

## بررسی «مشکلات درونی سازمان روحانیت ایران» با بکارگیری روش تحقیق عملی مشارکتی در حوزه‌های علمیه مشهد و قم

علی ربانی خوراسگانی\*

### چکیده

مقاله ارایه شده، گزارش پژوهشی درباره سازمان روحانیت در ایران می‌باشد. در چارچوب نظری مهم‌ترین عناصر مؤثر در سازمان روحانیت را بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران توضیح داده و در بخش روش شناسی به معرفی روش تحقیق عملی مشارکتی و چگونگی بکارگیری آن برای مطالعه سازمان روحانیت ایران پرداخته‌ایم. در بخش سوم مقاله نتایج حاصل از مطالعه میدانی انجام گرفته در حوزه‌های علمیه مشهد و قم را ارایه نموده‌ایم. بر اساس نظرات ارایه شده مشکلات درون سازمانی روحانیون به ترتیب عبارتند از: «مسائل مالی - اقتصادی»، «مسائل فرهنگی»، «مسائل آموزشی».

واژه‌های کلیدی: تئوری میدانی، رفتار سازمانی، ساختار سازمانی، تحقیق عملی مشارکتی

## ۱- چارچوب نظری

«نظریه میدانی لوین» اهمیت عوامل فردی و سازمانی را در مطالعه و تحلیل رفتار و فعالیت افراد در یک سازمان را نشان می‌دهد. بر این اساس مطالعه «رفتار سازمانی» از طرفی و مطالعه «ساختار سازمان» از طرف دیگر اساس نظریه‌های سازمان را شکل می‌دهد. در چارچوب نظری این دیدگاه توضیح داده شده است.

بر اساس تعریف درک فرنج و هیتر ساورد، نظریه‌های سازمان مشتمل بر مجموعه‌های دانش‌های مربوط به رفتار سازمانی و ساختار سازمانی می‌باشد (فرنج و ساورد، ۱۳۷۱: ۴۵۰). بدون شناخت ساختار و رفتار افراد در سازمان امکان شناخت آن ممکن نیست بدین لحاظ در ابتدا، اهمیت این دو بعد سازمان (رفتار و ساختار) بر اساس نظرات نظریه‌پردازان سازمان را نشان داده سپس متغیرهای مهم در مطالعه وضعیت سازمانی حوزه‌علمیه مورد اشاره قرار می‌گیرد.

### ۱-۱- نظریه میدانی لوین و چارچوب تحلیل کار

نظریه میدانی<sup>۱</sup> در روان‌شناسی اجتماعی با کورت لوین<sup>۲</sup> آغاز و تکوین یافته است. اساس نظریه میدانی لوین بر این اصل استوار است که رفتار را بجای اینکه لزوماً با طبیعت فرد تبیین کنیم باید آن را معلول ارتباط آن با محیط مادی و اجتماعی بدانیم که در آن مؤثرند و این رفتار در آنجا بوجود می‌آید. بنابراین طبیعت آدمی ممکن نیست مستقل از ساختمان واقعی میدان اجتماعی موجود باشد.

لوین بطور کلی در پی یافتن «نیروهای واقعی تعیین کننده رفتار آدمی» در درون میدان روانی- اجتماعی فرد است. به نظر لوین تنها زمانی می‌توانیم موفق به پیش‌بینی رفتار انسان شویم که بتوانیم کل میدان و نیز نیروهایی را که در یک مقطعی از زمان برای فرد موجود است نشان دهیم.

لوین واژه فیلد (Field) پهنه، میدان) را از فیزیک برگزیده است. وی معتقد است رفتار تابع عوامل بهم وابسته‌ای است که عمل در آن انجام می‌شود. این عوامل را «نیروهای میدان» می‌نامند (رفیع پور، ۱۳۷۰: ۵۹-۵۷).

لوین در تعریف مفهوم میدان که آنرا فضای زندگی<sup>۱</sup> می‌نامد به تعریف اینشتین استناد داشت که طبق آن تعریف میدان<sup>۲</sup> عبارتست از «مجموعه‌ای از حقایق موجود با ارتباط و وابستگی فیما بین».

به نظر لوین رفتار آدمی همواره تابع<sup>۳</sup> فضای زندگی وی بوده و در غایت محصول تعامل متقابل<sup>۴</sup> بین فرد و محیط پیرامونی است. بنابراین از دیدگاه لوین رفتار و عمل فقط برخاسته از فرد و یا عوامل تعیین کننده محیط نبوده بلکه نتیجه کنش متقابل و تأثیر و تأثر فرد و محیط می‌باشد. وی معتقد است فرد الزاماً بایستی در رابطه با گروهی که بدان وابسته و مرتبط است مورد مطالعه قرار بگیرد.

لوین در بررسی تأثیرات گروه بر رفتار فرد بین نیروهای خودی و جانبی مؤثر در تغییرات فضای زندگی تمیز قابل می‌شود. نیروهای خودی، نیروهایی هستند که از نیازهای خود فرد برخاسته‌اند در حالی که که نیروهای جانبی از فشارهای محیط پیرامون ناشی شده‌اند. لوین متذکر می‌شود که مؤثرترین تأثیرات بر تغییرات اجتماعی از جانب نیروهای خودی و جانبی موجود در فضای زندگی بوده که از درون و بیرون بر فرد تأثیر می‌گذارند. از این روی به نظر لوین بوجود آوردن تغییر اجتماعی با توسل به گروه یا از طریق گروه سهلتر و مؤثرتر تحقق می‌یابد تا مستقیماً از طریق فرد (محسنی، ۱۳۷۰: ۷۳-۶۷).

بر اساس تئوری میدان لوین<sup>۵</sup>، همواره بایستی بخاطر داشته باشیم که ساختار کلی وضعیت موجود برای عمل مهم است. در واقع برای تبیین و عبارتی فهم یا پیش‌بینی رفتار<sup>۶</sup> بایستی کل وضعیت را در آن لحظه<sup>۷</sup> تعیین کرد و به دو دسته رویدادها بطور همزمان توجه نمود:

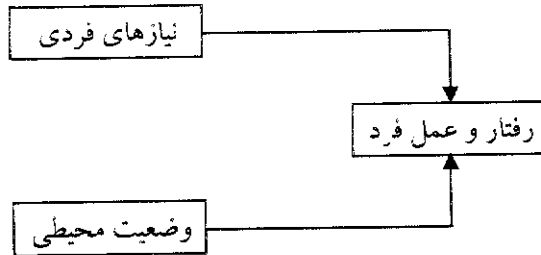
۱. وضعیت نیازهای درونی فرد<sup>۸</sup> که با علامت اختصاری (P) نشان داده می‌شود،

۲. وضعیت یا فشارهای محیط<sup>۹</sup> که با علامت اختصاری (E) نشان داده می‌شود،

بنابراین تابعی به شکل روبرو خواهیم داشت:  $B=f(p,E)$

1. Life Space
2. Field
3. Function
4. Interaction
5. Field Theory
6. Behavior
7. The Momentary Whole Situation
8. Petson
9. Environment

می‌توان میدانی که فرد در آن عمل می‌کند یعنی نیازهای درونی فرد و فشارهای محیطی را دو متغیر اصلی تعیین کننده رفتار فرد دانست و آنرا به شکل زیر ترسیم کرد:



تصویر شماره ۱: نظر لوین در مورد عوامل مؤثر بر عمل فرد

(Lewin in : Parsons and Shills 1965:796)

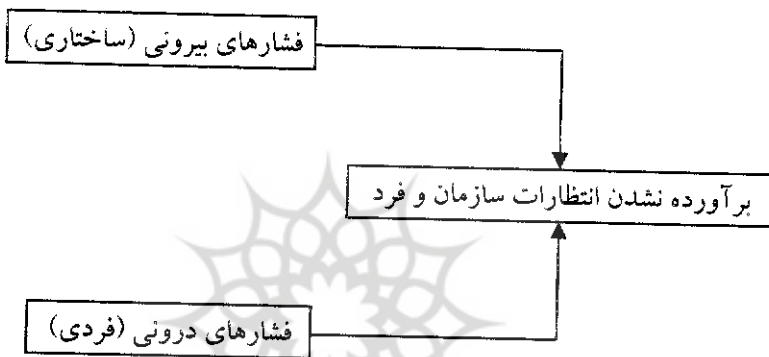
همچنانکه ملاحظه می‌شود نظریه لوین کاربرد خوبی برای مطالعه رفتار افراد در سازمان دارد. به این لحاظ ما در مطالعه سازمان روحانیت از آن استفاده کرده‌ایم. لوین خود نیز به سمت مطالعات سازمانی سوق داده شد (تایپا، ۱۳۷۹: ۱۷۵-۱۷۴). بعد از لوین مباحث زیادی برای نشان دادن تأثیر عوامل فردی و سازمانی در رفتار فرد انجام گرفت از جمله طبق نظریات جدید مدیریت و سازمان، چارچوبی برای تحلیل کار ارایه گردید. بر اساس این چارچوب هم جهت بودن نیازهای فرد و اهداف سازمان برای ایفای وظیفه خاص سازمان لازم است. اگر نیازهای روحی اعضای سازمان تأمین نشود از طرفی ممکن است فرد نسبت به انجام وظایف و مسئولیت خود بی تفاوت شود و در شکل شدیدتر به یک خصومت و بیگانگی نسبت به سازمان منجر گردد. از طرف دیگر ممکن است فرد را بخاطر وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری دچار فشارهای فردی و سازمانی نماید، فشارهای ناشی از مشکلات زندگی شخصی و زندگی شغلی یکی از محورهای اصلی مطالعه کار و شغل در علوم اجتماعی را تشکیل می‌دهد و عوامل اصلی شکل‌گیری انتظارات، محور اساسی مطالعه کار در علوم اجتماعی است.

بر اساس این چارچوب، انسان حین کار دچار فشارهایی می‌شود که بعضی به ویژگیهای خود او بر می‌گردد و بعضی به ساختار سازمانی که در آن کار می‌کند.

دو مفهوم اصلی بکار رفته در این چارچوب عبارتست از:

”فشارهای بیرونی (ساختاری)” و ”فشارهای درونی (فردی)”.

فرد از یک طرف عضو سازمان و از طرف دیگر عضو نظام‌ها و گروه‌های اجتماعی دیگر است یعنی افراد علاوه بر این که در یک سازمان کار می‌کنند، زندگی خانوادگی و اجتماعی دارند و به فعالیتهای غیرشغلی می‌پردازند در کنار کار بخش‌هایی از زندگی هر فرد به بیرون از کار اختصاص دارد. این دو قلمرو خواسته‌ها و انتظارات فرد را شکل می‌دهد. تصویر زیر این چارچوب مفهومی را نشان می‌دهد که از یک الگوی کلاسیک برای تحلیل کار اخذ شده است. (Leplat 1980, Sperandio 1980, Karnas 1987, Guilleric 1991، ۱۳۷۹: ۱۳۴-۱۳۳).



تصویر شماره ۲: چارچوب تحلیل کار و عوامل مؤثر بر انتظارات فرد و سازمان

## ۲-۱- نظریه رفتار سازمانی

نظریه پردازان رفتار سازمانی علاقمند به تحلیل رفتار افراد بوده و اثراتی را که این رفتارها روی ساختار سازمان می‌گذارد، مورد بررسی قرار می‌دهند. این صاحب‌نظران ترجیح می‌دهند که سازمان را بعنوان یک "سیستم طبیعی" مورد توجه قرار دهند نه یک "سیستم رسمی". سیستم‌های طبیعی سیستم‌های ارگانیک هستند که فرآیندهای آنها بایستی بخاطر خود سیستم مورد مطالعه واقع شوند. سیستم‌های رسمی مکانیسم‌هایی هستند که برای دسترسی به اهداف خاص بیرونی طراحی شده‌اند. ما سازمان روحانیت را بعنوان یک سازمان طبیعی مورد توجه قرار داده‌ایم که روابط آن بیشتر غیررسمی است و این روابط تأثیر مهمی در حفظ سازمان روحانیت دارد.

