



دکتر عباس محمدی اصل
DRAMASL@YAHOO.COM

پدرسالاری در دانشگاه های ایران

تصمیم‌گیری‌های استراتژیک دانشگاه مدنظر است و نه اطلاع‌رسانی به موقع و منظمی درباره تغییرات و تصمیمات جدید و ایجاد ارزش‌ها و باورهای اصولی برای تحقق اهداف آموزشی و پژوهشی مورد توجه است.

ضعف مشارکت در روابط هم برابر دانشگاهی سبب می‌شود اعضای هیات علمی در ارزش‌های سایر اعضا و نیز شبکه سازمانی دانشگاه سهیم نشوند و لذا سرمایه اجتماعی حاضر در این دو عرصه رو به خسران گذارد و نتوان از آن برای اقدام اجتماعی بهره گرفت. در نبود ارتباطات هویت بخش سازمان و کارکنان به یکدیگر و نیز با جامعه، منزلی برای اعضای هیات علمی دانشگاه رقم نمی‌خورد که با آن احساس سرافرازی کنند. در این صورت عملکرد آموزشی آنان تسهیل نشده و بر این سیاق ایشان نمی‌توانند زمینه ساز تحقق اهداف فردی و جمعی و سازمانی گردند. جایگاه

روابط اعضای هیات علمی دانشگاهیان کشور اینک از حیث شناخت متقابل، ارزش‌های مشترک، شبکه تعاملات پیوسته و اعتماد چنان تضعیف شده که همکاری متقابل در این عرصه امکان‌پذیر نیست و قاعدتاً نمی‌تواند توفیق دانشگاه و علم و جامعه را در برداشته باشد.

اعضای هیات علمی، دانشگاه‌ها را سازمانی نمی‌دانند که در صورت

می‌دانند، انگیزه چندانی برای مشارکت در این گونه فعالیت‌های دانشگاهی ندارند که آنان را علیرغم فرهنگ یگانه‌ساز مرکزی به مشارکت افقی در فرایند گفت‌وگویی تولید و توزیع و مصرف علم فرا می‌خواند.

اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌های فعلی کشور به درستی دانشگاه را نمی‌شناسند و با سرگذشت و آرمان‌ها و استراتژی‌ها و اهداف آن آشنا نیستند و در طراحی مسیر آن مشارکت فعال ندارند و عمدتاً اهدافشان را با اهداف مدیریت و سازمان دانشگاه هم سو نمی‌یابند. در نبود تعلق خاطر اعضای دانشگاه‌ها با دانشگاه، فرار از تکلیف و مسئولیت‌پذیری کارکنان بالا می‌گیرد؛ زیرا نه تعاملی مستمر بین آنان و مدیران وجود دارد و نه مشارکت برنامه‌ای آنان فعالانه در

در ایران از ارتباطات اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌ها با یکدیگر و نیز با سازمان آن و بلکه با کل جامعه به شدت کاسته شده و در همین شکل حداقلی نیز خصوصاً در قلمرو دانشگاه‌های علوم انسانی - اجتماعی به سختی آسیب دیده است. در این صورت هویت کارکنان مزبور از حداقل احساس تعلق خاطر به کارشان برخوردار گردیده و این امر، انسجام و هماهنگی درونی و بیرونی دانشگاه‌ها را به مخاطره افکنده است.

گسترده‌گی جغرافیایی و پراکنده‌گی اعضای هیات علمی و کارکنان و مدیران دانشگاه‌ها در فرهنگ متکثر قومی در قبال استفاده از تکنولوژی‌های ارتباطی و اطلاعاتی مکمل فرایندهای آموزشی؛ از مهم‌ترین ویژگی‌های دانشگاه‌های فعلی ایران است. این وضعیت به واسطه برخورد با رشد مناسک‌گرایی در دانشگاه‌ها

و تاکید بر تشریفات نافی تفرد و نمادهای غیرعلمی، ضعف استقلال و آزادی علمی و مدیریت از بالا به پایین آن نمی‌تواند احساس هویت و تعلق خاطر و صمیمیت در کادر علمی دانشگاه‌ها به وجود آورد و آنان را بر پایه تولید ارزش‌های مشترک نسبت به اهداف و عملکرد دانشگاه‌ها تا حد کاهش کنترل‌های بوروکراتیک متعهد کند؛ زیرا آنان چون هزینه فرصت‌های از دست رفته خود را بالا



خدمت به تحقق اهدافش، آن قدر شایستگی داشته باشد که غیرمستقیم منافع فردی شان را برآورد. این وضعیت که محصول فعالیت سایر سازمان‌ها و برآیند تعاملات اجتماعی به شمار می‌آید؛ نمی‌تواند تکالیفش را چنان انجام دهد که سرمایه اقتصادی خود را با سود مورد انتظار به جامعه باز گرداند. عضو هیات علمی خود را تحت حمایت هنجارهای دانشگاهی و شبکه تعهدات آن نمی‌یابد و لذا نمی‌تواند در راستای توسعه اقتصادی - اجتماعی، کارآمد باشد. ضعف ارتباطات متقابل و اعتماد جمعی با به مخاطره افکندن کارآمدی دانشگاه، از خودانباشتگی و خودتقویمی اعضای مزبور جلوگیری می‌کند و لذا در نبود تلقی ارزشمندی شبکه ارتباطات سازمانی، مطالعه و پژوهش به صفر می‌رسد و هر کس، کار خود را می‌کند. به این ترتیب مشارکت اعضای هیات علمی در تولید دانش به حداقل می‌رسد و میزان بالای جابجایی، بر بی‌ثباتی و عدم انسجام سازمانی تا حد عدم درک مشترک سازمانی می‌افزاید.

در این فضا، اعضای هیات علمی بسیار کم‌همدیگر را می‌شناسند و در صورت نیاز، کمتر به کمک هم می‌شتابند. ارزش‌گذاری متقابل دانشگاه و اعضای هیات علمی و جامعه بر یکدیگر پایین است و از این رو کمتر کسی به کار در دانشگاه مباحث می‌کند. این در حالی است که هنوز بسیاری از دولتمردان بیش از شغل سیاسی خود به این پایگاه مفتخرند و نمی‌دانند این منزلت در پرتو سیاست‌های ارزش آفرین گذشته برای علم پدید آمده است. در این شرایط، ارتباطات غیررسمی اعضای هیات علمی در خارج از ساعات کاری و هم صحبتی با همکاران و دوستی با آنان و کمک خواستن متقابل پایین آمده و در نبود آزادی علمی و استقلال دانشگاه، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها کاسته شده و صداقت و صراحت اعضاء و مدیران تضعیف گردیده و وفاداری آنان به دانشگاه به واسطه عدم رعایت حقوق و فقدان احساس امنیت در این محیط نزول کرده است. آنان نسبت به اهداف دانشگاه و دانشجویان و همکاران احساس وظیفه نمی‌کنند؛ زیرا نه تنها قوانین و

مقررات دانشگاه که میزان دستمزد و مزایا و امکانات رفاهی آنان نیز حرمت شان را پاس نمی‌دارد و متقابلاً نیز نمی‌توانند سخنگویان و مدعیان مطالبات و خواست‌های اجتماعی باشند که برای تربیت و وظیفه‌شناسی ایشان عزم جزم کرده و اگر نه رانت نفتی که لاقط مالیات پرداخته است. نبود حریم آزادانه فردی و امکان گفتگو و تشکیل انجمن و گروه‌های غیررسمی نیز سبب می‌شود آنان با تکنولوژی‌های اطلاعاتی، ارتباط برقرار کنند و هر چه بیشتر به برج عاج خود پناه برند و از جامعه منزوی شوند.

