

فعالیت گروهی در دانشگاه و اهمیت مشارکت در آن

مریم حسین زاده^۱

چکیده

هدف از نوشتن این مقاله، بررسی تاثیرات و بازخوردهای مشارکت دانشجویان در امور مختلف دانشجویی و دانشگاهی، زمینه‌های گسترش این فعالیت‌ها و همچنین بررسی علل کمبود و کم رنگ بودن این فضای همکاری و مشارکت و کم توجهی به این امور به خصوص در سیستم پیام نور می باشد، از جمله بررسی عوامل و ریشه‌های فرهنگی، تاثیر سیستم سازمانی و خدمات دانشگاهی در بهبود فرهنگ آکادمیک بودن، ضعف در مدیریت گروهی تیم های دانشجویی، عوامل انگیزشی دیگر و در نهایت بررسی راهکارها و تلاش جهت آماده سازی بیشتر فضای دانشگاهی و سرمایه گذاری روی قشر دانشجو برای پیشبرد فعالیت های تیمی جهت جوشش و پویایی درونی دانشگاه و دانشجو و کارآمدی سیستمی و نهایتا کارآمدی ملی و بومی.

واژگان کلیدی: دانشجو، سازماندهی، فرهنگ، یادگیری مشارکتی، کار گروهی

مقدمه

کنش‌ها و هیجانات افراد را نمی‌توان بدون در نظر گرفتن گروه‌هایی که در آنها عضویت دارند شناخت. جامعه نیز چیزی نیست بجز مجموعه‌ی سازمان یافته‌ای از گروه‌هایی که سنت‌ها و هنجارها را به افراد منتقل می‌کند. همچنین بخش اعظم کارهای دنیا در چارچوب گروه صورت می‌گیرد، ضرورت توجه به کیفیت کاری و بهره‌وری سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مدیریت برای اینکه بتواند عملکرد سازمان مطبوعه خویش را بهبود ببخشد بایستی با دید کیفی به سازمان بنگرد.

شکل‌گیری و چگونگی مشارکت دانشجویان در نهادها و تشکلهای دانشجویی تحت تاثیر عوامل و متغیرهای گوناگون فردی و اجتماعی است (Isa.org.ir). تغییرات جهانی و همراه شدن این تغییرات با فناوری اطلاعاتی و نیازهای جدید ارضاء نشده روزافزون جوامع و بالا رفتن انتظارات دانشجویان و... همگی چالش‌های کنونی هستند که نیازمند توجه و نوآوری و ابتکار در حوزه آموزش و گسترش فرهنگ ما بودن را می‌طلبند. (Fekreno.com). این درحالی است که یکی از معیارهایی که کشورهای توسعه یافته را از کشورهای توسعه نیافته جدا میکند، همین فرهنگ گروهی کارکردن است، در کشورهای توسعه نیافته افراد علاقه‌ای به فعالیت گروهی ندارند و همین امر هم سبب می‌شود تا علاوه بر صرف انرژی بیشتر، کارها با کیفیت پایین تری انجام شود (Csr.ir).

اصولاً جهت رسیدن به یک جامعه کارآفرین، رشد فعالیت‌های گروهی ضروریست و بدون چنین ویژگی‌هایی، کارآفرینی در جامعه فراگیر نخواهد شد. باید متوجه بود که یک گروه کاری تنها جمع عده‌ای داوطلب برای مشارکت در یک فعالیت نیست. در بسیاری از جوامع، فرهنگ حاکم بر آن جامعه، افراد را از فعالیت‌های جمعی باز می‌دارد و این گروه معمولاً قائل به محیط‌های فردی و کار شخصی می‌باشند. در ایران نیز هنوز کار جمعی و گروهی جایگاه خود را به درستی نیافته است و به دلایلی که ریشه در فرهنگ جامعه دارد از انجام کارهای گروهی طفره می‌روند (همان منبع).

در این جا سوالانی در ذهن مطرح خواهد شد که به بررسی آن‌ها پرداخته می‌شود:

۱) مزیت های استفاده از کارگروهی چیست و چه پیامدها و تائیراتی دارد؟

۲) چالش هایی که در پیشروی کارهای تیمی و گروهی وجود دارد چیست؟

۳) چه راه کارهایی را باید جهت بهبود وضعیت کانون های گروهی و تیمی در پیش گیریم؟

محیط دانشگاه، محیط بالیدن شخصیت ها، جوشیدن استعدادها و بروز و ظهور نقاط درخشان پنهان در شخصیت انسان است و واقعیت هم این است که بهسازی فضای دانشجویی و دانشگاهی که یکی از زمینه های آن گسترش فعالیت های دانشجویی است، همان بهبود اوضاع سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و پژوهشی جامعه ای است که در آن زندگی می کنیم را در پی دارد. پررنگ بودن فضای آکادمیک و امکان تبادل ایده ها و نظرها علاوه بر خودسازی فرد، خودسازی گروه و نهایتا هم باعث هماهنگ شدن و متعادل شدن هنجارها و ارزش های فردی و اجتماعی شده و توانایی افراد را در مطابقت کردن با جمع را افزایش می دهد که این حرکت های دانشجویی دانشگاه را به آرمان گرایی رهنمون ساخته و باعث حل چالش ها و مسائل موجود در مسیر می شود. درواقع این یک سرمایه گذاری بلندمدت روی قشر دانشجو می باشد که با ارائه زمینه های لازم بازدهی آن را در ابعاد وسیع تر خواهیم دید. این باعث پویایی درونی دانشگاه و پیشرفت و کارآمدی سازمان و سازماندهی هرچه بیشتر و بهتر شده که نهایتا دانشجویان خود بیش از پیش سبب بهتر کار کردن و فعال بودن آنها و بهبود وضعیت حاصل می شود.

وقتی یک نفر برای عده ای که فقط شنونده هستند سخنرانی می کند، حالت گروهی وجود ندارد زیرا رابطه فقط یک سویه و یک جانبه است، اما وقتی افراد در گروه پرسش می کنند و پاسخ می گیرند و جلسه تحت تاثیر رابطه چندجانبه هیجان پیدا می کند، افراد در این حالت کنش و واکنشی به صورت فعال درمی آیند و یک عقیده گروهی ساخته می شود. در واقع اینجا دیگر گروه است که اطلاعات را می طلبد و پاسخ ها را رد می کند و یا می پذیرد. درحقیقت همان طور که "دورکیم" می گوید: «عقاید فرد در جریان ترکیب روانی-اجتماعی حاکم بر گروه ها تغییر می یابد و در نتیجه یک واقعه و رویداد

گروهی اتفاق می‌افتد که نمی‌توان آن را تحت عنوان جریان های روانی فرد توجیه کرد.» (گلشن فومنی، ۱۳۷۲).

یکی از ویژگی های تیم این است که افراد تازه وارد را هرچه سریعتر در تیم جدید جامعه پذیر می‌کند، یعنی به آنها در قبول و سازگاری با هنجار های تیم کمک می‌کند، همان طور که تیم ها از لحاظ ترکیب و عملکرد هرچه بیشتر از هم متفاوت می‌شوند، اعضای تیم باید یاد بگیرند که به شرایط در حال تغییر، عکس العمل نشان داده و خود را با این تغییرات سازگار سازند تا بتوانند تیم‌های کارآمدی باشند. مفهوم آن، این است که ارزیابی، واکنش برنامه ریزی و اقدام برای اجرا باید یک امر اساسی تلقی شده و به عنوان روش های بی چون و چرای کارکردن در تیم ها پذیرفته شوند (وست و ویکز، ۱۳۸۷).

زمانی که از مشارکت های تیمی و دانشگاهی و اهمیت آنها بحث می‌شود ناخواسته عوامل و متغیرهای دیگری در این میان خودنمایی می‌کنند. این که در یک دانشگاه تا چه اندازه از فعالیت ها و مشارکت های گروهی استقبال می‌شود متاثر از عواملی مثل خصوصیات فردی، ویژگی های محیطی و سازمانی، خدمات دانشگاهی، فرهنگ خانوادگی و اجتماعی، ارتباطات بین دانشجویی و... می‌باشد. به گفته دیویدسلیز تفاوت های شخصیتی از نظر توانمندی ها و استعدادها موجب می‌شود که افراد از نظر آمادگی برای پاسخ دادن به محرک های اجتماعی متفاوت باشند، تاثیر پیش شرط های اجتماعی و روان شناختی بر فعالیت های اجتماعی افراد تا حدود زیادی بستگی به محیط اجتماعی شامل نهادها و ساختارهای اجتماعی، الگوی باورها، اعتقادات، ارزش های فرهنگی و سیاسی دارد (دهقان و غفاری، ۱۳۸۴).

در مورد نقش بافت فرهنگی در تشویق یا جلوگیری از کار گروهی سخن بسیار گفته شده است. معمولاً چنین نقل می‌شود که ویژگی های فرهنگی ما ایرانیان به گونه ای است که کارگروهی به معنای کارآمد و پایدار آن را بر نمی‌تابیم. بی شک بسیاری از ما نیز در دوروبر اطراف خود نمونه های فراوانی

در تایید این باور پیدا کرده و می‌کنیم (Hamfarini.com) اما دکتر بنیانیان در یک مصاحبه در توضیح شکل‌گیری این بافت فرهنگی و ضعف آن می‌گویند: «معتقدم هنگامی که تمدن غرب وارد جامعه ما شد، این فردگرایی نیز به کشور ما ورود پیدا کرد اما در کشورهای غربی مجدداً از طریق مطالعات علمی، بازگشت به کار جمعی صورت گرفت». البته این بازگشت غربی‌ها به کار جمعی و گروهی برای منافع انسان‌هاست و ریشه در فطرت انسانها ندارد. آنچه در غرب مشاهده می‌کنیم بازگشت به کار در نوع مدیریتی است که صورت می‌گیرد، به طور مثال گفته می‌شود اگر جمعی کار کنید محصول آن بیشتر و سود بیشتری نیز وجود خواهد داشت و این امر در تعلیمات آموزشی غربی‌ها دیده می‌شود (Ertebatatedini.ir)، بسیاری از ویژگی‌های مثبتی که در حوزه توسعه و پیشرفت در غرب دیده می‌شود، مربوط به دین و نیازهای فطری نبوده و مربوط به این است که علم در روابط اجتماعی آنها کاربرد گسترده‌ای دارد و این مهم است که افراد متوجه شوند که علم تنها تکنولوژی خلق نمی‌کند، اما در ایران در زندگی فردی و اجتماعی یک لایه اعتقادی وجود دارد و فراتر از آن نیز لایه ارزش‌ها وجود دارد. این ارزش‌های درونی هنگامی که به رفتار می‌رسند و می‌خواهند بروز پیدا کنند، شرایط محیطی در آن مداخله کرده و مانع می‌شوند تا بسیاری از رفتارهای درونی همچون همکاری، نمود خارجی پیدا کنند. به طور مثال، ممکن است فردی علاقه مند به کار جمعی باشد اما هنگامی که جامعه در این زمینه همکاری نمی‌کند و پاداشی نمی‌دهد و حتی این کار را نفی می‌کند، این رفتار درونی بروز پیدا نخواهد کرد. به واسطه ویژگی مذهبی ما و اینکه ۹۰ درصد جامعه فطرت مذهبی دارند، در نتیجه روحیه کمک و همکاری و تعاون نیز در آنها دیده می‌شود؛ اما شرایط بیرونی مانع این امر شده است. به طور مثال، وقتی در یک مدرسه آزمونی برگزار شده و نمرات برتر معرفی می‌شوند؛ همین امر باعث می‌شود که نفر اول برای آنکه اول بماند به کسی کمک نکند حتی اگر دلش بخواهد که کمک کند، اما سیستم مانع این امر می‌شود. در ۲۰۰ سال اخیر با ورود فرهنگ غرب در روابط سازمانی و عدم اصلاح آن در نظام اداری کشور، اجازه نمی‌دهیم اعتقادات مثبت جامعه در کار گروهی به

فعالیت برسد، اجازه نخواهیم داد دانش و تجربه ای که داریم به صورت مشترک بالفعل شده و آثارش در توسعه و سازندگی جامعه دیده شود (همان منبع).

بیشتر افراد بر این باورند که ایرانی‌ها روحیه‌ی کار تیمی ندارند و اصلاً یاد نگرفته‌اند کار تیمی انجام دهند، امادکتر «فریدون کامران» جامعه‌شناس و استاد دانشگاه درباره این که چرا ایرانی‌ها کار گروهی بلد نیستند می‌گوید: «این مساله ضعف فرهنگ ایرانی نیست. حتی یک ایرانی، خیلی بیشتر از یک اروپایی جدیت و غیرت کارجمعی دارد اما اینکه چرا این همبستگی در مدت کوتاهی شکسته می‌شود باید گفت ضعف کار در سازماندهی سیستم است». اگر سازماندهی درست انجام نشود و تقسیم کار به درستی انجام نگیرد افراد خودشان را از سیستم جدا می‌بینند و به جای اینکه کارایی خود را بالا ببرند یکدیگر را نفی می‌کنند و با نفی یکدیگر سعی در اثبات خودشان دارند. وی می‌گوید: وقتی ارتباط بین اجزا ضعیف باشد و ارتباط سیستماتیک بین افراد برقرار نشود افراد به جای اینکه مکمل یکدیگر باشند یکدیگر را نفی می‌کنند و کار سیستم مختل می‌شود. به عنوان مثال در روستاهای ایرانی در گذشته سازمان کار کشاورزی بر اساس ریشه و اساس وجود داشت، که در درون این سازمان یک تقسیم کار منطقی صورت می‌گرفت. اما بعداً اصلاحات ارضی این سازماندهی در روستاها که یک سازماندهی سنتی اولیه و ضعیف بود شکسته شد و یک فرد خودش همه کارها را انجام می‌داد. یعنی هم کار کاشت، آبیاری، داشت و برداشت (تولید) و توزیع و فروش و بازاریابی را هم خودش انجام می‌داد. بنابراین واضح بود که تمام امور روستا به تنهایی برای او سنگین و طاقت فرسا بود و همین دلیل باعث گردید تا سیستم کشاورزی مختل گردد. حال وقتی دولتی که سازماندهی کار روستایی را به منظور مصرفی کردن جامعه بهم می‌ریزد چگونه می‌توانیم مقصر را فرد ایرانی قلمداد کنیم که فرهنگ کار تیمی و سازمانی ندارد؟ چرا در گذشته همین فرد در درون سازمان قرار می‌گرفت و به رغم بی‌سواد و سازماندهی سنتی و اولیه‌ای که داشت، با فرهنگ سازمانی هماهنگ بود؟ اما حال که جامعه پیشرفت کرده و سازماندهی پیچیده‌تر با کارکرد بسیار قوی‌تر و وسیع‌تر را می‌طلبد، از فرهنگ کار سازمانی تهی شده است، ضعف کشور ما، ضعف سازماندهی است،

مسئولیت پذیری دانشجویان و تلاش های مستمر آنها برای انجام کارها نیازمند مدیریت دانشجویی می باشد و این بدست نمی آید مگر اینکه فرهنگ دانشجویی و فرهنگ عامه در دانشگاه جهت رسیدگی و دنبال کردن هرچه بیشتر فعالیت های دانشگاهی دچار تحول شود (Sid.ir). چنانچه به گفته نلسون وریات مشارکت نیازمند اختیاردهی است و اختیاردهی هم قدرت را به دنبال دارد و هم مسئولیت را و اگر در این وسط افراد مهارت های مدیریت و سازماندهی را بیاموزند طبیعتا نتیجه بخش خواهد بود و مسئولیت ها به درستی تحقق می پذیرد (همان منبع).

طبق تحقیقات آقای دکتر رازنهان ۹۵ درصد از ایرانیان روحیه ی جمع گرایی دارند، اما این جمع گرایی در نهادهای مدرن و بروکراتیک تضعیف می شود و فرهنگ فردگرایی رواج می یابد، این در حالی است که استراتژی موفق و اصل مورد توجه درکشورهای پیشرفته گسترش فعالیت های گروهی و برنامه ریزی برای بهبود ارتباطات درون گروهی می باشد (Alef.ir).

در راستای تحقق این پیام اگر معیارهایی را جهت ارزیابی کیفیت دانشگاه در نظر بگیریم حتما شاهد سیر صعودی این منظر خواهیم بود و اهمیت مشارکت دانشجویان در امور فرهنگی و علمی دانشگاه جهت افزایش سطح کیفی و گسترش مرزهای دانش غیرقابل انکار است. از طرفی این موضوع پلی جهت برآوردن انتظارات هر یک از دانشجویان جامعه و نهایتا عاملی برای کمک به بحران ها و مسائل جامعه خواهد بود.

گزارش ها حاکی از آن است که در سطح جهانی سالانه بالغ بر ۲۰۰ میلیارد دلار صرف هزینه آموزش های کار تیمی می شود. دکتر رازنهان در این باره می گوید: «ما که دانشگاهی بودیم در تهران لیسانس و فوق لیسانس و دکتری را گرفتیم حتی یک ساعت آموزش کار تیمی را هم نداشتیم، کار تیمی در یک سازمان آموختنی و از سنخ مهارت است یک دانش است یک تکنولوژی نرم است و به صورت یک ویژگی ذاتی و فرهنگی ندیده ایم و باید آموزش داده شود...» با توجه به سهم تقریبی یک درصدی ایران از جمعیت و تولید ناخالص اقتصاد جهانی، سهم کشور ایران سالانه بالغ بر ۲ میلیارد

دلار خواهد بود و بدیهی است که سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه کار تیمی در کشور نسبت به میانگین جهانی مذکور بسیار ناچیز است. مثلا در دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی آمریکا که از لحاظ روانشناسی اجتماعی کاربردی پیشرفته برخوردارند، اتاق‌های آزمایشگاهی مخصوص برای مطالعه کنش‌ها و واکنش‌های افراد گروه ساخته‌اند، در دیوارهای این اتاق‌ها دوربین‌هایی کار گذاشته شده که از خارج از اتاق محقق می‌تواند داخل اتاق، رفتارها و حرکات افراد گروه را در برخورد با یکدیگر به هنگام بحث، به دقت مشاهده کند. ولی از داخل به هیچ وجه دوربین تعبیه شده در اتاق قابل مشاهده نیست (همان منبع).

انجمن‌های علمی دانشجویان در دانشگاه‌ها نقش اساسی در پیشبرد اهداف علمی و توسعه دانش‌های نوین و تخصصی در دانشگاه‌ها را دارند. به منظور حمایت، تقویت و ترویج فرهنگ و اخلاق علمی در دانشگاه‌های کشور و تقویت روحیه و بنیة علمی دانشجویان مستعد و توانمند و همچنین فراهم آوردن زمینه‌های مناسب برای فعالیت‌های جمعی علمی در تحقق و پدید آوردن توسعه علمی انجمن‌های دانشجویی تشکیل می‌گردند. در واقع انجمن‌های دانشجویی متشکل از دانشجویان علاقمند به مشارکت در فعالیت‌های یک دانشگاه می‌باشند. فعالیت‌های انجمن‌ها شامل مناظره و نقد علمی، هم‌اندیشی و نشست‌های تخصصی، مطالعات و پژوهش‌های علمی، نشر و ترویج یافته‌های علمی، برگزاری جشنواره‌ها و کنفرانس‌ها، تولید و انتشار نشریه‌ی علمی می‌باشد (Shirazu.ac.ir).

اما این مشکلات در سیستم پیام نور به وفور و بسیار صریح‌تر به چشم می‌خورد و این هم از یک طرف از مشکلات درون گروهی ناشی می‌شود و از طرف دیگر از مشکلات برون گروهی و سازمانی نشئت می‌گیرد. بیشتر دانشجویان و حتی آحاد مردم بر این باورند که پیام نور یعنی امتحان و دیگر حضور در دانشگاه و فعالیت‌های دانشگاهی ضرورتی ندارد، این اولین زمینه فکری و فرهنگی است که متأسفانه در جامعه ما جا افتاده است به گونه‌ای که هم باعث ضعف عملکرد دانشجویان و هم ضعف عملکرد کارکنان و مسئولان می‌شود.

درسیستم پیام نور مشکلات اداری و سازمانی بخشی از علل کمبود مشارکت گروهی را در بردارد. مثلا گرفتن مجوز برای یک نشریه‌ی دانشگاهی اگرچه آثار پرباری را هم به لحاظ روانی و فرهنگی و هم به لحاظ علمی را در پی دارد ولی سخت و با دشواری بسیار همراه است، این درحالی است که در سیستم سراسری و یا دانشگاه‌های سایرکشورها این کار راحت و با کمک و پشتیبانی مسئولین انجام خواهد شد چرا که به عقیده آنها زمینه ساز تحقق اهداف آتی می‌باشد. از طرفی دیگر بی سرانجامی و اینکه دانشجو فکر می‌کند اگرچه در فعالیت‌ها حضور دارد ولی نهایتا برایش هیچ سود و منفعتی ندارد و هیچ تقدیر و تشکری جهت پشتکارها و فعالیت‌هایش صورت نمی‌گیرد و هیچ نوع بازخوردی را مشاهده نمی‌کند طبیعتا از ادامه راه دلسرد و رکود فضای فعال دانشجویی را به دنبال خواهد داشت. درسیستم پیام نور معمولا به کارهای دانشجویی اعم از زمینه پژوهشی یا فرهنگی و یا زمینه های دیگر بهای کمی داده می‌شود، امکانات و خدمات تعلق گرفته به دانشجویان در مقایسه با سایر سازمانها کم است. چه بسا، در بسیاری از موارد حتی برای تامین بودجه و مخارج و هزینه های متحمل شده باید از جیب خود مایه بگذارند درحالی که این دانشگاه است که وظیفه تامین بودجه و احتیاجات و ایجاد و آماده سازی خدمات را برای دانشجویان به عهده دارد.

در واقع اگر انتظارات قبل از انجام کار گروهی را با آنچه که به واقع می بینیم مقایسه کنیم همگی تناقض و تعارض اند و این میل و رغبت برای حضور را کاهش می‌دهد و مشکلات درون گروهی و برون گروهی دست به دست یکدیگر داده که نتیجه آن پایین آمدن راندمان کاری فضای آکادمیک است. مشارکت اجتماعی و فرهنگی دانشجویان دلالت بر گسترش روابط بین گروهی در قالب انجمن های داوطلبانه، مستقل و غیردولتی دارد که برآیند و پیامدهای آن هر چند که درجه نخست به فضای مراکز دانشگاهی محدود می‌گردد ولی انجام آن زمینه ساز مشارکت و احساس مسئولیت اجتماعی در مقیاس وسیع تر از مجامع دانشگاهی در راستای کل کشور می‌انجامد.

تغییرسازمانی می‌تواند تیم را وادار کند که به پشتیبانی‌هایی که از سوی سازمان می‌شود توجه نماید، این پشتیبانی می‌تواند در شکل روشن بودن مسیر حرکت سیستم های آموزشی و ارتباطی،

سیستم های پاداش، ابزارهای کمک به فرآیندها و یکپارچگی نمود پیدا کند. به علاوه تغییرسازمانی می تواند موجب شود که تیم بر روی هدفهای سازمانی واکنش نشان داده و هدف ها، خط مشی ها، اقدامات و همچنین روابط سازمان با جامعه فراگیر و محیطی را که سازمان بخشی از آن به شمار می رود، به چالش بکشاند (وست و ویکز، ۱۳۸۷).

از آنجا که انسانها زندگی خود را در گروهها می گذرانند و طرز ارتباط با دیگران را در همین گروه ها می آموزند و همچنین خودمداریها کاهش و رفتارهای اجتماعی بیشتر بروز کرده پس زمینه شکوفایی استعدادها را موجب می شود، ازاین نظر توجه به یک سری نکات ما را ملزم می کند که درخصوص پویایی گروهی اطلاعات بیشتری کسب کنیم

نتیجه گیری

در مقاله‌ی حاضر تا حد مشخصی به مسائلی که مانع ایجاد فضای همکاری علمی هستند اشاره شده و متأسفانه کدهای اخلاقی و علمی که در این مسئله باید مورد توجه قرار گیرند هنوز هم در حد تئوریک و گفتاری مانده‌اند و به آنها جامعه‌ی عمل پوشانده نشده است، اما مسئله این است که عواقب و پیامدهای آن مستقیماً متوجه ما و جامعه‌ی ای که در آن زندگی می‌کنیم می‌باشد.

ضعف آکادمیکی موجب دور شدن جامعه از علم محوری و عقب ماندگی های فردی و اجتماعی شده و طبیعتاً نیروهای متخصص و فعال در جامعه کمتر شده و تربیت نسل آینده همراه با معضلات فرهنگی خواهد بود و این مسائل خود موجب به وجود آمدن مشکلاتی خواهد شد و آنگاه است که پس از چندی افراد به درجه‌ای از بی تفاوتی خواهند رسید و در این وضعیت چون انسانیت و روحیه‌ی همکاری، تعاون و جدیت در امر دانش روبه افول می‌رود، طبیعتاً محیط مساعدی برای پرورش نخاله‌ها ایجاد می‌گردد و اصول اخلاقیات به حاشیه رانده می‌شود، این درحالی است که آینده‌ی روشن جامعه‌ی کنونی چه از دید مدیریتی و چه از دید جامعه شناسی، بستگی به تمایل افراد به حضور در گروه‌ها و فعالیتهای گروهی و در نهایت دستاوردهای تیمی دارد.

در کل می‌توان گفت که توجه به موارد زیر می‌تواند تا حدودی وضعیت موجود را ارتقا ببخشد :

- ۱) برپایی کرسی های آزاداندیشی یک راهبرد بسیار هدفمند و پربازده می باشد و به جرات باید گفت ضمن دخیل کردن دانشجویان، بر تبادل افکار در بین قشر دانشجویی تاکید کرده و در نهایت زمینه‌ی گردهمایی‌های دیگر را مهیا می‌سازد، چنانچه دانشگاه اصفهان یکی از دلایل موفقیت خود را برگزاری ۵۰ کرسی آزاداندیشی و گردهم آوردن افراد جهت مناظره و ایجاد خطوط فکری جدید و نهایتا یافتن راهکارهای نوین و جدید در ابعاد مختلف معرفی کرده است.
- ۲) تشکل ها و جریان های فکری در دانشگاه زمینه های گسترش مشارکت های گروهی را به معنای حقیقی معطوف کرده‌اند، تلاش در جهت بهبود شیوه های مدیریتی و معرفی عوامل موثر در تداوم گروه و کارکردهای مشارکات تیمی و... در قالب متون آموزشی و یا کارگاه های آموزشی موجب تجربیات موفق و ارتقای توانمندی‌ها می‌شود.
- ۳) یک عامل انگیزشی مهم برگزاری مسابقات تیمی در سطح دانشگاه به صورت فراگیر برای تقویت روحیه ی جمعی و کارآفرینی افراد میتواند تاثیرات پرباری را به دنبال داشته باشد.

منابع

۱. دهقان، علیرضا و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۴). تبیین مشارکت اجتماعی فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران. مجله جامعه‌شناسی ایران. دوره ششم. شماره ۱
۲. وست، مایکل و ویکز، لین مارکی (۱۳۸۷). سازمان‌های تیم محور. اسماعیل مردانی گیوی. تهران. سازمان مدیریت صنعتی
۳. گلشن فومنی. محمدرسول (۱۳۷۲). پویایی گروه و سنجش آن. تهران. چاپ دوم
4. Isa.org.ir
5. Fekreno.com
6. Csr.ir
7. Modiranefarhangi.blogfa.com
8. Hamfarini.com
9. Ertebatatedini.ir
10. Sid.ir
11. Alef.ir
12. Shirazu.ac.ir