اکنون این سؤال مطرح می‌شود که نگرش به سازمان روحانیت بعنوان یک سازمان طبیعی چه مزیتی دارد؟ در پاسخ، به نظرات دو دانشمند برجسته علوم اجتماعی در این زمینه اشاره می‌کنیم:

"التون میو"<sup>۱</sup> مؤسس جنبش روابط انسانی در مسایلی سازمانی پس از تحقیقات مفصل به این نتیجه رسید که: همکاری افراد در یک سازمان بیشتر ناشی از مسایلی احساسی آنان است تا مشکلات واقعی مربوط به شغل آنها.

میو عقیده داشت که این افراد بر اثر "منطق ناشی از احساسات"<sup>۲</sup> فعال می‌شوند. اهمیت تحقیقات میو، کشف سازمان غیررسمی در تمام سازمانهای رسمی بود. این امر نشان دهنده اهمیت روابط اجتماعی پایدار در محیط کار افراد است. این موضوع اندیشه گسترده‌تر میو را که خود تحت عنوان "فرضیه رفتار عامیانه"<sup>۳</sup> نامیده بود تأیید می‌کرد.

این فرض بیان می‌داشت که رفتار انسانی تنها بر اساس خواست و منطق انسانها شکل نمی‌گیرد. به نظر میو اگر موقعیتی فراهم شود تا یک همکاری طبیعی و خودبخودی بین افراد بوجود آید میتوان ارزشهای مهم یک جامعه یا گروه و سازمان را حفظ نمود.

گریس ارگریس<sup>۴</sup> دانشمند علوم اجتماعی است که تمام عمر خود را به تحقیق در زمینه مدیریت و سازمان صرف کرده است.

توجه اصلی ارگریس معطوف به فراهم آوردن مدل پایه تحقیقی است که بتواند رفتار انسان در سازمان را تبیین نماید. نقطه شروع کار او این است که تمام رفتار انسانی در سازمانها بر حسب روابطی که بین نیازهای افراد و نیازهای سازمان رسمی وجود دارد قابل توضیح می‌باشد. در شرایطی که هماهنگی بین نیازهای فردی و سازمانی نباشد مجریان بایستی به عواقب آنچه که انجام می‌دهند آگاه بوده و بدانند که عمل آنها تدافعی را در روابط افراد بوجود می‌آورد و بر اثر بوجود آمدن جو عدم اعتماد و وابستگی انفعالی در افراد، مانعی برای رشد سازمان فراهم می‌گردد (پیو، هیکسون، هاینیگرز، ۱۳۷۹: ۱۱۷-۱۰۳).

### ۳-۱- ساختار سازمانی

دلبرت سی میلر (۱۳۸۰) صفات سازمانی و متغیرهای ساختاری را با تفصیل معرفی می‌کند. وی می‌گوید، رشد سنجش سازمان در سالهای اخیر راهی طولانی طی کرده است، اما هنوز نقایص و کمبودهای مهمی وجود دارد.

1. Elton Mayo  
2. Logic of Sentiment  
3. Rabble Hypothesis  
4. Chris Argris

اندازه‌هایی که برای مطالعه سازمانها بکار می‌روند چندان استاندارد شده نیستند فقدان استاندارد مانع رشد نظریه سازمان می‌شود، این وضع محققان را وادار می‌کند در انتخاب اندازه سازمان تا حد زیادی به قضاوت خود متکی باشند.

توجه زیادی به بسیاری از متغیرهای ساختاری مانند استقلال، ارتباطات، پیچیدگی، اجماع، هماهنگی، پراکندگی، عدالت توزیعی، کارایی، نوآوری، آموزشهای تخصصی و تسلسل کارها وجود دارد (میلر، ۱۳۸۰: ۴۶۶).

از متغیرهای فوق، متغیر عدالت توزیعی و متغیر فرهنگ سازمانی و متغیر آموزشهای تخصصی در مطالعه حوزه‌ی قم اهمیت دارند. بدین لحاظ این متغیرها را بکار می‌گیریم.

### ۱-۳-۱- متغیر عدالت توزیعی<sup>۱</sup>

عدالت توزیعی به منصفانه بودن نتایج و پاداشهایی که فرد یا گروه دریافت می‌کند گفته می‌شود. یکی از جدیدترین تحقیقات راجع به عدالت توزیعی از یونث و مولر است.

این دو، شکل‌های اصلی عدالت را، "عدالت وابسته به طرز عمل"<sup>۲</sup>، "عدالت در برخورد"<sup>۳</sup> می‌دانند. عدالت وابسته به طرز عمل یعنی رعایت انصاف در جریانی که درآمدهای افراد تعیین می‌شوند.

عدالت در برخورد یعنی رعایت انصاف در رفتار بین اشخاص.

(Younts and Mueller, 2001: 125)

در تحقیق یونث و مولر ابعاد عدالت توزیعی عبارتند از:

۱- اهمیت عدالت، ۲- احساس عدالت توزیعی در پرداخت، ۳- ادراک عدالت توزیعی

(Younts and Mueller, 2001: 124-143)

در تحقیق مربوط به سازمان روحانیت عدالت توزیعی به معنی توزیع عادلانه درآمدها و امکانات حوزوی بکار رفته است.

### ۲-۳-۱- متغیر فرهنگ سازمانی

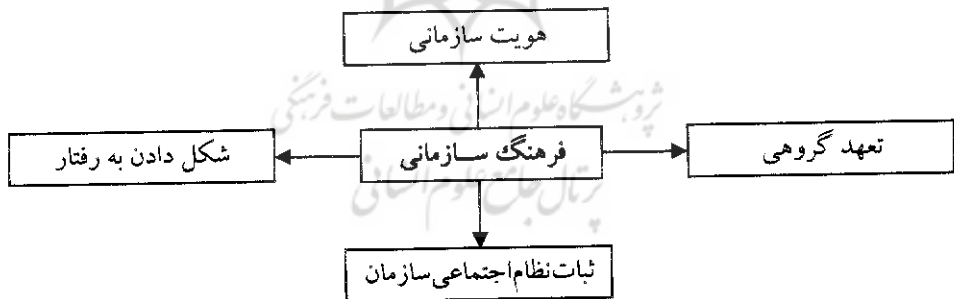
فرهنگ سازمانی بخشی از ساختار سازمان است که در سازمانهای طبیعی از اهمیت

زیادی برخوردار است.

مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و این ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. (Robbins, 1987:357): قاسمی، ۱۳۸۰: ۲۱) و از آنجا که فرهنگهای سازمانها با یکدیگر متفاوت است در میان فرهنگهای مختلف نسخه واحدی برای تحول پیدا نمی‌شود (تسلیمی، ۱۳۷۷: ۱۰: پیشین).

از این رو در یک سازمان، فرهنگ کارکردها و نقشهای متفاوتی ایفا می‌کند: اول: فرهنگ تعیین کننده مرز سازمانی است یعنی سازمانها را از هم تفکیک می‌کند. دوم: نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند. سوم: فرهنگ باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی بوجود بیاید که آن بیش از منافع شخصی فرد است. چهارم: فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌شود. فرهنگ از نظر اجتماعی بعنوان نوعی برجسب بحساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارایه استاندارد مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند و در نهایت فرهنگ بعنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب بوجود آمدن یا شکل دادن به نگرشها رفتار کارکنان می‌شود.

در تصویر (۳) کارکردهای فرهنگ سازمانی نشان داده شده است (رایبترز، ۱۳۷۴: ۹۷۵: پیشین).



تصویر شماره ۳: کارکردهای فرهنگ سازمانی

### ۳-۳-۱- آموزشهای تخصصی

متغیر آموزشهای تخصصی علاوه بر آن که در متغیرهای ساختار سازمانی میلر بیان شده است (ر.ک. قسمت ۱-۳)، در مطالعه انسیس لیکرت تحت عنوان سیمای صفات سازمانی ذکر شده است. کارلیکرت مجموعه‌ای از مقیاس‌های ارزیابی کارایی سازمان است (میلر، ۱۳۸۰: ۱۲۵). با استفاده از متغیرهای میلر و لیکرت این متغیر را مورد مطالعه قرار داده‌ایم.



## ۲- روش تحقیق

هدف ما این بود که وضعیت سازمان روحانیت را پس از مطالعات محقق با مشارکت خود اعضای این سازمان تعیین کنیم. پژوهش عملی مشارکتی<sup>۱</sup> به صورت تکامل یافته این هدف را تأمین می‌کند. برای آشنایی با چگونگی مطالعه وضعیت سازمانی روحانیون یعنی وضعیت حوزه‌های علمیه: ابتدا روش پژوهش عملی مشارکتی را معرفی می‌کنیم، سپس شیوه استفاده از این روش برای انجام تحقیق در وضعیت سازمانی حوزه‌های علمیه را نشان می‌دهیم.

### ۱-۲- پژوهش عملی مشارکتی

پژوهش عملی مشارکتی، شکلی از پژوهش عملی<sup>۲</sup> است. بنابراین لازم است این دو در ارتباط با هم بررسی شوند.

پژوهش عملی، پژوهشی است که محقق، مسأله تحقیق، علل پیدایش و شیوه حل مشکل را از فهم افراد درگیر در یک موقعیت و وضعیت خاص اخذ می‌کند. این روش تحقیق که گاه با تحقیق کاربرد<sup>۳</sup> یکی تلقی می‌شود (میلر، ۱۳۸۰: ۱۷) سابقه‌ای دیرینه در بررسی مشکلات سازمانی دارد.

یکی از پیشگامان بکارگیری این روش، الیوت جکوز<sup>۴</sup>، استاد علوم اجتماعی دانشگاه برونل<sup>۴</sup> لندن است. جکوز و همکارانش در تحقیقات شرکت فولادسازی لندن روش تحقیق عملی<sup>۵</sup> را مورد استفاده قرار دادند. آنها در زمینه همکاری و مساعدت، با کمک اعضای شرکت به مطالعه نیروهای روانی و اجتماعی مؤثر بر رفتار گروهی پرداختند. این مطالعه به منظور یافتن راههای مؤثر بر رفع تنشهای اجتماعی و آسان نمودن تغییرات اجتماعی مطلوب صورت گرفت.

یکی از مهمترین نتایج بدست آمده از تحقیقات کارخانه گلاسیر این است که احساس افراد نسبت به نقش و موقعیتشان بایستی چنان روشن و تعریف شده باشد که هم برای خود و هم برای همکارانشان قابل قبول باشد. اگر ابهامی در مرز نقشهای افراد وجود داشته و یا نقشهای متعددی که یک شخص به عهده می‌گیرد بحد کافی، مشخص نباشد، سستی و ناتوانی در کار ایجاد خواهد شد.

1. Participation Action Research

2. Action Research

3. Applied Research

4. Elliot Jaques

از دیگر نتایج مطالعات جکوز اینست که در گروهها، نقش مشخصی بنام رهبری وجود دارد که اعضا انتظار اجرای آن نقش را از او دارند. در صورتی که این نقش وجود نداشته باشد، گروه وظایف خود را بخوبی انجام نمی‌دهد (پیو و هیکسون و هایننگز، ۱۳۷۹: ۱۱۵-۱۱۲).

کریس آرگریس و دونالدشون<sup>۱</sup> اهمیت استفاده از روش پژوهش عملی برای بررسی مشکلات موجود در یک موقعیت و وضعیت یا بافت بومی<sup>۲</sup> را مورد تأکید قرار می‌دهند. این دو معتقدند محقق با بکارگیری پژوهش عملی، بخشهای مختلف تحقیق را بر حسب محدودیتهای بافت بومی سامان داده توصیفها و نظریه‌ها را در دوران این بافت بنا می‌کند و سپس آنها را به مدد بررسیهای متناوب مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

پژوهشگران عملی در هر حال درگیر یک موقعیت خاص (وضعیت خاص) هستند. هر چند پژوهشگران عملی ممکن است حتی در یک بافت بومی، مدعی نوعی تعمیم‌پذیری باشند تعمیم‌های ایشان با قوانین فراگیری که در علوم طبیعی رایج است تفاوت دارد. تعمیم‌های ارایه شده توسط پژوهشگران عملی به توصیف الگوهای می‌پردازد که خود نشأت گرفته از یک موقعیت یا یک بافت خاص است و اطلاق این نتایج به یافتهای دیگر تنها در صورتی معتبر است که آزمایشهای بعدی هم آنها را ثابت کند.