از آنجا که آرمان‌گرایی از واقع‌گرایی می‌گریزد؛ اساتیدی که نتایج غیرمنتظره‌ایی از پژوهش برای آرمان‌ها بگیرند، بایکوت می‌شوند. لذا اعضای هیات علمی می‌کوشند به حداقل انجام وظیفه در دانشگاه بسنده کنند و در این میان دیگر عجیب نیست آنان آداب و رسومی را دانشگاه نشانساند که به همیاری علمی یاری کند. ناهمنوایی با این اوضاع، اعضای هیات علمی را هر چه بیشتر از ارزش‌های علمی دور کرده و منش علمی آنان را تحت سلطه قوانین نظارتی یکدست‌کننده و نامنطبق با مقتضیات و شرایط گوناگون قرار داده و به رفع تکلیف می‌کشاند. سیاست‌گذاری در پیشبرد علم به مدیریت قانونی رفتار سازمانی مبدل شده و چون نمی‌توان به نتایج غیرقابل پیش‌بینی پژوهش و اندیشه تن داد؛ اعتماد و دوستی و صمیمیت اساتید نسبت به هم و سازمان دانشگاه فروکش کرده است. گذشته از این، روابط اجباری و شغلی مانع از آن است که پویایی‌های اجتماعی در پژوهش‌های اساتید نمود کند و حداقل، نقاط قوت و ضعف وضع موجود دانشگاه‌ها از این حیث مورد شناسایی و چاره‌جویی قرار گیرد. این با وجودی است که افزایش عده دانشجویان و رشته‌ها و مقاطع تحصیلی و دانشگاه‌ها نمی‌تواند با این حد از انگیزش و رغبت اعضای هیات علمی و تشویق مشارکت آنان به کاربرد اطلاعات الکترونیکی و گسترش متون علمی بخواند و بلکه مقاومت‌هایی در خرده فرهنگ آنان علیه جامعه و حتی علیه یکدیگر در شکل اعمال نظارت‌های حاکمیتی بر

می‌انگیزد.

چنین اوضاعی را با مدل سرمایه اجتماعی نمی‌توان تبیین کرد؛ زیرا مدل مزبور مربوط به جامعه‌ای مردسالار است که مشارکت عقلانی کلیه کنشگران را برای تحقق سود و نفع و فایده در نظر دارد. مع هذا آنچه در اجتماع ما غالب است، پدرسالاری تاریخی است که تشریک مساعی جمعی را در پرتو استراتژی نظامی‌گری و البته در غیاب هرگونه ارتباطات عمودی به کار آمریت افقی می‌گمارد. در این میان رانت نفتی نیز مزید بر علت می‌شود که نیازهای مقطعی از طریق واردات کالاها و خدمات یا پرورش گلخانه‌ایی علم بر آید و لذا به مشارکت قاطبه علمی فرهیختگان دانشگاهی جز برای عرضه کلامی معلومات انتزاعی به خیل جوانان جویای نام و بی‌بهره از بازار کار یا نظارت غیرعلمی آنان بر یکدیگر نیازی نمی‌ماند. اگر بخش خصوصی حداقل با حمایت مالی از طرح‌های فنی و زیستی علوم طبیعی، دانشگاه‌های مرتبط با رشته‌های فیزیکی - زیستی را سر پا نگه می‌دارد؛ اما بخش دولتی در حمایت از ایدئولوژیک شدن موضوعات علوم انسانی - اجتماعی، هیچگونه ارتباطات اعضای هیات علمی و کارکنان این دانشگاه‌ها را جز برای منویات فردیت زدا و مناسکی در طرح افکار کلیشه‌ایی و مطابق خواست آمریت تاب نمی‌آورد. در این احوال، معضل سازمانی دانشگاه‌های کشور عبارت از عدم تقارن حق‌گرایی علمی با تکلیف‌مداری پدرسالاری در فرهنگ تاریخی این دیار خلاصه می‌شود که البته ناهمخوانی آن با تکثرگرایی معرفتی عصر جهانی شدن موجب جلو افتادن جنبش‌های اجتماعی از مبادی صورت‌بندی نظری آنها می‌گردد و پیگیری سیاست‌گذاری‌های علمی کشور را نوعی نقض غرض جلوه می‌دهد. این الگو همچنان تا هنگام عدم درک چگونگی تقارن "اجتماع با هم" و "جامعه بی هم" ادامه حیات داده و تمدن ملی ما را از نیل به ترقی مورد انتظار در عصر جهانی شدن باز می‌دارد. ▲

۶۰ هزار خواننده و بیننده در هر ماه، اعتباری است که افکار عمومی برای نشریه گزارش قابل است

مقاله ها، ترجمه‌ها و نظرات خود را به شماره ۸۸۸۳۳۴۱-۰۲۱ و یا به پست الکترونیکی: info@gazaresh.com ارسال نمایید.
تهران - صندوق پستی ۵۲۶۷-۱۴۱۵۵
تلفن اشتراک و سفارش آگهی: ۸۸۸۳۳۷۸۱-۰۲۱

ما هفتا به گزارش اجتماعی - سیاسی اقتصادی