

# رفتار سرمایه‌های انسانی در محیط علمی

دکتر فلامحسن عبیری

## مقدمه

مهمترین وظیفه محیط‌های علمی مانند دانشگاه‌ها، موسسه‌های فرهنگی و انتشاراتی و مراکز مطالعاتی، همانا تولید علم و عرضه آن به جامعه است. با وجود آن که بیش از نیم قرن از عمر بیشتر این مراکز در ایران می‌گذرد، اما هنوز هم بیشتر آنها نتوانسته‌اند به رسالت اصلی خود عمل کنند و به دلایل عدیده‌ای، فاصله آنان از حد مطلوب جایگاه اجتماعی بیش از آن چیزی است که انتظار می‌رود. برای مثال، این سازمان‌ها در تجزیه و تحلیل و رفع مسایل اجتماعی چندان موفق نبوده‌اند و در مسیر انتقال فن‌آوری نیز ناکام مانده‌اند.

اگرچه حوزه بحث در این نوشتار محدود به علوم انسانی و ابعاد اقتصادی مساله می‌باشد، اما این پرسش که تقدم و اولویت در این مراکز عملاً با سرمایه انسانی است یا خیر؟ موضوعی کلیدی و قابل تفسیری است، و با توجه به مشاهدات گسترده و نتایج عملکرد، می‌توان اظهار داشت که در حال حاضر، سرمایه انسانی به عنوان محور اصلی رشد و توسعه سازمان‌های تحقیقاتی و دانشگاهی بشمار نمی‌رود. اینک در همین راستا این دو پرسش مطرح می‌شوند که مشکل اصلی در چیست؟ و چرا سرمایه‌های انسانی نمی‌توانند در پذیرش این رسالت، یعنی توسعه و تولید علم، با موفقیت عمل کنند؟

از آنجا که بخش قابل توجهی از رویدادهای مورد بررسی به ساختار اجتماعی ایران تخصیص یافته است، لذا تحلیل و نتایج به دست آمده نیز عمدتاً

جریان‌ات موجود در جامعه در حال توسعه ایران را توضیح می‌دهند، هرچند که این رویدادها در سایر کشورهای در حال توسعه نیز به شدت مشابه وضعیت ساختار یکدیگرند.

## ناسازگاری فرهنگی

محیط‌های علمی، محصول جامعه‌ای هستند که ما در آن به سر می‌بریم. جامعه‌های خودکامه (Totalitarian) منعقد شده در کشورهای در حال توسعه، محیط‌های علمی مختلف را با توجه به شدت و ضعف انحصارات موجود، و با توجه به درجه اهمیت سیاست‌گذاری در آن جوامع سازماندهی می‌کنند. بدون تردید، گرایش به سبک رهبری، نتیجه فقدان کار گروهی، عدم اعتماد به کارکنان و اولویت قایل‌نشدن برای الگوهای آموزشی است. ساختار فرهنگی کلان جامعه نیز با توجه به درجه نزدیک بودن به ساختار قدرت، ارزش‌های فرهنگی سازمان را تعیین و رتبه‌بندی می‌کند.

چرا سرمایه‌های انسانی فعال در محیط‌های علمی کشورمان نمی‌توانند در مسیر توسعه و تولید علم، به گونه‌ای موفقیت آمیز عمل کنند؟

Kanter (۱۹۸۹)<sup>(۱)</sup> در این مورد تصریح می‌کند که رقابت، سازمان‌ها را به سوی پذیرش ساختارهای نو و راهکارهای انعطاف‌پذیر هدایت می‌کند. اما فقدان

عامل رقابت ناشی از "ساختار دولتی محیط‌های علمی" این انعطاف‌پذیری را از بین برده است. کمبود آمار و اطلاعات و عدم اعتماد به داده‌های آماری نیز از سوی دیگر باعث شده‌اند که مشارکت در میان سرمایه‌های انسانی کاهش یابد. به عبارت دیگر، فرهنگ ملی فرهنگ محیط‌های علمی را از دو طریق تحت تاثیر قرار می‌دهد: اول، به صورت غیرمستقیم و از طریق سرمایه‌های انسانی است که فرهنگ اجتماعی را همراه خود به داخل سازمان می‌آورند. خوشبینی، بدبینی، انتظارات و رویه‌های کاری بخشی از این رفتارها بشمار می‌روند (Newman & Nollen/1996)<sup>(۲)</sup>؛ دوم، به صورت مستقیم است، یعنی فرهنگ ملی با گماشتن شخصیت‌های سیاسی در رأس امور سازمان، فرهنگ سازمانی را شکل می‌دهد (Louis / ۱۹۸۵)<sup>(۳)</sup> و Trefry ۲۰۰۱<sup>(۴)</sup>.

بدین طریق، محیط‌های علمی کشور طی دو دهه گذشته با تغییرات گسترده فرهنگ سازمانی روبرو شده‌اند و ورود و خروج مستمر سرمایه‌های انسانی - مهاجرت‌ها، بازنشستگی‌ها و جابجایی‌ها - از یکسو، و تغییر مدیریت این موسسات علمی از سوی دیگر، فضای کاری سرمایه‌های انسانی را در طی دوره فعالیت مسموم و یا حداقل کند کرده است. پایین بودن شاخص کارایی، بهره‌وری و اثربخشی، از جمله نتایج این تغییرات بشمار می‌روند.

