

موانع شکل‌گیری کارگروهی در پژوهش‌های حوزه

چکیده: در این مقاله نخست لزوم فعالیت‌های گروهی در پژوهش‌های دینی مطرح شده است. سپس موانع شکل‌گیری کارهای گروهی (فردگرایی، عدم آموزش، نبود هنجارهای فعالیت اشتراکی و نیز فقدان ساختارهای ارتباط دهنده) بررسی می‌شود.

کلیدواژه: موانع، گروه، پژوهش، فردگرایی، هنجار، ساختار، آموزش.

مقدمه

مسئله اصلی در همه تحقیقات این حقیقت است که «درد تا شناخته نشود درمان نمی‌شود». هدف ما در این مقاله نیز جدا از این کل نیست. ضرورت رشد علم و تحقیق، مخصوصاً در حوزه‌های دینی بر کسی پوشیده نیست. از طرفی حوزه‌های علمیه از نیرویی عظیم برخوردارند؛ اما چنانکه باید و شاید، محصول علمی ندارند. همین نکته، جست‌وجوی عوامل تسهیل‌کننده و موانع بازدارنده رشد و بالندگی علوم دینی را ضروری می‌کند. کار گروهی، از جمله مواردی است که سزاوار است آسیب‌شناسی شود. فقدان

* دانش‌آموخته حوزه علمیه و کارشناس جامعه‌شناسی از مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).



کار گروهی باعث موازی کاری و تکرار در بسیاری از تحقیقات حوزه علمیه شده است. بی شک هیچ انسانی یک جزیره نیست و نیز هیچ کس باهوش تر از همه نیست. کار گروهی نه تنها در اموری که از انجام تک نفره آن عاجزیم، ضروری است، بلکه تا آنجا که می توان، باید از کار جمعی در همه برنامه ها مدد گرفت تا اثری بی نقص تر بر جای بماند. شناسایی موانع شکل گیری گروه های تحقیقی در حوزه و مؤسسات وابسته، می تواند قدمی در جهت رشد علم و آسیب شناسی حوزه علمیه باشد و جایگاه علمی آن را حفظ و غنی تر کند.

شناخت مسئله

بشر از ابتدای زندگی خود، جدایی از دیگر هم نوعان و تنها زیستن را مساوی با نابودی خود می انگاشت. حل مسائل، حتی در ابتدایی ترین نوع زندگی در گرو همیاری و همکاری امکان پذیر بود. طبیعت، انسان را مقهور خود می دید، اما بشر دریافت که می تواند در سایه یکدیگر، طبیعت را مغلوب خود کند و نه تنها دیگر هراسناک از تهدیدها و قهرهای مخوف طبیعت نباشد، بلکه طبیعت را رام خود ساخته، عنان آن را در اختیار گیرد.

شاید نمونه بارز کار گروهی در قرآن کریم، همکاری هارون با موسی است؛ آنجا که موسی از محضر الهی مسئلت می کند که هارون را همراه او کند:

وَ أَخِي هَارُونَ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُكَذِّبُونِ (قصص / ۳۴).

وَ اجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِّنْ أَهْلِي هَارُونَ أَخِي أَسْتَدْعُ بِهِ أَزْرَىٰ وَ أُنشِرُكَ فِي أَمْرِي (طه / ۲۹-۳۲).

وَ لَقَدْ آتَيْنَا مُوسَى الْكِتَابَ وَ جَعَلْنَا مَعَهُ أَخَاهُ هَارُونَ وَزِيرًا (فرقان / ۳۵).

انسان موجودی اجتماعی است به این معنا که در فراگرد ارتباط و تعامل با هم نوعان خود مسائل را حل کرده، پهنه را برای زندگی هر چه بهتر خود هموارتر می کند. انسان موجودی است که می تواند از قوه هم کیشان خود بهره گیرد. به تحقیق می توان گفت کل جامعه بشری - مخصوصاً با ارتباطاتی که اکنون میسر شده است - یک فرد متکثر و پراکنده است.

گرچه کار گروهی مختص انسان نیست، ولی بدون شک تعامل و انباشت اندیشه و انتقال آن، از ویژگی‌های مختص این نوع است. به واقع می‌توان گفت آنچه ما امروز به عنوان تمدن و علم به آن می‌بالیم، نتیجه یک کار گروهی به مقیاس عالم و تعامل همگانی است. انسان در راه مهار طبیعت و فراهم کردن زندگی بهتر، علم را ابزاری بسیار سودمند و موهبتی بی‌همتا یافت.

ابتدا چنین می‌نمود که در وادی علم به راحتی می‌توان در کسب دانش روز تلاش کرد، و سخن به گزاف نگفته بودند کسانی که ادعا کردند علم دورانشان را با تمام ابعادش فرا گرفته‌اند و خود را جامع معقول و منقول می‌دانستند. نیز عجیب نیست که در هر علم که گام می‌نهی، رگ و ریشه‌ای هر چند نازک و ابتدایی در کلمات ارسطو و افلاطون و دیگران می‌یابی؛ چرا که علوم آنقدر گسترده نشده بود که از فرصت عمر یک انسان خارج باشد. ولی مسئله به این صورت نماند و گستردگی علم ضیق شدن فرصت و تخصص هر فرد انسانی را در یک زمینه معین به دنبال داشت و تخصصی شدن، پیوند انسان‌ها را به گونه‌ای دیگر ضروری ساخت. از اینجا است که با گسترش دامنه علم و در پی آن تخصصی شدن آن، ارتباطات نیز گسترش یافت. نیاز به تخصص‌های دیگر از یک سو، و نیز لزوم به پایان رساندن سریع‌تر طرح‌ها و تحقیقات از سوی دیگر، ضرورت گرایش به گروه را آشکارتر ساخت.

در کشور ما ایران، این امر به صورتی که می‌بایست، جا نیفتاد و کار گروهی ضعیف جلوه کرد. البته تفرد در ایران و فردگرایی (Individualism) در غرب دو مفهوم کاملاً متفاوتند (طایفی، علی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۲). در این بین مشارکت با انجمن‌های علمی - فرهنگی رتبه بسیار پایینی دارد. در یک پژوهش، ۹/۵٪ پاسخگویان با انجمن‌های علمی و فرهنگی مشارکت داشته‌اند (محسنی، منوچهر و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۵۴).

جنبه دیگر مسئله سؤالاتی است که در پی رشد علوم از حوزه دین مطرح می‌شود؛ چرا که علوم در تعامل با یکدیگرند، سؤالات متعددی را برای یکدیگر می‌آفرینند. در زمان حاضر هجوم سؤالات مختلف بر محققان علوم اسلامی از هر زمان بیشتر است و این نیازمند تحقیق همه‌جانبه است.

در این میان حوزه‌های علمیه به عنوان مهمترین مرکز تحقیقات دینی، با این واقعیت روبه‌رو است که کارهای گروهی در آن بسیار اندک است. کمتر کتاب یا پژوهشی



را می‌توان پیدا کرد که نتیجه تلاش بیش از یک نفر باشد. این در حالی است که حوزه علمیه، یکی از مراکزی است که از نیروی انسانی به نسبت فراوانی برخوردار است و با برنامه‌ریزی صحیح، می‌تواند از این استعداد بالقوه کمال بهره‌برداری را بکند.

در اینجا چند سؤال مطرح است:

- عوامل اجتماعی و روان‌شناختی که باعث شده‌اند کار گروهی در حوزه علمیه کمتر صورت پذیرد کدام است؟

- آیا حوزه علمیه، ساختارهای مناسب برای برقراری ارتباط بین اعضا را دارد؟

- آیا روابط بین اعضا در حوزه علمیه از موانع روان‌شناختی و ادراک یکدیگر رنج می‌برند؟

- آیا نحوه عملکرد حوزه علمیه برای بهره‌وری از نیروی انسانی خود کافی است؟

- چه اموری باعث شده است که کار گروهی در حوزه علمیه از قرب و منزلتی والا برخوردار نباشد؟

مبانی نظری

موضوع گروه و کار گروهی در جامعه‌شناسی و تا حدی روان‌شناسی، قابل بحث است. تلاقی این دو زمینه در روان‌شناسی اجتماعی است که بیشترین بحث‌ها راجع به گروه در آن صورت گرفته است. به هر حال نگاه هر کدام از این دو شاخه به گروه رنگ و بوی اجتماعی یا روان‌شناسی اجتماعی دارد. در بحث‌های جامعه‌شناسی از «گروه» به عنوان واحدی از ساختار جامعه بحث می‌شود و بحث‌های کلی‌تری نسبت به گروه وجود دارد. اما در روان‌شناسی اجتماعی با انعطاف‌پذیری بیشتر نسبت به نقش فرد و بحث‌های روانی به موضوع گروه می‌نگرد و بحث‌های روانی و شخصیتی بیشتری دارد بنابراین برای تبیین نظری این پدیده، از هر دو شاخه مدد می‌گیریم.

برای تبیین نظری شرکت در کار گروهی به عنوان یک نظریه کلی‌تر می‌توان از نظریه کنش متقابل نمادین یاد کرد. این نظریه متاثر از عناصر اساسی مکتب پراگماتیسم است و نظریه پردازان عمده این نظریه عبارتند از: جرج هربرت مید^۱ و بلومر.

بر اساس این نظریه، انسان باید از طریق آنچه در دنیای واقعی انجام می‌دهد، درک شود. کنش متقابل نمادین بر طبیعت کنش متقابل اجتماعی که در میان افراد اتفاق

1. George Herbert Mead.

می‌افتد، متمرکز است. واحد مطالعه در این نظریه، «کنش متقابل» یا همان «عمل» است که تصور فعال و مؤثر از انسان را ارائه می‌دهد. کنش متقابل یعنی اینکه افراد در ارتباط با یکدیگر عمل می‌کنند و عمل یکدیگر را می‌سازند. جامعه نیز عبارت از کنش متقابل بین افراد در حال ارتباط است. کنش متقابل به معنای تأثیر پذیرفتن و انفعال صرف نیست؛ بلکه جریان تأثیر و تأثر در موقعیت‌ها را نشان می‌دهد. کنش افراد، ناشی از تفکر فرد و تعریف او از موقعیت است. انسان‌ها بر اساس معانی‌ای که برای افراد و اشیا و موقعیت‌ها دارند، در کنش خود جهت‌گیری می‌کنند. فرد در این نظریه بدون مشارکت و درگیری در جامعه، نمی‌تواند کنشگر تلقی گردد.

برای بررسی وجود علل انگیزشی افراد، ما از پایه‌های نظریه کنش متقابل نمادین بهره می‌گیریم: آیا افراد کار گروهی را برای خود مفید می‌دانند یا نه؟ آیا افراد از فواید و نتایج کار گروهی مطلع هستند؟ این نظریه از آن جهت برای ما سودمند است که واحد مطالعه در آن، کنش متقابل است که تصور فعال و مؤثر از انسان را ارائه می‌دهد. اینکه دیگران چه تفکری و چه کنشی نسبت به ما دارند، در فرایند تصمیم‌گیری و کنش متقابل ما و تعامل ما با آنها سخت تأثیرگذار است. بنابراین اگر تصور قالبی عموم جامعه‌ای عدم مشارکت و تعامل سازنده باشد، این گرایش در همه عمومیت پیدا کرده، جامعه حرکتی انفرادی را بر می‌گزیند. از دید این نظریه، جامعه همان کنش‌های متقابل بین افراد است. از این رو فرهنگی که در آن کار گروهی به عنوان هنجاری عمده مطرح نباشد، کار گروهی قابل‌اعتنایی هم نخواهد داشت. بر پایه این نظریه، آنچه برای کار گروهی اهمیت بیشتری دارد، فرهنگ مشارکت است؛ یعنی افراد دیدی مثبت به همکاری با یکدیگر دارند. اما اگر نظر به کار گروهی و تلاش در یک گروه به منزله زیر دست بودن و گم شدن شخصیت تلقی گردد، میل به شرکت در پژوهش‌هایی که نیازمند افراد متعدد است، در میان خواسته‌های انسانی کمرنگ خواهد شد.

از جمله دانشمندانی که «گروه» را مورد دقت قرار داده است، جرج زیمل^۱ است. او صورت‌های کنش اجتماعی را در ارتباط با تنظیم ساختاری، یعنی تعداد افراد یک گروه می‌آزماید. زیمل معتقد است یک گروه دو نفری که تبدیل به سه نفر می‌شوند، در ظاهر و از لحاظ کمیت تغییر چندانی رخ نداده است، ولی به لحاظ کیفی تغییرات عمیقی در روابط

1. George Simmel.



و کنش‌ها می‌گذارد. مثلاً در یک گروه دو نفره، کناره‌گیری هر یک از آن دو عضو، موجب نابودی کلی گروه است. از این رو فرد در این گروه کمتر با تهدید طرد روبه‌رو می‌شود. در گروه دو نفری، احاطه مسئولیت به دیگری معمولاً رخ نمی‌دهد، یا کمتر به دلیل کارهایی که انجام داده یا نداده، گروه را مسئول می‌دانند. اما زمانی که یک نفر دیگر به گروه اضافه شود، تغییرات کیفی بسیاری در کنش‌ها رخ می‌دهد که در گروه دو نفری ممکن نبود. گروه سه نفری، ساده‌ترین ساختاری است که در قالب آن کل یک گروه می‌تواند بر اعضایش تسلط یابد. این گروه، چهارچوبی اجتماعی پدید می‌آورد که اعضا را ملزم به تعقیب مقاصد می‌کند. گروه سه نفره می‌تواند از راه ائتلاف دو تن، نظری را بر فرد سوم تحمیل کند. عضو سوم می‌تواند تنش‌هایی را که ممکن است در بین دو نفر باشد، تخفیف دهد و نقش داور را بازی کند. یا می‌تواند از عدم توافق دو عضو دیگر به نفع خود سود جسته، نقش ذی‌نفع را بازی کند و همچنین می‌تواند از طریق تفرقه افکنی حکومت کند. در این گروه تهدید، طرد یا کناره‌گیری یا احاطه مسئولیت، ممکن است. نیز حساسیت‌ها و نظارت بر اعضا، ممکن است بیشتر باشد.

زیمل با نشان دادن اینکه میان گروه‌های کوچک و بزرگ تفاوت تعیین‌کننده‌ای وجود دارد، می‌گوید یک گروه بزرگ‌تر برای اینکه از پس پیچیدگی فزاینده روابط میان افراد بهتر برآید، باید ارگان‌های ویژه‌ای را بیافریند تا کنش‌های متقابل میان اعضایش آسان‌تر باشد. هیچ گروه بزرگی نمی‌تواند بدون ایجاد سمت‌های گوناگون و تمایز نقش‌ها، کارکرد مؤثری داشته باشد. در مقابل هر چه گروه کوچک‌تر باشد، تعلق گروهی اعضای آن عمیق‌تر است، و هر چه گروه بزرگ‌تر باشد، این احتمال که اعضا تنها بخشی از شخصیت‌شان را به گروه اختصاص دهند، بیشتر است (کوزر، لوئیس، ۱۳۸۳، ص ۲۵۹-۲۶۲).

هنجارهای اجتماعی و الگوهای نقش، در سخنان دانشمندان علوم اجتماعی مطرح شده و یکی از بحث‌های جا افتاده این علم است. هنجارها و الگوها قالب‌هایی هستند که افراد طبق آنها در جامعه عمل می‌کنند و هرگونه که باشند عمل افراد طبق آنها تربیت یافته شکل می‌پذیرد. اگر هنجارهای حاکم، کار گروهی را ترجیح بدهند، افراد نیز به این شکل عمل خواهند کرد.

نظریه روان‌شناسی اجتماعی

از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی گرایش انسان به گروه می‌تواند، پنج دلیل داشته باشد: یک. گروه‌ها نیازهای روانی و اجتماعی ما را برآورده می‌سازند. دو. گروه‌ها به ما کمک می‌کنند تا به اهدافی نایل شویم که به تنهایی قابل حصول نیست. سه. با عضویت در گروه، دانش و اطلاعاتی به دست می‌آوریم که از غیر این طریق ممکن نیست.

چهار. عضویت در گروه، به استحکام هویت اجتماعی مثبت در ما کمک می‌کند و این هویت جمعی جزئی از شخصیت ما است (آذربایجانی، مسعود و دیگران، ۱۳۸۲، ص ۳۹۴). اما نظریه دیگر در روان‌شناسی اجتماعی درباره گراییدن به گروه، نظریه «حرمت خود»^۱ است. طبق این نظریه احساس حرمت افراد از طریق مصاحبت با افرادی که برایشان احترام قائلند، افزایش می‌یابد؛ یعنی در واقع انسان‌ها برای افزایش حرمت خود به عضویت خویش در گروه‌ها و جمع‌های موفق توجه می‌کنند. این نظریه در پاسخ به این سؤال است که در مصاحبت با چنین افرادی، استعداد‌های افراد در مقایسه با آنها رنگ می‌بازد و این چگونه با حرمت خود سازگار است؟ می‌گوید: فرد تنها در صورتی با افراد برتر از خود هم‌نشین می‌شود که برتری آنان در امور کم‌اهمیت باشد یا در اموری موفق باشند که از نظر وی کم‌اهمیت است (همان، ص ۱۲۳).

جمع‌بندی و تحلیل

برای اینکه بتوانیم عوامل مختلف را شناسایی کنیم، باید کار تحقیق را با ترکیبی از این نظریه‌ها پیش ببریم. چرا که درک فرهنگ یک جامعه و کلاً مسائل فرهنگی، امری نیست که با نظریه‌ها یا تحقیقاتی سامان‌پذیرد که در فرهنگ‌ها و جوامع دیگر به شکلی کاملاً منطبق با آن صورت گیرد. توجه به این امر مهم است که بدانیم نهادهای اجتماعی در ارتباط و تعامل با یکدیگرند و ممکن نیست تغییر و تحول در یکی، بدون تحول در دیگری باشد. فرهنگ ما در نهاد سیاست، سال‌ها زیر سلطه استبداد بوده است. خصیصهٔ نفرد، منبعث از فرهنگ قبیله‌ای است. تا قبل از حکومت رضاخان، قبایل، حاکم بر

1. self-esteem.

سرنوشت ایران بودند، و روابط میان آنها مکانیکی و بدون ارتباط ارگانیک بود. سلطه جویی و خودرأیی در نهادها و لایه‌های زیرین جامعه نیز ریشه دوانده بود. ممکن است ریشه تفرد و فردگرایی در امر پژوهش نیز اثر رسوب‌های خودکامگی نظام حاکم سیاسی در دوره‌های قبل باشد و اگر بخواهیم نهاد خانواده را مرتبط با سیاست تفسیر کنیم، شاید بتوان گفت پدرسالاری در خانواده نیز از آثار استبداد و شاهنشاهی بوده و نیز استاد مداری در آموزش‌های مکتب‌خانه، جدا از این قصه نیست؛ چرا که نهادها ارتباط تنگاتنگی باهم دارند و اصول کلی حاکم بر زندگی در تمام ابعاد آن تاثیر دارد. هم شکلی در بهره‌گیری از قدرت، به‌عنوان ابزار ایجاد نظم، در همه آنها به خوبی پیدا است. در چنین جامعه‌ای که خودرأیی نهادینه شده است، آیا می‌توان انتظار داشت که خط تکامل و اصلاً سیر فکر و برنامه‌ریزی افراد برای رشد خود تک‌رأیی نباشد؟ آیا گروه که لازمه‌اش احترام و تحمل دیگران است، شکل خواهد گرفت؟ آیا فرد برنامه‌های گروه یا رئیس گروه را به‌عنوان دستور تلقی نخواهد کرد و از آن طرف فردی که این اختیار به او داده می‌شود، آیا این موقعیت را به‌عنوان منزلت و نوعی برتری بر دیگران نخواهد دانست و دیدی تحقیرآمیز به اعضای دیگر گروه نخواهد داشت؟ در حالی که کار جمعی ضرورتاً خودمحوری را به حداقل می‌رساند و تقدس افراد کمتر می‌شود (سریع‌القلم، محمود، ۱۳۷۶، ص ۸۴)، سخن اصلی این است که وقتی خودرأیی در نهادها گوناگون و در لایه‌های مختلف اجتماع نفوذ کرد، به سختی می‌توان آن را به تکثرگرایی در اجرای امور تبدیل کرد. خلاصه اینکه از خودرأیی است که به فعالیت انفرادی گرایش داریم، نه کار گروهی که در آن همه زیر نظر و نقد یکدیگرند.

نظریه «حرمت خود»، ما را به این امر رهنمون می‌شود که کار گروهی نباید با حرمت خود افراد جامعه ایرانی سازگاری داشته باشد. اگر افراد منزلت خود را در کار گروهی زیر سؤال ببینند، بالطبع به کار گروهی علاقه‌ای نشان نمی‌دهند، بلکه فردگرایی و تفرد را مناسب‌تر می‌یابند. و فردگرایی باعث می‌شود فرد مسئله تحقیق را فقط از دید خود در نظر گیرد و به جوانب مختلف مسئله نظر نکند. به هر حال هر کس منافعی دارد که در گروه برخی از آنها را کنار گذاشته و برخی از منافع دیگران را می‌پذیرد (همان). او سعی دارد مسئله را چنان حل کند که با منافعش سازگارتر است. البته منظور منحصراف منافع مادی نیست؛ بلکه به‌طور مثال شخصی که از دید و معلومات فلسفی برخوردار است،

دوست دارد مسئله را فلسفی ببیند و دیگری تمایل دارد از دید کلامی یا روایی و غیره مسئله را بررسی کند. بسیاری از مراجع در تحقیقات و درس‌های خارجشان از علمای قدیم سخن به میان آورده، نظرشان را تأیید یا نقد می‌کنند؛ ولی کمتر به عالمان معاصر خود نظر می‌کنند (مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۳، ص ۱۱۱) در پی شکاف منفعتی، فضایی از رقابت منفی و کم‌اهمیت دانستن دیگران، شکل گرفته و زمینه همکاری در یک گروه را ناممکن می‌سازد (طایفی، علی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۲). از طرفی افراد از تخصص‌های دیگران و افرادی که می‌توانند با آنها کار کنند، بی‌خبرند.

اگر جامعه همان کنش‌های متقابل بین افراد است، فرهنگی که در آن «گروه» و «جمع» مطرح نباشد، کار گروهی قابل‌اعتنایی هم نخواهد داشت. بر پایه این نظریه آنچه برای کار گروهی اهمیت بیشتری دارد، فرهنگ مشارکت است؛ یعنی افراد دیدی مثبت به همکاری با یکدیگر داشته باشند.

آرای زمیل از این جهت برای ما مهم است که بدانیم کار گروهی به تعاملی تازه با افراد نیازمند است؛ زیرا وقتی که روابط با اضافه شدن اعضا تغییر می‌کند، افراد نیز باید آموزش کافی برای ایفای نقش به‌عنوان یک فرد از گروه، داشته باشند؛ یا طوری اجتماعی شوند که این رفتار در آنها نهادینه شود.

به عقیده ساختارگرایان، جامعه باید ساختارهای مناسب برای نقش‌ها و افراد را ایجاد کند. جامعه برای بقای خود و نیز توسعه همگام با رشد جمعیت، باید به ایجاد نقش‌های مختلف بپردازد. اگر جامعه‌ای از ایجاد ساختارها و نقش‌های مناسب خود بازماند، با عقب‌ماندگی روبه‌رو بوده و در خطر اضمحلال است.

موانع عمده کار گروهی در حوزه‌های علمیه

۱. فقدان آموزش کارهای گروهی

فقدان آموزش کارهای گروهی یکی از دلایلی است که باعث شده که افراد با تعامل درون گروهی آشنا نبوده و در نتیجه رفتار گروهی هنجار نشده باشد و شکست در کارهای گروهی و عدم گرایش را موجب گردد.

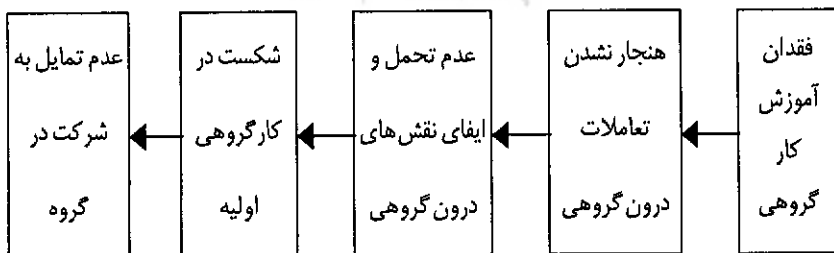
از ابتدایی که کودکان ایرانی وارد محیط آموزشی و مدارس می‌شوند، هیچ‌گاه چگونگی فعالیت در یک گروه علمی و تحمل دیدگاه‌های متفاوت به آنها آموزش داده



نمی‌شود. تعامل گروهی خود نیاز به هنجارهایی دارد که در جامعه ایرانی نهادینه نشده است. اگر از یک طلبه پیرسید که تصویری که از یک طلبه موفق سراغ دارید، چیست، یک مرجع تقلید را نشان خواهد داد که با سعی و تلاش انفرادی کار می‌کند، نه یک پژوهشگر موفق در یک گروه را که کار گروهی دقیق و علمی موفقی ارائه کرده‌اند. در حوزه علمیه عنوان استاد از احترام و منزلت بیشتری برخوردار است تا پژوهشگر. اگر عناوین و اعتبارات فقط به تدریس و فعالیت‌های آموزشی خلاصه شود، بسیاری از نیروها علاقه مند می‌شوند که یک کتاب را به روش‌های مختلف یاد بگیرند و درس بدهند. بنابراین مشکل نظام هنجاری حوزه باید حل بشود (امینی، علی‌رضا، ۱۳۸۴، ص ۱۳).

از نشانه‌های فقدان این هنجار، نقدگریزی و بی‌اعتنایی به آرای دیگران است. معمولاً نظر دیگران را فضولی در امور خود می‌دانیم و حاضر نیستیم کارهایمان زیر نظر کسی باشد. افراد گروه نیز تا مسئله‌ای به آنها تذکر داده می‌شود، آن را دستور انگاشته، حاضر به عمل کردن بر مبنای آن نمی‌باشند. البته کسی هم که رهبری گروه را در دست دارد، ممکن است احساس تسلط بر دیگران بکند که این نیز ناشی از نیاموختن اصول و قواعد کار گروهی است. در حالی که در کشورهای پیشرفته علمی، برای مدیریت دانشگاه‌ها مزیت چندانی در نظر نمی‌گیرند و کسی نیز رغبت به این کار نداشته و امر به صورت دوری انجام می‌گیرد (رفیع پور، فرامرزی، ۱۳۸۱، ص ۷۷). ما نمی‌دانیم چگونه با فردی که در کار گروهی، کار خود را به خوبی انجام نمی‌دهد، برخورد کنیم.

این فرضیه می‌گوید نه اینکه افراد میل به کار گروهی ندارند، یا ساختارها مشکل دارد، بلکه مدعی است افراد نحوه کار در یک گروه را نمی‌شناسند و معمولاً پس از تجربه یک کار گروهی، به تکروی روی می‌آورند.

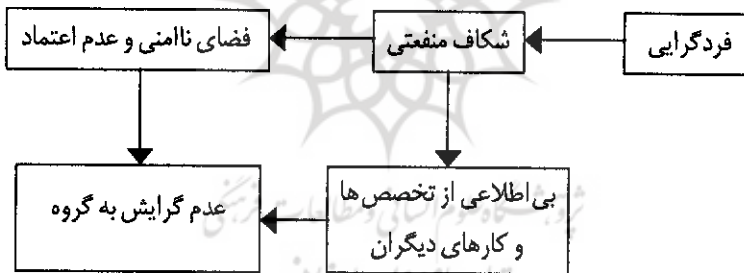


فراموش نکنیم که هنجارها و الگوها، قالب‌هایی هستند که افراد طبق آنها در جامعه عمل می‌کنند. درباره کار گروهی نیز اگر هنجارهای حاکم، کار گروهی را ترجیح بدهند، افراد نیز به این شکل عمل خواهند کرد.

۲. فرد گرایی

مانع دیگر، فرد گرایی است که شکل گرفتن گروه‌های تحقیقاتی را با مشکل روبه‌رو می‌کند و فرهنگ نشدن کار گروهی، از عواقب آن است. از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی، گرایش انسان به گروه می‌تواند چهار دلیل داشته باشد: یک. گروه‌ها نیازهای روانی و اجتماعی ما را برآورده می‌سازند. دو. گروه‌ها به ما کمک می‌کنند تا به اهدافی نایل شویم که به تنهایی قابل حصول نیست. سه. با عضویت در گروه، دانش و اطلاعاتی به دست می‌آوریم که به تنهایی قابل حصول نیست.

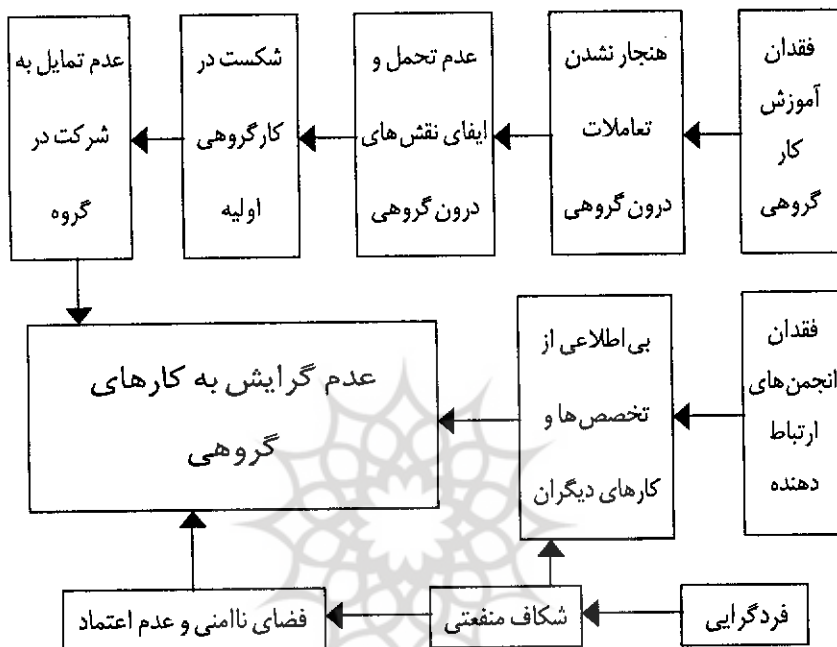
چهار. عضویت در گروه به استحکام هویت اجتماعی مثبت در ما کمک می‌کند و این هویت جمعی جزئی از شخصیت ما است (آذربایجانی، مسعود و دیگران، ۱۳۸۲، ص ۳۹۴).



۳. نبود ساختار و سازمان‌های محور

فقدان ساختارهای ارتباط دهنده، نهادها و مراکزی که به‌عنوان محور و مرکز ارتباط دهنده پژوهشگران باشد نیز مانعی دیگر برای شکل نگرفتن کارهای گروهی است. به این بیان که حوزه علمی هویتی آموزشی پیدا کرده است و در دوره سطح که طلاب در مدارس هستند تا حدودی ارتباطات در شکل آموزش برقرار است، ولی پس از پایان این دوره که در حقیقت زمانی است که می‌تواند کارهای پژوهشی صورت گیرد، ساختار حوزه

علمیه به گونه‌ای است که افراد تعامل علمی چندانی باهم ندارند؛ زیرا در درس‌های چند صد نفری که تعامل علمی با استاد و دیگر هم‌درس‌ها را ناممکن می‌سازد، شرکت می‌کنند. امید می‌رود انجمن‌های علمی که چند سالی است در حوزه علمیه شکل گرفته بتواند بخشی از جای خالی قانون‌های مدیریتی را پر کند.



پیشنهادهای

- همان گونه که حوزه‌های علمیه در دوره مقدمات و سطح و در حوزه آموزش، روشی مخصوص و ویژه با سابقه‌ای طولانی داشته است، یعنی مباحثه، در امر پژوهش و تحقیق نیز کار گروهی از ابتدا به عنوان روشی پژوهشی به طلاب آموزش داده شود.
- دانش پژوهان حوزوی از انجمن‌های متعدد در رشته‌های مختلف علوم برخوردار بوده و در دوره‌های سطح و خارج نیز با انجمن‌ها و یکدیگر ارتباط علمی داشته باشند؛ اما باید به این نکته نیز توجه داشت که چون عده زیادی در فقه و اصول مشغول به تحصیل یا پژوهش هستند، ساختار انجمن باید به گونه‌ای خردتر ابواب فقه را بررسی کنند که ضمن اشتغال ذهنی به همه ابواب و مسائل مستحدثه، تمام حوزویان مشغول به تحصیل نیز در این دوایر بگنجند.

۳. روحیه همکاری می تواند از طرف مراجع تقلید به عنوان روشی بی نظیر ترویج گردد. اگر مراجع معظم و فضلالی حوزه علمیه به کار گروهی بپردازند، این شیوه در میان طلاب نیز معمول خواهد شد.

۴. امور ارزیابی و سنجش تحقیقات و آثار حوزویان می تواند ارزشی خاص به کار گروهی داده و برای تشویق کارهای جمعی تدابیر ویژه ای بیندیشد.

۵. اکنون در حوزه علمیه، تعداد زیادی از افاضل هستند که در دوره سطح یا خارج مشغول به تدریس هستند و به نوعی فاصله بین مراجع و بزرگان فقه و اصول را با طلاب محصل پر کرده اند. حوزه علمیه می تواند با حمایت از این گروه ها از آنها به عنوان حلقه های تحقیقی نیز سود جوید و نتایج تدریس و حاصل کل کلاس را به عنوان پژوهشی گروهی استقبال کند و در قبال ارائه امکانات از قبیل کتابخانه و تحصیلات و امکانات چاپ آثار و تشویق های دیگر، راه را برای تحقق آثار گروهی بگشاید.

منابع

۱. قرآن کریم.
۲. آذربایجانی، مسعود و دیگران، روان شناسی اجتماعی، چاپ اول، پژوهشکده حوزه و دانشگاه و انتشارات سمت، ۱۳۸۲.
۳. امینی، علی رضا، «پژوهش حال و آینده»، پژوهش، پیش شماره دوم، ص ۹، ۱۳۸۴.
۴. رفیع پور، فرامرز، موانع رشد علمی ایران و راه حل های آن، چاپ اول، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۱.
۵. سریع القلم، محمود، عقل و توسعه یافتگی، چاپ دوم، شرکت انتشارات علمی فرهنگی، تهران، ۱۳۷۶.
۶. طایفی، علی، موانع فرهنگی توسعه تحقیق در ایران، چاپ اول، انتشارات آزاد اندیشان، تهران، ۱۳۸۰.
۷. کوزر، لوئیس، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، چاپ یازدهم، انتشارات علمی، تهران، ۱۳۸۳.
۸. محسنی، منوچهر و دیگران، مشارکت اجتماعی در ایران، چاپ اول، انتشارات آرون، ۱۳۸۳.
۹. مصباح یزدی، محمدتقی، مباحثی درباره حوزه، چاپ دوم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ۱۳۸۳.

