر اصول و سازکارهای شبکه‌های علمی و همکاری‌های بین دانشمندان و تبادل اطلاعات و یافته‌های تحقیقاتی و مرجعیت نهاد دانشگاه و اجتماعات علمی شکل گرفته است (محسنی تبریزی، قاضی طباطبایی و مرجانی، ۱۳۸۹).

مرور پیشینه‌های پژوهش در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که مطالعاتی اولیه در حوزه ارتباطات علمی به دهه‌های ۱۹۶۰-۱۹۷۰ می‌رسد و بیشتر به جنبه‌های نظری و مفهومی ارتباطات علمی توجه داشته‌اند. از طرفی در داخل کشور پژوهش‌هایی به صورت مقالات مروری در دهه ۱۳۷۰ شمسی به بعد به بررسی ارتباطات علمی پرداخته‌اند برای نمونه می‌توان به پژوهش ریاحی (۱۳۷۴)، محمدجعفری (۱۳۷۴)، قانع (۱۳۸۳)، (۱۳۸۸)، خسروجردی (۱۳۸۵)، بهمن‌آبادی (۱۳۸۶)، برهمند (۱۳۸۶)، زوارقی (۱۳۸۸)، (۱۳۸۹)، سهیلی، دانش و فتاحی (۱۳۹۱) و پژوهش‌هایی کمی همچون پژوهش روزبهبانی و ریاحی‌نیا (۱۳۹۵)، پرهام‌نیا و همکاران (۱۳۹۶) الف و ب) اشاره کرد. با این وجود، در خصوص عوامل مؤثر بر ارتباطات علمی، پژوهشی به صورت ترکیبی در داخل و خارج از کشور انجام نشده است ولی پژوهش‌های اندکی انجام شده، که قرابتی در رابطه با حوزه ارتباطات علمی و یا برخی از مؤلفه‌ها و خرده مقیاس‌های مورد بحث این پژوهش دارند. برای نمونه ابراهیمی (۱۳۷۱) در تحقیقی به رویکرد کارگردگرایانه در سطح بسیار پایین ارتباطات علمی حتی در بین اساتید، گزارش داده است و معتقد است سطح نازل ارتباطات علمی نوعی انقطاع نسل دانشگاهی در فضای علوم اجتماعی ایران را بوجود آورده است (نقل در عبداللهی چندانق و خستو، ۱۳۹۱: ۲۸). پژوهش رحیمی (۱۳۸۶) به این نتیجه رسید، عامل اعتماد متقابل میان همکاران برای در اختیار گذاشتن دانش به عنوان تأثیرگذارترین عامل مشوق فردی، و عامل انگیزه یادگیری از همکاران و کسب تجربه کار گروهی کمترین عامل فردی در تشویق افراد به همکاری علمی شناخته شده است. پژوهش محمدی (۱۳۸۶) نشان داد، میزان استفاده از ابزارهای ارتباط علمی بر فعالیت علمی اعضای هیأت علمی مؤثر بوده است و اینترنت نقش مهمی در کسب اطلاعات علمی داشته است. همچنین نتایج حاکی از آن بود، ارتباط کمی دانشگاه با صنعت و دولت داشته است. همچنین کریمیان، و همکاران (۱۳۹۰) نشان از تأثیر نگرش‌های سیاسی مدیران دانشگاهی بر فضای علمی، تغییر مداوم برنامه‌ها بعد از تغییرات مدیریتی از جمله مواردی بودند که بیشترین میانگین مشکلات را به خود اختصاص دادند. در خارج از کشور پژوهش نایستروم (۱۹۹۰) نشان داد که روسای سازمان‌ها با دادن اختیارات، توجه و حمایت بیشتر به کارکنان (زیردستان) خود به بهبود روابط بین آنان و کارکنان ایجاد می‌شود و متقابلاً کارکنان نسبت به تعهد سازمانی و مشارکت سازمانی واکنش نشان می‌دهند (نقل در فخاریان، شهامت و امیریان زاده، ۱۳۹۳). پژوهش ملین (۲۰۰۰) دلایلی که موجب همکاری متخصصان با هم بوده است را مشخص ساخت. وی اجتماعی بودن همچون دوستی‌هایی که افراد با همدیگر دارند را از دلایل اصلی همکاری علمی می‌داند. همچنین پژوهش اسمیت و شوهو (۲۰۰۷) نشان داد بین سطوح اعتماد بر اساس جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود ندارد. ولی بین سطح اعتماد آنان بر اساس مرتبه علمی آنان تفاوت معناداری وجود دارد و هر چه از مرتبه علمی استادیاری به استادی حرکت می‌کند از میزان اعتماد استادان کاسته می‌شود. پژوهش حمیدی‌فر و ابراهیمی (۲۰۱۶) به بررسی رهبری علمی در دانشگاه خصوصی در ایران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که مفهوم کارکردی یک رهبر مؤثر دانشگاهی، هدایت‌کننده موسسه در جهت دستیابی به اهداف تعیین شده است.

با توجه به مطالب فوق، پیشینه‌ها را می‌توان به سه دسته اصلی تقسیم‌بندی کرد. اول پژوهش‌هایی که به مبانی نظری و مفهومی ارتباطات علمی پرداخته‌اند، دسته دوم پژوهش‌هایی که مربوط به ارائه الگوهای ارتباطات علمی هستند و دسته سوم به تأثیر نقش ارتباطات علمی در تولید علم اشاره نموده‌اند.

1. Melin

2. Smith and Shoho

3. Hamidifar and Ebrahimi

در نهاد ارتباطات علمی، برای کمک به چرخه تولید، توزیع و مصرف اطلاعات نیاز به همکاری سه جانبه ناشران، کتابداران از یک سو؛ مراکز آموزشی و پژوهش، انجمن‌های علمی، بنگاه‌های نشر، و کتابخانه‌ها از جهت دیگر؛ و اطلاعات و مدارک علمی به عنوان یک مثلث موجب به بار نشستن تلاش‌های پژوهشگران می‌شود (علیدوستی، خسروجردی و دوران، ۱۳۸۸). نظر به اینکه ارتباطات علمی بخشی از ارتباطات اجتماعی است، از این رو نقش مهمی در توسعه علمی دارد. به این دلیل ارتباطات علمی در بین اعضای هیأت علمی مورد توجه سازمان‌های آموزشی و پژوهشی قرار دارد. موضوع ارتباطات علمی دامنه گسترده‌ای را شامل می‌شود و به همین علت از زوایای مختلفی قابل مطالعه و بررسی است. به نظر می‌رسد عوامل چندی می‌توانند بر ارتباطات علمی مؤثر باشند که در این میان شایسته بررسی است. عوامل مختلفی اعم از درون سازمانی، برون سازمانی و فردی می‌تواند بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی مؤثر باشد. یکی از این عوامل می‌تواند عوامل فردی و سبک رهبری باشد. عوامل فردی که در این مقاله پرداخته شده است آن دسته از صفات و ویژگی‌های فردی است که انگیزه‌های لازم برای ارتباطات علمی را بین اعضای هیأت علمی فراهم می‌کند. از طرفی با توجه به اینکه شناسایی عوامل فردی و سبک رهبری و نتایج پژوهش و ارائه الگوی برای تبیین روابط بین آنها، این عوامل تلاشی برای کمک به اعضای هیأت علمی که بتواند وارد عرصه ارتباطات علمی بیشتر شوند. این پژوهش سعی دارد به شناسایی عوامل فردی مؤثر و سبک رهبری بر ارتباطات علمی بپردازد و الگویی برای تبیین روابط بین آنها ارائه نماید. لذا شناخت این عوامل تلاشی است برای کمک به ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی است. امید است نتایج این پژوهش بتواند بستر مناسبی جهت تقویت ارتباطات علمی را در دانشگاه‌ها فراهم آورد و بقاء و پیشرفت آن‌ها موجب شود. لازم بذکر است پژوهش‌هایی که تاکنون در باره ارتباطات علمی انجام شده است بیشتر به تأثیر مجراهای ارتباطات علمی، الگوی‌های ارتباطات علمی، مبانی نظری همچنین به کمیت همکاری‌ها یا نقش مجلات و وب در ارتباطات علمی پرداخته‌اند. ضمناً این مطالعات، همگی به صورت مروری و کمی انجام شده است، در صورتی که نتایج کمی به تنهایی برای توصیف و تبیین ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی کافی نیست. بر این اساس، این مقاله با به کارگیری روش پژوهش ترکیبی به بررسی نقش عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور پرداخته است. بنابراین این پژوهش در صدد پاسخگویی به سه پرسش زیر است:

۱. آیا متغیرهای عوامل فردی و سبک رهبری قابلیت پیش‌بینی تغییرات ارتباطات علمی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را

دارند؟

۲. متغیرهای حاصل از داده‌های کیفی در این پژوهش کدامند؟

۳. الگوی مفهومی مناسب بر پایه عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور

کدامند؟

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر، با رویکرد پژوهش ترکیبی از نوع طرح متوالی - تبیینی - پیگیری تبیین‌ها انجام شد. با توجه به نوع روش، یعنی طرح متوالی - تبیینی، فرآیند انجام پژوهش در دو مرحله کمی و کیفی انجام شد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش، شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مراکز استان‌ها وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه آزاد اسلامی است که برابر ۲۹۸۷۶ نفر بودند. در این پژوهش از شیوه نمونه‌گیری روش ترکیبی یعنی ترکیب هر دو شیوه نمونه‌گیری کمی و کیفی یا به عبارتی با در نظر گرفتن هر دو بعد احتمالی و هدفمند بودن استفاده شده است. در بخش کمی با تعیین حجم نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۳۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه مشخص شد. روش انتخاب دانشگاه هدفمند بود. به منظور واری و شناسایی مقادیر پرت چند متغیری، غربالگری داده‌ها با استفاده از فاصله مهالانوبیس انجام

1. Mahalanobis

شد. بنابراین تحلیل داده‌ها به ۳۷۸ نفر کاهش یافت. گردآوری داده‌ها، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در چهار بخش، شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و وضعیت ارتباطات علمی و عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیتی، سبک‌شناختی و تضاد سازمانی) و سبک رهبری که در مجموع ۳۷ سوال صورت گرفت. ابتدا به منظور روایی صوری پرسشنامه در اختیار ۲۵ نفر از اعضای هیأت علمی در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، علوم اجتماعی، مدیریت، تحقیقات آموزشی و صاحب‌نظران قرار گرفت و بر اساس نظر آنان پرسشنامه نهایی اصلاح شد. حاصل نظرات گردآوری شده‌ی این افراد، نشان دهنده‌ی این بود که پرسشنامه از روایی محتوایی و صوری کافی و مناسب برخوردار هستند. سپس برای تعیین ضریب اعتبار درونی از آلفای کرونباخ استفاده شد و همبستگی هر گویه با نمره کل مقیاس مشخص شد و با حذف گویه‌هایی که همبستگی منفی یا کمتر از حد مجاز داشت، پرسشنامه برای تحلیل عاملی آماده شد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی تعدادی از گویه‌های پرسشنامه حذف و در پایان مجدداً آلفای کرونباخ بر روی گویه‌های باقیمانده انجام شد و در مجموع کلیه متغیرهای مستقل (۰/۸۲۴) و وضعیت ارتباطات علمی (۰/۸۰۴) که نشان دهنده این بود که پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار بود. در نهایت تحلیل داده‌ها در بخش کمی با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۱ صورت گرفت.