Hofstede (۱۹۹۱) نیز واژه فاصله قدرت (Power Distance) را اینچنین تعریف می‌کند که

چگونه یک جامعه باید از این حقوق حفاظت و حمایت کند؟ به عبارتی دیگر، در کشورهای درحال توسعه جامعه نمی‌تواند به نحو مطلوبی از حقوق سرمایه‌های انسانی حفاظت و حمایت کند. از همین رو، تمامی این جوامع با معضل مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ابعاد مختلف روبرو می‌باشند. در نگاهی دیگر، کشورهای درحال توسعه همواره با یک تضاد مدرنیته و سنت روبرو هستند و محیط‌های علمی نیز عامل حرکت از فضای سنتی به سمت جهان مدرن بشمار می‌روند. انتظارات بنیادین از محیط‌های علمی، همانا عبور دادن جوامع از مدار توسعه‌نیافتگی است، در حالی که انتظارات ظاهری از محیط‌های علمی، تنها

تدوین دانش‌های جمع‌آوری‌شده. (پ) فراهم‌آوردن آموزه‌های ضمنی بیرونی (Know-How) شایسته رقابت. (ت) بازنگری و ترکیب مجدد دانش ضمنی موجود - اعم از داخلی و خارجی. هر یک از چهار حوزه فوق‌الذکر در فرایند تولید دانش یک راهکار اصلی را پیش روی مدیران سازمان قرار می‌دهند و آن هم مشارکت‌نمودن سرمایه‌های انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان است. اعمال این شیوه رفتاری درخصوص جوامع خودکامه ممکن نیست، زیرا فقدان دموکراسی، زمینه هرنوع مشارکت را مخدوش می‌سازد.



▲ تولید علم در جوامع درحال توسعه ارزش دارد، اما بازار آن اندک، محدود و درتهابت انحصاری است.

نمایش توسعه‌یافتگی است. دولت‌ها در کشورهای درحال توسعه هنوز هم نقش بزرگترین کارفرمای زندگی اقتصادی جامعه را عهده‌دارند و همه مسوولیت‌ها متوجه دولت است. از اینرو، تمام کنش‌های اجتماعی بر اساس رابطه مردم با دولت ارزیابی می‌شود. عدم‌موفقیت دولت در حل معضلات اجتماعی مقدمه عدم‌کارایی مردم در حل مسائل

دومین عامل نگرانی، عدم‌برخورد مثبت با سرمایه‌های انسانی در این نوع جوامع است. سرمایه‌های انسانی غالباً نگرش نوسازی جوامع را دنبال می‌کنند، در حالی که دولت‌مردان اولویت را به حفظ وضع موجود داده و نوسازی و اصلاحات در مراتب بعدی فعالیت‌ها قرار داده‌اند. برای دولت‌مردان آمار تعداد دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و سرمایه‌های انسانی مهم است، در حالی که مهمتر از این داده‌های آماری، دانستن فلسفه این فعالیت‌ها است.

Rorty (۱۹۹۱)<sup>(۹)</sup> نویسنده آمریکایی معاصر در کتاب "اولویت دموکراسی بر فلسفه" اینطور اشاره می‌کند که انسان‌ها برحسب ذاتشان حقوقی دارند.

عبارتست از درجه پذیرش افراد نسبت به توزیع نابرابر قدرت<sup>(۵)</sup>. از این بُعد، سرمایه‌های انسانی نسبت به نابرابری واکنش نشان می‌دهند و شدت این واکنش به ظرفیت‌های فیزیکی و فکری و همچنین به موقعیت اجتماعی و میزان ثروت افراد بازمی‌گردد (Gersten/۱۹۸۷)<sup>(۶)</sup>. وضعیت سرمایه‌های انسانی در محیط‌های علمی، شاهدی بر توزیع نابرابر قدرت و ثروت است و واکنش‌های سازمانی آنها هم به صورت‌های مختلف بروز کرده است.

توجه خواهید داشت که سرمایه انسانی در داخل سازمان از امنیت اجتماعی برخوردار است و چنانچه امنیت شغلی یا خطر روبرو شود و یا رفتارهای مربوط به ارزش‌گذاری خدمات با تهدید روبرو شود، به‌سهولت سرمایه انسانی به‌نیروی کار تبدیل می‌شود. در این شرایط، چنانچه سازمان با تعدد مشاغل نیز روبرو باشد، آنگاه فعالیت‌های وی در محیط علمی به صورت غیررسمی (Informal) تلقی می‌شود.

مطالعات Ana Corbacho<sup>(۷)</sup> در سال ۲۰۰۰ در دانشگاه هاروارد نشان می‌دهد که نیروی کار در بخش غیررسمی کشورهای آمریکای مرکزی - کاستاریکا، السالوادور، هندوراس و نیکاراگوئه - دارای سه مشخصه زیر می‌باشد<sup>(۷)</sup>:

الف) خانم‌ها نسبت به آقایان از مشارکت‌پذیری بیشتری برخوردارند.

ب) افراد با تحصیلات کمتر نسبت به افراد با تحصیلات بالاتر مشارکت‌پذیرترند.

پ) افراد جوان بیشتر از افراد مسن طالب مشارکت هستند.

