

ارزیابی پژوهش‌های فرهنگی-دینی و مبانی آن

چکیده: مقاله حاضر سعی در شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مورد نیاز جهت طراحی یک الگوی معتبر علمی برای ارزیابی امور پژوهش‌های فرهنگی-دینی دارد تا از این طریق بتواند ابزاری مناسب جهت تعیین میزان اثربخشی و کارایی برنامه‌های پژوهش در اختیار مدیران قرار دهد و آنان را در امر هدایت امور پژوهش یاری نماید.

کلیدواژه: ارزیابی امور پژوهشی، شاخص‌های امور پژوهشی، طراحی، ارزیابی عملکرد.

مقدمه

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

اساساً سازمان‌ها باتوجه به مأموریت خویش، مبادرت به تعیین اهداف (goals) می‌کنند. هر یک از این اهداف به اهداف پیامدی (objectives) تبدیل می‌شوند و سپس براساس آنها، راهبردها و برنامه‌های عملیاتی تعیین می‌شود. برنامه‌های مزبور، روش‌های سازماندهی شده‌ای برای خدمات‌دهی مشخص به مخاطبان تعریف شده خاص است. به منظور کسب اطمینان از سودمندی برنامه‌ها، لازم است به ارزیابی آنها پرداخت.

* دکترای مدیریت فرهنگی و عضو هیئت علمی پژوهشگاه بین‌المللی مطالعات اسلامی.



ارزیابی برنامه، جمع‌آوری اطلاعات دقیق درباره آن برنامه یا برخی جنبه‌های آن به منظور تصمیم‌سازی لازم در زمینه برنامه است. در یک برنامه، ۳۵ نوع ارزیابی وجود دارد (جان وبرلی، ۱۳۷۹، ص ۱۲۳) که برخی از آنها عبارتند از: نیازسنجی، اعتبارسنجی، تجزیه و تحلیل هزینه (فایده)، اثربخشی، کارایی مبتنی بر هدف، فرایند، نتایج و... . نوع ارزیابی مورد استفاده برای بهبود برنامه، بستگی به آن دارد که خواهان درک چه چیزی در مورد برنامه باشیم. مهم آن است که به چه اطلاعاتی در تصمیم‌گیری نیاز داریم و اینکه چگونه می‌توان اطلاعات مزبور را جمع‌آوری کرد.

از نگاهی دیگر، سازمان‌ها بر مبنای یک مأموریت خاص ایجاد می‌شوند و برای انجام فعالیت‌ها و یافتن حقایق درست، جهت تصمیم‌گیری به پژوهش نیازمندند تا بتوانند بر مشکلات خود با اثربخشی کامل فایز آیند.

در این میان ارزیابی یک امر پژوهشی (طراحی پژوهش، اجرای پژوهش و ارزیابی نتایج آن) به صورت همه جانبه، امری است که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. نیاز به طراحی یک الگو که بتواند ابعاد مختلف این امر را از نیاز به پژوهش، متناسب بودن پژوهش با مأموریت و اهداف سازمان، در سطح سازمانی، ملی و... را ارزیابی نماید، منجر به ارائه این مدل گردیده است. این مدل با توجه به جامعیت آن قادر به ارزیابی هر نوع برنامه فرهنگی می‌باشد که امور پژوهشی نیز به عنوان یک برنامه فرهنگی، از دایره آن خارج نیست. طراحی یک الگوی کارآمد برای ارزیابی پژوهش‌های فرهنگی - دینی، می‌تواند یک قدم مؤثر منجر به تصمیم‌گیری‌های اثربخشی در این بخش گردد و بسیاری از دغدغه‌های مدیریت را نسبت به اثربخش و کارآمدی برنامه‌های پژوهشی کاهش دهد.