جامعه آماری بخش کیفی شامل ۱۶ نفر از اعضای هیأت علمی با مرتبه استادیاری به بالا بود، دلیل انتخاب این افراد، تجربه آنان و میزان ارتباطات علمی که در دوره حیات حرفه‌ای خود داشتند، بود. بنابراین نمونه‌گیری در بخش کیفی، نمونه‌گیری به صورت هدفمند صورت گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات بخش کیفی مصاحبه به روش نیمه ساختار یافته بود. بدین منظور مصاحبه‌ها بر روی وسیله ذخیره اطلاعات صوتی با موافقت مصاحبه‌شونده‌ها ضبط شد. طول مدت مصاحبه‌ها بین ۲۰ تا ۳۰ دقیقه بود که به صورت تک نفره صورت گرفت. همچنین جهت انجام نکات اخلاقی قبل از مصاحبه با شرکت‌کنندگان به اطلاع آنان رسید که اولاً اسامی آنان در مقاله و یا جایی دیگر بازگو نمی‌شود، دوماً به شرکت‌کنندگان در پژوهش اطمینان داده شد که گفته‌هایشان به صورت محرمانه بوده و بر علیه آنان در هیچ‌جا مورد استفاده قرار نمی‌گیرد. در این پژوهش، داده‌های کمی و کیفی به صورت متوالی گردآوری و تحلیل داده‌ها نیز به صورت متوالی صورت گرفت ولی نتیجه‌گیری به صورت همزمان انجام شد. بنابراین شیوه تحلیل داده‌های کیفی، از شیوه تحلیل محتوا با رویکرد قیاسی مقوله‌ها استفاده شد. در ضمن اولویت‌بندی (وزن دهی) پژوهش بیشتر بر روی بخش کیفی انجام شد.

## یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش حاضر به شرح زیر است:

برای پاسخ به سؤال اول مبنی بر اینکه آیا متغیرهای عوامل فردی و سبک رهبری قابلیت پیش‌بینی تغییرات ارتباطات علمی را دارند؟ به منظور تشخیص سهم هر کدام از عوامل فردی و سبک رهبری در تبیین ارتباطات علمی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. خلاصه، تحلیل واریانس و ضرایب معادله پیش‌بینی ارتباطات علمی با استفاده از متغیرهای پیش‌بین

| مؤلفه                                   | ضرایب رگرسیونی B | خطای استاندارد | ضرایب رگرسیونی استاندارد (β) | مقدار t | سطح معناداری (sig.) |
|---|------------------|----------------|------------------------------|---------|---------------------|
| مقدار                                   | ۰/۳۴۰            | ۰/۰۳۰          |                              | ۱۱/۴۶۵  | ۰/۰۰۰               |
| ویژگی‌های شخصیتی                        | ۰/۲۰۵            | ۰/۰۴۰          | ۰/۲۵۵                        | ۵/۱۷۷   | ۰/۰۰۰               |
| ویژگی‌های سبک شناختی                    | ۰/۰۷۸            | ۰/۰۲۶          | ۰/۱۴۶                        | ۳/۰۰۱   | ۰/۰۰۳               |
| مهارت‌های ارتباطی و اطلاعاتی            | -۰/۰۴۴           | ۰/۰۳۰          | -۰/۰۷۳                       | -۱/۴۸۲  | ۰/۱۳۹               |
| تضاد سازمانی                            | ۰/۱۲۶            | ۰/۰۳۲          | ۰/۱۹۵                        | ۳/۹۲۹   | ۰/۰۰۰               |
| انحراف از هنجارهای اجتماعی و شناختی علم | ۰/۰۲۴            | ۰/۰۲۵          | ۰/۰۴۶                        | ۰/۹۷۰   | ۰/۳۳۳               |
| سبک رهبری                               | ۰/۰۴۸            | ۰/۰۲۲          | ۰/۱۰۷                        | ۲/۲۲۱   | ۰/۰۲۷               |
|   | $R^2 = ۰/۴۲۶$    | $F = ۰/۴۳$     | $Sig = ۱۳/۶۷۹$               | ۰/۰۰۰   |                     |

مطابق جدول ۱، مقدار R بدست آمده برابر با ۰/۴۲۶ بود. یعنی همبستگی پیرسون بین مقادیر پیش‌بینی شده و مقادیر واقعی متغیر ارتباطات علمی ۰/۴۳ شد. ضریب  $R^2$  مقدار واریانس تبیین شده متغیر ارتباطات علمی بوسیله ترکیب شش متغیر مستقل را نشان می‌دهد این شش متغیر بر روی هم ۱۸/۱ درصد از واریانس ارتباطات علمی را تبیین می‌کنند. **همچنین** نتایج بدست آمده از تحلیل واریانس نشان داد، مقدار F مشاهده شده در درجه آزادی ۶، برابر با ۱۳/۶۷۹ است و با توجه به  $P = (۰/۰۰۰) < ۰/۰۵$  می‌توان چنین استنباط کرد که این متغیرها در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین چهار متغیر مستقل پیش‌بین شامل، ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های سبک شناختی، تضاد سازمانی، و سبک رهبری توانستند واریانس ارتباطات علمی را به صورت معناداری تبیین کنند. سایر متغیرها یعنی، مهارت‌های ارتباطی و اطلاعاتی و انحراف از هنجارهای اجتماعی و شناختی علم سهم معناداری در این پیش‌بینی نداشتند. توجه به ضریب بتای  $\beta$  استاندارد شده و آماره t نشان می‌دهد، بنابراین بالاترین ضریب بتای استاندارد شده مربوط به ویژگی‌های شخصی با بتای ۰/۲۵۵ سپس تضاد سازمانی با بتای ۰/۱۹۵ در ردیف دوم و ویژگی‌های سبک شناختی با بتای ۰/۱۴۶ در ردیف سوم و در پایان سبک رهبری با بتای ۰/۱۰۷ در ردیف چهارم قرار دارد.

### تحلیل عوامل فردی و سبک رهبری بخش کیفی

سؤال دوم این بود، متغیرهای حاصل از داده‌های کیفی در این پژوهش کدامند؟، بدین منظور از روش تحلیل محتوا با رویکرد قیاسی مقوله‌ها استفاده شد. فرایند تحلیل داده‌های کیفی در دو مرحله، مرحله اول، کلیه نکات کلیدی در هر مصاحبه مربوط به عوامل فردی و سبک رهبری به صورت مجزا و در قالب واحد معنایی مجزا گردید و در مجموع ۲۳۵ واحد معنایی بدست آمد. در مرحله دوم، کلیه کدهای واحدهای معنایی با همدیگر ترکیب یعنی کدهایی که به لحاظ معنایی با همدیگر یکی بود، تلفیق شد و مقوله‌بندی صورت گرفت. طبق نظر مصاحبه‌شونده‌ها (م). مقوله‌ها و عوامل فرعی تأثیرگذار بر ارتباطات علمی را می‌توان در ۳۳ مفهوم و در ۴ مقوله فرعی طبقه‌بندی شد. در اینجا هر کدام از مقوله‌های فرعی به صورت مجزا مورد بحث قرار می‌گیرند.

### ویژگی‌های شخصیتی:

در خصوص شخصیت نظریه‌های مختلفی وجود دارد که شامل رویکرد روانکاوی، نوروانکاوی، رویکرد عمر، رویکرد محتوایی، رویکرد یادگیری اجتماعی، رویکرد شناختی، رویکرد انسان‌گرایی، رویکرد پردازش اطلاعات و رویکرد صفت است.