این مشخصه‌ها تا حد زیادی با ساختار اجتماعی ایران قابل تطبیق است.

رقابت موجب می‌شود که سازمان‌ها به سوی پذیرش ساختارهای نو و راهکارهای انعطاف‌پذیر هدایت شوند.

### انتظارات آرمانی

تلاش و فعالیت در محیط‌های علمی به چهار حوزه زیر محدود می‌شود<sup>(۸)</sup>:

الف) سازماندهی فعالیت‌های مرتبط با انباشت و نشر دانش (Knowledge) ضمنی در داخل پنگاه.

ب) انجام پروژه‌های تحقیق و توسعه از طریق

در کشورهای درحال توسعه جامعه نمی‌تواند به نحو مطلوبی از حقوق سرمایه‌های انسانی حفاظت و حمایت کند.

رویاروی دولت است و این سیکل معیوب ادامه دارد. از سوی دیگر، می‌توان اینطور برداشت کرد که انتظارات عمومی از محیط‌های علمی، دانش وجودی (دانش به آنچه هست) مقدم بر دانش هنجاری (دانش به آنچه باید باشد) است. در واقع، وظیفه اصلی محیط‌های علمی به پرسش‌کشاندن بدیهیات است، تا بر این مینا سنگ بنای اصلی جامعه نوین را پایه‌ریزی کنند، در حالی که محیط‌های علمی موجود در جوامع در حال توسعه به سختی می‌توانند وظایف چهارگانه فوق را به نحو مطلوبی دنبال نمایند.

محیط‌های علمی در اروپا و آمریکا به شیوه‌ای خاص "عقلانی‌شده" هستند، در حالی که همین محیط‌ها در کشورهای فقیر و در حال توسعه آسیا و آفریقا هنوز تا رسیدن به فضای عقلانی راهی طولانی را در پیش دارند.

### گسستگی ارتباطی

Arora و همکارانش (۲۰۰۱) در بررسی‌های مربوط به "بازارهای فن‌آوری: اقتصاد نوآوری و راهکارهای شرکت‌ها" بر اهمیت دانش اساسی ارتباطات در تولید دانش تاکید نموده‌اند<sup>(۱۰)</sup>. آنها در رژیم حقوق مالکیت معنوی (Intellectual Property Right Regime) پدیده شبه بازار (Quasi-Market) برای دانش را به کار می‌گیرند تا به توسعه دانش خدمت کنند (Guilhon)<sup>(۱۱)</sup>. موسسات مشاوره علمی و خدمات بازرگانی کسه با نماد KIBS (Knowledge Intensive Business Service Firms) معرفی می‌شوند، به عنوان مراکز انتقال اطلاعات فن‌آوری از دانشگاه‌ها به بنگاه‌های صنعتی، به فعالیت مشغول می‌باشند.

موسسات تجاری از طریق عقد قرارداد برای فعالیت‌های تحقیقاتی، از دانشگاه‌ها و مراکز علمی بهره‌برداری می‌کنند. کمیته‌های نوآوری نیز با درگیر نمودن اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، مسیر انتقال دانش اجتماعی یا فن‌آوری را به محیط‌های صنعتی تسهیل می‌کنند. اینگونه ارتباطات در محیط‌های علمی به حل معضلات صنعتی و مشکلات مدیریتی منجر شده و ضمن بهبود شرایط رقابتی در تولید، توان رقابتی بنگاه‌های اقتصادی نیز افزایش می‌یابد.

ارتباطات در تمامی این مراحل مدیون دانش

ضمنی سرمایه‌های انسانی است. این دانش ضمنی می‌بایست در مراحل مختلف تدوین و به صورت رسمی به بازار علمی کشور وارد شود. این کار ظاهراً ساده نیست، اما غیرممکن هم نمی‌باشد. این بازار به تدریج در کشورهای در حال توسعه رونق خواهد یافت و موجبات دستیابی به فن‌آوری را فراهم خواهد آورد.

از طرف دیگر، ارتباطات تا حد قابل توجهی جلوی گسترش عدم‌اطمینان موجود در بازار را سد خواهند نمود و حرکت به سوی اطمینان بیشتر موجب می‌شود که روند تصمیم‌گیری در خصوص ادغام و ترکیب دانش داخلی و خارجی بهبود یابد. بدیهی است که ارتباطات داخلی و خارجی در محیط‌های علمی می‌تواند موانع ورود و خروج تولید علم را از میان بردارد.

کم توجهی نسبت به سرمایه‌های فیزیکی در بیشتر کشورهای در حال توسعه ناشی از کمبود سرمایه است، در حالی که با بالا رفتن قیمت نفت این مشکل در ایران وجود ندارد، اما هنوز هم شاخص‌های رفاهی سرمایه‌های انسانی نه تنها پایین، بلکه نگران‌کننده است.

دانش فن‌آوری (Technological Knowledge) کالایی جمعی است که از بیوستگی بازارهای مختلف و قراردادهای گوناگون متداخل تولید می‌شود. این ویژگی تنها در بخش فن‌آوری وجود ندارد، بلکه حوزه مسایل اجتماعی نیز مشابهاً به صورت شبکه‌ای شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر، رفتارهای اجتماعی از یک سو، متأثر از مبانی فرهنگ اقتصادی - اجتماعی است و از سوی دیگر، به فرهنگ سیاسی و ارتباطات اجتماعی ارتباط می‌یابد. با وجود این، متکی بر اصول منطقی حاکم بر جامعه است.