بیان مسئله

اگر چیزی را که فکر می‌کنیم نتوانیم بیان کنیم و چیزی را که بیان می‌کنیم نتوانیم اندازه‌گیری نماییم، آن‌گاه قادر به ارزیابی آن پدیده نخواهیم بود (انگلتون، ۱۳۷۴، ص ۲۱۱). اندازه‌گیری در برگیرنده قواعدی است برای نسبت دادن اعداد به صفات کیفی جهت اندازه‌گیری و سنجش آن (سیف، ۱۳۸۰، ص ۴۳).

یکی از مشکلات موجود در عرصه انجام پژوهش‌ها ناتوانی در ارزیابی همه جانبه یک امر پژوهشی است که این امر منجر به تصمیم‌گیری‌های غلط شده و از آثار و عواقب

منفی آن می‌توان به ضایعات سنگین مالی بر سازمان و کاهش اثربخشی بر جامعه هدف اشاره کرد. به منظور مدیریت و برنامه‌ریزی بر امور پژوهشی ناگزیر می‌بایست قادر به شناسایی و ارزیابی امور پژوهشی باشیم.

اولین قدم در ارزیابی پژوهش‌های فرهنگی دینی، وجود یک الگوی مناسب است. ارزیابی بدون داشتن یک الگو، امری غیرعلمی بوده و پدیده خوداجتهادی و سلیقه‌ای عمل کردن را در بین مدیران گسترش داده است. از طرفی به کارگیری الگوهای غیربومی و ناقص نیز خالی از مشکل نیست؛ زیرا به کارگیری یک الگوی بیگانه با فرهنگ ما و استفاده از شاخص‌های موجود در آن الگو، گاهی خطرناک‌تر از بی‌الگویی است و مدیران را به گمراهی می‌کشاند.

حرکت به سوی اندازه‌گیری کمی نتایج عملکرد امور پژوهشی دستگاه‌ها و نهادهای پژوهشی و تأکید هرچه بیشتر بر اثربخشی هر برنامه پژوهشی از مواردی است که باید در مسیر آن گام برداشت. در غیر این صورت، نمی‌توان هیچ‌گونه پیشرفتی را در این زمینه انتظار داشت. قضاوت شخصی افراد هیچ‌گاه نمی‌تواند ملاک مناسبی برای ارزیابی یک فعالیت یا برنامه باشد.

اهداف مترتب بر ارزیابی امور پژوهشی عبارت است از:

۱. افزایش کارایی و اثربخشی پژوهش‌ها؛
۲. حذف فعالیت‌های موازی و غیر مرتبط با اهداف سازمانی؛
۳. برقراری انضباط مالی در حوزه پژوهش؛
۴. تولید پژوهشی متناسب با نیازهای مخاطب؛
۵. شناخت نتایج اجرای برنامه‌های پژوهشی.

بنابراین، تهیه الگوی ارزیابی و استانداردهای کمی در امور پژوهشی ضروری است؛ به طوری که بتوان امور پژوهشی را تجزیه، تحلیل و ارزیابی نمود. بزرگ‌ترین نقشی که سیستم اندازه‌گیری عملکرد در جامعه ایفا می‌نماید، ایجاد قابلیت پاسخگویی به مردم و مقامات بالاتر است.

اندازه‌گیری عملکرد امور پژوهشی به آسانی و سادگی اندازه‌گیری عملکرد در بخش امور صنعتی و بازرگانی نیست و محدودیت‌های بسیاری دارد. بدین رو لازم است مدیران با استفاده از فرایند مدیریت عملکرد به هدایت صحیح امور پژوهشی در مسیر پیشرفت برنامه‌ها و در جهت اهداف و استراتژی‌های مورد نظر سازمان به شیوه‌ای آگاهانه بپردازند.