آماییل (۱۹۸۸) می‌گوید آنچه فرد می‌تواند انجام دهد، به مهارت و توانایی مرتبط با خلاقیت و شغل او بستگی دارد (نقل در صادقی، و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۲). توانایی انتقال و دریافت علائم یا معانی را از طریق نظام‌های نمادین (رمزها، ژست‌ها، زبان و اعداد) صورت می‌گیرد (آراسته و محمودی‌راد، ۱۳۸۳: ۷). این عوامل علاوه بر ضعیف بودن مهارت‌های فردی در ارتباطات نوشتاری و شفاهی، موجب عدم برقراری ارتباط اعضای هیأت علمی با همکاران و هم صنف خود برای ارتباط علمی شود. دو عامل اعتماد و اشتیاق به ارتباط به عنوان ویژگی‌های شخصیتی نقش عمده‌ای در ارتباطات علمی دارند. در حوزه روانشناسی و روانشناسی اجتماعی، اعتماد به عنوان ویژگی فردی مطرح می‌شود و بر احساسات، عواطف و ارزش‌های فردی تأکید می‌شود و در بررسی اعتماد تئوری‌های شخصیت و متغیرهای فردی مورد توجه قرار می‌گیرد، بر اساس این دیدگاه اعتماد با مفاهیمی چون همکاری، صداقت، وفاداری، صمیمیت، امید و دگرخواهی ارتباط نزدیکی دارد (اوجاقلو و زاهدی، ۱۳۸۴: ۹۴-۹۳). در پژوهش حاضر، به منظور تبیین مؤلفه‌های بخش کمی و بسط مؤلفه‌های آن از تحلیل محتوای قیاسی استفاده شد. پس از ثبت و مشخص کردن نکات اصلی از مصاحبه‌ها، به استخراج نکات کلیدی و واحدهای معنایی از درون مصاحبه‌های انجام شده در ارتباط با مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی پرداخته شد. در مجموع تعداد ۵۶ واحد معنایی یا کد اولیه بدست آمد. در مرحله دوم، کلیه کدهای واحدهای معنایی با همدیگر ترکیب و کدهایی که به لحاظ معنایی با همدیگر یکی بود، تلفیق شد و مقوله‌بندی قیاسی صورت گرفت. نتایج کدگذاری مقوله‌ها نشان داد، ۹ عامل در ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و دانشگاه آزاد اسلامی از اهمیت برخوردارند که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل محتوایی مصاحبه‌های مربوط به مقوله فرعی ویژگی‌های شخصیتی

| مقوله فرعی       | مفاهیم   | فراوانی | درصد  |
|------------------|--|---------|-------|
| ویژگی‌های شخصیتی | تأثیر و نقش اعتماد به دیگران در ارتباطات علمی      | ۶       | ۱۵/۳۸ |
|                  | تأثیر نقش تمایل و اشتیاق به ارتباطات علمی          | ۶       | ۱۵/۳۸ |
|                  | تأثیر همکاری گسترده و روابط جمعی                   | ۶       | ۱۵/۳۸ |
|                  | ارتباطات علمی برای سود و ارتقاء علمی               | ۵       | ۱۲/۸۲ |
|                  | ارتباطات علمی امری فردی و یک نیاز است              | ۴       | ۱۰/۲۶ |
|                  | تأثیر اعتماد به نفس و انتقادپذیری در ارتباطات علمی | ۴       | ۱۰/۲۶ |
|                  | تأثیر ساختار دانشگاه در جهت جلب اعتماد بین افراد   | ۳       | ۷/۶۹  |
|                  | پذیرش اشتباه، حسادت، و رقابت در ارتباطات           | ۳       | ۷/۶۹  |
|                  | مقطعی بودن ارتباطات علمی در دانشگاه‌ها             | ۲       | ۵/۱۳  |

به عقیده مصاحبه‌شونده‌ها در رابطه با نقش و اهمیت عوامل شخصیتی در ارتباطات علمی تلقی‌های متفاوتی وجود دارد. آن‌ها معتقدند آنچه باعث ارتباطات علمی بیشتری در بین اعضای هیأت علمی می‌شود، تأثیر و نقش اعتماد به دیگران است. به اعتقاد گیدنز (۱۳۷۷) ارتباط ناب منوط به اعتماد متقابل است و اعتماد متقابل نیز به نوبه خود رابطه‌ای نزدیک با صمیمیت دارد (نقل در آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳: ۱۳). بنابراین اعتماد یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ارتباطات علمی است. از این نگاه، یکی از مصاحبه‌شونده‌ها بیان می‌کند: "اعتماد به دیگران حتی در دانشگاه خیلی مهم است به این خاطر در پژوهش سعی کرده‌ام با کسی که سالم باشد کار علمی انجام بدم..." (م. ۱۵). از عوامل دیگری که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کردند، تأثیر تمایل و اشتیاق فرد به ارتباطات علمی است. به عقیده هاو کینز، بست و کانی (۱۳۸۵) انگیزش نیرویی است که رفتارها را تقویت کرده و جهت و

1. Amabil

2. Howkinz, Best and Kani

هدف رفتار را مشخص می‌کند. استنبرگ (۱۹۹۹) اشاره می‌کند که برای فعالیت‌های خلاقانه، انگیزش درونی (نیازها، علائق، کنجکاوی، و احساس لذت) بیشتر از انگیزش (پاداش و تأیید دیگران و...) نقش دارد (نقل در صادقی، و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۲). مفهوم انگیزش به معنای عامل جهت‌دهنده و نیرودهنده رفتار از سوی روانشناسان و پژوهشگران به گونه‌های متفاوت بررسی و توصیف شده است. برخی از پژوهشگران در سطح فرد و ویژگی‌های فردی، برخی در سطح محیط و عامل‌های محیطی و گروهی دیگر در سطح تعامل فرد و محیط به تحلیل انگیزش پرداخته‌اند (البرزی، ۱۳۹۳: ۳۱-۳۲). عامل تمایل و اشتیاق افراد نسبت به تبادل اطلاعات بالاخص ارتباطات علمی مربوط است. تئوری‌های متعددی از جنبه‌های مختلف به مساله انگیزش پرداخته‌اند که می‌توان به مطالعه مازلو اشاره کرد. در پژوهش حاضر نیز مصاحبه‌شونده‌ها به نکته مشابه در پژوهش‌های پیشین اشاره داشتند برای نمونه یکی از آنان بیان می‌کند: "...برای بالا رفتن مرتبه علمی خودم میل به ارتباط با دیگران را در من تقویت شده و این اشتیاق را چند برابر کرده است..." (م. ۱۲).

از نگاه مصاحبه‌شونده‌ها عامل بعدی "تأثیر همکاری گسترده و روابط جمعی" از جمله موضوعات اساسی است که در ارتباطات علمی بالاخص پژوهش حاضر مورد بحث است. ماتسیچ و مونس (۱۳۸۱) همکاری را رابطه‌ای کاملاً تعریف شده با منافع دوسویه می‌دانند که میان افراد یا سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف مشترک پدید می‌آید. این رابطه در برگیرنده تعهد به توصیفی از روابط و اهداف دوسویه، ساختاری که به صورت مشترک به وجود آمده باشد، مسؤلیت مشترک، اختیار و مسؤلیت متقابل برای موفقیت، و اشتراک منافع است (نقل در نوروزی و ولایتی، ۱۳۸۸: ۳۲). در این رابطه شرکت کنندگان در مصاحبه این پژوهش به آن اشاره داشته‌اند برای مثال یکی از آنان بیان می‌کند: "از جمله ویژگی‌های شخصیتی مهمی که در محیط دانشگاه منجر به رشد فرد می‌شود همکاری و روابط جمعی با همدیگر است. آنچه که این همکاری و روابط جمعی می‌سازد وجود فرهنگ کار گروهی و اعتماد بین افراد است" (م. ۱). از عوامل دیگری که از نگاه مصاحبه‌شونده‌ها موجب شده بر ارتباطات علمی در دانشگاه مؤثر باشد این بود که ارتباطات علمی به جهت سود و ارتقاء علمی بوده و این امر در دانشگاه فردی و یک نیاز است. برخی از مصاحبه‌شونده‌ها به تأثیر اعتماد به نفس و انتقادپذیری تأکید و همچنین به این نکته اشاره داشتند که، پذیرش اشتباه، حسادت، و رقابت اعضای هیأت علمی می‌توانند در ارتباطات علمی مؤثر باشد. بیابانگرد (۱۳۸۳) بیان می‌کند مفهوم اعتماد به نفس از یک سو تحت تأثیر شرایط محیطی و وضع زیست‌شناختی افراد قرار دارد و از سوی دیگر با شناخت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد مرتبط است. مدت‌هاست که روانشناسان این موضوع را مطرح کرده‌اند که افکار انسان‌ها و معنایی که به رویدادهای تجربه شده می‌دهند، ممکن است بر رفتار آن‌ها تأثیرگذار باشد (نقل در شیبانی و اخوان‌تفتی، ۱۳۸۹: ۸۴). از دیگر عواملی که برخی از مصاحبه‌شونده‌ها به اشاره کردند تأثیر ساختار دانشگاه در جهت جلب اعتماد بین افراد در ارتباطات علمی مؤثر بوده است چرا که در بهبود و توسعه دانشگاه‌ها و ایجاد اعتماد بین اعضای هیأت علمی و کارکنان از وظایف عمده دانشگاه محسوب می‌شود. در پایان، مصاحبه‌شونده‌ها به مقطعی بودن ارتباطات علمی در دانشگاه اشاره کرده‌اند. این وضعیت در دانشگاه معمولاً در زمان‌های خاصی همچون هفته پژوهش یا جهت ارتقاء مرتبه علمی و یا به منظور دستیابی به پاداش‌های معنوی و یا مادی صورت می‌گیرد.

### ویژگی‌های سبک‌شناختی:

سبک‌های شناختی عادات یا رفتارهای ذهنی منظمی هستند که به راه حل مسأله، پردازش یا نقشه‌های ذهنی می‌پردازند و بر اساس توانایی‌های اولیه و پایه‌ای فرد بنا می‌شوند. سبک‌های شناختی به طور منطقی در مورد رجحان شناختی به تلاش فرد برای یادگیری موضوع، متفاوت خواهد بود (دراپر<sup>۲</sup>؛ ۲۰۰۰ نقل در حسینی‌نسب، روئین و سلطان‌القرایی، ۱۳۸۵: ۷۸). وول فولک (۱۹۹۵)

1. Stenberg  
2. Draper  
3. Woolfolk

سبک‌های شناختی را مرز بین توانایی‌های ذهنی و ویژگی‌های شخصیتی توصیف می‌کند. پالادینو و دیگران (۱۹۹۷) سبک‌شناختی را شیوه‌های تخصصی پردازش اطلاعات در افراد می‌دانند که در اکثر تجارب مربوط به ادراک، یادگیری و حافظه خود را نشان می‌دهد. ریدینگ و السلیج<sup>۲</sup> (۲۰۰۰)، سبک‌شناختی را به صورت گرایش ترجیحی و عادت‌های فرد برای سازماندهی و بازنمایی اطلاعات تعریف نموده‌اند (نقل در آگاهی‌اصفهانی، نشاط‌دوست و نائلی، ۱۳۸۳: ۳۸). نتایج مصاحبه‌ها نشان داد در مجموع تعداد ۶۴ واحد معنایی یا کد اولیه بدست آمد. پس از تلفیق کدهای اولیه تعداد ۸ عامل در ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها شناسایی شد که در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل محتوایی مصاحبه‌های مربوط به مقوله فرعی ویژگی‌های سبک‌شناختی

| مقوله فرعی           | مفاهیم  | فراوانی | درصد  |
|----------------------|---|---------|-------|
| ویژگی‌های سبک‌شناختی | تأثیر ایده‌های مبتکرانه و خلاقیت و نقش حمایت دانشگاه از آن‌ها | ۱۱      | ۴۰/۲۳ |
|                      | استفاده از تجربه شخصی و تجربیات دیگران برای رسیدن هدف         | ۹       | ۱۹/۱۵ |
|                      | ارتباطات علمی امری مبتکرانه و مبتنی بر خلاقیت و ایده‌های نو   | ۷       | ۱۴/۸۹ |
|                      | ضعف در انتقال تجربه‌ها در دانشگاه                             | ۵       | ۱۰/۶۴ |
|                      | تأثیر خلاقیت مدیران دانشگاه                                   | ۴       | ۸/۵۱  |
|                      | تمایل به خلاقیت و ایده‌های مناسب در فعالیت‌های پژوهشی         | ۴       | ۸/۵۱  |
|                      | تأثیر انگیزه در ارتباطات علمی                                 | ۴       | ۸/۵۱  |
|                      | خلاقیت براساس تجارب و ایده‌های نو و به صورت تقلیدی است        | ۳       | ۶/۳۸  |