پژوهش عملی مشارکتی شکلی از پژوهش عملی است که پژوهشگر آن، هم اجرا کننده پژوهش و هم کمک کننده به امر پژوهش می‌باشد. پژوهش عملی مشارکتی مبتنی است بر گزاره کرت لوین<sup>۳</sup> که مدعی است استنتاجهای علی درباره رفتار آدمی شاید زمانی معتبر و قابل اجراست که انسان مورد بررسی، خود در انجام تحقیق و آزمودن نتایج مشارکت داشته باشد. به همین جهت، هدف پژوهش عملی مشارکتی، خلق فضایی است که در آن مشارکت کنندگان اطلاعات معتبر را بدهند و بگیرند، حق انتخاب آزادانه و آگاهانه داشته باشند و نسبت به نتایج بررسی انجام شده احساس تعهد درونی بکنند.

در پژوهش عملی مشارکتی، کار محقق شبیه کارشناس یک رشته خاص نیست، بلکه بیشتر شبیه یک مربی است که به کار ساختن یک تیم مشغول است و موظف است که تمام مهارت‌های موجود در سازمان را تا حد امکان بسیج کند. از این رو میزان و ماهیت مشارکت در

1. Chris Argyris and Donald Schon

2. Aboriginal Context

3. Kurt Lewin

تمام مراحل پژوهش عملی مشارکتی عاملی بسیار مهم است. مدتها پیش از آنکه این اصطلاح جایفتد متخصصان مردم‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی به انجام تحقیقاتی دست زدند که عنوان پژوهش مشارکتی<sup>۱</sup> برای آنها مناسب است (وایت ۱۳۷۸: ۱۰۸، ۵۲، ۱۶۷، ۱۴-۱۰۷).

به عقیده استرینگر<sup>۱</sup> از نظر تاریخی پژوهش عملی مشارکتی به آن دسته از تحقیقاتی عملی اطلاق می‌شود که از ابزار مشارکت در جهت ارایه راه حلی عملی برای مشکلات اجتماعی بهره می‌گیرد (گودایناف ۱۹۶۳، لوین ۱۹۴۶: استرینگر، ۱۳۷۸: ۲۱). وی معتقد است اکنون به شکلی گسترده از این روش بمنزله تحقیقی که بهبود کیفیت زندگی سازمانی اجتماعی و خانوادگی مردم را جستجو می‌کند، مطرح شده است (کال هون ۱۹۹۳: پیشین).

بعنوان روشی تکامل یافته، تحقیق عملی مشارکتی فعلی تحقیق را از طریق تأکید بر مشارکت همه گروه‌های ذی نفع در تحقیق مورد توجه قرار می‌دهد. هدف آن کمک به افراد در افزایش شناخت آنها از موقعیت خود و بنابراین حل مشکلات فراروی آنها است. این افراد در جریان تحقیقی دقیق مشارکت می‌نمایند و از این طریق، اطلاعاتی کسب می‌کنند (جمع‌آوری داده‌ها)، و بر اساس آن اطلاعات اظهار نظر می‌کنند (تجزیه و تحلیل)، تا بدین وسیله نوع درک خود از ماهیت مشکل مورد بررسی را تغییر دهند (نظریه‌پردازی)، سپس با بهره‌گیری از این شناخت، راه حل‌ها ارایه می‌شوند (عمل)، که خود، زمینه‌ای برای آزمون فرضیه‌های برگرفته از نظریه‌های گروهی فراهم می‌آورد (ارزیابی). بدین وسیله افراد ذی نفع در تحقیق به نقطه نظری مشترک در مورد زندگی خود دست می‌یابند. این افراد نه تنها بینشی مشترک بلکه احساسی مشترک و اجتماعی می‌یابند که به حل مشکل‌شان بسیار کمک می‌کند (استرینگر ۱۳۷۸: ۲۳-۲۲).

ویلیام وایت<sup>۲</sup> جامعه‌شناسی آمریکایی قبل از دیگران در معروفترین کتابش (جامعه خیابان‌نشین‌ها Street Corner Society, 1943 U.S. Chicago Press) از پژوهش عملی مشارکتی استفاده کرد. وی با بازنمایی سه گونه پژوهش، ویژگی‌های پژوهش عملی را به خوبی نشان می‌دهد. تقسیم‌بندی سه‌گانه او بر اساس درجه مشارکت استفاده‌کننده در فرآیند پژوهش بنا شده است: نوع اول، آماده‌سازی گزارشها و تحلیلهای نظری است که ماهیتی مبتنی بر شناخت مشکل دارد.

1. Ernest T. Stringer  
2. William Foote Whyte

نوع دوم تلاشهایی است که برای ایجاد تحول در یک سازمان انجام می‌شود که در آن مشارکت استفاده‌کننده به تصمیم‌گیری درباره راه‌حلهای پیشنهاد شده توسط پژوهشگر محدود است. نوع سوم که وایت آن را "پژوهش عملی مشارکتی" نامیده است استفاده‌کننده را در تمام مراحل برنامه پژوهش درگیر می‌سازد. بطور خلاصه وایت پژوهش عملی مشارکتی را فرآیندی توصیف می‌کند که در آن بعضی از اعضای سازمان یا جامعه مورد مطالعه در فرآیند پژوهش از طراحی اولیه تا ارایه نتایج نهایی و بحث اجرا کردن آنها با پژوهشگر حرفه‌ای فعالانه همکاری می‌کنند. منظور وی از طرح این مباحث آن نیست که مشارکت جویان باید از همان نوع مهارتهایی برخوردار باشند که پژوهشگران دارند، در ضمن مراد او این نیست که مشارکت جویان باید در تمام برنامه شرکت کنند بعنوان مثال انواعی از پرسشها وجود دارد که بیشتر به پژوهشگر مربوط است تا به مشارکت جویان. این پرسشها به مرحله نظریه‌پردازی و جمع‌آوری اطلاعات به عنوان یک برنامه علمی مربوط است. این موارد به تمامی در قلمرو مسئولیت پژوهشگر قرار می‌گیرد. از طرف دیگر حضور پژوهشگر نیز در این عرصه عنصری دایمی نیست. تغییراتی که بدنبال می‌آید چندان ربطی به پژوهشگر ندارد، چرا که او برخلاف مشارکت جویان دیگر قرار نیست در متن این تغییرات زندگی کند (وایت، ۱۳۷۸: ۱۸۲، ۱۸۴، ۱۸۶).

## ۲-۲- مراحل انجام تحقیق

بر اساس روش پژوهش مشارکتی، مشکلات سازمانی حوزه‌های علمیه قم مورد بررسی قرار گرفت.

برای انجام این کار مراحل زیر را طی نمودیم:

### الف - مرحله اول: مطالعات اولیه و تحقیقات اکتشافی محقق

در این مرحله که یکسال بطور انجامید، محقق بررسیهای علمی و عملی اولیه را سامان بخشید. پس از گردآوری منابع مفید راجع به جامعه‌شناسی دین و روحانیت شیعه در ایران، مطالعه آنها آغاز گردید. با استفاده از این مطالعه، "چارچوب نظری تحقیق" تا حدی شکل گرفت. همزمان تحقیقات اکتشافی در حوزه‌های علمیه و رای‌زنی‌ها و مصاحبه‌های باز با تعدادی صاحب‌نظر حوزه و دانشگاه نیز انجام شد. با توجه به مجموعه شناختی که از مطالعات نظری و مشاهدات عملی فراهم گردید "مدل اولیه تحقیق" فراهم شد. در مرحله اول، هدف طی کامل روال تحقیق علمی توسط شخص محقق بود و پیدا کردن اطلاع نسبت به موضوع تحقیق.

ب - مرحله دوم: برگزاری کارگاه تحقیق و انتخاب دستیاران حوزوی محقق در مرحله دوم، هدف این بود که افرادی با صلاحیت برای انجام تحقیق از بین فضلاء حوزه انتخاب شوند و تحقیق اصلی با مشارکت آنها انجام شود.

این مرحله اساسی روش پژوهش مشارکتی است که با برگزاری کارگاه تحقیق دوباره به تدوین سؤال اصلی تحقیق، متغیرهای اصلی و شاخصهای فرعی با کمک افرادی که موضوع تحقیق به آنها مربوط بود، پرداختیم. این کار ۳ ماه به طول انجامید. در نهایت تدوین «مدل اصلی» و تهیه «پرسشنامه اصلی» و «جمع آوری اطلاعات» را با مشارکت جدی دستیاران تحقیق انجام رسانده شد.

در کارگاه تحقیق گروههای متعددی تشکیل گردید و اعضای هر گروه پس از چند ساعت بحث و بررسی داخل گروه، مدل مورد نظر خود را درباره مشکلات حوزه یا ارایه یک «متاپلان» در معرض قضاوت دیگران قرار دادند. بعد از اتمام این کارگاه تحقیق، دستیاران تحقیق به همراه محقق ادامه کار را به عهده گرفتند.

مدلهای قبلی مورد بحث و بررسی مجدد قرار گرفت و با یک تقسیم کار مجدد بین اعضای تیم تحقیق ابعاد و شاخصهای مشکلات سازمانی حوزه تدوین شد.

لازم به ذکر است که محقق، تعهد و دلسوزی دستیاران تحقیق را از ابتدای شروع همکاری تا پایان مرحله جمع آوری اطلاعات کاملاً مشاهده و حس می کرد.

ج - مرحله سوم: گردآوری دادهها

قبل از آغاز بحث شیوه جمع آوری اطلاعات و ابزار گردآوری دادهها به این نکته اشاره می کنیم که روش تحقیق ما از نوع روش پیمایشی<sup>۱</sup> است.

تحقیق پیمایشی روشی است برای گردآوری دادهها که در آن از گروههای معینی از افراد خواسته می شود به تعدادی پرسش مشخص (که برای همه افراد یکسان است) پاسخ دهند. این پاسخها مجموعه اطلاعات تحقیق را تشکیل می دهند. تحقیق پیمایشی عامترین نوع تحقیقات اجتماعی است (بیکر ۱۳۷۷: ۱۹۶) که در آن عمدتاً از پرسشنامه استفاده می شود (دواس ۱۳۷۶: ۱۳).

در این تحقیق نیز از ابزار پرسشنامه برای گردآوری دادهها استفاده شده که در زیر به چگونگی تهیه پرسشنامه تحقیق می پردازیم.

محقق یکبار پس از ساختن مدل اولیه و پس از تعیین متغیرها و معرفهای خود، تعداد زیادی سؤال برای سنجش آنها در فیش‌های یک اندازه تهیه نمود. هر فیش یک سؤال پرسشنامه را شامل می‌شود که با ذکر معرف و متغیر مربوط همراه بوده و به راحتی قابل استفاده است، سپس پرسشنامه مقدماتی ساخته شد. پس از ورود دستیاران تحقیق بکار و تهیه مدل نهایی با مشارکت آنان دوباره به شیوه فوق در یک فعالیت جمعی پرسشنامه تحقیق ساخته شد. این پرسشنامه طی ۵ بار "مطالعه مقدماتی"<sup>۱</sup> مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفت.

یک هدف از انجام مطالعات مقدماتی امکان شناسایی مناسبترین سئوالات و حذف سئوالات مبهم و نامناسب بود. علاوه بر این هدف مهمتر بررسی ساخت پرسشنامه بود. در اینجا مهم ترتیب قرار گرفتن بگونه‌ای بود که پاسخگو را در یک ریل صحیح قرار دهد که به دقت و با علاقه تا انتهای پرسشنامه به گفتن پاسخهای خود پردازد. در نهایت پس از سه ماه تلاش پرسشنامه نهایی تهیه گردید و با همکاری دستیاران تحقیق نمونه مورد نظر تدوین و اطلاعات طی دو هفته جمع‌آوری گردید. حجم نمونه در ابتدا ۲۰۰ نفر تعیین گردید که نیمی از آن در قم و نیم دیگر در مشهد به تحصیلات حوزوی مشغول بودند. سپس حجم نمونه به ۳۰۰ نفر افزایش یافت که برای اطمینان از تعداد کافی پرسشنامه‌های قابل استفاده، تعداد ۳۴۰ پرسشنامه توزیع گردید. از این تعداد در بازبینی نهایی ۳۰۱ پرسشنامه مورد استفاده نهایی قرار گرفت که بر اساس ضوابط آماری بسیار خوب ارزیابی می‌شود (Line, 1978). با همکاری دستیاران تحقیق پس از تعیین مدارس علمیه مختلف، طی یکماه این پرسشنامه‌ها در قم و مشهد جمع‌آوری گردید.