موفقیت در اجرای این فرایند (مدیریت عملکرد) به طراحی الگو، تعیین شاخص‌های بومی، سنجش و ارزیابی‌های پیوسته و بهبود مداوم عملکرد سازمان و اجزای آن بستگی دارد. در کشور ما الگوهای ارزیابی، بعضاً عارضی و غیربومی است. این الگوها با توجه به فرهنگ حاکم بر آن جوامع، طراحی شده و کاربرد داخلی دارند و قابل تعمیم برای جامعه فرهنگی ما نیستند. به عبارت دیگر شاخص‌های پژوهشی در هر جامعه با جوامع دیگر متفاوت است. ما هنگامی قادر خواهیم بود ارزیابی درست از یک فعالیت فرهنگی و پژوهشی داشته باشیم که ابزار و الگوی متناسب خودمان را در اختیار داشته باشیم. ابزارهای غیربومی قادر به ارزیابی درست از یک فعالیت فرهنگی - پژوهشی نیستند و نتایج حاصل از آن برخوردار از اعتبار نیست.

نوشتار حاضر درصدد توضیح ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌های مورد نیاز در طراحی یک الگوی کارآمد و مؤثر جهت ارزیابی پژوهش‌های فرهنگی دینی است تا از این طریق بتوان پژوهش‌های فرهنگی - دینی نهادها و دستگاه‌های مختلف را ارزیابی کرد و بر مبنای آن قضاوت بهتری از عملکرد دستگاه‌ها به دست آورد.

تعریف الگو

اعمال انسان از بخش‌های خرد و حرکات کوچک‌تر تشکیل شده که از ترکیب آنها مدل و نمونه‌ای ظهور می‌کند که آن را الگو می‌نامیم. الگو از ترکیب خصوصیات رفتاری به وجود می‌آید و چنین نظمی، هم در طبیعت و هم در دنیای انسانی و دستاوردهای انسان قابل مشاهده است (Oswalt, 1970, p.2). در ضمن اصطلاح «الگو» بر مجموعه‌ای از روش‌های رفتاری که در درون فرهنگی خاص با یکدیگر در ارتباط اند، دلالت می‌کند (B. Edgerton and Langess, 1974. p.I). در واقع الگو بیانی از نظم است و این نظم، رفتار و افکار و تقریباً همه امور انسان را در بر می‌گیرد.

الگوپردازی در امور فرهنگی

کار اصلی جامعه‌شناس، انسان‌شناس یا انسان‌شناسی اجتماعی، الگوسازی یا الگوپردازی ضمن تحقیق است تا بتواند حوادث و پدیده‌ها را توضیح دهد؛ زیرا پس از الگوپردازی است که حوادث، منطقی و قابل درک به نظر می‌رسند.

واژه‌های ساختن و پرداختن و تنظیم و فرموله کردن یا به صورت ضابطه درآوردن، در امر مطالعه الگوهای فرهنگی، حائز اهمیت اند؛ زیرا محقق، پدیده‌ها را با معنای معمول آن

(آن هم در میان حوادث و پدیده‌های بی‌شمار روزمره) مشاهده نمی‌کند؛ یعنی نه می‌بیند، نه می‌شنود و نه لمس می‌کند. مثلاً یک فیزیکدان قانون ترمودینامیک را نه می‌بیند و نه می‌شنود. از این رو الگو مفهومی است که ساخته و پرداخته شده تا بتوان به کمک آن پدیده‌ها را توضیح داد (Peacock and Kirsch; 1973, p.4). برخلاف آنچه فرانسویس بیکن^۱ ادعا می‌کرد، حقایق خود گویا نیستند و نیاز به تعبیر و تفسیر دارند. کار محققى که فرهنگ جامعه‌ای را مطالعه می‌کند، همانا کشف الگوهای فرهنگی و همچنین الگوپردازی است (Ibid, p. 5-4).