امروزه خلاقیت و نوآوری مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و مدیران دانشگاه‌ها به خصوص کشورهای پیشرفته قرار گرفته است. از سوی دیگر، کاهش جمعیت جوان و افزایش و تأسیس انواع دانشگاه‌ها (اعم از دولتی و غیردولتی) در دو دهه گذشته موجب شده که آن‌ها در محیط کاملاً رقابتی قرار بگیرند. در این میان، اعضای هیأت علمی از مهم‌ترین سرمایه و دارایی‌های یک دانشگاه محسوب شده و بقا و حفظ موجودیت دانشگاه‌ها بستگی به داشتن عضو هیأت علمی خلاق و نوآور در این دنیای رقابتی است. بنابراین عملکرد بهتر هر دانشگاه بستگی به داشتن عضو خلاق و نوآور در ارتباطات علمی خواهد بود. سام‌خانیان (۱۳۸۱) بیان می‌کند یکی از عوامل مهم در سبک‌شناختی می‌تواند به خلاقیت و نوآوری اشاره کرد. خلاقیت و نوآوری، از مهم‌ترین اهداف آموزشی و پرورشی و جزو مهم‌ترین رسالت‌های سازمان‌های آموزشی است (نقل در پورطهماسبی، تاجور و سیدکلان، ۱۳۸۹: ۲۳). در پژوهش حاضر، یکی از مواردی که سخنان اغلب مصاحبه‌شونده‌ها تکرار شد، تأثیر ایده‌های مبتکرانه و خلاقیت و همچنین تأثیر و نقش حمایت دانشگاه از خلاقیت و ایده‌های جدید در ارتباطات علمی است. در این زمینه یکی از مصاحبه‌شونده‌ها بیان می‌کند: "توسعه فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی به خصوص ارتباطات علمی در دانشگاه امری مبتکرانه مبتنی بر خلاقیت است و خلاقیت نیز در سایه تجارب و ایده‌های نو امکان‌پذیر است" (م. ۱). عامل بعدی که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کردند استفاده از تجربه شخصی و تجربیات دیگران برای رسیدن به ارتباطات علمی همچنین انتقال تجربه‌ها در دانشگاه بود. به اعتقاد آنان رویکردی که یک عضو هیأت علمی برای ارتباطات علمی و تعامل با دیگر اعضاء انتخاب می‌کند نقش و تأثیر تجربه بوده و اینکه دانشگاه می‌تواند در انتقال تجربه اعضای هیأت علمی نقش اصلی بازی کند. ولی از نگاه برخی از مصاحبه‌شونده‌ها دانشگاه در انتقال تجربه‌ها ضعیف

<sup>۱</sup> . Palladino, et al

<sup>۲</sup> . Riding & Al\_Salih

عمل شده و نیاز است دانشگاه‌ها در این رابطه برنامه راهبردی را اتخاذ نمایند. در این خصوص یکی از آنان بیان می‌کند: "یک واقعیت است که تجربه از علم بالاتر است استفاده از تجربه دیگران موجب می‌شود که در ارتباط با دیگر اعضای هیأت علمی چه به صورت شفاهی و یا نوشتاری کمک فراوانی بشود..." (م. ۵). یا فرد دیگری می‌گوید: "سعی می‌کنم خودم را به همکارانی که بیشترین فعالیت علمی و تجربه و دارای ایده‌های جدیدی هستند نزدیکتر کنم زیرا آن‌ها تجربه و کارایی علمی بیشتری دارند و می‌توانند مرا به هدفم نزدیکتر کنند. به نظر من این وظیفه دانشگاه است که فرصتی را ایجاد کند که دیگران تجربه‌های علمی خود را به دیگر افراد انتقال دهند" (م. ۱۲).

از عوامل مؤثر دیگری که بر اساس نگاه مصاحبه‌شونده‌ها بر ارتباطات علمی مؤثر بوده، تأثیر خلاقیت مدیران دانشگاه به منظور ارتباطات علمی و حمایت آنان از ایده‌های نو است. در این رابطه منابع پیشین همچون سام‌خانیا (۱۳۸۱) بیان می‌کند، در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه، عامل مدیریت خلاق و نوآور مؤثر و اثرگذار است، زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد (پورطهماسی، تاجور و سیدکلان، ۱۳۸۹: ۲۳). دانشگاه به دلیل اهمیت و نقشی که در زندگی انسان و توسعه هر جامعه‌ای دارد نیاز به افراد خلاق و نوآور در رأس هرم مدیریتی دارد. آنچه که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره داشتند این بود که مدیران دانشگاه در حمایت از خلاقیت و ایده‌های مناسب ضعیف عمل می‌کنند. یکی از مصاحبه‌شونده‌ها بیان می‌کند: "... گفته می‌شود از ایده‌ها به خصوص آن‌هایی که ارزنده و مبتکرانه است حمایت می‌شود ولی این اتفاق نیافته است چون مدیر دانشگاه به ایده‌ها اهمیت چندانی نمی‌دهد..." (م. ۱۴). عامل بعدی که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره داشتند این بود تمایل به خلاقیت و ایده‌های مناسب در فعالیت‌های پژوهشی همچنین تقلیدی بودن خلاقیت‌ها در ارتباطات علمی بود. در این خصوص یکی از آنان بیان می‌کند: "اعضای هیأت علمی خودشان تجربه کسب می‌کنند. هر چند که خلاقیت در فعالیت علمی می‌تواند به صورت تقلیدی و با استفاده از افراد باتجربه نیز انجام شود" (م. ۱۶). در پایان ویژگی‌های سبک‌شناختی، عامل وجود انگیزه به منظور ارتباطات علمی است. در بین عوامل متعدد فردی تأثیرگذار بر ارتباطات علمی، انگیزه نقش برجسته و بلکه مهم‌تری را ایفا می‌کند. این در حالی است که در دانشگاه به دلیل نبود انگیزه مناسب، موجب شده که در دانشگاه‌ها ارتباطات علمی با مشکل مواجه شود.

### ۳. تضاد سازمانی:

تضاد در یک سازمان، نزاع، مشاجره یا تقابل نیروهای موجود بین نیازهای اولیه و نیازهای معنوی، مذهبی و منظرهای اخلاقی و از طرفی ناسازگاری طرز فکر و تصورات دو نفر یا بیشتر را توضیح می‌دهد. در واقع تضاد، تعاملات ارتباطی افرادی است که به همدیگر وابسته‌اند و احساس می‌کنند علایق‌شان متضاد یا ناسازگار است (محمد کاظمی، جعفری مقدم و سهیلی، ۱۳۹۱: ۷۱). وجود تضارب افکار بین کارکنان و مدیریت، استقبال مدیریت از وجود اختلاف سلیقه در جهت دستیابی به اهداف سازمان تضادهای کارکردی مهمی هستند (میرزایی‌هرنجانی و مقیمی، ۱۳۸۲: ۱۲۴). همچنین تعامل فرایندی اجتماعی و هدف‌دار است که بالقوه می‌تواند منجر به تفاهم و یا تعارض شود؛ به عبارتی، ریشه هر نوع تفاهم و یا تعارض را می‌توان در کمیت و کیفیت تعاملات و ارتباطات انسانی جستجو کرد (قانع‌راد و ابراهیم‌آبادی، ۱۳۸۹: ۴). نتایج مصاحبه‌ها نشان داد در مجموع تعداد ۵۴ واحد معنایی یا کد اولیه بدست آمد. پس از تلفیق کدهای اولیه تعداد ۸ عامل در ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها شناسایی شد که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل محتوایی مصاحبه‌های مربوط به مقوله فرعی تضاد سازمانی

| مقوله فرعی   | مفاهیم   | فراوانی | درصد  |
|--------------|--|---------|-------|
| تضاد سازمانی | تأثیر سلیقه‌های فکری در ارتباطات علمی                              | ۹       | ۱۸/۳۷ |
|              | عدم حمایت از سلیقه‌های فکری  | ۸       | ۱۶/۳۳ |
|              | افراد با ساختار فکری متضاد نمی‌توانند با یکدیگر ارتباط داشته باشند | ۸       | ۱۶/۳۳ |
|              | همفکر بودن با مدیر   | ۸       | ۱۶/۳۳ |
|              | تضاد سازمانی در هر سازمانی وجود دارد                               | ۶       | ۱۲/۲۴ |
|              | تأثیر ساختار دانشگاه و بخشنامه‌ها بر ارتباطات                      | ۵       | ۱۰/۲۰ |
|              | اهمیت ندادن مدیر به سلیقه‌های فکری                                 | ۳       | ۶/۱۲  |
|              | اختلاف‌های فکری برای حذف یکدیگرند                                  | ۲       | ۴/۰۸  |