در اینجا لازم به ذکر است که حضور دستیاران حوزوی در گردآوری پرسشنامه بسیار مهم و کارساز بود، چرا که در تحقیقات پیچیده اجتماعی بالاخص در شرایطی که اعتماد اجتماعی نسبت به کاربرد و فایده تحقیقات زیاد نیست کمترین اشتباه در طرز برخورد با پاسخگو و طرز سؤال بر روی پاسخ و در نهایت بر روی نتایج تأثیر می‌گذارد، لذا در این گونه تحقیقات به پرسشگر بسیار زبده و متخصص نیاز است و موفقیت تحقیقات و کسب اطلاعات درست و منطبق با واقعیت به توانایی پرسشگران وابسته است. در این مورد بالطبع به پرسشگران متخصص، دقیق، متعهد، با حوصله و علاقمند نیاز است که با دقت و توجه کامل، مساله تحقیق را مساله خود بدانند، لذا با جان و دل و انگیزه قوی همکاری نمایند (رفیع پور ۲، ۱۳۷۸: ۶۸-۶۹).

در تحقیق حاضر پرسشگران دارای این ویژگیها بودند، زیرا خود از فضایی حوزه بودند و علاوه بر انگیزه بالا، پاسخگویان و مدیران مدارس آنها را قابل اعتماد می‌دانستند. علاوه بر این اکثر اعضای تیم تحقیق خود در رشته علوم اجتماعی درس خوانده بودند و آشنایی با شیوه‌های تحقیق پیمایشی را دارا بودند. تعدادی از آنها نیز از تجربه تحقیقات اجتماعی برخوردار بودند. روش نمونه‌گیری ما عبارتست از نمونه‌گیری هدفمند<sup>۱</sup> که با نامهای تعددی یا قضاوتی<sup>۲</sup> نیز خوانده می‌شود.

نمونه‌گیری تعددی یکی از اشکال نمونه‌گیری غیراحتمالی است که در آن انتخاب موارد (مثلاً افراد) به عنوان مصداق طبقه یا مقوله‌ای از موارد به گونه‌ای که مورد علاقه محقق است، صورت می‌گیرد. چنین شیوه‌ای به رغم عدم استفاده از تکنیک‌های نمونه‌گیری احتمالی پیش‌بینی‌های کم‌هزینه و به طور شگفت‌انگیزی کارآمد به بار می‌آورد (دواس ۱۳۷۶: ۸۵).

### ۳- نتایج توصیفی تحقیق

در این تحقیق عوامل درونی مؤثر در وضعیت حوزه مطالعه شده است. این وضعیت در دو سطح بررسی شده است:

الف- سطح فردی: در این سطح وضعیت فردی و خانوادگی پاسخگویان ارایه می‌شود.

ب- سطح سازمانی: در این سطح وضعیت سازمانی پاسخگویان ارایه می‌شود.

در سنجش وضعیت فردی و خانوادگی دو دسته متغیر مورد ملاحظه بوده است که عبارتند از:

الف-۱- ویژگیهای فردی، مشتمل بر متغیرهای: سن، رده تحصیلی در حوزه، وضعیت اقتصادی، وضعیت تاهل و اشتغال پاسخگو.

الف-۲- خصوصیات خانوادگی، مشتمل بر متغیرهای شغل، سواد، محل تولد پدر پاسخگو و محل تولد خود پاسخگو.

برای سنجش وضعیت سازمانی نیز دو دسته متغیر مورد سنجش قرار گرفته‌اند:

ب-۱- مشکلات درونی حوزه که مشتمل بر «مشکلات اقتصادی، فرهنگی و آموزشی» است.

ب-۲- نیازهای آموزشی پاسخگویان که مشتمل بر متغیرهای "آموزشهای مورد نیاز، دروس مورد نیاز، دوره آموزشی مورد انتظار، روش آموزشی مورد انتظار، و روش امتحان مورد انتظار" می‌باشد.

نتایج تحقیق در مورد این متغیرها در زیر می‌آید:

### ۳-۱- یافته‌های تحقیق در مورد وضعیت فردی و خانوادگی پاسخگویان

در ابتدا لازم به ذکر است تعداد جامعه نمونه ما ۳۰۱ نفر بوده‌اند که از این تعداد محل تحصیل ۱۴۶ نفر در قم و محل تحصیل ۱۵۵ نفر در مشهد است.

#### • سن

در یکی از سئوالات پایانی پرسشنامه از پاسخگویان سؤال شد: "چند سالتان است؟" پاسخهای این سؤال نشان می‌دهد ۴۲٪ از پاسخگویان بین ۲۰ تا ۲۹ سال سن دارند. بر اساس این جدول حداقل سن ۱۷ سال و حداکثر آن ۵۹ سال می‌باشد.

میانگین سنی پاسخگویان تقریباً ۲۷ سال ( $mean=26.98$ ) می‌باشد. گروه سنی پاسخگویان به نظر جوان می‌رسد، ولی با توجه به رده تحصیلی آنان و شرط حداقل ۵ سال تحصیل در حوزه، معلوم می‌شود که پاسخگویان، طلاب مبتدی نمی‌باشند و اکثر آنان در مرحله سطح یا خارج مشغول تحصیل می‌باشند.

#### • رده تحصیلی در حوزه

اولین سئوالی که در پرسشنامه قرار داده شده بود راجع به رده تحصیلی پاسخگویان بود. از آنان پرسیدیم: "در حوزه، افراد هر کدام در مرحله‌ای از تحصیل هستند، شما در حال حاضر در چه مرحله‌ای تحصیل می‌کنید؟" پاسخهای ارایه شده در جدول زیر نشان می‌دهد بیشتر افراد جمعیت نمونه در مرحله عالی حوزوی مشغول به تحصیل هستند.

۴۳/۱٪ پاسخگویان اظهار داشته‌اند که درس خارج می‌خوانند و بقیه هم مراحل ابتدایی تحصیل به حوزه را طی کرده‌اند. اینکه از طلاب تازه وارد در نمونه خود وارد نکرده‌ایم به این علت بود که آنها هنوز حوزوی به معنی دقیق نمی‌باشند و شرایط حوزه را بخوبی درک نمی‌کنند.

#### • وضعیت اقتصادی

سه سؤال در پرسشنامه (سئوالهای ۶ و ۷ و ۸) برای نشان دادن وضعیت اقتصادی پاسخگویان



مناسب است. این سئوالات عبارتند از:

«با این اوضاع اقتصادی خرج و مخارج شما در ماه تقریباً چقدر است؟»  
«در مجموع چقدر شهریه می‌گیرید؟»  
«غیر از شهریه راه دیگری هم هست که از آن طریق کمکی بشود؟»

نتایج استخراج این سئوالات نشان می‌دهد ۶۲/۷٪ پاسخگویان، هزینه‌های ماهانه خود را بیش از ۳۰ هزار تومان می‌دانند در حالیکه ۳۸/۴٪ آنها بیش از ۳۰ هزار تومان شهریه می‌گیرند و به همین خاطر تنها ۱۷/۶٪ طلاب و روحانیون مورد سئوال کمکهای اقتصادی غیرشهریه دریافت نمی‌کنند و بقیه هزینه‌های خود را علاوه بر شهریه از طریق دیگر همچون کمک خانواده، تدریس، تبلیغ، کاریدی اداره می‌کنند.

#### • وضعیت تاهل

با طرح این سئوال که «آیا ازدواج کرده‌اید؟» وضعیت تاهل پاسخگویان را جويا شدیم. نتایج نشان می‌دهد اکثریت پاسخگویان را متاهلین تشکیل می‌دهند. ۶۴/۵٪ پاسخگویان متاهل هستند.

#### • وضعیت اشتغال پاسخگویان

وضعیت اشتغال پاسخگویان با این سئوال بررسی شد: «غیر از تحصیل به کار دیگری هم اشتغال دارید؟»  
تزدیک به نیمی از پاسخگویان (۴۶/۸٪) شاغل هستند و نیم دیگر تنها از راه شهریه و کمک هزینه تحصیلی امرار معاش می‌کنند.

#### • شغل پدر

در مقابل این سئوال که: «پدرتان چه شغلی داشتند یا دارند؟ پاسخهای متنوعی دریافت کردیم. بیش از نیمی از پدران پاسخگویان در مشاغل پایین قرار دارند (۵۹/۵٪).

#### • سواد پدر

پاسخهای مربوط به این سئوال که: «پدرتان چند کلاس سواد داشته یا دارند؟» نشان می‌دهد اکثریت پاسخگویان پدرانشان دارای سواد هستند اما تحصیلات آنها زیر دیپلم است (۵۷/۸٪).

• محل تولد پدر پاسخگو و محل تولد خود پاسخگو

طی دو سؤال از پاسخگویان سؤال شد: "اهل کجایی؟ ... پدرتان اهل کجا بودند یا هستند؟" ۴۴/۱٪ از پدران پاسخگویان در شهرهای کوچک یا روستاها متولد شده‌اند، در حالی که ۳۸/۵٪ از پاسخگویان در شهرهای کوچک یا روستاها متولد شده‌اند.

۲-۳- یافته‌های تحقیق درباره وضعیت سازمانی پاسخگویان

برای سنجش وضعیت سازمانی از یک طرف از "مشکلات داخلی" حوزه و از طرف دیگر درباره "نیازهای آموزشی" پاسخگویان سؤال کرده‌ایم که در زیر نتایج توصیفی آن ارائه می‌شود. مشکلات پاسخگویان در قالب یک سؤال کلی و باز (سؤال ۴) سنجیده شده است و سپس از پاسخگویان خواسته شده است که مشکلات بیان شده را بر حسب میزان اهمیتی که برای آن قایلند رتبه‌بندی نمایند (سؤال ۵ پرسشنامه). این سئوالات عبارتند از:

"شما بعنوان کسی که در حوزه حضور دارد فکر می‌کنید یک طلبه بیشتر با چه مسایلی مواجه است؟"

"اگر بخواهید این مسایل را به ترتیب بگویید اول کدام مشکل را مهمتر از همه می‌دانید؟، بعد کدام؟"

در پاسخ به سؤال (۴) پرسشنامه که مسایل مهم حوزه را مورد پرسش قرار داده، بیشترین پاسخ را مسایل مالی، با ۵۲/۸٪ به خود اختصاص داده است. همچنین در پاسخ به سؤال (۵)، ۳۴/۲٪ پاسخگویان، اولویت اول را مربوط به مسایل مالی می‌دانند که بالاترین درصد پاسخگویان را تشکیل می‌دهد. نتایج حاصل در جدول شماره ۱ و ۲ آمده است.

جدول شماره ۱: مسایل مهم طلاب از منظر پاسخگویان

طبقه بندی پاسخها	فراوانی	درصد
مسایل مالی	۱۵۹	۵۲/۸
مسایل آموزشی	۱۰۸	۲۵/۹
مسایل فرهنگی	۱۰۵	۳۴/۹
مسایل اداری	۳۶	۱۲
جمع	۴۰۸	۱۳۵/۶

بیشتر بودن جمع کل پاسخگویان (۴۰۸) از تعداد نمونه (۳۰۱ نفر) و تفاوت ۱۳۵/۶٪ از ۱۰۰٪ ناشی از باز بودن سؤال است و اینکه پاسخگویان معمولاً بیش از یک پاسخ داده‌اند.