بدون تردید، مدیریت ارتباطات در محیط‌های علمی کاری بسیار پیچیده است، زیرا با انسان‌هایی سروکار خواهد داشت که شخصیت‌های کاملاً تعریف‌شده‌ای دارند. کار با این افراد از جهاتی ساده است، چون اشراف آنها نسبت به مسایل گسترده است و از جهاتی دشوار است، چون مشارکت‌پذیری در مسیر تولید علم با موانع مختلف روبرو است.

تجزیه و تحلیل اقتصادی فرایند تولید علم هم به شدت متأثر از ارتباطات شبکه‌ای در محیط‌های

علمی است. فقدان تعادل عمومی در بازارهای مرتبط با محیط‌های علمی مانند نظام دستمزدها، قیمت‌ها و ارزش‌ها باعث می‌شود که ارتباطات با نظم منطقی روبرو نباشند. شایان یادآوری است که معمولاً بازارها از شفافیت لازم هم برخوردار نیستند (اشاره به بازار اشتغال، بازار سرمایه و بازار محصولات و خدمات علمی) و چگونگی تعادل بین عرضه و تقاضا چندان روشن نیست. در این شرایط، ارتباطات - اعم از درون و برون‌سازمانی - از یک پیچیدگی خاص برخوردار است، زیرا باید برای پویایی محیط علمی، بین یک جامعه سنتی، صنعتی و فراصنعتی تعادل‌های لازم را ایجاد کند.

### سرمایه‌های فیزیکی

سرمایه‌های مادی و معنوی اجزای مکمل محیط‌های علمی هستند. ظاهر سرمایه‌های مادی در فضای - برای مثال - دانشگاه‌ها، به کتابخانه و رایانه و وسایل کمک‌آموزشی محدود می‌شود، در حالی که سرمایه‌های مادی در کشورهای صنعتی، حوزه محیط کاری را به حوزه زندگی اجتماعی سرمایه‌های انسانی متصل کرده‌اند و وجود کتابخانه شخصی، رایانه شخصی و رفاه استادان در کنار خانواده، افزایش مطلوبیت کاری را در محیط علمی به همراه دارد. به عبارتی، اگر سرمایه‌های انسانی در محیط‌های علمی درصد به‌حداکثر رساندن مطلوبیت‌ها برآیند، تابع مطلوبیت آنها شامل محیط کاری و محیط خانواده خواهد بود. از اینرو، ملاحظه می‌کنید که شمول سرمایه‌های فیزیکی محدود به فضای سازمانی نیست.

اگرچه تا حدودی در جوامع در حال توسعه نیز به این امر توجه می‌شود، اما ذهنیت مدیریت و رهبری محیط‌های علمی، به علت مشکلات گسترده‌ای که پیش روی آنان است، از فضای سازمانی فراتر نمی‌رود. فقدان نوآوری و خلاقیت در محیط‌های علمی، عمدتاً به علت گسستگی اجتماعی است. مشاهدات نشان می‌دهد که مسایل و معضلات سرمایه‌های انسانی به هیچوجه به حوزه مدیریت سیاسی سازمان نفوذ نمی‌کند. برای مثال، مهاجرت سرمایه‌های انسانی امری لحظه‌ای و آنی نیست، بلکه محصول فرایند یک دوره نسبتاً طولانی است که به علت عدم موفقیت و شکست‌های پی‌درپی در حوزه‌های مختلف، سرانجام به پدیده ناشناخته مهاجرت تبدیل می‌شود.

تشکیل پرونده تخلفات<sup>(۱۳)</sup>، نوعی سطحی‌نگری نسبت به پدیده رفتار سرمایه‌های انسانی است. به عبارتی، "سازوکار" هر نوع واکنش سنگین (مانند مهاجرت یا ترک شغل) محصول مجموعه متعارض رویه‌هایی است که با اصول تطابق لازم را ندارند. این که منزلت اعضای هیأت علمی در محیط کار حفظ شود، امری است حیاتی، منزلتی که به ندرت، در محیط کار تزیین می‌شود. این مدعا که استادان، در محیط‌های دانشگاهی درس نمی‌دهند و برای کار آنان ارج و قربی قابل نمی‌شوند<sup>(۱۴)</sup>، خود گزاره نادرستی است، زیرا دانشجویان متقاضی آموزش‌های حرفه‌ای هستند و استاد هم عرضه کننده این دانش است، ضمن آن که کلاس درس نمی‌تواند بدون نظم باشد، زیرا سایر کلاس‌ها به صورت مجموعه، شرایط نظم‌پذیری را القا می‌کنند. بنابراین، نمی‌توان با نگرش سطحی، محیطی علمی را زیر علامت سوال برد. کلاس درس قبل از آن که محیط عرضه علم به دانشجویان باشد، فضای تعالی بخشیدن به آموزه‌های استادان بشمار می‌رود، هرچند که آموزه‌ها تکراری به نظر برسند. لذا توصیه می‌شود که مبانی بررسی نقش سرمایه‌های انسانی در هر محیط علمی با قدری تأمل و با نگرشی بسط یافته مطالعه شوند.

بحث استقلال حرفه‌ای نیز به منظور ایجاد فضای کثرت‌گرایی و ارتقای منزلت اجتماعی در پویایی علم است که می‌تواند فضای محیط علمی را به فضای رقابت سازنده مبدل سازد. نگرش حاکمیت و مدیریت نسبت به سرمایه‌های انسانی شکاف بین حفظ سنت‌ها و مدرنیسم را منعکس می‌سازد. این فاصله منطقی است و در بیشتر کشورهای در حال توسعه یافت می‌شود. از آنجا که اعتصاب‌های دانشجویی عامل بازدارنده حاکمیت بشمار می‌روند، لذا دولت‌ها و مدیریت‌ها بین استقلال حرفه‌ای و واکنش‌های دانشجویی می‌بایست قضاوت ارزشی خود را بر رابطه مبادله (Trade Off) بین این دو استوار سازند.

ماموریت‌های دانشگاه - اعم از این که تربیت نخبگان علمی باشد یا تربیت دولتمردان و یا رویکرد تخصصی آموزش مهارت را دنبال کنند - حوزه استقلال حرفه‌ای را تحت تاثیر قرار می‌دهد، هرچند که حداقل استقلال حرفه‌ای یک الزام است. بنابراین، مدیریت محیط‌های علمی می‌بایست تضاد بین کنترل و هماهنگی با نوآوری را با ترفندهای سیاسی از میان بردارد.

دیگر تعریف می‌شود. تعریف دیگری که در سطح خرد از این واژه مطرح است، آزادی و توانایی تصمیم‌گیری فردی و مراقبت از خود بدون گرفتن اجازه، کمک یا دریافت پول است<sup>(۱۲)</sup>.

تعاریف فوق حوزه استقلال حرفه‌ای سرمایه‌های انسانی را روشن می‌کنند و نشان می‌دهند که یک محقق یا استاد در محیط‌های علمی قبل از هر چیز - رفاه مادی - به آزادی عمل احتیاج دارد. برای مثال، مهمترین امتیازی که استاد از محیط دانشگاه می‌تواند دریافت کند، فقدان هرگونه کنترل است. این کنترل‌ها می‌توانند از طریق مداخله در حوزه آموزش، حوزه ارتباطات، تحمیل مقررات، ایجاد تبعیض و تحمیل ارزش‌ها و مناسبات فرهنگی، تعامل سرمایه‌های انسانی را در محیط علمی از چرخه مطلوب مورد نیاز در شرایط باروری دانش دور سازند. ظاهر موضوع نشان می‌دهد که به علت آگاهی و اشراف بر مسایل محیطی، سازگاری در حدی است که هیچ نوع پرخاشگری (یا Noise) در مجموعه بروز نمی‌کند، ولی زمینه تخریب یا سایش تدریجی، فضای علمی را به سرعت فرامی‌گیرد. تجربه بیش از سه دهه فعالیت مستمر در محیط‌های علمی و تحقیقاتی با نگرش مقایسه‌ای نشان می‌دهد که برای مثال، مهاجرت یک استاد دانشگاه به علت مشاجره با کارکنان سازمان و

باید بپذیریم که در طول این دوره نسبتاً طولانی کمتر مدیری در جهت حل مشکلات سرمایه‌های انسانی قدم برداشته است. جالب توجه آن که در سخنرانی‌های مدیران ارشد محیط‌های علمی، سیاست‌های رفاهی غالباً بخش فراموش شده راهکارهای مرتبط با تقویت تولید علم و اندیشه است.

کم‌توجهی نسبت به سرمایه‌های فیزیکی در بیشتر کشورهای در حال توسعه ناشی از کمبود سرمایه است، در حالی که در خصوص ایران به علت بالا رفتن قیمت نفت مشکل سرمایه وجود ندارد، اما هنوز هم شاخص‌های رفاهی سرمایه‌های انسانی نه تنها پایین است، بلکه نگران‌کننده نیز می‌باشد. کنکاش‌ها نشان می‌دهد که در جامعه‌ای متأثر از تنش‌های سیاسی، زیربنای مدیریت منابع انسانی اولویت را بیشتر به کنترل و نظارت داده تا به برنامه‌ریزی و سازماندهی. از اینرو، توجه به سرمایه‌های معنوی از اولویت برخوردار نیست. این نارسایی در کوتاه‌مدت اگرچه می‌توانست کارآمد باشد، اما در درازمدت زمینه فروپاشی محیط‌های علمی را فراهم کرده است.

■ ■ ■  
مهمترین امتیازی که یک استاد می‌تواند از محیط دانشگاه دریافت کند، فقدان هرگونه کنترل است.  
■ ■ ■



▲ مراکز تجاری، از طریق عقد قرارداد برای فعالیت‌های تحقیقاتی، از دانشگاه‌ها و مراکز علمی بهره‌برداری می‌کنند.

توسعه نیافتگی، در هر صورت، می‌بایست شاخص‌های ویژه خود را داشته باشد. این شاخص‌ها در نحوه انتصاب مدیران، سیاست‌گذاری‌ها، تدوین آیین‌نامه‌های ارتقا و گزینش کاملاً مشهود است. این کم‌توجهی می‌تواند ناشی از زیرساخت‌های دیگر جامعه باشد، زیرساخت‌هایی که اولویت را به انسان نمی‌دهند. عدم توجه به مسایل اقتصادی محیط‌های علمی نیز کاستی‌هایی را در پی دارد، که در نهایت دیگر زیرساخت‌ها را تضعیف می‌کند. این رابطه مبادله مبنای ارزشی خاصی را به دنبال دارد که نمی‌توان به سهولت از آن گذشت.

## استقلال حرفه‌ای

واژه استقلال (Independence) آنطور که در فرهنگ واژه‌شناسی از آن یاد می‌شود، به معنی آزادسازی سیاسی از کنترل، به وسیله حاکمیت کشور



## تعارض مشروع

Amartya Sen (۱۹۹۹) در کتاب معروف خود "آزادی به عنوان توسعه" دو تعارض واقعی را اجتناب‌ناپذیر می‌داند (۱۵):

الف) ارزش‌های اساسی که انسان را وامی‌دارند تا آزادانه تصمیم بگیرد، صرفنظر از سنت‌هایی که ممکن است واکنش او را تایید یا رد نمایند.

ب) مردم باید تصمیم‌های رهبران مذهبی یا غیرمذهبی را که سنت‌ها را ترویج می‌کنند، پذیرا باشند.

این ساختار تعارض در هر حال اجتناب‌ناپذیر است، به‌ویژه آنگاه که در یک محیط سیاسی قهرمان‌پرور ظهور یابد، مانند آنچه نخست‌وزیر پیشین سنگاپور (Lee) مطرح نمود و امروز به نام تز Lee از آن یاد می‌شود. وی معتقد بود که به‌خاطر مزیت توسعه اقتصادی، بهتر است که از حقوق سیاسی و اجتماعی چشم‌پوشی شود. این دیدگاه در بیشتر کشورهای در حال توسعه، از جمله در ایران طرفدارانی دارد و برخی از رهبران سیاسی نیز بر آن صحنه می‌گذارند. با وجود این، نفس عمل در خصوص سرمایه‌های انسانی در محیط‌های علمی خلاف دیدگاه Lee می‌باشد، زیرا محققان و استادان و صاحبان اندیشه، آزاداندیشی را اولی می‌دانند. همین تعارض طبیعی، باعث شده است که محیط‌های تولیدکننده اندیشه فی‌نفسه از حمایت کارگزاران سیاسی بی‌بهره بمانند.

این تعارض مشروع است و نباید نسبت به آن دچار کج‌فهمی شد، لذا به‌طور طبیعی و به صورت گام‌به‌گام شاهد آن هستیم که اهل نظر به تدریج فضای محیط علمی خود را تغییر می‌دهند و برای مثال، به تدریج از حوزه دانشگاه فاصله می‌گیرند. مشاهدات نویسنده نشان می‌دهد که قریب‌به‌اتفاق صاحب‌نظران علوم انسانی و هنر با محیط دانشگاه‌ها غریبه هستند و غیبت آنان ضربه سختی را بر پویایی دانشگاه وارد کرده است. این نخبگان علمی غالباً در مراکز تولید فرهنگی مانند بنگاه‌های انتشاراتی به سر می‌برند و زندگی را با سختی سپری می‌کنند. پیامدهای چنین رویکردی هم بسیار تلخ و ناباورانه است. زندگی خصوصی و مادی نویسندگان و مترجمان با شاخص تیراژ کتب به‌سهولت قابل اندازه‌گیری است. اینجا است که گاه رفتارهای غیرهمگن در میان نخبگان فرهنگی یافت می‌شود و شاهد هستیم که

یک اندیشمند پس از سال‌ها تلاش در جهت تولید آثار برتر، به کارهای به‌اصطلاح بازاری و کم‌ارزش ولی پررونق روی می‌آورد.

ریشه این ناکامی را می‌بایست در زیرساخت‌های اجتماعی - سیاسی حاکمیت‌های کشورهای در حال توسعه ردیابی کرد. تولید علم در این جوامع ارزش دارد، اما بازار آن اندک، محدود و در نهایت انحصاری است. حاکمیت نیز در مقابل توده‌های وسیع و نابابوری‌های مردمی که در فقر و تنگدستی به‌سر می‌برند، ناچار، رویکرد مردمی را در اولویت قرار می‌دهد، به‌ویژه آن که از فضای سیاسی دموکراتیک نیز بهره کافی را گرفته و مشروعیت خود را نیز قوام بخشیده است.

اما به تدریج خلأ تولید علم در روند پویایی اجتماعی اثر می‌گذارد و جایگاه سرمایه‌های انسانی برای ایجاد مشارکت در کلیه سطوح در اولویت قرار می‌گیرد. در همین شرایط نیز فضای کافی برای بهره‌برداری از اندیشه وجود ندارد. جوانگرایی مدیریت، بخشی از عدم توجه به ارزش‌های حیاتی جامعه را منعکس می‌سازد.

William James (۱۹۱۰-۱۸۴۲) فیلسوف آمریکایی در کتاب Pragmatism اینطور توضیح می‌دهد که جزییات نظام‌ها را می‌توان جزء به جزء با دلیل و برهان استدلال نمود و وقتی که شاگردی روی یک نظام کار می‌کند، اغلب ممکن است که جنگل را به خاطر یک درخت فراموش کند، اما وقتی کار به پایان رسد، ذهن همیشه عمل بزرگ جمع‌بندی خود را انجام می‌دهد و نظام همچون موجودی زنده، در مقابل شخص می‌ایستد (۱۶).

مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و حضور در صحنه اجتماع، تقاضای مشروع سرمایه‌های انسانی است که غالباً به صورت نمایشی در محیط‌های علمی حضور می‌یابند. در جمع‌بندی، این حرکت تضعیف‌کننده عمل نموده و آثار سوء خود را برجای می‌گذارد.

## مدل سه‌بندی پیشنهادی

هدایت سرمایه‌های انسانی در محیط‌های علمی در جهت تقویت تولید علم به سه گروه تقسیم پذیراست. گروه اول فضای سیاسی و چهار متغیر زیر را دربر می‌گیرد:

۱- آزادی،

۲- دموکراسی،

۳- استقلال حرفه‌ای،

۴- توزیع قدرت.

این فضا کاملاً متأثر از مسایل کلان جامعه و خواست ملت است. لذا این متغیرها غیرقابل کنترل هستند. از اینرو، سرمایه‌های انسانی با توجه به میزان تعیین موقعیت (Orientation) درجه‌ای از پذیرش عوامل فوق را در کارنامه فعالیت خود لحاظ می‌کنند. فضای دوم، به مدیریت کلان محیط‌های علمی و تحقیقاتی مربوط می‌شود. در این حوزه، چهار عامل زیر محورهای اساسی موفقیت را حمایت می‌کنند:

۱- ارتباطات،

۲- مشارکت‌پذیری،

۳- امنیت شغلی،

۴- رضایت شغلی.

این متغیرها مبنای سیاست‌گذاری نظام آموزش عالی کشور بشمار می‌روند. هدف از ارتباطات هم ایجاد فضای اطلاع‌رسانی میان دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی داخلی و خارج از کشور است. مشارکت‌پذیری (Participation) نگرش تصمیم‌گروهی و کارگروهی را منعکس می‌سازد. امنیت شغلی و رضایت شغلی نیز از جمله متغیرهای مدیریت رفتار انسانی هستند که در کتب کلاسیک اصول مدیریت تدریس می‌شوند.

حوزه سوم، فضای فرهنگی جامعه را منعکس می‌سازد. در این حوزه نیز چهار عامل زیر تعیین‌کننده حرکت سرمایه انسانی در جامعه و سازمان می‌باشند:

۱- حفظ ارزش‌ها (سنت‌گرایی)،

۲- پذیرش مدرنیسم،

۳- کثرت‌گرایی یا پلورالیسم،

۴- بهره‌وری اجتماعی.

این عوامل مکمل متغیرهای مدیریتی و سیاستی هستند. به عبارتی، اگر پدیده تولید علم را در حوزه علوم انسانی تشریح نماییم، کشورهای در حال توسعه، به‌ویژه در شرایط ایران، می‌بایست از سه بُعد فوق موضوع را دنبال نمایند. نمودار به ما کمک می‌کند تا در مسیر شناخت رفتار سرمایه‌های انسانی در جهت پذیرش توسعه و تولید علم یک تصویر کلی را ترسیم نماییم.

## جمع‌بندی و جهت‌گیری آتی

تابع مطلوبیت سرمایه‌های انسانی شاغل در محیط‌های علمی از محدوده کار تجاوز می‌کند و

Organizations / Software of the Mind  
McGraw Hill / London.

6) Gertsen, M. / 1987 / Los Aspectos  
Culturales de la Gestion y los Negocios

Internacionales / Informacion Comercial  
Espanola / March / PP. 18-30.

7) Corbacho Ana / 2000 / Labor  
Markets in Central America: Informal  
Versus, Formal Sectors / Harvard Institute  
for International Development / Discussion  
Paper No. 747 / Harvard University.

8) Patrucco, Pier Paolo / 2002 / Review  
Article: Social & Contractual Interactions in  
the Production of Technological Knowledge  
/ Information Economic & Policy / 14 / PP.  
405-416.

9) Rorty, Richard / 1991 / Priority of  
Democracy to Philosophy / Cambridge  
University Press.

(ترجمه دیهیمی، خشایار / طرح نو / ۱۳۸۲)

10) Arora, A., Fosfuri, A., Gambardella,  
A., / 2001 / Markets for Technology: The  
Economics of Innovation and Corporate  
Strategy / MIT Press / Cambridge, M.A.

11) Guilhon, B.(Ed.) / 2001 /  
Technology & Markets for Knowledge:  
Knowledge Creation, Diffusion & Exchange  
Within a Growing Economy / Kluwer  
Academic Pub. / Boston.

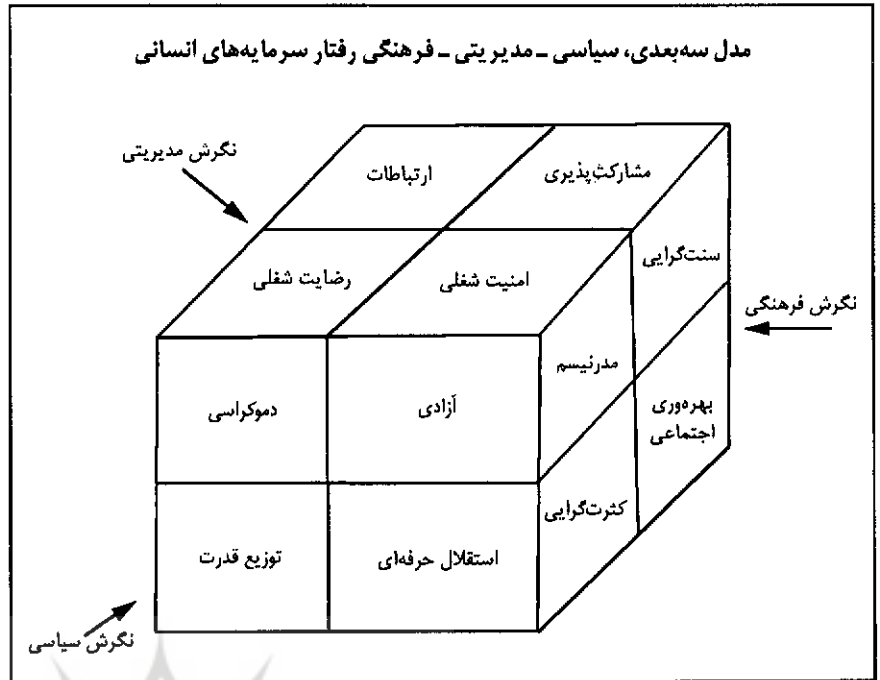
12) Longman Advanced. American  
Dictionary / 2000 / Page 734 / Longman.

۱۳) مصاحبه با طیبیان، محمد / ۱۳۷۲ / برنامه  
پنجساله دوم و جایگاه آموزش عالی در آن / نشریه ماهانه  
علمی و پژوهشی شریف / شماره ۵ / شهریور - مهر /  
صفحه ۵.

۱۴) روزنامه ایران / ۱۳۸۳ / بام کوچک استادان  
دانشگاه / گذری بر معیشت اعضای هیأت علمی / حقانی -  
مهری / دوم شهریور / شماره ۲۸۹۱ / صفحه ۷.

15) Sen, Amartya / 1999 / Development  
as Freedom.

۱۶) ویلیام، جیمز / ۱۹۶۳ / پراگماتیسم / ترجمه  
رشیدیان، عبدالکریم / شرکت انتشارات علمی و فرهنگی /  
صفحه ۳۵.



مدل پیشنهادی از تمامی جهات سیاسی، مدیریتی و فرهنگی، پدیده رفتار سرمایه‌های انسانی را در جامعه سازماندهی می‌کند، زیرا در هر یک از ابعاد فوق متغیرهای حمایت‌کننده ساختار اقتصادی، به‌وضوح قابل‌رویت هستند و پویایی بازار تولید علم را تضمین می‌کنند.

#### منابع

1) Kanter, R.M. /1989 / The New  
Managerial Work/ Harvard Business Review  
/ Nov. Dec. / PP. 85-92.

2) Newman, K.L. & Nollen, S.D. / 1996  
/ Culture & Congruence: The Fit Between  
Management Practices & National Culture /  
Journal of International Business Studies /  
Fourth Quarter / PP. 753-779.

3) Louis, M.R. / 1985 / Sourcing  
Workplace Cultures: Why, When & How /  
in Kilmann et al... Gaining Control of the  
Corporate Culture / Ed. Jossey - Bass /  
California / PP. 126-136.

4) Trefry, M.G. / 2001 / Organizational  
Culture in Multicultural Organizations: A  
Double - Edge Sword / Paper Presented to  
the 16<sup>th</sup> Workshop on Strategic Human  
Resource Management Organizational  
Culture / Brussels / Belgium / 5-6 April.

5) Hofstede, G. / 1991 / Culture &

محیط خانواده را بیز دربرمی‌گیرد. همچنین شمول سرمایه‌های فیزیکی مکمل رفتار محدود به فضای سازمانی نیست و محیط‌های دیگر را با توجه به نیازها دربرمی‌گیرد.

تضاد مدرنیته و سنت یک تعارض مشروع است که نباید به چالش سیاسی در تعامل انسان با محیط منجر شود. کوچک‌شدن ابعاد دولت و خصوصی‌سازی، مشروعیت این تعارض را توجیه خواهد کرد. گسترش موسسات مشاوره علمی (KIBs) به تدریج فضای سرمایه‌های انسانی را به فضای سرمایه‌های فیزیکی جامعه مرتبط خواهد ساخت.

ارتقای سطح دانش اجتماعی کالایی جمعی است که از پیوستگی شاخه‌های مختلف علوم اجتماعی بهره‌برداری می‌کند، لذا نگاه شبکه‌ای نسبت به مساله را نباید از نظر دور داشت. شفاف‌سازی بازارها و آزادسازی ارتباطات درون و بیرون سازمانی هم به تقویت شبکه فوق کمک شایانی خواهد کرد.

ضعف ابعاد بازار برای تولیدات علمی و شرایط انحصاری حاکم بر همین بازار کوچک، اولویت‌های تحقیقاتی را زیر علامت سوال برده است. خلأ تولید علم، ایستایی جامعه و بوج‌گرایی در نظام ارزش‌ها را به‌دنبال خواهد داشت. لذا توصیه می‌شود که از تجربه نگرش شاگرد به تک‌درخت جنگل استفاده کنیم، زیرا جمع‌بندی بزرگ در راه است.