از مواردی که در سخنان اغلب مصاحبه‌شونده‌ها تکرار شد، تأثیر سلیقه‌های فکری در ارتباطات علمی و حمایت از سلیقه‌های فکری در دانشگاه بود. برای اینکه ارتباطات علمی توسعه و بهبود یابد نیاز است سلیقه‌های فکری را هدایت کرد. یکی از مصاحبه‌شونده‌ها بیان می‌کند: "در دانشگاه ارتباطات علمی خیلی ضعیف عمل می‌شود و این به دلیل آن است که در دانشگاه اعضاء دارای سلیقه‌های متفاوتی هستند و توانسته که بر روی ارتباطات بین اعضا تأثیر بگذارد" (م. ۱۲). همچنین از نگاه مصاحبه‌شونده‌ها، در دانشگاه‌ها این وضعیت ضعیف بوده و از سلیقه‌های فکری حمایت به صورت شایسته انجام نمی‌شود. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شونده‌ها می‌گوید: "سلیقه‌های فکری متفاوت است که موجب ارتباطات بیشتر می‌شود... در دانشگاه از سلیقه‌های فکری حمایت خوبی نمی‌شود لازم است دانشگاه در این زمینه قوی‌تر عمل کند" (م. ۴). از نگاه برخی از مصاحبه‌شونده‌ها افراد با ساختار فکری متضاد نمی‌توانند با یکدیگر ارتباط داشته باشند. برای مثال یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: "بیست و دو سال عضو هیأت علمی هستم فردی پیدا نکرده‌ام که با فرد دیگری همفکر نباشند ولی ارتباط داشته باشند و این امری طبیعی است که هیچگونه ارتباطی بین آن‌ها افرادی که همفکر نیستند وجود نداشته باشد. شاید این وضعیت برگرفته از ساختار دانشگاه است که در این رابطه هیچ اقدامی مناسبی نکرده است" (م. ۸). از عوامل مؤثر دیگر بر ارتباطات علمی، همفکر بودن با مدیر و نقش مدیر در سلیقه‌های فکری از نگاه مصاحبه‌شونده‌ها بود. وجود تضاد سازمانی در دانشگاه موجب شده که مدیریت بیشترین وقت خود را صرف کاهش آن کند. در این رابطه مولیز (۱۹۹۰) به نقل از پژوهش اشمیت بیان می‌کند که تقریباً ۲۰ درصد از وقت مدیر یک سازمان صرف رسیدگی به تعارض آن‌ها می‌شود (نقل در ابزری و نجفی، ۱۳۸۶: ۱۱۶). از عوامل دیگری که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کردند این بود که تضاد سازمانی در هر سازمانی وجود دارد. در این خصوص یکی از مصاحبه‌شونده‌ها می‌گوید: "در دانشگاه و یا هر سازمانی نمی‌توان تضاد سازمانی را از بین یا نادیده گرفت وجود تفاوت و سلیقه‌های فکری در افراد امری طبیعی است که بروز نوآوری برای دانشگاه امکانپذیر می‌سازد" (م. ۱). از عوامل دیگری که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کردند، تأثیر ساختار دانشگاه و بخشنامه‌ها بر ارتباطات علمی بود. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شونده‌ها بیان می‌کند: "دانشگاه برای بهبود عملکرد پژوهشی خود نیاز دارد که از تمامی ظرفیت‌های انسانی خود استفاده کند حتی کسانی که از لحاظ تفکر با حوزه مدیریت مغایرت داشته باشند. متأسفانه هرچند در دانشگاه‌های ما بین اعضای هیأت علمی با تفکر متفاوت ارتباطی وجود ندارد. این برگرفته از دانشگاه است که کوششی در زمینه ایجاد ارتباط بین اعضاء را مهیا نکرده است" (م. ۱۶). همچنین از عوامل دیگری که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره

1. Mullis  
2. Schmit

کردند، اهمیت ندادن مدیر به سلیقه‌های فکری است. در پایان یکی از عوامل دیگری که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کردند اختلاف‌های فکری برای حذف یکدیگرند و مانع ارتباطات علمی در دانشگاه می‌شود. این بدان معنی است که برخی از افراد از این اختلاف سلیقه‌های اعضای هیأت علمی به منظور اهداف و مقاصد خود استفاده می‌کنند.

### سبک رهبری

همواره ضرورت رهبری صحیح به عنوان جزئی لاینفک از یک جامعه ایده‌آل بوده است و دانشگاه‌ها نیز به عنوان یک جامعه کوچکتر نیاز به یک رهبری موفق دارد (حمیدی‌فر و ابراهیمی، ۲۰۱۶). رهبری فرآیند تأثیرگذاری و حمایت و پشتیبانی از دیگران به منظور ایجاد اشتیاق در آن‌ها جهت دستیابی به اهداف است. همچنین رهبری یک فاکتور حیاتی است که به گروه و یا افراد کمک می‌کند که اهداف‌شان را تشخیص دهند، سپس برای دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده برانگیخته شوند. سبک رهبری از جمله مؤلفه‌های رفتاری است که عبارت از روش و نحوه برخورد مدیر با زیردستان برای هدایت آن‌ها جهت دستیابی به اهداف سازمان است. در واقع سبک رهبری به میزانی که یک رهبر، کارمدار یا کارمندمدار باشد، گفته می‌شود (کاوسی و رحمتی‌زنجان-طلب، ۱۳۹۰: ۲۲۷-۲۲۸). لیکرت (۱۹۶۱) سبک‌های متداول رهبری را به چهار دسته سبک آمرانه-استثماری، سبک آمرانه-خیرخواهانه، سبک مشاوره‌ای و سبک مشارکتی تقسیم‌بندی می‌کند (بنی‌هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). نتایج مصاحبه‌های انجام شده در پژوهش حاضر نشان داد در مجموع تعداد ۶۱ واحد معنایی یا کد اولیه بدست آمد. پس از تلفیق کدهای اولیه تعداد ۸ عامل در ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها شناسایی شد که در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل محتوایی مصاحبه‌های مربوط به مقوله فرعی سبک رهبری

| مقوله فرعی | مفاهیم  | فراوانی | درصد  |
|------------|---|---------|-------|
| سبک رهبری  | نقش حمایتی مدیران از ارتباطات علمی            | ۱۰      | ۲۱/۲۸ |
|            | حفظ موقعیت و منافع                            | ۷       | ۱۴/۸۹ |
|            | تأثیر سبک مشارکتی و یکپارچه                   | ۶       | ۱۲/۷۶ |
|            | مستقل بودن تصمیم‌گیری‌ها                      | ۶       | ۱۲/۷۶ |
|            | پرداختن به کارهای روزانه و رعایت کردن ضوابط   | ۶       | ۱۲/۷۶ |
|            | تخصیصی نبودن انتخاب مدیر                      | ۵       | ۱۰/۶۴ |
|            | تأثیر و نقش مدیر خلاق                         | ۴       | ۸/۵۱  |
|            | مدیران جوابگوی بالا دستند (عدم تعهد به افراد) | ۳       | ۶/۳۸  |

یکی از عواملی که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کرده‌اند نقش حمایتی مدیران از ارتباطات علمی در دانشگاه‌ها است. مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن مهارت‌های افراد در دانشگاه از جمله ارتباطات علمی زمینه‌ای برای مدیریت اثرگذار بر تحقق اهداف دانشگاه تسهیل کند. از عوامل دیگری که بر ارتباطات علمی مؤثر است این بود که مدیران به دنبال حفظ موقعیت و منافع خود هستند. همچنین عامل دیگر این بود که، دانشگاه‌ها فاقد سبک مشارکتی و مدیریت یکپارچه هستند. اوانز (۱۳۷۷) معتقد است در شیوه مشارکت اعتقاد بر این است که چنانچه به افراد امکان مشارکت در تصمیم‌گیری به ویژه در مسائلی که بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد، داده شود آن‌ها به بهترین وجه به وظایف خود عمل می‌کنند (باب‌الحوائجی و پاشازاده، ۱۳۹۰: ۳۱). برای نمونه یکی از مصاحبه‌شونده‌ها بیان می‌کند: "دانشگاه‌ها فاقد مدیریت یکپارچه هستند که بتواند برنامه‌ریزی مناسبی برای ارتباطات علمی داشته باشند. حتی

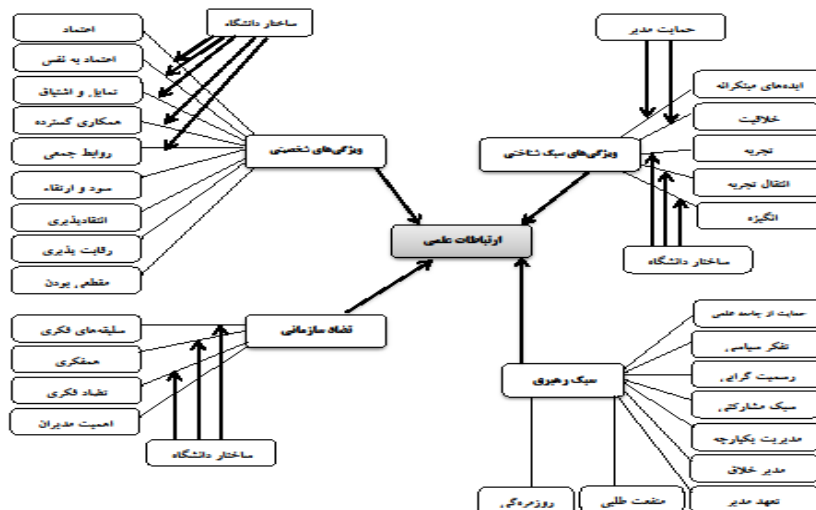
<sup>۱</sup> . Likert

پرهام‌نیا و همکاران: نقش عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی...

وزارتخانه‌ها توانسته‌اند این وضعیت را تغییر دهند" (م. ۱۶). عاملی بعدی که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کردند این بود که تصمیم‌گیری‌ها به صورت مستقل و توسط مدیر انجام می‌شود. عوامل دیگری که موجب شده ارتباطات علمی را تحت تأثیر خود قرار دهد این بود که مدیران فقط به کارهای روزانه می‌پردازند و به دنبال رعایت کردن ضوابط و اجرای بخشنامه‌ها هستند. همچنین در رابطه با تخصصی نبودن انتخاب مدیر از نگاه مصاحبه‌شونده‌ها توانسته بر ارتباطات علمی مؤثر باشد. عامل بعدی وجود مدیر خلاق است که مصاحبه‌شونده‌ها با آن اشاره داشتند. در این رابطه کاتزنباخ (۱۹۹۶) بیان می‌کند که رهبران واقعی به کسانی گفته می‌شوند که نسبت به ایجاد تغییر متعهد هستند و اطرافیان را به این کار تشویق می‌کنند و وضعیت فعلی سازمان را به چالش کشیده و شرایط جدیدی را برای انجام بهتر امور ایجاد می‌نمایند (ایران‌زاده، خلیلی و ره‌کوی، ۱۳۸۶: ۵۹). در این رابطه یکی مصاحبه‌شونده‌ها می‌گوید: "امروزه مدیران ما به خاطر بخشنامه‌ها خلاق نیستند فقط در چارچوب‌ها و ضوابطند. سعی نمی‌کنند که از نظرات دیگران استفاده کنند و در آخر حرف خودشان را به کرسی می‌گذارند" (م. ۳). در پایان مصاحبه‌شونده‌ها به این نکته اشاره داشتند که مدیران جوابگوی بالا دست خود هستند و هیچ تعهدی نسبت به دانشگاه و مأموریت آن‌ها ندارند.

### الگوی پژوهش

الگوی ترسیم شده شامل دو دسته متغیرهای مستقل یا پیش‌بین و متغیر وابسته است. متغیرهای مستقل شامل متغیرهای ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های سبک‌شناختی، تضاد سازمانی و سبک رهبری و متغیر وابسته ارتباطات علمی است. با توجه به تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها در دستیابی به آخرین سؤال پژوهش حاضر مبنی بر اینکه الگوی مفهومی مناسب بر پایه عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور کدامند؟، الگوی مورد نظر بر اساس شکل ۱ ترسیم شد.



شکل ۱. الگوی عوامل فردی و سبک رهبری

محور اصلی در شکل ۱ همان مسأله اصلی پژوهش است که به صورت شماتیک نشان داده شده است. مقوله‌های فرعی در الگو، شامل متغیرها و عواملی است که در بخش کمی و کیفی مورد تأیید و تبیین قرار گرفت. با توجه به مطالب ذکر شده پیشین با استفاده از تحلیل محتوا با رویکرد قیاسی، ارتباطات علمی در مرکز الگو (که بیانگر عوامل مؤثر بر ارتباطات علمی در کشور بوده که موجب شده تا مقوله اصلی شکل بگیرد) قرار دارد. همچنین سایر متغیرها در اطراف آن قرار دارند. در الگو پیشنهادی ارتباطات

<sup>۱</sup> . Katzenbach

علمی در بردارنده متغیرهای سؤال‌های پژوهش است که توسط پژوهشگر در این الگو گنجانیده شده است. همچنین شامل عواملی است که می‌تواند بر برخی از متغیرها به عنوان عوامل بازدارنده ایجاد یا پیاده‌سازی یک ارتباط علمی مناسب، اثرگذار باشد. ضمناً در صورتی که مسئولین جامعه علمی، مدیران ارشد وزارتین، مدیران دانشگاه‌ها به منظور تعیین سیاست‌گذاری مناسب ارتباطات علمی در سطح کشور، برنامه‌ریزی صحیح و مناسب و تصمیم‌گیری‌های علمی، به این عوامل توجه داشته باشند، تأثیر مثبت و مناسبی بر ارتباطات علمی کشور خواهد داشت.

### بحث و نتیجه‌گیری:

این مطالعه با هدف بررسی رابطه‌ی بین عوامل فردی (شامل ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی و تضاد سازمانی) و سبک رهبری با ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران انجام شد. نتایج نشان داد، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های سبک‌شناختی، تضاد سازمانی و سبک رهبری توانستند تغییرات مربوط به ارتباطات علمی را تبیین کنند. ویژگی‌های شخصیتی با بالاترین ضریب بتا قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی بود. همچنین در تبیین داده‌های کمی، نتایج کدگذاری و تحلیل محتوای قیاسی مقوله‌ها نشان از آن داشت که به عقیده مصاحبه‌شونده‌ها در رابطه با نقش و اهمیت عوامل شخصیتی در ارتباطات علمی تلقی‌های متفاوتی وجود داشت. آن‌ها معتقد بودند آنچه باعث ارتباطات علمی بیشتری در بین اعضای هیأت علمی می‌شود، عامل تأثیر و نقش اعتماد به دیگران در ارتباطات علمی بود. اعتماد فرد به دیگر اعضای هیأت علمی موجب می‌شود که بتواند اطلاعات و دانش خود را با دیگر افراد تبادل کند. این تبادل باعث می‌شود هزینه‌های مبادله اجتماعی را افزایش دهد. همچنین نقش و تأثیر اعتقاد، اشتیاق و تمایل فرد به ارتباطات علمی اشاره شد چرا که انگیزش، رفتار فردی یا گروهی را برای دستیابی به یک نیاز و نیز هدفی را آغاز، هدایت یا پیگیری می‌کند. همچنین مصاحبه‌شونده‌ها همکاری گسترده و روابط جمعی را از جمله موضوعاتی اساسی در ارتباطات علمی بالاخص پژوهش دانستند. آنان نیز به موارد دیگری همچون ارتباطات علمی به جهت سود و منفعت مادی؛ ارتباطات علمی را در دانشگاه به عنوان یک فعالیت فردی و یک نیاز می‌دانند؛ همچنین به نقش اعتماد به نفس و انتقادپذیری؛ پذیرش اشتباه، حسادت، و رقابت اعضای هیأت علمی اشاره داشتند؛ ضمناً به ساختار دانشگاه اشاره کردند که مانع‌ای برای اعتماد به دیگران شده است. در پایان به مقطعی بودن ارتباطات علمی اشاره شده است. بنابراین در صورتی که این مقوله‌ها، در دانشگاه نهادینه و در نظام انگیزشی تثبیت گردد، می‌تواند در افزایش و کیفیت ارتباطات علمی اثرگذار باشند. در این زمینه، پژوهش‌های مشابه نیز هر یک به مؤلفه‌های مشابهی با نتایج این پژوهش اشاره کرده‌اند برای مثال نتایج پژوهش رحیمی (۱۳۸۶) نشان داد عامل اعتماد متقابل میان اعضای هیأت علمی را برای همکاری علمی مورد تأکید قرار دارد. پژوهش هاشمی (۱۳۹۰) دو صفت شخصیتی برون‌گرایی و گشودگی می‌تواند تا حدی تغییرات در گرایش به بحث را تبیین کند. پژوهش بیکل<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) و ناس بام<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) متغیرهای شخصیتی در تمایل به بحث و استدلال رابطه وجود دارد. پژوهش اسمیت و شوو<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) نشان داد سطح اعتماد اعضای هیأت علمی را مهم دانستند.

متغیر تضاد سازمانی در مرحله دوم پیش‌بینی‌کننده میزان ارتباطات علمی بود. وجود تضارب افکار بین اعضای هیأت علمی و مدیران، وجود اختلاف سلیقه در جهت دستیابی به اهداف ارتباطات علمی تضادهای کارکردی مهمی هستند که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. از نگاه مور<sup>۳</sup> (۱۹۸۹) تضاد بین گروه‌ها نتیجه پنج عامل شامل وجود احساسات منفی در بین گروه‌ها؛ وجود تصورات قالبی آن‌ها نسبت به هم؛ عدم اطمینان به یکدیگر؛ عدم مشروعیت افراد و نیازهای آن؛ و فقدان ارتباطات می‌داند.

1. Bickle

2. Nussbaum

3. Moor



در پژوهش کاپور (۲۰۱۰) به این نکته اشاره شده که برای کاهش تضاد در سازمان لازم است مدیران به صورت ترکیبی از سبک‌های سازشی-مذاکره‌ای استفاده کنند (علی‌آبادی و خاکپور، ۱۳۹۲: ۱۰۷). بنابراین تضاد سازمانی به علل گوناگونی در دانشگاه‌های در بین افراد یا گروه‌های مختلفی بوجود می‌آید. تفاوت‌های ادراکی، شخصی، سیاسی، و حتی وضعیت ظاهری افراد در محیط دانشگاه باعث بوجود آمدن این تضادها می‌شود. نتایج بخش کیفی نشان از آن داشت که از نگاه مصاحبه‌شونده‌ها این مقوله‌ها شامل تأثیر سلیقه‌های فکری در ارتباطات علمی، عدم حمایت از سلیقه‌های فکری و فقدان ارتباط افراد با ساختار فکری متضاد بودند که بیشترین نقش و تأثیر در ارتباطات علمی را داشتند. برای اینکه ارتباطات علمی توسعه و بهبود یابد نیاز است این سلیقه‌های فکری را هدایت کرد و بر اساس مأموریت دانشگاه از آن به عنوان عوامل تأثیرگذار در ارتباطات علمی بهره جست. همچنین مقوله‌هایی شامل همفکر بودن با مدیر، وجود تضاد سازمانی، تأثیر ساختار دانشگاه و بخشنامه‌ها بر ارتباطات علمی، اهمیت ندادن مدیر به سلیقه‌های فکری، و اختلاف‌های فکری برای حذف یکدیگرند در ارتباطات علمی مؤثر بوده است. بنابراین لازم است مدیران ارشد و مدیرانی که سیاست‌های دانشگاه‌ها را در وزارتین و یا دانشگاه‌های غیردولتی بالاخص دانشگاه آزاد اسلامی را تدوین می‌کنند به این موارد نگاه ویژه داشته باشند.

متغیر ویژگی‌های سبک‌شناختی در مرحله سوم پیش‌بینی‌کننده میزان ارتباطات علمی بود. از موارد مهمی که در ویژگی‌های سبک‌شناختی به آن توجه می‌شود، خلاقیت، نوآوری و ایده‌های مبتکرانه است. خلاقیت به عنوان یک موضوع روانشناختی و یک پدیده اجتماعی، از دیدگاه‌های مختلف فلسفی و عملی با تعاریف متعدد و متفاوت مطرح شده است نتایج حاصله از بخش کیفی نیز مؤید آن بود ویژگی‌های سبک‌شناختی اثر مثبتی بر ارتباطات علمی دارد. از نگاه مصاحبه‌شونده‌ها تأثیر و نقش حمایت دانشگاه از خلاقیت و ایده‌های جدید استفاده از تجربه شخصی و تجربیات دیگران برای رسیدن ارتباطات علمی از اهمیت خاصی برخوردار است. در این خصوص می‌توان به پژوهش ازسامر<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) و پیرس و دلپک<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) اشاره کرد که به تأثیر ساختار سازمانی بر نوآوری سازمان اشاره داشته‌اند (نقل در فیضی و بشیر، ۱۳۸۸: ۹۷). به اعتقاد مصاحبه‌شونده‌ها رویکردی که عضو هیأت علمی برای ارتباطات علمی و تعامل با دیگر اعضای انتخاب می‌کند تأثیر تجربه است. از دیگر مقوله‌هایی که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره داشتند، شامل ارتباطات علمی امری مبتکرانه و مبتنی خلاقیت و ایده‌های نو است. ضعف در انتقال تجربه‌ها در دانشگاه؛ تأثیر خلاقیت مدیران دانشگاه به منظور ارتباطات علمی و حمایت آنان از ایده‌های نو است. در این زمینه خلاقیت و نوآوری، از مهم‌ترین اهداف آموزشی و پرورشی و جزء مهم‌ترین رسالت‌های سازمان‌های آموزشی است. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی عامل مدیریت خلاق و نوآور اشاره شد، زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. همچنین مصاحبه‌شونده‌ها به عوامل دیگری چون تمایل به خلاقیت و ایده‌های مناسب در فعالیت‌های پژوهشی؛ تأثیر انگیزه به منظور ارتباطات علمی؛ و خلاقیت‌ها به منظور ارتباطات علمی به صورت تقلیدی صورت می‌گیرد، اشاره کردند.

متغیر سبک رهبری در مرحله چهارم پیش‌بینی‌کننده میزان ارتباطات علمی بود. مدیران می‌توانند با نفوذی که در بین اعضای هیأت علمی در دانشگاه دارند بر رفتارهای ارتباطات علمی آنان تأثیر داشته باشد. موفقیت یا شکست دانشگاه بستگی به مدیران دارد، و بین عملکرد دانشگاه و سبک مدیریتی و رهبری رابطه‌ای تنگاتنگ وجود دارد. نتایج کدگذاری و تحلیل محتوایی مقوله‌ها نیز نشان داد مقوله‌هایی همچون، حمایت مدیر از ارتباطات علمی؛ حفظ موقعیت و منافع؛ ضعف بکارگیری در سبک مشارکتی و یکپارچه؛ مستقل بودن تصمیم‌گیری‌ها؛ پرداختن به کارهای روزانه و فقط رعایت کردن ضوابط؛ تخصصی نبودن انتخاب مدیر؛

1. Kaur

2. Ozsomer

3. Pierce & Dwlbecq

تأثیر و نقش مدیر خلاق؛ مدیران جوانگویی بالا دستند از جمله مواردی هستند که بر ارتباطات علمی نقش مهمی را ایفا می‌کنند. نتایج این پژوهش همسو با پژوهش‌های پیشین بود. برای نمونه پژوهش کریمیان، و همکاران (۱۳۹۰) به تأثیر نگرش‌های سیاسی مدیران دانشگاهی بر فضای علمی، تغییر مداوم برنامه‌ها بعد از تغییرات مدیریتی اشاره کرده‌اند همچنین پژوهش پندی (۲۰۰۹) نشان داد خلاقیت به شدت از سبک رهبری در سازمان متأثر است.

نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌ها در بخش کمی و کیفی، نمایانگر آن است برای پیاده‌سازی ارتباطات علمی در کشور باید جوانب مختلف آن را شناسایی کرد. همچنین جهت رسیدن به دانشگاه پایدار نیاز است برنامه‌های راهبردی مناسب ارتباطات علمی در کشور تدوین شود. همچنین استفاده از محرک‌های انگیزشی مختلف به همراه برنامه‌ریزی در کار گروهی و تیمی می‌تواند موجب افزایش میل و رغبت اعضای هیأت علمی برای ارتباطات علمی باشد.

### پیشنادهای پژوهش

با توجه به تحلیل داده‌های کمی و کیفی برخی از متغیرها با ارتباطات علمی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه‌ها فضایی را در دانشگاه مهیا نمایند که در سطح کلان اعضای هیأت علمی مربوط به وزارتین و دانشگاه‌های غیردولتی به همدیگر اعتماد داشته و نسبت به ارتباطات علمی اشتیاق بیشتری نشان دهند و سعی کنند خلاقیت و نوآوری در آموزش و پژوهش نشان دهند.

۲. پیشنهاد می‌شود به تقویت مهارت‌های ارتباطات علمی به صورت دوره‌های آموزشی مستمر در بین اعضای هیأت علمی پردازند این مهارت‌ها بر رفتار آنان تأثیر گذاشته و آنان می‌توانند روش‌های جدیدی برای دستیابی به وظایف مختلف به کار برند و این امر نیز منجر به افزایش خلاقیت و نوآوری در دانشگاه می‌شود.

۳. لازم است دانشگاه‌ها اقدام به بسترسازی مناسب و تشویق افراد به ایجاد خلاقیت و نوآوری در ارتباطات علمی نماید و از هرگونه فکری که می‌تواند به ارتباطات بیشتری منجر شود، حمایت‌های مالی و معنوی انجام شود.

۴. نظر به اهمیت نوع سبک رهبری به خصوص رهبری مشارکتی و تحول آفرین به مدیران ارشد و میانی دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که اگر آن‌ها سبک‌های رهبری مشارکتی و تحول آفرین را در دانشگاه‌ها اعمال کنند می‌توانند خلاقیت را در بین اعضای هیأت علمی به منظور ارتباطات علمی و تولید دانش بیشتری یاری کنند.

۵. مدیر بالاترین مسئولیت را در توانمندسازی ارتباطات علمی در دانشگاه و توان تأثیرگذاری بر موفقیت ارتباطات علمی را دارد مانند حمایت مدیران دانشگاه از جامعه علمی، به رسمیت شناختن ارتباطات علمی در بین اعضای هیأت علمی درون دانشگاهی و برون دانشگاهی، تدوین دستورالعمل‌های لازم جهت علمی ساختن کلیه فرایندهای ارتباطات علمی است.

### منابع

- آراسته، حمیدرضا؛ محمودی‌راد، مریم. (۱۳۸۳). شناسایی، ویژگیها و رشد نخبگان. رهیافت، (۳۴)، ۵-۱۲.
- آزادارمکی، تقی؛ کمالی، افسانه. (۱۳۸۳). اعتماد، اجتماع و جنسیت: بررسی تطبیقی اعتماد متقابل در بین دو جنس. جامعه‌شناسی ایران، ۵ (۲)، ۱۰۰-۱۳۲.
- آگاهی اصفهانی، بیتا؛ نشاط‌دوست، حمیدطاهر؛ ناکلی، حسن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه سبک شناختی استقلال-وابستگی میدانی با خلاقیت. روانشناسی، ۸ (۱)، ۳۷-۵۱.
- ابراهیمی، قربانعلی. (۱۳۷۲). اجتماع علمی، ساختار و هنجارهای آن. رهیافت، (۵)، ۵۱-۷۰.
- ابزری، مهدی؛ نجفی، مهدیه. (۱۳۸۶). اهمیت عوامل فردی، ساختاری و ارتباطی حل تعارض از نظر کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی یزد. دانش و پژوهش در روانشناسی، (۳۱)، ۱۱۵-۱۳۲.
- البرزی، محبوبه. (۱۳۹۳). تبیین رابطه انگیزش و خلاقیت با توجه به تفاوت‌های فرهنگی. تحقیقات فرهنگی ایران، ۷ (۱)، ۲۹-۴۹.
- اوجاقلو، سجاد؛ زاهدی، محمدجواد. (۱۳۸۴). بررسی اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در بین ساکنان شهر زنجان. جامعه‌شناسی ایران، ۶ (۴)، ۹۲-۱۲۵.
- ایران‌زاده، سلیمان؛ خلیلی، مجید؛ ره‌کوی، کریم. (۱۳۸۶). تعیین سبک رهبری و تأثیر آن بر انگیزه‌های کارکنان شرکت پمپیران. علوم مدیریت، ۱ (۲)، ۵۴-۸۳.
- باب‌الحوایجی، فهیمه؛ پاشازاده، فاطمه. (۱۳۹۰). سنجش میزان بهره‌مندی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور و کتابخانه‌های تابعه از سبک مدیریت مشارکتی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های استان تهران). تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۷ (۱)، ۵۱-۲۹.
- باقری‌بنجار، عبدالرضا، و همکاران. (۱۳۹۴). بررسی رابطه ارتباطات علمی با خود اثر بخشی دانشگاهی دانشجویان. توسعه اجتماعی (توسعه انسانی قدیم)، ۱۰ (۲)، ۷۹-۱۰۰.
- برهمند، نیلوفر. (۱۳۸۶). مجلات الکترونیکی و ارتباطات علمی. کتاب، (۷۲)، ۲۰۱-۲۱۲.
- بشیر، حسن. (۱۳۸۷). معناشناسی جدید ارتباطات: زمینه‌سازی برای شناخت عمیق‌تر رابطه فرهنگ و رسانه. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، ۱ (۳)، ۱۵۵-۱۳۱.
- بهمن‌آبادی، علیرضا. (۱۳۸۶). آرشیو الکترونیکی مقالات آماده چاپ: رویکردی رو به رشد در نظام ارتباطات علمی. کتاب، (۷۲)، ۳۲-۱۳.
- بنی‌هاشمیان، کوروش، و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سلامت عمومی و سبک رهبری مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۵ (۴)، ۳۲-۴۰.
- پرهام‌نیا، فرشاد، و همکاران. (۱۳۹۶ الف). تاثیر عوامل ساختاری بر ارتباطات علمی و تولیدات علمی دانشگاه‌های ایران. پژوهش‌های نظری و کاربردی در علم اطلاعات و دانش‌شناسی، ۷ (۱)، ۴۸-۷۲.
- پرهام‌نیا، فرشاد، و همکاران. (۱۳۹۶ ب). تاثیر عوامل رفتاری بر ارتباطات علمی: تحلیلی مبتنی بر رگرسیون چندگانه. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۸ (۲)، ۸۵-۱۰۶.

پورطهماسبی، سیاوش؛ تاجور، آذر؛ سیدکلان، سیدمحمد. (۱۳۸۹). رابطه بین عوامل فردی و سازمانی با خلاقیت مدیران مدارس متوسطه

شهرستان اردبیل. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱(۱)، ۲۱-۴۱.

حسن زاده، محمد؛ بقایی، سولماز؛ نوروزی چاکلی، عبدالرضا. (۱۳۸۷). هم تألیفی در مقالات ایرانی مجلات ISI در طول سال های ۱۹۸۹ تا ۲۰۰۵ و رابطه آن با میزان استناد به آن مقالات. سیاست علم و فناوری، ۱(۴)، ۱۱-۱۹.

حسینی نسب، داود؛ روئین، حسین؛ سلطان القرائی، خلیل. (۱۳۸۵). بررسی رابطه سبک های شناختی (شیوه های یادگیری) با عوامل شخصیتی

دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه تبریز. پژوهش های نوین روانشناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز)، ۱(۳-۲)، ۷۷-۱۱۳.

خسروجردی، محمود. (۱۳۸۵). ترسیم شبکه ارتباطات علمی میان دانشمندان با استفاده از رویکرد شبکه استادی. کتابداری، ۴۰(۴۵)،

۹۷-۱۱۲.

داورپناه، محمدرضا. (۱۳۸۶). ارتباط علمی: نیاز اطلاعاتی و رفتار اطلاع یابی. تهران: دبیزش؛ چاپار. رحیمی، ماریه. (۱۳۸۶). بررسی وضعیت همکاری در تولید آثار علمی و عوامل مؤثر بر آن در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی

مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد. ریاحی، محمداسماعیل. (۱۳۷۴). مجلات علمی: مجرای ارتباط دانشمندان. رهیافت (۸)، ۲۱-۴۷.

زوارقی، رسول. (۱۳۸۸). بررسی جایگاه دو مفهوم مشارکت و دانشگاه نامردی در ارتباطات علمی غیر رسمی. کتاب، (۷۷)، ۵۱-۷۶.

زوارقی، رسول. (۱۳۸۹). دانشگاه های نامرئی: مروری بر متون. علوم و فناوری اطلاعات، ۲۵(۴)، ۷۵۷-۷۸۳. روزبهانی، معصومه؛ ریاحی نیا، نصرت. (۱۳۹۵). شناسایی شاخص های اعتبار در ارتباطات علمی (مطالعه و استناد) از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه خوارزمی. تعامل انسان و اطلاعات، ۳(۲)، ۱-۱۱.

سهیلی، فرامرز؛ دانش، فرشید؛ فتاحی، رحمت الله. (۱۳۹۱). کاربردهای وب سنجی در سنجش ارتباطات علمی. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۳(۱)، ۱۴۸-۱۶۳.

شیبانی، ام البنین؛ اخوان تفتی، مهناز. (۱۳۸۹). اثر بخشی آموزشی امکان کنترل بر اساس رویکرد شناختی بر اعتماد به نفس دانش آموزان دختر دچار افت تحصیلی. مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، ۱۲(۵)، ۸۴-۸۸.

صادقی، و همکاران. (۱۳۹۰). تحلیل مدل عوامل سازمانی، فردی و گروهی مؤثر بر توسعه نوآوری در سازمان های تحقیقاتی و فن آور.

پژوهش و توسعه فناوری (دانش و فناوری سابق)، ۳(۵)، ۳۶-۶۶.

عبداللهی چندائق، حمید؛ خستو، زهرا. (۱۳۹۱). اجتماع علمی در دانشگاه های ایران: مطالعه موردی دانشکده های علوم اجتماعی دانشگاه های علامه طباطبائی و تهران. جامعه شناسی ایران، ۱۳(۴)، ۲۴-۵۹.

علی آبادی، سمیرا؛ خاکپور، مهناز. (۱۳۹۲). تبیین مدل منابع تعارض سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان البرز با تأکید بر نقش تعدیلگر جنسیت. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲(۳)، ۱۰۵-۱۱۴.

علی پور، پروین؛ زاهدی، محمدجواد؛ شیانی، ملیحه. (۱۳۸۸). اعتماد و مشارکت (بررسی رابطه بین اعتماد و مشارکت اجتماعی در شهر تهران). جامعه شناسی ایران، ۱۰(۲)، ۱۰۹-۱۳۵.

پرهام‌نیا و همکاران: نقش عوامل فردی و سبک رهبری بر ارتباطات علمی اعضای هیأت علمی...

علیدوستی، سیروس؛ خسرجردی، محمود؛ دوران، بهزاد. (۱۳۸۸). مدیریت ارتباطات علمی. تهران: پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران؛ چاپار.

فخاریان، جلاله؛ شهامت، نادر؛ امیریان‌زاده، مژگان. (۱۳۹۳). رابطه سبک مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روانی دبیران دبیرستان‌ها. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۱)، ۲۲۱-۲۳۴.

فضل‌الهی، سیف‌اله؛ ملکی‌توانا، منصوره. (۱۳۹۰). راه کارهای برون رفت از موانع فرهنگی تولید علم در دانشگاه‌ها. معرفت، ۲۰(۱۷۱)، ۱۱۱-۱۲۴.

فیضی، مهدی؛ بشیر، فصیح. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سبک‌های مدیریتی مشارکتی و سنتی بر خلاقیت دبیران دبیرستان‌های شهر کرمانشاه. اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۵(۱)، ۹۵-۱۱۱.

قانع، محمدرضا. (۱۳۸۳). آرشیو مدارک الکترونیکی: شیوه‌ای نوین در ارتباطات علمی. اطلاع‌شناسی، ۲(۲)، ۷۷-۱۰۰.

قانع، محمدرضا. (۱۳۸۸). ارتباط علمی: از مجله چاپی تا مجله دسترسی آزاد. کلیات ماه، (آذر)، ۷۰-۷۹.

قانع‌راد، محمدامین؛ ابراهیم‌آبادی، حسن. (۱۳۸۹). تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر عملکرد دانشجویان. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۲(۴)، ۱-۲۷.

کاظمی، صدیقه، و همکاران. (۱۳۹۲). پارادایم‌های حاکم بر تربیت ویژه از منظر جامعه‌شناسی علم. پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت، ۳(۱)، ۱۳۶-۱۱۱.

کاوسی، اسماعیل؛ رحمتی‌زنجان‌طلب، فرشاد. (۱۳۹۰). طراحی و ارائه الگویی بومی جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی در دانشگاه: مطالعه

موردی: واحد علوم و تحقیقات تهران. راهبرد، ۲۰(۵۹)، ۲۱۷-۲۴۱.

کریمیان، زهرا و همکاران. (۱۳۹۰). مدیریت دانشگاهی و پاسخ‌گویی؛ ضرورت استقلال و آزادی علمی از دیدگاه اعضای هیأت علمی.

مجله ایرانی در علوم پزشکی، ۱۱(۸)، ۸۵۵-۸۶۳.

کوهن، توماس. (۱۳۸۳). ساختار انقلاب‌های علمی، (ترجمه عباس طاهری). تهران: قصه. (۱۹۶۹)

محسنی‌تبریزی، علیرضا؛ قاضی طباطبایی، محمود؛ مرجانی، محمود. (۱۳۸۹). تأثیر مسائل و چالش‌های محیط علمی بر جامعه‌پذیری دانشگاهی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۵(۵۵)، ۴۵-۶۷.

محمدجعفری، سعید. (۱۳۷۴). جایگاه ارتباط علمی در دنیای امروز. رهیافت، ۸(۸)، ۱۴۸-۱۶۴.

محمد کاظمی، رضا؛ جعفری‌مقدم، سعید؛ سهیلی، سارا. (۱۳۹۱). شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری (مطالعه موردی: بانک ملت). توسعه کارآفرینی، ۵(۲)، ۶۷-۸۶.

محمدی، اکرم. (۱۳۸۶). تأثیر ارتباطات بر تولید دانش. جامعه‌شناسی ایران، ۸(۱)، ۵۲-۷۵.

موسوی، آرش. (۱۳۸۷). علم پژوهی و تحلیل مفهوم اصالت علم. حوزه و دانشگاه، ۱۴(۵۴)، ۱۴۱-۱۶۳.

میرزایی، و دیگران. (۱۳۸۵). همتراز خوانی در مجلات علمی (مطالعه موردی مجله جامعه‌شناسی ایران). جامعه‌شناسی ایران، ۷(۴)، ۱۴۷-۱۷۹.

میرزایی‌اهرنجانی، حسن؛ مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۸۲). ارایه الگوی مطلوب سازمان برای سازمان‌های غیر دولتی ایران با استفاده از رویکرد کارآفرینی. دانش مدیریت، ۳(۳)، ۱۰۱-۱۳۸.

نشاط، نرگس. (۱۳۸۶). از شناخت تا ایده: جنبه‌های معرفتی اطلاعات و اطلاع‌رسانی. تهران: دما.

نوروزی، علیرضا؛ ولایتی، خالد. (۱۳۸۸). همکاری علمی پژوهشی: جامعه‌شناسی همکاری علمی. تهران: چاپار.

هاوکینز، دل؛ بست، راجر؛ کانی، کنت (۱۳۸۵). رفتار مصرف کننده. ترجمه احمد روستا و عطیه بطحایی. تهران: سارگل.

- Bickle, G. (1997). Arqumentativenss and the facets of the big five. **Psychological Reports**, 18, 1379-1385.
- Hamidifar, F.; Ebrahimi, M. (2016). Academic Leadership in a Private University: An Iranian Case Study. **International Education Studies**, 9 (5), 193-203.
- Hurd, J. M. (2000). The transformation of scientific communication: A model for 2020. **Journal of the American Society for Information Science**, 51(14). 1279-1283.
- Krejcie, R.V.; Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Mellin, G. (2000). Pragmatism and self-organization research collaboration on the individual level. **Research Policy**, 29 (1), 31-40.
- Nussbaum, E.M. (2002). How introverts versus extrovert's approach small-group arqumentative discussions? **The Elemntray School Journal**, 102, 183-197.
- Smith, P.A.; Shoho, A.R. (2007). Higher education trust, rank and race: Aconceptual and emoirical analysis. **Innovattive Higher Education**, 32(3), 125-138.

COPYRIGHTS



©2020 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)