جدول شماره ۲: اولویت اول مسایل حوزه از منظر پاسخگویان

درصد	فراوانی	اولویت اول مسایل از نظر پاسخگویان
۳۴/۲	۱۰۳	مسایل مالی حوزه
۲۲/۶	۶۸	مسایل فرهنگی حوزه
۱۵/۳	۴۶	مسایل آموزشی حوزه
۶/۳	۱۹	مسایل اداری حوزه
۱۱	۳۳	مسایل خارج از حوزه
۱۰/۶	۳۲	بدون پاسخ
۱۰۰	۳۰۱	جمع

در این جا خلاصه نظرات پاسخگویان را روی یک طیف پنج قسمتی ارایه می‌دهیم. عدد پنج به معنی نظر منفی کامل و عدد یک به معنی نظر مثبت کامل است و عدد سه نظر متوسط را نشان می‌دهد.

### پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

#### • مشکلات اقتصادی

همانطور که مشاهده شد مشکل مالی طلاب در اولویت اول مسایل آنان قرار دارد. یا استفاده از گویه‌های مطروحه در سئوالات (۱۵)، (۲۵) و (۳۵) پرسشنامه نظر روحانیون را درباره سه عامل مؤثر در این امر جویا شدیم. مهمترین عامل در ایجاد مشکلات اقتصادی از نظر پاسخگویان عبارتست از عدم نظارت بر درآمدهای حوزه (با میانگین ۳/۵۵)، بعد از آن عدم اشتغال روحانیون است (میانگین ۳/۵۲) و عامل بعدی، توزیع نابرابر امکانات حوزوی است (با میانگین ۳/۳۹). البته همانطور که ملاحظه می‌شود میانگین این عوامل بسیار بهم نزدیک است و بالا بودن مقدار همه آنها نشان دهنده توافق پاسخگویان در تأثیر گذاری این عوامل روی مشکلات مالی حوزه است.

#### • مشکلات فرهنگی

اکثر پاسخگویان مشکلات فرهنگی حوزه را بعنوان دومین مشکل مهم حوزه قلمداد کرده‌اند.

به همین خاطر پس از مسایل مالی به بررسی مسایل فرهنگی حوزه می‌پردازیم. در بین مسایل فرهنگی حوزه روابط عمودی داخل حوزه (با میانگین ۳/۵) و همچنین علاقه به صدرنشینی (با میانگین ۳/۶) وضعیت وخیم‌تری داشته است.

#### • مسایل آموزشی

نظرسنجی ما نشان می‌دهد که مشکلات زیادی در امور آموزشی حوزه هست که به ترتیب اهمیت عبارتند از:

- الف - اتلاف وقت طلاب با میانگین ۴/۰۶ که بالاترین میانگین را به خود اختصاص می‌دهد.
- ب - کافی نبودن آموزشهای رسمی حوزه برای انجام وظایف یک روحانی. جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ۸۸/۴٪ معتقدند فقه و اصول برای انجام وظایف یک روحانی کافی نیست. همچنین نامتناسب بودن آموزشهای حوزه با وظایف یک روحانی (با میانگین بالای ۳/۸) ذکر شده است. علاوه بر این مفید نبودن دروس حوزه برای انجام وظایف (با میانگین ۳/۴۸) در نظرات پاسخگویان مشهود است.
- ج - عدم توجه به مسایل عینی و تجربی (با میانگین ۳/۶۸)،
- د - بی‌نظمی درس خارج (با میانگین ۳/۵)،
- ه - بی‌توجهی به نقد و بررسی (با میانگین ۳/۳۴)،
- و - محدودیتهای زیاد برای پژوهش (با میانگین ۳/۳)،
- ز - نبودن ابداع و نوآوری در فقه (با میانگین ۳/۰۳).
- قابل توجه است که از نظر پاسخگویان همه مشکلات فوق به میزان بیش از حد متوسط (میانگین ۳) در حوزه وجود دارد.

جدول شماره ۳: نظر پاسخگویان درباره آموزش رسمی حوزه

درصد	فراوانی	کافی بودن آموزش فقه و اصول برای انجام وظایف روحانی
۹/۳	۲۸	بلی
۸۸/۴	۲۶۶	خیر
۱/۳	۷	بی‌پاسخ
۱۰۰	۳۰۱	جمع

#### • نیازهای آموزشی پاسخگویان

برای سنجش نیازهای افراد معمولاً از سئوالات باز استفاده می کنند تا افراد به راحتی و بدون محدودیت به ارایه نظرات خود بپردازند. بنابراین طی چند سئوال باز از پاسخگویان خواسته شد که "آموزشهای مورد نیاز"، "دروس مورد نیاز"، "دوره آموزشی مورد انتظار" و "روش امتحان مورد انتظار" را بیان کنند. این سئوالات عبارتند از:

"برای شرایط امروز و آینده یک طلبه چه آموزشهایی باید ببیند؟"

"چه درسهایی باید بگذارند؟"

"دوره آموزشی چقدر باید باشد؟"

"روش آموزش باید چگونه باشد؟"

"روش امتحان باید چگونه باشد؟"

نتایج در زیر می آید:

#### • آموزشهای مورد نیاز

نتایج نظرخواهی نشان می دهد که پاسخگویان به آموزشهای متناسب با روز و علوم انسانی جدید، احساس نیاز می کنند. چرا که پاسخگویان نیاز به آموزشهای متناسب با روز (۱۵/۹٪) و نیاز به آموزشهای علوم جدید را بیشتر اظهار کرده اند تا آموزشهای حوزوی. در میان آموزشهای حوزوی نیاز به دانستن اصول عقاید و علم کلام (۱۴/۹٪) بیشتر از همه است.

#### • دروس مورد نیاز

بالاترین درصد پاسخگویان بیشتر درس مورد نیاز خود را اصول عقاید (مبانی اعتقاد دینی) بیان و بعد از آن جامعه شناسی (۸/۴٪) را ذکر کرده اند. فقه در رده سوم قرار دارد (۷/۵٪).

#### • دوره آموزشی مورد انتظار

از پاسخگویان در مورد مدت دوره آموزشی مورد انتظارشان در حوزه سئوال کردیم. برخی معتقد بودند که باید مقاطع مختلفی در حوزه تعریف شود که بالاترین درصد (۲۶٪) مربوط به آنهاست. یعنی فردی که توان ادامه تحصیل در مقطع بالاتر را ندارد در یک مرحله بتواند فارغ التحصیل شود و دیگران طبق ضوابط ادامه تحصیل دهند.

• روش آموزشی مورد انتظار

بالاترین درصد پاسخگویان معتقد بودند بایستی از روشهای دانشگاهی استفاده کرد. (۳۷/۵٪)  
استفاده از روش سنتی حوزه کمترین مقبولیت را بین پاسخگویان دارد. (۶/۳٪)

• روش امتحان مورد انتظار

بالاترین درصد پاسخگویان مربوط به روش امتحان کیفی و برگزاری آن به شیوه تحقیق و کنفرانس است (۳۲/۲٪) و روش امتحان کتبی کمترین محبوبیت را در بین پاسخگویان دارد (۳/۶٪).

#### ۴- جمع‌بندی: ضرورت اصلاح سازمان حوزه

همچنانکه دیدیم اکثریت اعضای جامعه ایران، ارتباط خود را با خداوند رحمان در قالب هنجارهای تعریف و تعیین شده از سوی نظام و سازماندهی مذهبی خاص جامعه یعنی سیستم روحانیت می‌بینند و برقرار می‌کنند. تحت این شرایط هر چه که پیروی مردم از هنجارهای تعیین شده از سوی آن نظام مذهبی بیشتر باشد، از یک طرف نفوذ اجتماعی - سیاسی آن مذهب در جامعه بیشتر می‌شود و از طرف دیگر تأثیر هنجاری بر روی پیروی و اعتقاد اکثریت مردم به حق تعالی، در قالبهای معین شده بیشتر می‌گردد. به عبارت دیگر، اعتقادات و پیوند مردم با حق تعالی در قالبهای تعیین شده (هر چند شاید گاه نه چندان درست) بیشتر باشد کارایی جامعه و انتظام اجتماعی بیشتر می‌گردد. بنابراین در اینجا دو نکته متفاوت نهفته است:

یکی درستی و نادرستی نظام و سازماندهی مذهب شیعه و دیگری کارکرد اجتماعی مذهب برای تنظیم روابط اجتماعی در جامعه ایران.

این دو نکته متفاوت در کنار هم بایستی در نظر گرفته شود: به هر میزان که قدرت تفکر اعضا (یا یک عده از اعضا) جامعه افزایش یابد، به همان میزان دیر یا زود آنها به درستی و غلطی نظام هنجاری مذهب جامعه خود می‌اندیشند و آن را ارزیابی می‌کنند. در نتیجه اگر اشتباهات و کمبودهایی در قواعد و یا همچنین در رفتار برخی از دارندگان موقعیتهای مذهبی و عمل کنندگان به آن ببینند، از آن زده می‌شوند. از این طریق به تدریج پیروان یک مذهب کاسته می‌شود و آن مذهب مشروعیت خود را در جامعه، بالاخص در بین اعضای متفکر آن بتدریج از دست می‌دهد (رفیع پور، ۱۳۷۸، ۳: ۲۸-۲۷).

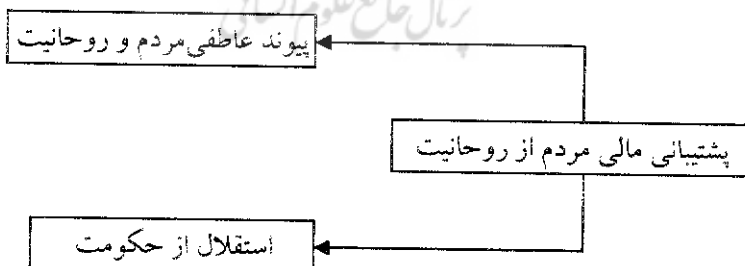
بنابراین برای حفظ جامعه و روحانیت ایران اصلاح حوزه‌های علمیه ضروری است. در زیر اصلاحات لازم در منبع درآمد و نظام آموزشی و فرهنگی حوزه مورد بحث قرار می‌گیرد.

#### ۱-۴- منبع درآمد حوزه‌های علمیه

هم‌چنانکه در قسمت ۱-۳ دیدیم اکثریت پاسخگویان مشکل اول حوزه را مسایل مالی آن می‌دانند. در اینجا که بخش نتیجه‌گیری تحقیق است با استفاده از نظرات مصلحن حوزه اشاره‌ای به مزایا و معایب شیوه کسب درآمد در حوزه می‌کنیم. منبع درآمد عمده حوزه‌های علمیه، پولی است که متدینین بعنوان وجوه شرعی می‌پردازند، این وجوه شرعی سهم امام نام دارد. سهم امام به طرزى که الان جاری و معمول است محاسنی دارد و معایبی.

یکی از محاسنش این است که مجتهدین شیعه بوجه خود را از دولت دریافت نمی‌کنند و بنابراین همواره استقلالشان در برابر دولتها محفوظ است. به همین جهت قدرتی در برابر قدرت دولتهای ظالم بشمار می‌رفتند و گاهی در مواردی سخت مزاحم این دولتها بوده‌اند.

یکی دیگر از محاسن این گونه منبع درآمد، ایجاد رابطه عاطفی بین روحانی و مردم است. ارتباط مالی و معیشتی روحانیت با مردم از این جهت مفید است که وقتی کسی وجوهاتش را به مرجع روحانی مورد وثوقش می‌دهد در حقیقت از روی میل قلبی و محبت این کار را می‌کند. وقتی مردم روحانی را پشتیبانی مالی می‌کنند با او احساس پیوند می‌کنند. به اعتقاد آیت... خامنه‌ای این کار یکی از با برکت‌ترین و بهترین روشهاست که مردم خودشان روحانی را پشتیبانی مالی بکنند (آیت... خامنه‌ای، ۱۳۷۵: ۱۹۰).