ضمن اینکه الگوپردازی روشی جهت توضیح حوادث است، حوادث نیز به نوبه خود زمینه عینی و مادی را برای الگوسازی فراهم می‌سازند. مسلماً الگوهای فرهنگی که توسط پژوهشگر ساخته و پرداخته می‌شود، در خلأ به وجود نمی‌آید؛ بلکه حوادث و پدیده‌ها، مواد خام الگوپردازی را فراهم می‌سازند. با این وصف، حوادث تنها موادی نیستند که محقق ضمن الگوپردازی از آنها استفاده می‌کند و هر محققى دارای «مفاهیم» علمی و نظریه‌هایی است که احتمالاً به اندازه خود حوادث در امر الگوسازی به او یاری می‌رسانند.

مفهوم الگو، دارای دو کاربرد متفاوت اما مکمل یکدیگر است: در کاربرد اولی به منزله خصوصیات فرهنگ است که باید مطالعه و شناخته شوند و در کاربرد دوم، الگوسازی به منزله روش شناخت فرهنگ‌ها و امور فرهنگی است.

یک الگو چیزی بیش از مجموعه اجزای تشکیل دهنده آن است. توضیح اجزایی که یک الگو را تشکیل می‌دهد، توضیحی کافی جهت بیان الگو نیست؛ رابطه اجزای تشکیل دهنده نیز باید توصیف شوند؛ همان طور که جهت توضیح یک مربع، توصیف اضلاع تشکیل دهنده آن کافی نیست و باید رابطه بین اضلاع را نیز شرح داد.

ارزیابی ۳۶۰ درجه (360 Degree Feedback) در امور پژوهشی

واژه‌های متداولی که برای بازخورد ۳۶۰ درجه استفاده می‌شود، عبارتند از: «بازخورد چند معیاره»، «ارزیابی سیکل کامل»، «ارزیابی چندمنبعی»، «ارزیابی چند دیدگاهی» (جان وبرلی ۱۳۷۹، ص ۱۲۳). بازخورد ۳۶۰ درجه، روش مناسب و کاملی در زمینه توسعه کیفیت مدیریت امور پژوهشی است. این فرایند، سیکل کاملی است که بازخوردی از همه جنبه‌های مختلف عملکرد را ارائه می‌کند. بازخورد ۳۶۰ درجه الگوی کاملی است که هم در زمان طراحی برنامه فرهنگی - که خود محصولی پژوهشی است - و هم در زمان ارزیابی عملکرد

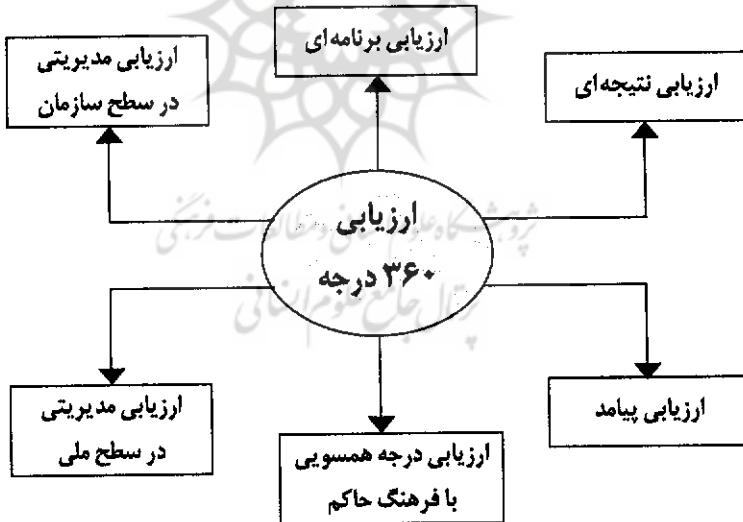
1. F. Bacon.



امور پژوهشی به مدیران در امر تصمیم گیری کمک می‌نماید. در ارزیابی امور فرهنگی - پژوهشی، الگوهای متفاوتی در دسترس اند که جامعیت ندارند و قادر نیستند تمامی ابعاد یک فعالیت پژوهشی را ارزیابی نمایند و به علت عدم همه جانبه‌نگری، مدیران قادر به ارزیابی همه جانبه و تصمیم گیری مؤثر نیستند. این الگوها برحسب نیاز خاص مدیران در یک جنبه خاص طراحی گردیده‌اند و قادر به جوابگویی به تمامی نیازهای مدیران نیستند.

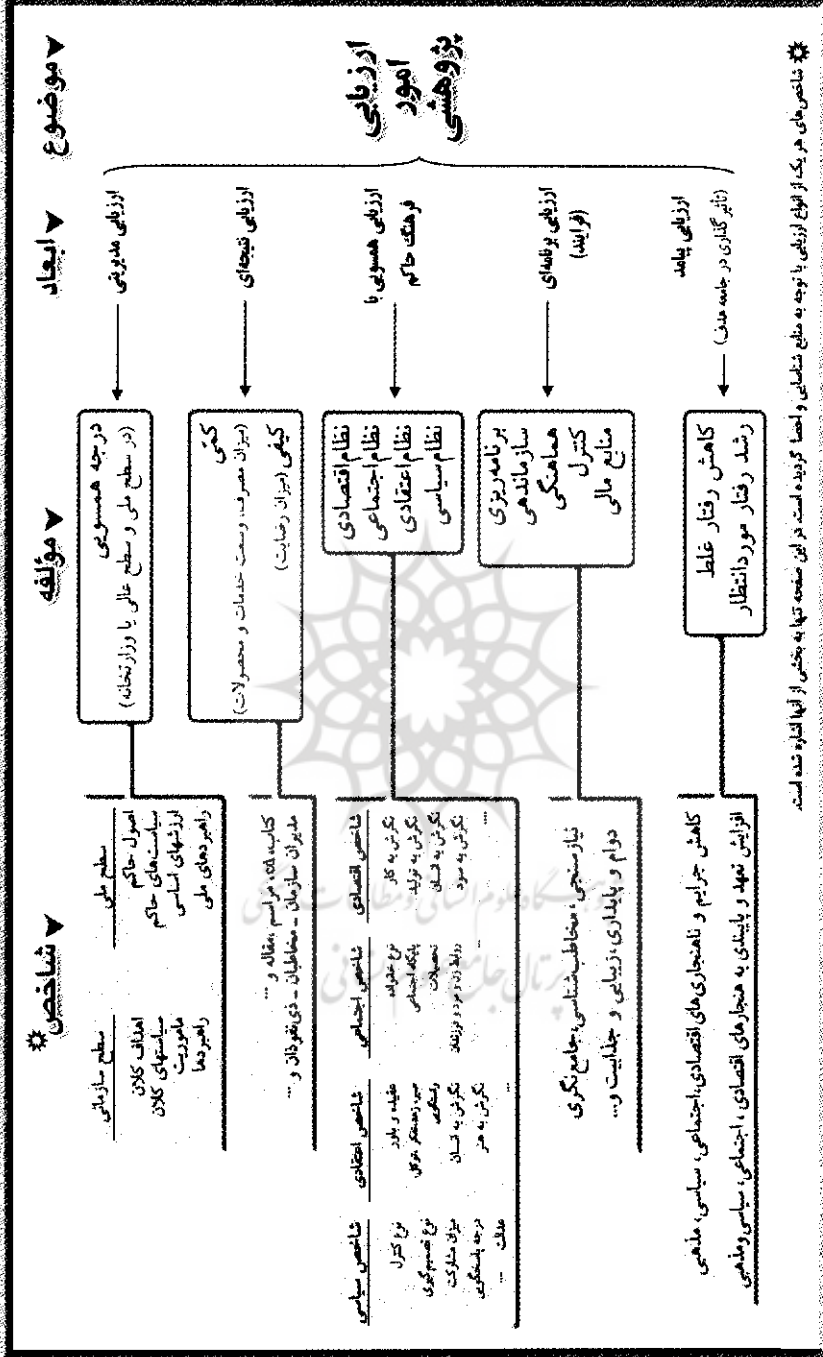
با توجه به الگوی ارزیابی ۳۶۰ درجه، ارزیابی وضعیت فعالیت‌های پژوهشی از سه بُعد «تکنیک»، «محتوا» و «نتیجه» قابل ارزیابی است. بدین معنا که هر فعالیت پژوهشی از یک طرف باید بر ضوابط و قوانین خاص آن فعالیت استوار باشد، و از طرف دیگر باید در مسیر ارزش‌های پذیرفته شده و اهداف فرهنگی و پژوهشی جامعه باشند که ارزیابی کمی و کیفی فعالیت‌ها را با توجه به جایگاه‌های متفاوت، فراهم آورد. همزمان می‌بایست آثار و نتایج آن بر مخاطب در دو بُعد کمی و کیفی ارزیابی گردد.

با توجه به ابعاد مختلف شناسایی شده، ارزیابی همسویی مدیریتی در دو سطح سازمانی و ملی، و ارزیابی برنامه‌ای و ارزیابی نتیجه‌ای و احصای شاخصه‌های اندازه‌گیری برای هر قسمت، می‌توان الگوی مطلوب در ارزیابی امور پژوهشی - فرهنگی را طراحی کرد.



ارزیابی امور پژوهشی با توجه به مدل ۳۶۰ درجه

فرایند تعیین مفاهیم در طراحی الگوی ارزیابی فرهنگی بومی در سطح خرد



❖ شاخص‌های هر یک از انواع ارزیابی با توجه به منابع شناسایی و احصا گردیده است. در این نسخه تنها به بخش از آنها اشاره شده است.



تعریف اجزای الگو

با توجه به فرایند تعیین مفاهیم در طراحی الگوی ارزیابی امور پژوهشی، لازم است مفاهیم موجود در این فرایند تعریف و مشخص گردند.

۱. ارزیابی امور پژوهشی

منظور از ارزیابی امور پژوهشی، تعیین نحوه عملکرد و میزان اثربخشی اجتماعی مجموعه فعالیت‌های پژوهشی در دستگاه‌های فرهنگی است.

۲. تعریف عملیاتی متغیرها در سطح ابعاد

با توجه به مطالعه مبانی علمی و مصاحبه با خبرگان، ابعاد ارزیابی امور پژوهشی در پنج بُعد قابل بررسی است:

ارزیابی همسویی مدیریتی در سطح سازمانی: سنجش میزان همسویی امور پژوهشی معین با اهداف کلان، سیاست‌های کلان، مأموریت و راهبردهای حاکم بر سازمان در سطح عالی. ارزیابی برنامه‌ای: کارایی و اثربخشی درونی در ارتباط با نحوه مدیریت و اجرای امور پژوهشی سازمان.

ارزیابی نتیجه‌ای: کارایی و اثربخشی بیرونی در ارتباط با اجرای امور پژوهشی در جامعه هدف. به عبارت دیگر تعیین منافع حاصله برای مخاطبان و دیگر ذی‌نفعان.

ارزیابی همسویی مدیریتی در سطح ملی: سنجش میزان همسویی امور پژوهشی معین با اهداف کلان، سیاست‌های کلان، مأموریت و راهبردهای حاکم در بخش فرهنگ در سطح ملی.

ارزیابی همسویی امور پژوهشی در سطح خرد با فرهنگ حاکم: سنجش میزان همسویی امور پژوهشی با متغیرهای فرهنگ کلان حاکم در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و اعتقادی.

۳. شاخص

امروزه از شاخص‌ها به منزله ابزاری جامع جهت ارزیابی امور فرهنگی و پژوهشی استفاده می‌شود. شاخص به تشخیص راه کمک می‌کند و انتخاب راه صحیح را از ناصحیح میسر می‌سازد و به کمک آن می‌توان به مقصد رسید (گروه مشاوران یونسکو، ۱۳۶۹، ص ۵۴).

شاخص‌ها معمولاً به صورت ارزش‌های عددی بیان می‌شوند و براساس آنها می‌توان به تشریح وضعیت و تحلیل روند تغییرات آنها پرداخت، مشکلات موجود آنها را مشخص کرد و پیش‌بینی‌های لازم را برای رفع کمبودها در برنامه‌های آینده آنها به عمل آورد (خورشیدی، ۱۳۷۵، شماره ۳۳ و ۳۴، ص ۹۸).

نقش و اهمیت شاخص‌ها

مروری بر متون سازمان یافته، بیانگر کاربست متنوع شاخص‌ها است. برخی از مهم‌ترین دلایل این کاربست عبارتند از: اندازه‌گیری وضعیت روند تغییرات اقتصادی و اجتماعی، تشریح وضعیت آرمان‌ها، تعیین میزان پیشرفت‌ها، مشخص کردن مشکلات و تنگناهای برنامه‌های فرهنگی، پژوهشی، ابهام‌زدایی و مشخص کردن عملکردها، اتخاذ سیاست‌ها و تصمیم‌گیری در همه زمینه‌ها، برنامه‌ریزی سنجیده‌تر، حسابرسی و پاسخ‌گویی، کیفیت بهتر، تنظیم صحیح فعالیت‌ها و

شاخص‌های امور پژوهشی

شاخص‌های امور پژوهشی، مجموعه‌ای از داده‌های قابل اندازه‌گیری و سازمان‌یافته‌اند که وضعیت عملکرد امور پژوهشی یک سازمان - اعم از پیشرفت یا افت - و میزان تحقق اهداف را نشان می‌دهند.

شناسایی و احصای شاخصه‌های امور پژوهشی

شاخص‌های ارزیابی امور پژوهشی، شاخص‌هایی هستند که به سنجش و اندازه‌گیری وضعیت، نتایج، پیامد و اثربخشی برنامه‌ها و فعالیت‌های پژوهشی در بخش‌ها و زیربخش‌های مختلف می‌پردازد.

جهت احصای شاخص‌های ارزیابی امور پژوهشی با توجه به پنج نوع ارزیابی به کار رفته در مدل، ارزیابی همسویی مدیریتی در سطح سازمانی و سطح ملی، ارزیابی برنامه‌ای و ارزیابی نتیجه‌ای و ارزیابی مبتنی بر پیامد، منابع مختلف (منابع علمی، نظرات مقام معظم رهبری، بزرگان عرصه فرهنگ، علمای دین، اسناد و مدارک موجود در شورای عالی انقلاب فرهنگی، اهداف برنامه چهارم، سند چشم‌انداز کشور، سند چشم‌انداز بخش فرهنگ و ...) مورد بررسی قرار گرفت و شاخص‌های هر قسمت شناسایی و احصای گردید.



۱. ارزیابی مدیریتی (در سطح ملی و سطح سازمانی)

الف. در سطح ملی: شناخت اصول حاکم، ارزش‌های اساسی، اهداف کلان، سیاست‌های کلان، مأموریت و راهبردهای حاکم در بخش فرهنگ نظام جمهوری اسلامی؛
ب. در سطح سازمانی: شناخت اهداف کلان، سیاست‌های کلان، مأموریت و راهبردهای حاکم در سازمان مجری با توجه به بالاترین سطح سازمانی.

۲. ارزیابی همسویی با فرهنگ حاکم

شناسایی و شناخت شاخص‌ها در چهار نظام اقتصادی، سیاسی، اعتقادی و اجتماعی.

۳. ارزیابی برنامه‌ای

الف. شناخت جامع هدف؛

ب. نیازسنجی؛

ج. رعایت جامع‌نگری در طراحی (جامعیت و مانعیت)؛

د. شفافیت و مشخص بودن نتایج در بعد کیفی و کمی؛

هـ. مشخص بودن دقیق مراحل و نحوه اجرا؛

و. منابع انسانی به کار رفته؛

ز. زمان صرف شده؛

ح. اعتبار مالی صرف شده؛

ط.

۴. ارزیابی نتیجه‌ای

الف. از نظر کمی: تعداد، میزان و وسعت خدمات و محصولات؛

ب. از نظر کیفی: میزان رضایت گروه هدف، میزان رضایت مدیریت، ذی‌نفعان و

۵. ارزیابی پیامد

میزان کاهش رفتار غلط، میزان رشد رفتار مورد انتظار.

نتیجه گیری

جهت ارزیابی پژوهش های فرهنگی - دینی، نیازمند وجود یک مدل همه جانبه و معتبر هستیم تا بتواند با جامعیت خود، ارزیابی همه جانبه ای را از وضعیت برنامه های پژوهش در اختیار مسئولین و متولیان امر ممکن سازد.

در این مقاله با توجه به الگوی ۳۶۰ درجه، زوایای مختلف یک امر پژوهشی دینی که شامل ابعاد ارزیابی برنامه ای، ارزیابی مدیریتی در سطح سازمان و در سطح ملی، ارزیابی درجه همسویی با فرهنگ حاکم، ارزیابی نتیجه ای و ارزیابی پیامد است، شناسایی و توضیح داده شده است. سپس مؤلفه ها و شاخص های هر یک از ابعاد الگوی ارزیابی پژوهش های فرهنگی - دینی با توجه به مطالعه اسناد، مدارک و قوانین مشخص گردیده است.

منابع

۱. کامفرسون، فیلیپ، مدل سازی ارزش تجارت، ترجمه محسن نوکاریزی، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، ۱۳۸۰.
۲. مجموعه مقالات همایش ارزیابی عملکرد، دومین جشنواره شهید رجایی، شهریور ۱۳۷۸.
۳. دیویس، کیت، رفتار انسانی در کار، ترجمه محمدعلی طوسی، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۳.
۴. جونز جان ای وبرلی، ویلیام، بازخورد ۳۶۰ درجه راهبردها، رهیافت ها و شیوه هایی برای مدیران، ترجمه سید اسماعیل اصغرپور و غلامرضا طالقانی، انتشارات ساپکو، تهران، ۱۳۷۹.
۵. انگلتون، آمار استنباطی، نشر آوای نور، ۱۳۷۴.
۶. سیف، علی اکبر، اندازه گیری و ارزشیابی، نشر مدرسه، ۱۳۸۰.
۷. قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ماده ۱۶۲، بند ب.
۸. شورای انقلاب فرهنگی، تعریف اصطلاحات، ۱۳۸۱.



۹. گروه مشاوران یونسکو، فرایند برنامه‌ریزی آموزشی، ترجمه فریده مشایخ، انتشارات مدرسه، تهران، ۱۳۶۹.
۱۰. خورشیدی، عباس، «ارائه یک چارچوب نظری در خصوص تبیین شاخص‌های عملکردی در نظام آموزش عالی»، فصلنامه دانش مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، شماره ۳۳ و ۳۴، ۱۳۷۵.
۱۱. جعفری، محمدرضا، فرهنگ پیرو و فرهنگ پیشرو، نشر ققنوس، ۱۳۷۳.
۱۲. کوئن، بروس، مبانی جامعه‌شناسی، ترجمه توسلی و فاضل، انتشارات سمت، ۱۳۷۲.

13. Websters Third New International Dictionary (1969).
14. Wandell H. Oswalt, *Understanding Our Culture; An Anthropological View* (N.y., Holt Rinehart and Winston, 1970), p.2.
15. Robert B. Edgerton and L. L. Langess, *Method and Style in the Study of Culture*, San Fransisco, Chandler and Sharp publishers 1974.p.I.
16. James L. Peacock and A. Thomas Kirsch, *The Human Direction*; (2nd ed.) (Englewood Cliffs, N. prentice Hall Inc., 1973), p.4.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی