

یادداشت سردبیر

در "خدمت و خیانت" پژوهش

"برای هر جریان علمی دو انگیزه قائلند؛ یکی درک درست از جهان اطراف و دیگری تلاش برای تسلط بر آن. اگر این تلقی را به پژوهش نیز تعمیم دهیم، می‌توان گفت که یا به این دلیل پژوهش می‌کنیم که در مورد مطلبی کنجکاوییم، یا درصددیم که حاصل آن را در عمل به‌کار ببندیم. اما فارغ از این دیدگاه‌های به‌ظاهر متفاوت، می‌توان گفت که در واقع تنها انگیزه واقعی پژوهش و جستجو، شوق و عشق به دانستن یا به تعبیری کنجکاوی است. تفاوت واقعی در مرحله بعدی ظاهر می‌شود. یعنی نتیجه کاوش کنجکاوانه را یا برای پاسخ به پرسشی ذهنی به‌کار می‌بریم یا برای حل مسئله‌ای مشخص که از دنیای پیرامون بر ما تحمیل می‌شود یا ما نسبت به آن گرایش داریم. بنابراین، وجود ذهن کنجکاو شرط لازم برای هرگونه حرکت علمی و پژوهشی است؛ برای ذهن غیرکنجکاو مسئله‌ای هم وجود ندارد. اشیاء و پدیده‌ها همان‌اند که هستند، نه پیشینه و چگونگی شکل‌گیری آنها اهمیت دارد و نه دگرگونی و تحولی برای آنها متصور است. در چنین شرایطی نه پرسیدن اهمیت دارد و نه برای یافتن پاسخ، تلاش کردن ضرورت دارد. برای ذهن منفعل و غیرکنجکاو همه چیز بدیهی است و بدیهیات دلیل و برهان نمی‌طلبد^۱". با این مقدمه، می‌توان نظر داد که مسیر تکامل جریان‌های علمی نیز با چنین رویکردی شکل می‌گیرد؛ در مرز بین ناشناخته‌ها و شناخته‌ها، همواره افرادی حضور دارند که ذهن آنها می‌تواند اختلاف پتانسیل‌های حاصل از اندیشه‌های جدید را با ساختارهای پیشین تلفیق و آنها را به ساختارهایی نو تبدیل کند. از این طریق، مجموعه‌ای از اندیشه‌ها و ساختارهای عملی و نظری خاص شکل می‌گیرد، به‌صورت مکتوب و مضبوط درمی‌آید، قوام می‌یابد، به‌صورت عنصری از نظام اجتماعی درآمده، قابل دسترس می‌شود، و سرانجام به‌سوی توسعه شتاب می‌گیرد. اما گاه، برخی عوامل سبب‌کننده، توقف، و توسعه‌نیافتگی این جریان می‌گردد. به‌طور مثال، کمبود افراد صاحب‌اندیشه، کارآفرین، و خلاق؛ نبود یا ضعف نظام آموزشی؛ نبود یا ضعف نظام پژوهشی؛ و ضعف نظام مدیریتی؛ و ناآشنایی با روش‌های جذب دانش؛ که البته همه اینها نیز مانند حلقه‌های متداخل به‌هم مربوط و متصل‌اند:

نخست: کمبود افراد خلاق و صاحب‌اندیشه: خلاقیت، توانایی شخص در ایجاد ایده‌ها، نظریه‌ها، بینش‌ها، اشیای جدید، و بازسازی مجدد در علوم و سایر زمینه‌هاست. خلاقیت، فعالیتی ذهنی و عقلانی برای به‌وجودآوردن ایده‌های نو یا بدیع، و نوآوری به‌معنای تبدیل

۱. نقل از دکتر عباس حری در مقدمه کتاب روش‌های پژوهش در کتابداری و اطلاع‌رسانی. نوشته کریشان کومار؛ ترجمه فاطمه رها دوست و فریبرز خسروی، ۱۳۷۴.

خلاقیت (ایده نو) به عمل و یا نتیجه (سود) است. افرادی دارای این ویژگی هستند که ساختار ذهنی و پردازش اطلاعاتی آنها به مرحله ترکیب، تجرید، و تعمیم رسیده باشد و بتوانند در ذهن خود آرایش متفاوتی از داده‌ها و اطلاعات موجود ایجاد کنند. این خلاقیت، از یک سو نیاز به بسترهایی برای رشد و شکوفایی و توسعه دارد؛ و از سوی دیگر، خود موجب رشد و توسعه اجتماع مورد نظر می‌شود. موفق‌ترین کشورها و یا موفق‌ترین سازمان‌ها آنها هستند که به نیروی انسانی، مهارت‌ها، و توان علمی جامعه خود توجه ویژه داشته و انگیزه بهتر کارکردن، حفظ کیفیت استاندارد، و ایجاد فضا برای رشد خلاقیت‌های بعدی را فراهم آورده‌اند. خلاقیت در نظام‌های اطلاعاتی (آموزشی، پژوهشی، و مدیریتی) هنگامی حاصل می‌شود که این نظام‌ها خود به بلوغ و تکامل لازم رسیده باشند.

دوم: ضعف نظام آموزشی: پیچیدگی و تکامل‌یافتگی هر نظام اطلاعاتی، با سطح مهارت، تخصص، اطلاعات، و دانش نیروی انسانی فعال در آن حوزه ارتباط مستقیم دارد. هرچه این اطلاعات و مهارت‌ها بیشتر باشد - در صورت اعمال مدیریت بهینه - زیرسیستم‌های اطلاعاتی، و به تبع آن، کل نظام اطلاعاتی شتاب بیشتری به سمت تکامل می‌گیرد. اما از سوی دیگر، عدم تعادل و تطابق مدیریت با زیرسیستم‌های خود منجر به بحران‌های بسیاری خواهد شد که می‌تواند بر کل شرایط داخلی یک سیستم اثر بگذارد. نظام آموزشی بهترین نمونه‌ای است که به این امر دامن می‌زند. به‌طور مثال، رشد غیرقابل کنترل دانش‌آموختگان در هر رشته بدون توجه به بازار کار، جذب نیروی انسانی غیرمولد در کادر آموزشی و پژوهشی، و توزیع ناموزون منابع و عدم تعادل بین منابع و مصارف آن سبب تضعیف رشد و توسعه زیرسیستم‌ها و یا "اکوسیستم‌های حرفه‌ای" خواهد شد.

فرایند آموزش، در واقع چیزی جز جریان مبادله و داد و ستد اطلاعات نیست. "هرگاه آموزش مطلوب را آموزشی بدانیم که شرایط مساعد برای بروز استعداد‌های فردی - و نه تولید انبوه برون‌دادهایی یک‌شکل با قابلیت‌های یکسان - را فراهم می‌آورد؛ در چنین نظامی دیگر تدریس به قصد انتقال معارف بسته‌بندی شده صورت نمی‌گیرد؛ بلکه هدفش ارائه طریق برای دستیابی به بخشی از انبوه دانش مضبوط با استفاده از ذهنی نقاد و پرسشگر است". در چنین چشم‌اندازی، آموزش از همان سال‌های نخست، پژوهش‌مدار خواهد بود.

حدود ۱۵۰ سال پیش در نظام‌های آموزش عالی غربی، چرخشی همه‌جانبه به سوی آزادی علمی به وجود آمد؛ و بر این اساس، دانشگاه‌ها در تعیین جزئیات آموزشی و چگونگی پژوهش آزادی یافتند و دولت نیز به منزله پشتیبان تلقی شد. در چنین دانشگاهی سیاست‌گذاری در وهله نخست، بر جذب متفکران و افراد خلاق در عالی‌ترین سطوح ممکن متمرکز بود و در وهله دوم، فراهم آوردن امکانات پشتیبانی و پژوهشی؛ حال آنکه در کشور ما به این سیاست‌ها کمتر توجه شده است، به طوری که نه دانشجویان آن آزادی عمل انتخاب (برای رشته تحصیلی و دانشگاه مورد نظر) برخوردار است و نه دانشگاه می‌تواند شرایط خود را برای انتخاب آزادانه دانشجوی مورد نیاز داشته باشد. به همین دلیل، گاه دیده و شنیده می‌شود که دانشگاه‌ها

۱. برای مطالعه در تاریخچه نظام‌های آموزشی غربی نگاه کنید به: عوامل کم‌توجهی به خلاقیت در دانشگاه‌ها ... تألیف علیرضا پیرخایفی. فرهنگ و پژوهش، ۱۳۸۲.

محلی برای جذب افراد خلاق یا پرورش آنها نبوده است. در این میان، برخی نیز از "دانشگاه پژوهشی" یا "پژوهش محور" نام می‌برند که مکانی آموزشی، و اساس کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. طبعاً چنین دانشگاهی می‌بایست با شکل سنتی آن تفاوت‌هایی داشته باشد، و قطعاً یکی از این تفاوت‌ها "مدیریت بر تولید دانش" است.

سوم: ضعف نظام پژوهشی: بسیاری از برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان بر این باورند که پژوهشگران عمدتاً به مسائلی می‌پردازند که به مسائل و مشکلات آنها مربوط نیست. به همین دلیل است که نسبت به نقش پژوهش در پیشبرد فرایند برنامه‌ریزی، نامطمئن و مردد هستند. این نکته یک حقیقت عمده را گوشزد می‌کند و آن اینکه موضوعات و زمینه‌های پژوهشی باید با نیازها، مسائل حرفه‌ای، و مجریان آن هماهنگ باشد. "بی‌ارتباطی بین موضوعات، عناوین پژوهشی، نیازهای واقعی، و تخصص مجریان سبب می‌شود که محافل پژوهشی و محافل برنامه‌ریزی در یک سازمان یا در یک اجتماع مفروض، هر یک جدا و منفک از دیگری فعالیت‌های خود را دنبال کنند". در نتیجه، بخش مهمی از منابع و اعتبارات پژوهشی صرف موضوعاتی می‌شود که از حساسیت و اهمیت لازم برخوردار نیست و یافته‌های حاصل از آن نمی‌تواند در چارچوب زمانی مورد نظر به کار گرفته شود. سپردن پژوهش به مجربانی که فاقد صلاحیت‌های ضروری هستند بسیار بیشتر از محتوای اطلاعات می‌تواند بر کاربست و اثربخشی نتایج و یافته‌ها تأثیر منفی گذارد.

نکته دیگر، به تبیین مسئله پژوهش مربوط می‌شود. بسیار بدیهی است که بین محورهای موضوعی و مسئله پژوهش تفاوت ماهوی وجود دارد. بدین معنا که محور پژوهش می‌تواند در حوزه مورد نظر، تمام واقعیات مرتبط را دربرگیرد، خواه این واقعیت‌ها حساس و بحران‌زا باشند و خواه موضوعات بدیهی، روزمره، و بسیار مأنوسی باشند که همه متخصصان و مجریان و برنامه‌ریزان با آن سروکار دارند. بنابراین، لازم نیست که تک تک موضوع‌ها از پیش تعیین شود، چه بسا این کار سبب گردد تا راه بر هم‌اندیشی دیگران بسته شود؛ پسندیده آن است که قلمرو پژوهش مشخص گردد. "اما نکته اصلی در مورد مسئله پژوهش، داشتن رویکرد مسئله‌شناسی یا آسیب‌شناسی است. مسئله‌ای که از سوی مجری یا پژوهشگر بیان می‌شود باید بیانگر نقاط حساس باشد. اگر پژوهش‌های انجام‌شده یا در حال انجام درصدد گشودن مسائل مبتلابه حرفه‌ای یا سازمانی نباشند و بحران‌های اساسی را هدف‌گیری نکنند می‌تواند به عقیم ماندن آن بیانجامد.

چهارم: ناآشنایی با روش‌های جذب دانش و ضعف‌های مدیریتی: خارج شدن هر پدیده

از حال طبیعی معلول عوامل متعددی است که خود یکی از مفروضات اصلی آسیب‌شناسی در هر زمینه، به‌ویژه حوزه پژوهش، است. ناتوانی در جذب دانش و به‌کارگیری افراد توانمند، یا عدم مشارکت افراد توانمند و خبره در مطالعه و تصمیم‌گیری از جمله مسائلی است که نیاز به بررسی و توجه عمیق دارد، که البته در این چند سطر نمی‌گنجد. اما شاید بتوان به برخی از آنها اشاره کرد:

۱. این اصطلاح را زهره شکیبایی؛ نادر قورچیان، و علی خلخالی در "ارائه مدلی برای ایجاد دانشگاه پژوهشی در نظام آموزش عالی ایران" در سال ۱۳۸۸ به کار بردند.

اول) ساده‌انگاری در انتخاب مدیران: "انتصاب مدیران پژوهشی بدون توجه به شرایط احراز و نیازمندی‌های لازم از شایع‌ترین بیماری‌های مدیریتی در سازمان‌های ماست". این ساده‌انگاری سبب می‌گردد که مدیریت مراکز پژوهشی - در سطوح مختلف آن - آسان تشخیص داده شود و بعضاً افراد با پایین‌ترین سطح از شایستگی‌های مورد نیاز، مناصب مدیریت را برعهده گیرند. وقوع چنین حالتی علاوه بر عدم برنامه‌ریزی مناسب پژوهشی، اتلاف بودجه پژوهش و گریزان شدن پژوهشگران از امر پژوهش، دشواری‌های موجود در حوزه علمی را نیز افزایش خواهد داد. در زیر شاید بتوان توضیح داد که چه کسانی می‌توانند و نمی‌توانند به قلمرو مدیریت پژوهش درآیند:

- ضعف در ایجاد بستر مناسب برای پژوهش: چندگانگی در تصمیم‌گیری‌ها، بی‌توجهی و بی‌اعتمادی مدیران سطوح بالا نسبت به دستاوردهای پژوهشی، شکاف‌های نگرشی و ارتباطی میان مدیران و پژوهشگران در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های مختلف، و بدفهمی از مردم‌سالاری. بسیار دیده می‌شود که مدیران آنچه را باید درباره‌اش تصمیم بگیرند به جلسه وامی‌گذارند. این که مدیر، خود تصمیم نگیرد و کار را به شورا، جلسه، یا دیگری واگذار کند الزاماً به معنی مردم‌سالاری نیست بلکه ضعف مدیریتی نیز محسوب می‌شود.
- خفه کردن ایده‌ها در یک دور بسته: گاه دیده می‌شود که عمده‌ترین شیوه مورد استفاده برای ارتباط اعضای هیأت علمی، پژوهشگران، و مجریان با مدیران و برنامه‌ریزان الگویی خطی است؛ یعنی پژوهشگر در یک دور بسته انفرادی با مدیران خود در ارتباط است و چنانچه پژوهشی انجام گیرد ایده اصلی و یافته‌های آن حتی در سطح سازمان یا یک نشریه داخلی جریان نمی‌یابد. متأسفانه بی‌ثباتی مدیریتی نیز بر این معضل می‌افزاید، یعنی پس از چندی با تعویض مدیران و روی کار آمدن مدیریت جدید، هستند افراد حسابگری که نبض کار و روحیه رئیس را فوراً تشخیص داده و کارهای پیشین را در لفافی نو عرضه کنند و آب از آب تکان نخورد؛ و صرفاً دوباره کاری و چندباره کاری افزایش یابد.
- واگذاری تصمیم‌گیری به دیگران (تواضع نابجا): "مدیران نابجا" ناتوانی خود را در اداره امور در لفاف تواضع پیچیده و تصمیم‌گیری را به‌عهده کارشناسان می‌گذارند و مسئولیت مدیریتی را از خود ساقط می‌کنند؛ در حالی که مدیر باید بتواند میان نظرهای مختلف اداری بر مبنای سیاست‌های اداری خود تصمیم بگیرد و این نقش را نمی‌تواند برعهده دیگران بگذارد.
- نگاه ارباب رعیتی به مجموعه تحت پوشش: این‌گونه مدیران، مناسبات اداری را نیز ارباب رعیتی می‌خواهند؛ خود از قانون سرباز می‌زنند، به اساسنامه و آیین‌نامه و شرح وظایف و حقوق مدیران زیر دست خود وقعی نمی‌گذارند، توهین می‌کنند، تهمت می‌زنند، و بدیهی است که مجموعه تحت پوشش چنین مدیرانی تا چه اندازه از بهره‌وری اداری به‌دور می‌ماند.
- تسلط نداشتن به اوضاع: مدیران نابجا وانمود می‌کنند که به اوضاع مسلط‌اند. به کارکنان بله‌گو امتیاز می‌دهند و از کارشناسان زنده‌ای که یا سکوت می‌کنند یا به‌صراحت بیان داشته و عیوب را مطرح می‌کنند دوری می‌جویند. این‌گونه مدیران اغلب به تصمیم‌های نابجایی

می‌رسند که حتی اگر به ظاهر اجرا هم بشوند تأثیری در افزایش بهره‌وری نخواهد داشت. پژوهش و فعالیت پژوهشی، فرهنگ و آداب خاص خود را داراست. پژوهشگر تمایل به فرهنگ بسیط دارد؛ دارای شجاعت اخلاقی و صراحت در رویارویی با مسائل است؛ تمایل به ریشه‌یابی و جستجوی علل پدیده‌ها دارد و بدیهی است که شرایط و محیط کار باید به گونه‌ای فراهم شود که با این خصوصیات در تضاد نباشد.

- آویزان شدن به جلسات بی‌اثر: مدیران نابجا چندان به نقش مهم جلسات در تصمیم‌گیری‌های علمی واقف نیستند و ضعف‌های شدیدی از خود بروز می‌دهند. از جلسات متعدد استقبال می‌کنند؛ در جلسات میان کارکنان می‌توانند لغت‌های جدید بیاموزند و تا حدی به کار آشنا شوند. گاه چنان شیفته برگزاری جلسه و تعدد آن هستند که کمتر به "ملزومات اثربخشی ساختارهای جمعی، توان افراد، مدیریت زمان، و بهره‌وری علمی" آن توجه دارند. به نظر میرسد که برگزاری جلسات چه به منظور مشورت و چه برای تصمیم‌گیری باید نقش مهمی در اداره امور داشته باشد، بنابراین حاضران هر جلسه باید شأن حضور خود را به درستی درک کنند و سهمی تعیین‌کننده در تصمیم‌گیری‌ها مطابق با مسئولیت واگذار شده به آنها داشته باشند!

- انتخاب وفاداران: مدیران نابجا معیار انتخاب اطرافیان خود را وفاداری می‌دانند نه تخصص و علمیت، چرا که وجود نیروی متخصص وجود آنها را زیر سؤال می‌برد، اما وجود متعهدان بی‌تخصص می‌تواند چتر حمایتی مطمئن برای آنها باشد.

دوم) ساده‌انگاری در سازوکارهای اجرایی: رفتار اداری ما نیز در امور پژوهشی شدیداً آسیب زده است. فقدان بدنه پژوهش‌های قوی، نبود نظام و سازوکار صحیح ارزیابی و نظارت بر اجرای طرح‌های پژوهشی، نبود بای‌بوی توجهی به نظام‌نامه پژوهشی یا آیین‌نامه‌های مشابه، و بای‌بوی توجهی به مقررات پژوهشی از جمله چالش‌های برجسته این بخش است. گاه بوروکراسی برای تصویب یک طرح پژوهشی آنقدر آزاردهنده است که پژوهشگران را از انجام کار دل‌سرد می‌کند و در نتیجه آنها را به سوی فعالیت‌های حاشیه‌ای سوق می‌دهد، و گاه یک طرح پژوهشی بدون هیچ توجهی به قوانین و مقررات و پیشینه اجرایی آن سر از جای دیگر و مجری دیگر درمی‌آورد و منتهی به عقد قرارداد می‌شود. مقررات اداری و ضوابط دست‌وپاگیر برای پژوهشگران، جایگزینی روابط و مصلحت‌های فردی به جای ضابطه‌مندی‌ها و مصلحت‌های سازمانی از دیگر معضلاتی است که به مشکلات می‌افزاید. تصویب و اجرای آیین‌نامه‌ها و مقررات انعطاف‌ناپذیر، و یا نادیده انگاشتن حقوق مربوط به اعضای هیأت علمی مراکز دانشگاهی و پژوهشی سبب می‌گردد که افراد مایل باشند که بیشتر هم وقت خود را صرف امور اجرایی کنند تا پژوهشی، یا بعضاً رغبتی به این کار نداشته باشند. پژوهشگران واقعی به دلیل نوع تربیت فکری و عملی خود به شدت از آشفتگی و بی‌سامانی گریزانند و در محیط‌هایی که فاقد انضباط حرفه‌ای و یا دارای ضوابط دست‌وپاگیر اداری باشد رنج می‌برند. در واقع، آنها محیط‌های غیررسمی‌تر را ترجیح می‌دهند؛ و به همین دلیل، مقررات اداری حاکم بر گروه‌های پژوهشی باید تا حد زیادی

۱. برای مطالعه بیشتر در زمینه "مدیریت زمان" و "آداب جلسه داری" می‌توان به منابع زیر مراجعه کرد: الک مکنزی. مدیریت بهره‌وری از زمان، ترجمه محمدرضا رضاپور، ۱۳۷۲؛ رضا منصوری. جلسه داری: نقش و آسیب‌شناسی آن در اداره کشور. مجله رهیافت، ۱۳۸۳.

متفاوت از مقررات حاکم بر گروه‌های ستادی باشد. ساختار اجرایی و اداری پژوهش باید توان استفاده از یافته‌های پژوهشی و پژوهشگران شایسته را داشته باشد و یا درصدد ایجاد آن باشد.

حاصل سخن

تولید دانش جدید، فرایند نظریه‌پردازی و علم‌ورزی طی فرایندی منظم، متوالی، و نظام‌مند حاصل می‌شود. هرگاه بخواهیم این فرایند بر ابعاد و جنبه‌های مختلف علمی، آموزشی، و پژوهشی سازمان-های ما اثرگذار باشد باید از عمق و اعتدالی خاص برخوردار باشد. پژوهش را می‌توان پایه و اساس توسعه علمی دانست. محصول پژوهش، حکم نرم‌افزاری را دارد که با آن یا به‌وسیله آن می‌توان بر بار اطلاعاتی جامعه افزود. اما چگونگی تخلیه بار این اطلاعات جدید و استفاده از نیافته‌ها در سطوح مختلف جامعه نیز حائز اهمیت است. تخلیه بار اطلاعات برای توسعه از دو مجرا صورت می‌گیرد: (۱) آموزش و (۲) پژوهش و این هر دو در سایه مدیریت صحیح به‌ثمر می‌نشیند.

هر نظام اطلاعاتی زمانی می‌تواند بقای خود را تضمین کند که بتواند دانش ذخیره‌شده را از طریق پژوهش به جریان اندازد و با افزایش کمی، سبب رشد آن گردد. این تحول پژوهشی، تحول در تولید و تحول در آموزش را به‌دنبال خواهد داشت؛ به‌گونه‌ای که نظام آموزشی با گام برداشتن به‌سوی پژوهش‌های جدید و استفاده از اطلاعات نو می‌تواند دانش جدیدی را به نیروی انسانی منتقل کند و به‌تدریج نسبتی نو را در جامعه حرفه‌ای باز نماید. جریان پژوهش در نظام آموزشی، شرایط تربیت نیروی انسانی متخصص و آگاه را فراهم می‌آورد؛ تولیدات علمی، منابع و محتوای لازم برای آموزش را فراهم می‌آورد؛ و نیروی انسانی متخصص و آگاه شرایط لازم برای جریان پژوهش را فراهم می‌سازد؛ و در واقع، ارتباط مستمر این سه است که می‌تواند شرایط لازم برای توسعه را تحقق بخشد. جامعه‌ای که نتواند در این سه مقوله تحول و توازن ایجاد کند جامعه در حال توسعه تعریف نمی‌شود.

نشاط