تصویر شماره ۴: مزایای پشتیبانی مالی مردن از روحانیت

با آنکه روحانیون همواره از این امتیاز خود به نیکی یاد کرده‌اند که هیچگاه متکی به دولتها و زمامداران وقت نبوده‌اند اما در عین حال این موضوع را فقط یک طرف قضیه می‌دانستند

و طرف دیگر آن را واستگی‌های بیش از حد روحانیون به جماعتی می‌شمردند که آنها را عوام می‌نامیدند یعنی کسانی که خواه‌ناخواه سبب‌ساز عوام زدگی یا آفتی هستند که به تعبیر شهید مطهری جامعه روحانیت ما را فلج کرده و از پا در آورده است (مطهری ۱۳۶۶، ۲: جهرمی و باقری، ۱۳۷۷: ۲۲۷). از نظر مرحوم مطهری، عوام‌زدگی همان چیزی است که آزادمردان و اصلاح‌طلبان روحانیت را دلخون کرده زیرا از روحانیت قشری ساخته است که با وجود داشتن عناوین و القاب بلند بالا که در دنیا بی‌نظیر است هیچ‌گاه نمی‌تواند نقش یک جریان پیشرو را در جامعه بازی کند و همواره برای برآوردن خواسته‌های عوام که معمولاً هم پیمانان گذشته می‌باشند مجبور است در عقب قافله حرکت کند و از این رو در میان روحانیون جایگاهی برای کسانی که خواهان تغییر وضع موجودند باقی نمی‌ماند زیرا عوام هر تازه‌ای را بعلت یا هوا و هوس می‌خوانند و خواهان حفظ وضع موجودند. پس برای روحانیون چاره‌ای جز این باقی نمی‌ماند که در برخورد با مسایل اصلی جامعه همیشه بدنبال مسایل سطحی و غیراصولی بروند و از مسایل اصولی صرف‌نظر کنند و حتی اگر روزگاری در راس کاری نیز قرار گیرند قدرت اصلاح از آنها سلب می‌گردد (مطهری ۱۳۶۶، ۲: ۲۹۹-۳۰۰).

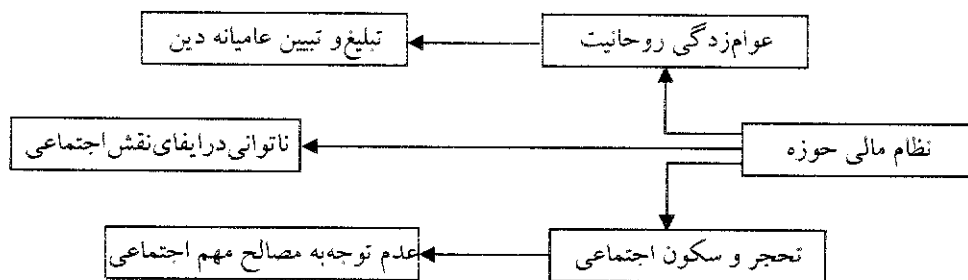
مرحوم عنایت معتقد است گروهی نواندیشان مذهبی در میان روحانیون پیدا شدند که وابستگی خود به سهم امام را کمتر نمودند و زندگی خود را از طریق تدریس، وعظ، نوشتن و به چاپ رساندن آثار خود گذراندند (عنایت، ۱۳۷۲: ۲۷۸).

مرحوم مطهری معتقد است که مبلغین ما اطلاعات ضعیفی از اسلام دارند در حالی که مردم می‌پندارند آنچه اینان می‌گویند متن تعلیمات دینی است و اینها به اعماق آن تعلیمات رسیده‌اند. و این یکی از موجبات بزرگ لامذهبی و گرایشهای مادی مردم است.

شهید مطهری معتقد است دستگاه وعظ و تبلیغ دینی به نوعی دیگر گرفتار عوام‌زدگی است. علت این است که این کار به صورت رسمی بصورت یک شغل و کار درآمده و عنوان اجرت و مزدبگیری پیدا کرده است یعنی همان موضوعی که همه انبیا به نقل قرآن کریم در موارد متعدد از آن امتناع می‌کردند، در جامعه روحانی ما معمولی است. بدیهی است به حکم قانون عرضه و تقاضا، هر چیز که جزو مسایل اقتصادی قرار گرفت و از قبیل عرضه داشتن کالا برای فروش شد، تابع میل و خواسته مصرف‌کننده است نه تابع مصلحت وی (مطهری ۱۳۶۶، ۲: جهرمی و باقری، ۱۳۷۷: ۲۳۲ و ۲۳۷).



در مجموع میتوان تاثیر مسایل مالی را در ناتوانی روحانیون در ایفای نقش خود به شکل زیر بیان کرد:



تصویر شماره ۵: تأثیر نظام مالی حوزه در ایفای نقش روحانیت

#### ۲-۴- ضرورت تحول در فرهنگ حوزه

مشکلات فرهنگی حوزه از دید پاسخگویان حوزوی بعنوان دومین مشکل سازمانی حوزه علمیه بیان شده است (ر.ک. ۲-۳). متغیرهای مورد استفاده در این تحقیق برای سنجش مشکلات فرهنگی عبارتند از: روحیه جدل در حوزه، پوشاندن اشتباهات و مسامحه کاری، بکارگیری زبان عامیانه، روابط عمودی داخل حوزه، تعصب، توقع احترام زیاد، عوام‌زدگی. در بین این متغیرها، عوام‌زدگی جزو متغیرهای مؤثر در رگرسیون چند متغیره می‌باشد (ر.ک. ۱-۳-۴).

مجموع این نتایج ضرورت تحول در فرهنگ حوزه را نشان می‌دهد. با توجه به تغییرات و تحولات محیطی، حوزه بایستی از فرهنگی برخوردار باشد که امکان تقابل و تطابق آن با جامعه را فراهم کند، زیرا تنها زمانی که محتوای فرهنگ این سازمان، سازگار و متناسب با شرایط محیطی باشد، موجبات کارایی سازمان روحانیت فراهم می‌آید. در صورتی که حوزه دارای یک فرهنگ قوی، نوآور و خلاق باشد، موقعی که با یک محیط در حال تحول مواجه می‌شود بخوبی با آن سازگاری پیدا می‌کند. از طرف دیگر اگر حوزه با فرهنگ قومی اما نوآوری و خلاقیت کمتری در میان اعضایش وجود داشته باشد و کنترل شدیدی بر اعضای آن اعمال گردد، با یک محیط در حال تغییر انطباق پیدا نمی‌کند (Robbins, 1987: قاسمی، ۱۳۸۰: ۲۱).

در همین رابطه پروفیسور دن‌دنسون<sup>۱</sup> در نتیجه تحقیقی که در خصوص فرهنگ سازمانی و اثربخشی انجام گرفته بود، به این نتیجه می‌رسد که با توجه به رابطه بین نیازهای محیط از یک

طرف و از طرف دیگر استراتژیهای مورد تأیید سازمان، چهار نوع فرهنگ سازمانی می تواند شکل بگیرد. شکل گیری فرهنگ های فوق به دو عامل بستگی دارد: یکی میزان و شدت تغییر و تحولات نیازهای محیطی با ثبات پایداری آن و دیگری میزان توجه سازمان به امور داخلی یا خارجی خود. با توجه به عوامل فوق، فرهنگهای مذکور عبارتند از: سازگاری، مشارکتی، رسالتی و با ثبات (زمردیان، ۱۳۷۵: ۹۲؛ قاسمی، ۱۳۸۰: ۲۲)

### • فرهنگ سازگاری<sup>۱</sup>

سازمانی که از چنین فرهنگی برخوردار است، محیطش متغیر و منعطف بوده و استراتژیهای کاریش توجه به خارج از سازمان است. در این فرهنگ هنجارها و باورهایی در سازمان مورد تأیید قرار گرفته و تقویت می شوند که بوسیله آنها بتوان نیازهای موجود در محیط را بخوبی شناسایی و تفسیر کرده و مطابق با آن واکنش مناسب را از خود نشان داد. چنین سازمانی در برابر نیازهای جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده، قادر است ساختار خود را تغییر داده و برای انجام یک کار جدید سازماندهی مجدد کرده و رفتارهای جدیدی را در پیش بگیرد. در سازمانهایی که فرهنگ سازگاری حاکم است، استراتژی سازمان برای انطباق با محیط علاوه بر ایجاد سازمانی منعطف، تنوع در وظایف و نقش هاست.

### • فرهنگ رسالتی<sup>۲</sup>

سازمانی از فرهنگ رسالتی یا ماموریتی برخوردار است که استراتژیهای کاری آن توجه به محیط خارج از سازمان است ولی نیازهای محیطی آن تقریباً ثابت و پایداری است و از این رو ضرورتی در آن نمی بیند که به سرعت در ساختارهای خود تجدیدنظر کند. در این فرهنگ به دیدگاههای مشترک (با توجه به هدف سازمان) توجه زیادی می شود، زیرا نوع فعالیت اعضای سازمان را تعیین می کند. سازمانی که از چنین فرهنگی بهره مند است استراتژی خود را برای هماهنگی با محیط، تنوع در وظایف و خدمات و بهبود کیفیت آنها بر می گزیند.

### • فرهنگ مشارکتی<sup>۳</sup>

در سازمانی که فرهنگ مشارکتی حاکم است. نیازهای و خواسته های محیطی پی در پی در

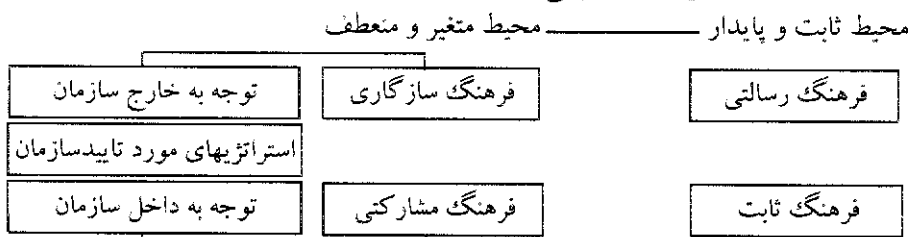
1. Adjustment Culture  
2. Mission Culture  
3. Involvement Culture

حال تغییر و تحول بوده و در عین حال استراتژی سازمان توجه به درون خویش است. در این فرهنگ به مشارکت اعضای سازمان در کارها برای تامین نیازهای متغیر محیطی توجهی خاص می‌شود. سازمانی که فرهنگ مشارکتی دارد عملکرد خود را بر این مبنا قرار می‌دهد که بیش از هر چیز نیازها و خواسته‌های محیط را تامین کند. در این فرهنگ به اعضای سازمان اهمیت زیادی داده می‌شود و با مشارکت آنها نوعی احساس مسئولیت در آنها بوجود می‌آورد که در نتیجه تعهد بیشتری نسبت به سازمان احساس می‌کنند. سازمان با فرهنگ مشارکتی، استراتژی خود را برای سازگاری با محیط، منعطف ساختن ساختار سازمانی خویش بر می‌گزیند.

### • فرهنگ ثابت<sup>۱</sup>

سازمانهایی که به طور معمول از محیطی ثابت و پایدار برخوردار بوده و استراتژی سازمانی آنها بیشتر توجه به دورن مجموعه خویش است از فرهنگ ثابت برخوردارند. در این فرهنگ روش یا شیوه انجام کارها بیشتر مورد توجه و تاکید قرار می‌گیرد. ارزشها و هنجارها، سنتها و روشهای ثابت گذشته را تایید می‌کنند که جهت نیل به هدفهای سازمان اجرا شده و می‌شوند. در اینجا به تداوم روشهای کاری و سازگاری آنها با سنتهای مرسوم اهمیت زیادی داده می‌شود. سازمانی که از چنین فرهنگی برخوردار است، نه در فعالیتها و وظایف و نقشهای خود تنوع ایجاد می‌کند، نه از ساختار منعطفی بهره‌مند است، تنها ممکن است برای سازگاری با محیط شیوه آرایه آنها را بهبود بخشد. لازم به یادآوری است که در هر سازمانی علاوه بر آنکه یک فرهنگ خاص حاکمیت عمومی دارد، خرده فرهنگهای دیگر نیز می‌توانند در سازمان وجود داشته باشند، بخصوص اگر سازمان بزرگ و گسترده باشد (قاسمی، ۱۳۸۰: ۲۳-۲۰).

#### نیازهای محیطی



تصویر شماره ۶: الگوی ارتباط میان فرهنگ، محیط و استراتژیهای سازمان

به نظر می‌رسد فرهنگ سازمانی حوزه بیشتر شبیه نوع چهارم فرهنگ سازمانی مذکور در فوق یعنی فرهنگهای ثابت است. حوزه قدرت انطباق با تغییرات محیطی را کمتر دارد و از ساختار منعطفی در زمینه نقشها و فعالیت‌های خود برخوردار نیست این مشکل در سخنان بزرگان حوزه با عنوان تحجرگرایی ذکر شده است و در نظرات روحانیون مورد سؤال در تحقیق به صراحت ذکر شده است. البته در کنار این فرهنگ سازمانی غالب، خرده فرهنگهای دیگری نیز وجود دارد که می‌توان در آنها روحیه انعطاف و خصوصیت انطباق با نیازهای زمان را مشاهده کرد.

به اعتقاد رفیع‌پور (۱۳۷۷) در حوزه علمیه شباهت رفتار و همشکلی بین انسانها بسیار بالا است. وی در کار دیگری درباره همشکلی در روستاها نشان داده است که هر چه محیط اجتماعی محدودتر و روابط اجتماعی بیشتر و شفافتر باشد اطلاعات انسانها از یکدیگر بیشتر و در نتیجه کنترل متقابل افزونتر می‌گردد. در چنین شرایطی انسانها خود را در حد زیادی موظف می‌دانند تا کاری نکنند که مغایر انتظارات دیگران باشد، لذا کوشش دارند شبیه دیگران باشند و از هنجارهای حاکم پیروی نمایند. از این رو نابهنجار و ناهم‌رنگ بودن با بقیه، مجازات می‌شود و کسی جرات ندارد رفتاری متفاوت - چه رسد به مخالف - با دیگران داشته باشد (رفیع‌پور، ۱۳۷۷: ۳۳۴).

از طرف دیگر ارتباط زیاد روحانیون با عامه متدینین نه تحصیلکردگان کمتر مذهبی، باعث می‌شود حلقه‌ای از روابط ایجاد شود که موفقیت نقش اجتماعی آنها را کاهش دهد.

زنایه کی معتقد است، در مورد روحانی و حلقه عامه پیروان او، پیوندی مبتنی بر یک سلسله ارزشهای معین شکل می‌گیرد. وی از سوی حلقه روابطش بطور مثبت ارزیابی می‌شود زیرا اعضای آن حلقه می‌دانند که برای توجیه برخی گرایشهای مربوط به ارزشها به همکاری او نیاز دارند.....

این شخص که حلقه اجتماعی به او نیاز دارد، پایگاه اجتماعی معینی بدست می‌آورد یعنی حلقه او حقوق معینی برایش در نظر می‌گیرد.....

از طرف دیگر وی کارکرد اجتماعی معینی می‌یابد و ملزم به انجام وظایف معینی می‌شود که از این طریق نیازهای مورد نیاز حلقه‌اش برآورده می‌شود و نیز وظیفه دارد با افراد حلقه چنان رفتار کند که موجب ارزیابی مثبت آنها نسبت به او شود (زنایه کی: کوزروروزنبرگ، ۱۳۷۸:

#### ۳-۴- لزوم اصلاحات آموزشی در حوزه

یکی از مشکلات اصلی حوزه، نظام آموزشی است. در نظرسنجی انجام گرفته توسط محقق متغیرهای مختلفی برای سنجش این مشکلات حوزه بکار رفت. این متغیرها عبارتند از: اتلاف وقت، نامتناسب بودن آموزشها با وظایف یک روحانی، بی‌توجهی به مسایل عینی و تجربی در آموزشهای حوزه، بی‌نظمی در حوزه، نبودن نقد و بررسی، محدودیتهای زیاد برای پژوهش، نبودن ابداع و نوآوری در فقه، عدم پرورش فکر در حوزه.

اگر روزگار درخشش و شکوفایی فوق‌العاده حوزه‌های بغداد، نجف، کربلا، اصفهان، مشهد، قزوین، قم... به دقت مطالعه شود روشن خواهد شد که این همه شکوه و جلال و ظهور شخصیت‌های بزرگ علمی در پرتو نظم و انضباط دقیق و برنامه‌ریزی صحیح منطبق با نیازهای آن حوزه‌ها بوده است. به همین دلیل عالمان و مصلحان بزرگ حوزه بیشتر دست روی اصلاح برنامه آموزشی حوزه گذاشته‌اند.

آیت‌ا... بروجردی برای درآوردن حوزه از شرایط منفی و سامان دادن آن هیاتی مرکب از چندتن بزرگان: امام خمینی، حاج شیخ مرتضی حائری، حاج شیخ احمدزنجانی، حاج سیدابوطالب مدرسی، فاضل لنکرانی و... تشکیل می‌دهند. این هیات هم پس از جلسه‌های زیاد، طرحی برای اداره حوزه تهیه می‌کند که متأسفانه به دلایلی صورت تحقق نمی‌پذیرد. اگر این طرح در آن شرایط، جامه عمل می‌پوشید، بسیاری از نابسامانیهای کنونی را نداشتیم و هزار طلبه علاقه‌مند، عمرشان به بطلت نمی‌گذشت (مزینانی در جمعی نویسندگان مجله حوزه، ۱۳۷۶: ۱۶۳-۱۶۲).

در سالهای بعد، شهید صدر (ره) کتابهایی در جهت اصلاح متون آموزشی حوزه می‌نگارد و "المعالم الجدیدة" و "حلقات فی الاصول" را می‌نویسد.

علامه طباطبایی تفسیر و علوم قرآنی و فلسفی و کلامی را وارد حوزه می‌کند و در راه اصلاح متون آموزشی حوزه به نگارش "بدایه الحکمه" و "نهایه الحکمه" همت می‌گمارد.

شهید مطهری معتقد است ثابت نگهداشتن سازمان روحانیت در وضع فعلی آن به انقراض آن منتهی می‌شود (مطهری، بی‌تا: ۱۸۴؛ مزینانی، ۱۳۷۶: ۱۵۷).

شهید بهشتی در این خصوص به همراه عده‌ای دیگر از فضلا به تاسیس مدرسه‌ای (مدرسه حقانی) با برنامه‌ای منظم و علوم خارج از محدوده علوم معمول حوزه می‌پردازد و مقالاتی در این باب ارائه می‌دهد.

و بالاخره امام خمینی (ره) روی اصلاح حوزه تکیه می‌کند و اجتهاد مصطلح در حوزه‌های علمی را کافی برای جوابگویی مشکلات جامعه نمی‌داند و فرد بی‌اطلاع از مسایل سیاسی، اجتماعی و روابط بین‌المللی را مجتهد در این مسایل نمی‌داند و در این زمینه می‌نویسد: "مهم شناخت درست حکومت و جامعه است که بر اساس آن نظام اسلامی بتواند به نفع مسلمانان برنامه‌ریزی کند که وحدت رویه و عمل ضروری است و همینجاست که اجتهاد مصطلح در حوزه‌ها کافی نمی‌باشد بلکه یک فرد اگر اعلم در علوم معهود حوزه‌ها هم باشد ولی نتواند مصلحت جامعه را تشخیص دهد و یا نتواند افراد صالح و مفید را از افراد ناصالح تشخیص دهد و بطور کلی در زمینه اجتماعی و سیاسی فاقد بینش صحیح و قدرت تصمیم‌گیری باشد این فرد در مسایل اجتماعی و حکومتی مجتهد نیست و نمی‌تواند زمام جامعه را بدست گیرد" (ذاکری در مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی، ۱۳۷۵: ۱۸۲-۱۸۱).

به نظر می‌رسد تمرکز زیاد روی فقه و اصول و اهمیت بسیار بیشتر آن نسبت به عرفان، فلسفه و دیگر علوم در حوزه‌های علمی موجب شده باشد که از یک طرف بودجه‌ها، شهریه‌ها و آموزش بیشتر به آنسو سوق داده شده باشد و از طرف دیگر آینده شغلی بهتر، در نقشهای وسیع ایجاد شده، در سطح جامعه در زمینه اشاعه احکام شرعی و مناسک مربوط به آن در یک نظام بسیار سازمان یافته از مساجد و هیأتها جستجو شود. گرچه اجرای احکام و مناسک، لازم و زیبا و روحبخش هستند اما تمرکز زیاد بر روی این بخش موجب شده که سازماندهی مذهب و نقش و وظایف ایجاد شده از جانب آن در سطح جامعه بیشتر بر روی توده وسیع مردم عادی متمرکز گردد. در نتیجه در این نظام یا سیستم گسترده، توجه به تحصیلکردگان بطور نسبی کمتر می‌شود (رفیع پور، ۱۳۸۱: ۳۹).

در پایان این قسمت به اشکالات و نارساییهایی که با وجود تلاش در جهت تحول حوزه همچنان در ساختار آموزشی حوزه وجود دارد می‌پردازیم.

به این اشکالات که در سخنان روحانیون دلسوز نیز آمده است، بر اساس نوشته خود آنها اشاره می‌کنیم:

مرحوم شهید صدر می‌نویسد، این درست است که در کتابهای درسی باید پله پله بودن و از سطح به عمق رفتن رعایت گردد اما درست نیست که این تدریجی بودن را از تاریخ علم انتزاع کنیم بطوری که بیانگر مراحل اولیه باشد که علم در تکامل خود از آنها گذر کرده است زیرا چنین

چیزی دانش پژوه را وادار می کند وقت بسیاری را برای درک مسایل و اندیشه‌هایی بگذارد که در وضعیت کنونی این علم جایی ندارد. تدوین درست و اصولی کتابهای درسی و آموزشی که می‌بایست پله پله و مرحله‌ای بودن مورد نظر را در بر داشته باشد بدین گونه است که تمامی این کتابها در عین حال که سطح مراحل آموزشی آنها متفاوت است باید عرضه کننده آخرین اندیشه‌ها و پژوهشها در هر یک از مراحل آموزشی یا کمأ یا کیفأ و یا از هر دو جهت متفاوت باشد، اما تفاوتی از نظر کیفی، یعنی تفاوت در میزان ژرفای اندیشه‌ای که طرح می‌شود.

بسیار فرق است میان کتابی که به عنوان کتاب درسی تالیف می‌شود و کتابی که تدوین شده است تا عمیق‌ترین و ریشه‌دارترین افکار و پژوهش‌هایی را که مؤلف بدان رسیده است ارایه کند چرا که در صورت اول مؤلف دانش طلبی را که مبتدی است و می‌خواهد در طریق آشنایی با گنجینه‌ها و اسرار این علم گام به گام سیر کند در برابر دیدگان خود دارد اما در صورت دوم مؤلف شخصیتی همانند خود را که از ناحیه علمی به کمال رسیده است در نظر دارد و می‌کوشد تا نقطه نظرهای خود را برای او تشریح کرده و به اندازه راههای اقتاع علمی که در اختیار دارد او را قانع کند. روشن است کتابی که بدین اعتبار تدوین می‌شود هرچند ارزش علمی والایی داشته و از ابتکارات فکری برخوردار باشد نمی‌تواند یک کتاب درسی محسوب شود. از این جاست که باید گفت کتابهای مذکور با اینکه ارزش علمی بزرگی دارد نمی‌تواند نقش کتابهای درسی را ایفا کند زیرا این کتابها برای علما و متحران نگاشته شده است نه برای مبتدیان و کسانی که تازه قدم در راه نهاده‌اند همین نکته سرمنشا اشکالاتی شده است یکی این که در این کتابها و نیز کتب علمی امثال آنها که برای علما تالیف شده است تمام گامها و مراحل استدلال و نیز حلقه‌های تفکر در مورد یک مساله ابراز نشده است بدین معنا که گاه پاره‌ای از حلقه‌های آغازین یا میانی بحث بدین جهت که نزد عالم روشن و واضح بوده حذف شده است در حالی که با حذف پاره‌ای از حلقه‌ها صورت استدلال برای دانش پژوه گنگ و مبهم خواهد شد.

اشکال دیگر اینکه آنچه باید در کتابهای آموزشی مراعات شود که عبارت است از تدریجی بودن ارایه و عرضه اندیشه‌ها و شروع از ساده و رسیدن به پیچیده در این کتب مراعات نشده است دیگر این که ویژگی کتابهای درسی در این کتب مراعات نشده است یعنی باید بک آشنایی و درک قبلی از مسایل و قواعدی که به کمک آنها مدعایی در مساله دیگر اثبات و استدلال می‌شود یا برای نتیجه‌گیری اصولی مورد استفاده قرار می‌گیرد به دانش پژوه داده شود.

دیگر این که در کتابهای فعلی چندان اصراری برای آشکار کردن و بیان ثمره و نتیجه بسیاری از مطالب وجود ندارد در حالی که از خلال بیان ثمره ارتباط و پیوستگی پاره‌ای از مطالب با پاره دیگر روشن و مشخص می‌شود در نتیجه بسیاری از اوقات وجود علاقه و رابطه میان اندیشه‌های اصولی مورد بی‌توجهی قرار گرفته و متعرض آنها نشده‌اند مگر بدان مقدار که در مقام اثبات یک مطلب یا ابطال آن مورد نیاز است.

اشکال دیگر این که چندان توجهی نشده است به این که بسیاری از نکات و مباحث در جای خود قرار گیرد و به شکلی متناسب و هماهنگ با کلیت و اهمیتشان باشد بلکه تنها در لابلای مطالب و به عنوان چاره‌جویی مشکلی یا دفع توهمی و یا در خلال پاره‌ای تطبیقات جای گرفته است. روشن است عالمی که با این مسایل آشنایی دارد می‌تواند از خلال این مباحث جای هر نکته را بیابد و حدود آن را بشناسد اما برای دانش‌پژوه چنین چیزی کمتر امکان دارد و در نتیجه این نکات و مطالب را بصورت پراکنده و گسیخته از هم خواهد فهمید دیگر اینکه اجتناب از بکار بردن اصطلاحاتی که تفسیر آنها هنوز نیامده مورد توجه قرار نگرفته است چرا که در این کتابها روی سخن با عالم است نه با طالب و عالم از آغاز بحث به این اصطلاحات تسلط دارد.

این نیز برخاسته از همان وضعیت کلی است که در انگیزه پیشین ملاحظه شده که مؤلفان کتب مذکور، این کتابها را نه برای مبتدیان که برای امثال خویش نوشته‌اند خلاصه این انگیزه آن است که در مرحله سطح آن مقدار از اندیشه علمی اصولی که بیان می‌شود باید متناسب با غرضی باشد که در این مرحله در نظر گرفته شده است، آنچه من بعنوان غرض و غایت این مرحله می‌شناسم عبارت است از تکوین یک آشنایی عمومی از علم اصول برای کسی که می‌خواهد به همین مرحله اکتفا کند و آمادگی برای انتقال به مرحله خارج برای کسی که می‌خواهد تحقیقاتش را ادامه دهد و این مهمترین غرض و غایت است پس ناگزیر آنچه در این مرحله بیان می‌شود باید به قدری باشد که بتواند یک آشنایی عمومی را برای ایجاد این آمادگی عهده‌دار باشد و در طالب، به مقدار معقول در کی مقدماتی بوجود آورد برای پذیرش و تلقی مسایل بعدی. و نیز برای او مرتبه‌ای از عمق و دقت پدید آورد که بعداً هنگام روبرو شدن با بحثهای خارج بتواند اندیشه‌های دقیق و گسترده و مبانی عالی فکری را تجزیه و تحلیل کند (صدر، ۱۳۸۰: ۱۹-۱۴).

جمع‌بندی یکی از فضیلهای حوزه درباره منابع درسی موجود در حوزه چنین است:



۱- کهنگی متون درسی: از روزگار نگاشتن کتاب‌های درسی موجود، سالهای سال می‌گذرد. این فاصله زمانی بسیار، در هیچ نظام آموزشی پذیرفته نیست.

در کتابهای درسی باید دیدگاه‌های منسوخ خارج شوند و دیدگاه‌های نو و اثبات شده، جای آنها را بگیرد این کار مهم در کتابهای درسی موجود در حوزه انجام نمی‌گیرد از این رو، انبوهی از دیدگاه‌های منسوخ و گاه خارج کننده طلبه از مدار تحقیق و نوآوری ارایه می‌شود. شاید در ادوار گذشته که اوضاع، ثبات نسبی داشت، روشهای کهن و متون قدیمی تعلیم و تربیت بکار می‌آمد اما اکنون بکارگیری آن روشها، مثل این است که با شمشیر و گرز و تیر و کمان، به جنگ دشمن مسلح به سلاحهای پیشرفته برویم.

۲- اتلاف وقت طلاب: کتابهای درسی موجود، بازدهی اندک دارند و وقت‌گیری بسیار. اگر در هر یک از کتابهای درسی بدقت نظر افکننده شود می‌بینیم آن دانش مورد نظر، طلبه را در جایگاهی قرار نمی‌دهد که انتظار می‌رود، در حالیکه وقت بسیار از او گرفته است. اگر کتابهای درسی این چنین بمانند و حرکت جدی برای اصلاح آنها انجام گیرد تحول و بالندگی حوزه را نباید امید داشت.

۳- بی‌برنامگی برای فارغ‌التحصیلان حوزه: یکی از مشکلات اساسی حوزه نامشخص بودن شغل افرادی است که در آن به تحصیل مشغولند. در حوزه بی‌توجه به آینده شغلی فارغ‌التحصیلان، برنامه‌های آموزشی تنظیم می‌شود. حوزه‌های علمیه در مورد آینده شغلی اعضا برنامه خاصی ندارند.

۴- نبودن فضای نقد و بررسی: افزون بر آنچه بیان شد از مواردی که نیاز به ترمیم دارد بدنه علمی حوزه است. حوزه برای این که همراه با زمان باشد و توانا در انجام رسالت خود باید تلاش گسترده‌ای را در راه تقویت بنیه علمی خویش کند و با آگاهی از جدیدترین اطلاعات و نیازها و روشها، در این مسیر گام نهد. این توانمندی از راه آگاهیهای جدید و با نقد و بررسی و تبادل علمی با دیگر جوامع بدست می‌آید زیرا مسایل علمی هر چه بیشتر مورد پژوهش و نقد بررسی قرار گیرد، استوارتر خواهد شد و حقانیت آن بیشتر نموده می‌شود. لازمه چنین حرکتی ایجاد جو مطلوب فرهنگی و محیط مناسب اجتماعی است که به اندیشه‌های مجال عرضه دهد و استعدادها را شکوفا سازد و رونق اندیشه‌های نو را سبب گردد و افکار باطل و منسوج و بی‌فایده را از رده خارج کند و پاسخگوی نیازها و اشکالهای مطرح شده باشد، این جو به

اندازه کمی در حوزه‌های علمیه وجود دارد (ذاکری جمعی از نویسندگان مجله حوزه، ۱۳۷۶: ۱۸۳-۱۸۶).

این مشکلات موجب شده است که در حوزه فکر و عمر جوانان بسیار با استعداد و متقی با صرف سالهای بسیار طولانی به مسایل جزئی و گاه غیرقابل استفاده در شرایط کنونی معطوف گردد و در نتیجه آنها نیز نتوانند در مسیر ساختن این جامعه رشد نمایند. از این روست که برخی از آنها نیز بعد از مدتی سرخورده می‌شوند و به دانشگاهها روی می‌آورند (رفیع‌پور، ۱۳۸۱: ۲۷).

### منابع

- ۱- استرینگر، ارنست، تحقیق عملی: راهنمای مجریان تغییر و تحول (ترجمه: محمد اعرابی و داود ایزدی)، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۸.
- ۲- بیکر، ترزال، نحوه انجام تحقیقات اجتماعی (ترجمه: هوشنگ نائبی)، تهران، روش، ۱۳۷۷.
- ۳- پیو، هیکسون و هاینینگر، نظریه پردازان کلاسیک سازمان (ترجمه: سیدرضا برقی) قم، مجتمع آموزش عالی قم، ۱۳۷۹.
- ۴- تایا، کلود، درآمدی بر روانشناسی اجتماعی مجموع ضرورت‌های جامعه‌شناسی روانی، ترجمه، مرتضی کتبی، تهران، نشر نی، ۱۳۷۹. ماه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- ۵- جهرمی، سید مهدی و محمد باقری، آسیب‌شناسی دینی از منظر استاد شهید مطهری، تهران، نشر هماهنگ، ۱۳۷۶.
- ۶- خامنه‌ای (آیت‌الله...)، علی، حوزه و روحانیت در آینه رهنمودهای مقام معظم رهبری، جلد ۱، تهران، دفتر مقام معظم رهبری، ۱۳۷۵.
- ۷- داوس، دی. ای، پیمایش در تحقیقات اجتماعی (ترجمه: هوشنگ نائبی)، تهران، نشر نی، ۱۳۷۶.
- ۸- ذاکری، علی‌اکبر، نگرشی به متون آموزشی حوزه، صص ۷۵-۴۷ در: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی، تاملی در نظام آموزشی حوزه، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ۱۳۷۵.

- ۹- رفیع پور، فرامرز، توسعه و تضاد، کوششی در جهت تحلیل انقلاب اسلامی و مسایل اجتماعی ایران، چاپ سوم، تهران، ۱۳۷۷.
- ۱۰- آنومی یا آشفتگی اجتماعی: پژوهشی در زمینه پتانسیل آنومی در شهر تهران، تهران، سروش، ۱۳۷۸.
- ۱۱- وسایل ارتباط جمعی و تغییر ارزشهای اجتماعی، تهران، کتاب خدا، ۱۳۷۸.
- ۱۲- کندوکاوها و پنداشته‌ها، مقدمه‌ای بر روشهای شناخت جامعه و تحقیقات اجتماعی تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۰.
- ۱۳- موانع رشد علمی ایران و راه حل‌های آن، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۱.
- ۱۴- زنایه کی، نقش اجتماعی و حلقه اجتماعی، صص: ۲۹۸-۳۱۸ در: لوئیس کوزروروزنبرگ، نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی، ترجمه: فرهنگ ارشاد، تهران، چاپخس، ۱۳۷۸.
- ۱۵- صدر، محمدباقر، علم اصول (مرحله اول)، ترجمه: نصر... حکمت، تهران، الهام، ۱۳۸۰.
- ۱۶- عنایت، حمید، اندیشه سیاسی در اسلام معاصر، ترجمه: بهاء‌الدین خرمشاهی، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۲.
- ۱۷- فرنچ، درک و هیتر ساورد، فرهنگ مدیریت توصیفی، ترجمه: محمدصائبی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۱.
- ۱۸- قاسمی، احمدرضا، تحول فرهنگ سازمانی و استراتژیهای کنترل، تدبیر، ش ۱۱۵، صص: ۲۰-۲۵، ۱۳۸۰.
- ۱۹- محسنی، علیرضا، حوزه درسی روانشناسی اجتماعی، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی، ۱۳۷۰.
- ۲۰- مزینانی، محمدصادق، حفظ حوزه‌های علمیه، صص ۱۴۱-۱۷۰ در: جمعی از نویسندگان مجله حوزه، گذشته، حال و آینده حوزه در نگاه رهبری، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ۱۳۷۶.
- ۲۱- میلر، دلبرت سی، راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی، تهران، نشرنی، ۱۳۸۰.
- ۲۲- وایت، ویلیام فوت، پژوهشی عملی مشارکتی، ترجمه: محمدعلی حمیدرفیعی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۸.

23. Lewin Kurt. (1965). On Valence. pp 794-799 in: Parsons Talcott, Edward Shils, Kaspar D. Naegle and Jesse R Pitts, *Theories of Society: Foundations of Modern Society*.
24. Younts Wesley C. and Charles W. Mueller. (2001). Justice Processes: Specifying the Mediating Role of Perceptions of Distributive Justice. *American Sociological Review*, Vol 66, (February: 125-145).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی