بوروکراسی دانشگاهی: مسائل و چالش‌ها

محمدرضا آهنچیان[1]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۸/۲۱
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۸/۱۱

چکیده

مطالعه حاضر با این هدف انجام شد که نشان دهد تحمیل بوروکراسی به دانشگاه‌ها، چرا و چگونه بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی و درنتیجه بر حیات و رشد دانشگاه تأثیر می‌گذارد. به این منظور تحقیق با روش مروری–تحلیلی، از طریق تحلیل مفاهیم و گزاره‌های مرتبط «بازتولید شده» توسط محقق، انجام شد. برای دانشگاه، هدف‌های سه‌گانه «تجمیع»، «تظاهر»، و «تکثیر» اندیشه‌ها، مفهوم‌پردازی و کارکرد بوروکراسی در قالب سه مؤلفه «کار» یا «فعالیت»، «خبرگی»، «ساختار»، تحلیل گردید. اصلی‌ترین یافته‌ها نشان دادند که وقتی مراجع بیرونی به‌منظور برقراری انتظام موردنظر خود در امور دانشگاه مداخله می‌کنند، درنتیجه عدم تجانس «خبرگی»با «بوروکراسی تحمیلی»، آفت‌هایی پدید می‌آیند که در حیات و رشد دانشگاه تأثیر دارد. این آفت‌ها عبارت‌اند از: ۱) انقطاع بین کار و نیروی کار؛ ۲) تغییر در نقشه رشد حرفه‌ای عضو هیئت‌علمی؛ ۳) ازخودبیگانه شدن؛ ٤) تغییر در فرهنگ‌سازمانی؛ ۵) تأثیر بر روابط انسانی؛ و ٦) تأثیر بر متغیرهای کلیدی مؤثر در رفتار سازمانی عضو هیئت‌علمی. در توضیح ششمین آسیب ناشی از بوروکراسیِ تحمیلی، تبعات مستقیم یا غیرمستقیم آن در رابطه با رفتار و عملکرد اعضای هیئت‌علمی در هفت مورد دسته‌بندی شدند: ۱) مشارکت؛ ۲) تحول‌آفرینی؛ ۳) کیفیت زندگی کاری؛ ٤) خبرگی خنثی؛ ۵) اثربخشی؛ ٦) رضایت شغلی؛ و ۷) خود–انتظام‌بخشی. علاوه بر این در روند تحلیل، سه گزاره تبیین و ارائه شد که می‌تواند مبنایی برای مطالعه سایر پژوهشگران باشد.

واژگان کلیدی: بوروکراسی، خبرگی، عضو هیئت‌علمی، انتظام بیرونی، دانشگاه.

---

[1]. دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد. ahanchi8@um.ac.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

مقدمه

دانشگاه، رکن فرهنگ‌ساز و عامل اصلی تولید علم هر جامعه است. در طول تاریخ همواره دانشگاه در شئون مختلف یک جامعه صاحب نقش و نفوذ بوده است؛ بسیاری از تحولات را رقم زده است و سمت‌وسوی این تحولات را تعیین کرده است. دانشگاه در یک مفهوم گسترده، می‌تواند پنداره فضایی را ترسیم کند که در آن اندیشه‌های متفاوت یا غیر توده‌ای انسان‌های یک عصر، قابلیت «تجمیع»، «تظاهر»، و «تکثیر» می‌یابند. در دوران مدرن، این پنداره باید از طریق تبدیل‌شدن به یک‌نهاد یا موسسه، عینیت پیدا کند. دانشگاه‌ها، محل عینیت یافتن چنین پنداره‌ای بودند. در تاریخ هزاران ساله بشر، گاه این نهادها در عصرهای طلایی تمدنی ظهور یافته‌اند و با افول آن دوران از هم پاشیده‌اند. از هم پاشیدن دانشگاه به‌عنوان «نهاد»، به معنی فروپاشی آن پنداره نبوده است. دانشگاه در این راه همواره کوشیده است تا اندیشه‌های بلند را گرد یکدیگر جمع آورد (تجمیع)؛ در قالب کلاس‌ها و گردهمایی‌های علمی، این اندیشه را بروز دهد (تظاهر)؛ و از طریق ارائه آموزش به داوطلبان علاقه‌مند، امکان بسط و گسترش آن را فراهم آورد (تکثیر). عصاره تمامی تلاش‌هایی که جامعه جهانی برای ساخت دادن و توسعه بخشیدن به نهادهای دانشگاهی صورت می‌دهد را می‌توان در رابطه با همین سه هدف تفسیر کرد.

چه دانشگاه را یک پنداره بدانیم یا آن را یک موسسه در نظر بگیریم، جوهره آن را اندیشه‌های متعالی شکل می‌دهد. منظور از اندیشه متعالی، ایده‌ها و آرایی است که در میان خواص رواج دارد؛ محرک و مشوق تغییرات توسعه آفرین در زندگی اجتماعی است؛ قابل‌تأمل و چالش-برانگیز است؛ به توسعه دانش بشری متکی به روش‌های قابل‌اعتماد می‌انجامد؛ و ضمن اینکه توده مردم از مواهب آن بهره خواهند برد، نمی‌توانند آن را خلق نمایند یا گاهی بدان دسترسی داشته باشند. این اندیشه به‌جایی یا عاملی تعلق دارد که همان دانشمندان یا خبرگان باشند. در فرهنگ دانشگاهی به این افراد اعضای هیئت‌علمی گفته می‌شود.

وقتی دانشگاه، تبدیل به یک‌نهاد یا موسسه می‌شود، مانند هر مجموعه دیگری نیازمند انتظام خواهد بود. منظور از انتظام آن است که قواعدی بر تحقق هدف‌های سه‌گانه «تجمیع»، «تظاهر»، و «تکثیر» اندیشه‌های متعالی حاکم شود که آن را از تصادفی بودن و وابستگی به سلیقه‌ها و هوس‌ها برهاند. در این صورت دانشگاه باید بتواند بهترین راه را برای انتظام بخشی به فعالیت‌های رایجِ مورد انتظار، مانند آموزش و پژوهش طراحی و عملیاتی کند. منظور از

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

انتظام آن است که بتواند به فعالیت‌ها در مسیر هدف‌ها، نظم ببخشد و منظور از بهترین انتظام یعنی نظمی که می‌آفریند مانع، مخلّ، و معارض کار خبرگان و دانشمندان (عوامل کار) نباشد.
در مقاله حاضر، با تکیه بر این بستر نظری، آثار ناشی از مراجعه مفرط به قاعده‌مند سازی «کار» از طریق «بوروکراسی»، موردتوجه قرارگرفته است. در همین رابطه، در سال‌های گذشته شاهد مداخله‌هایی باهدف تقویت کارکردهای انتظام‌بخش در اداره دانشگاه‌ها بوده‌ایم. بر این اساس باید فرض کرد که هدف تصمیم‌گیرندگان از افزایش این مداخله‌ها، کمک به تحقق هدف‌های دانشگاه و باواسطه، تأمین منافع عمومی بوده است. نمونه‌هایی از این مداخله‌ها عبارت‌اند از: استقرار روش‌های جدید در نظارت بر عملکرد زیر نظام‌های آموزش عالی کشور؛ تغییر روش پذیرش دانشجوی دکترا از غیرمتمرکز به متمرکز؛ و تغییر در آیین‌نامه مدیریت دانشگاه‌ها، ازجمله خارج ساختن مدیریت گروه از شمول مدیران دانشگاهی که باید توسط اعضای گروه آموزشی انتخاب شوند و در عوض انتصاب وی از سوی مراجع بالادستی دانشگاه. چنانچه این مداخله‌ها، با استقبال عمومی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها روبه‌رو نشود و با مخالفت پنهان یا آشکار آنان مواجه شود، با عقلانیت پشتیبان بوروکراسی و به‌ویژه اراده آن به‌سوی افزایش کار آیی مغایرت دارد.در چنین بستری، محورهای چالشی که مقاله بر آن‌ها تمرکز دارد عبارتند از:

۱) «کار» یا «فعالیت» اصلی دانشگاه تحقق هدف‌های سه‌گانه «تجمیع»، «تظاهر»، و «تکثیر» اندیشه‌های متعالی است؛
۲) دانشگاه، خواه به‌منزله پنداره یا موسسه، به «عامل[۱]»هایی نیاز دارد که از «سطح خبرگی» بالایی در انجام «کار» برخوردار باشند؛
۳) دانشگاه برای انجام «کار» یا فعالیت‌های متنوع خود، نیازمند «ساختار» متناسب است؛
٤) از دانشگاه انتظار می‌رود که بتواند نوع و میزان انتظام موردنیاز برای تحقق هدف‌های سه‌گانه‌اش را به‌درستی تشخیص دهد. انتظام تحمیلی به دانشگاه، تعرض به جوهره آن است؛
۵) تعرض به جوهره دانشگاه، اثربخشی و کار آیی آن را تهدید می‌کند.

[۱]-agent

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

بوروکراسی در دانشگاه

بوروکراسی یک شمشیر دولبه است: از یک‌سو نیرویی غیرشخصی و دعوت‌کننده به تابعیت از قواعد قطعی و از سوی دیگر، تهدیدی برای برخی از مهم‌ترین ارزش‌های بشری است. ازجمله این ارزش‌ها، حق آزادی انسان در شکل دادن به معنای کار و مفهوم‌پردازی پیوند کار بازندگی است. هر سازمان برای شکل‌گیری و ادامهٔ حیات، نیازمند آن است که به کار یا فعالیت‌های متنوع خود انتظام ببخشد. این امر مستلزم آن است که افراد از انگیزه‌های شخصی دست بشویند و رفتار خود را مطابق با قواعد مورد انتظار سازمان تنظیم نمایند.

در اینجا بوروکراسی نه به‌عنوان یک سبک مدیریت، بلکه به‌منزله عامل انتظام در نظر گرفته می‌شود. این برداشت، با بنیان نظری بوروکراسی سازگاری دارد. وبر[1]، بوروکراسی را نوعی اقتدار عقلانی–قانونی می‌داند که در آن ساختار سلسله‌مراتبی حاکم است؛ خط فرمان یا اقتدار سازمانی در همه قلمروهای فعالیت آن استقراریافته است؛ و خبرگان و متخصصان بر آن حکومت می‌کنند (سوبرگ و اگوال، ۲۰۰۵). چنین خصیصه‌هایی به‌سوی یک مقصد نهایی یعنی «انتظام»،درحرکت‌اند. سازمان‌ها هر یک، مأمور فعالیت یا مجموعه فعالیت‌های معینی هستند. بوروکراسی می‌کوشد تا به فعالیت‌هایی که گاه پراکنده و متنوع و اغلب در معرض دخل و تصرف شخصی توسط عاملان است نظم ببخشد. هر فعالیت با توجه به ماهیت خود نیازمند سطح معینی از انتظام است. علاوه بر نوع فعالیت، ویژگی‌ها یا سطح خبرگی عامل نیز در این رابطه مؤثر است.در پیوند فعالیت با سطح پیچیدگی و خبرگی موردنیاز از یک‌سو و ارتباط این دو با ساختار سلسله‌مراتبی و تشکیلات، هر سازمان، استعداد پذیرش سطح معینی از انتظام و درنتیجه بوروکراسی را دارد. به عبارت ساده، معادله زیر، سطح انتظام را تابع این عوامل سه‌گانه می‌داند.

سطح انتظام در یک سازمان = (نوع فعالیت× سطح خبرگی×ساختار)

از معادله بالا این نتیجه نیز گرفته می‌شود که انتظام را ازلحاظ مفهومی می‌توان با بوروکراسی برابر نهاد. به این معنا که بوروکراسی خواهان انتظام و انتظام برآیند بوروکراسی است.

[1]- Max Weber

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

بوروکراسی لزوماً به سازمان‌ها تحمیل نمی‌شود، اما هر سازمانی بنا به ویژگی‌ها و مختصات خود به درجه مطلوبی از آن تن می‌دهد. همزمان با پیشرفت جامعه و درنتیجه نهادهای آن، گرایش به انتظام بیشتر می‌شود. فرایند انتظام‌مندی یا در اینجا بوروکراتیزه شدن، در درازمدت رخ می‌دهد و هر سازمان بر اساس نوع فعالیت، سطح خبرگی و ساختار سازمانی، در یک‌روند طبیعی از رشد و انطباق، رفته‌رفته با آن همراه می‌شود. دانشگاه‌ها نیز از این قاعده مستثنا نیستند. آن‌ها در همه دنیا و در طول تاریخ ازنظر عوامل مرتبط با بوروکراتیزه شدن، با ویژگی-های زیر شناخته می‌شده‌اند:

فعالیت. فعالیت اصلی دانشگاه را می‌توان به صورت مجموعه اقدامات هدفمندی در نظر گرفت که بر «تجمیع»، «تظاهر»، و «تکثیر» اندیشه‌های متعالی متمرکز است. در برخی منابع، از فعالیت‌هایی مانند آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی به جامعه یاد می‌شود.

سطح خبرگی. تخصص‌های عالی نه‌فقط در دانشگاه یافت می‌شود، که در آنجا تولید می‌شود و به بیرون از دانشگاه انتقال می‌یابد. تخصص قابلیتی است که وقتی در فردی ظاهر می‌شود به او امکان می‌دهد تا، حداقل در سطح استاندارد مورد انتظار، آن فعالیت را به انجام برساند. خبرگی نیز عبارت است از توانایی فرد متخصص در دستیابی به سطح استاندارد مورد انتظار در یک فعالیت به‌صورت مکرر.

ساختار. دانشگاه‌ها دارای ساختارهای متنوعی هستند، اما به‌رغم تنوع، این ساختار طوری طراحی می‌شود که بتواند در برابر نوشدن‌های پیاپی و انطباق با سطح پیچیدگی بالای هدف‌ها، از پویایی لازم برخوردار باشد.

آیا دانشگاه، قادر به تأسیس نسبت مطلوب میان نوع فعالیت (کار)، سطح خبرگی و ساختار، هست؟ آیا مراجع بیرونی می‌توانند درباره انتظام و درجه بوروکراتیزه شدن دانشگاه تصمیم-گیری کنند؟ بوروکراسی تحمیلی می‌تواند چه آثاری بر دانشگاه و بر حیات و رشد آن داشته باشد؟

بوروکراسی تحمیلی

بوروکراسی تحمیلی عبارت است از «وارد شدن سطح معینی از انتظام به یک سازمان از سوی مراجع بیرونی به‌نحوی که میزان آن با نوع کار، سطح خبرگی و ساختار سازمان میزبان، تناسب نداشته باشد». هر سازمان در طول زمان، با توجه به نوع کار، سطح خبرگی و ساختار سازمانی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

و از طریق مراجعه به قواعد پایه در تشکیل سازمان، میزان و چگونگی التزام خود به انتظام سازمانی را تنظیم می‌کند. این کار به‌طور تدریجی و بر حسب ملاحظه اختصاصات سازمانی صورت می‌گیرد. در این تنظیم، «عامل انسانی» و در رابطه با عامل انسانی، «خبرگی» نقش کلیدی دارند. ازآنجاکه به‌طورمعمول مرجع بیرونی یا مرکزی، پیش از هر چیز «خواست» خود را در این مداخله تعقیب می‌کند، دغدغهٔ ملاحظهٔ اختصاصات هر یک از واحدهای زیرمجموعه را ندارد. ملاحظه اختصاصات هر سازمان، نیازمند صرف وقت و انرژی است. مراجع بیرونی فاقد شکیبایی لازم برای ملاحظات خاص در تصمیم‌گیری‌های مرکزی هستند. به‌علاوه معمولاً نمی‌توانند آسیب‌هایی که درنتیجه تحمیل قواعد لازم‌الاتباع به منابع انسانی و به‌ویژه خبرگان سازمانی وارد می‌شود را مانعی برای اجرای خواست خود قرار دهند. این در حالی است که انتظار می‌رود تا با افزایش سطح خبرگی در یک سازمان، مرجع بیرونی ملاحظات خود را برای در نظر گرفتن اختصاصات سازمان، ارتقا دهد.

معمولاً دولت اصلی‌ترین مرجع مداخله کننده خارجی در سازمان‌ها است: هرچند که برحسب سطح مرکزیت قدرت در کشورهای مختلف، میزان، نوع و شدت این مداخله کم‌وزیاد می‌شود. بر اساس تئوری انتقادی، دولت مدرن باواسطه‌ی «عقلانیت»، قصد ارتقای کار آیی سازمان‌های عمومی را دارد. «عقلانیت»، «غیرشخصی بودن» و «تأکید بر کارایی»،انتظارات رایج از سازمان-های بوروکراتیک است (الوسون و دیتز، ۲۰۰٦). این ویژگی‌ها، تأثیر عمیقی بر فرد و جامعه می‌گذارند. دولت مدرن، با فرض خیرخواهی نسبت به منافع عمومی، به‌سادگی نمی‌تواند سلامت مداخله عقلانی خود در تنظیمات بوروکراتیک سازمان‌های عمومی را تضمین کند. به سخن دیگر، مرجع بیرونی ممکن است به‌رغم تمایل به ارتقای کار آیی، حتی تنظیمات کارآمد بوروکراسی در یک سازمان عمومی مانند دانشگاه را بر هم بزند.

تحمیل بوروکراسی از سوی مراجع بیرونی به یک سازمان،به‌طور خلاصه می‌تواند به عوارض زیر منجر شود:

- بی‌توجهی به اختصاصات هر سازمان در درک و تنظیم سطح مطلوب بوروکراسی؛
- ایجاد سردرگمی و درنتیجه اختلال در تشخیص رفتار قاعده‌مند میان کارکنان و مدیران؛
- کاستن از میزان احتمال بروز رفتار خلاق و روحیه آفرینندگی به‌ویژه در میان خبرگان؛
- ناکارآمد ساختن ساختار و احتمال ضرورت یافتن تغییرات اجباری در آن؛

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

- تغییر در نوع و کیفیت فعالیت یا کارها
- افزایش کشمکش‌های نقش و شخصیت و بروز تنش میان منابع انسانی.

در درجه نخست، منشأ آسیب‌هایی که از جانب بوروکراسی تحمیلی بر سازمان وارد می‌شود متوجه خبرگان و متعلق به وجه خبرگی است.

خبرگی و بوروکراسی

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های بوروکراسی التزام عقلانی به انجام کار در عالی‌ترین سطح تخصص است.پیش‌فرض این التزام آن است که تخصص در عالی‌ترین سطح، عملکرد بوروکراتیک را تضمین می‌کند. در اینجا معنای بوروکراسی به مفهوم انتظام نزدیک می‌شود. چرا رفتار خبرگان به رفتار منتظم می‌انجامد؟ خبرگی دارای نشانه‌های کار حرفه‌ای است. کار حرفه‌ای، کاری است که برای بهتر انجام شدن، نیازمند سطح بالایی از دانش، مهارت و تشخیص صحیح، باهدف عمل به وظایف به‌طور ثابت است. خبرگی از این طریق خودبه‌خود با اقدام مطابق با قواعد کار، گره‌خورده است.

از یک خبره انتظار می‌رود که در منش اجتماعی و در رفتار سازمانی خویش، نشانه‌های رفتار حرفه‌ای در سطح استاندارد را نشان دهد. استانداردهای رفتار حرفه‌ای را به‌طور خلاصه می‌توان به‌صورت زیر معرفی کرد.

۱. پذیرش فردی مسئولیت. از یک حرفه‌ای انتظار می‌رود تا مسئولیت و عواقب کار خود را به‌منظور ارائه «بهترین کار تخصصی» بر عهده بگیرد.
۲. رفتار تساوی‌جویانه. در نظر فرد حرفه‌ای، مدیران یا کسانی که به نحوی در سلسله‌مراتب سازمانی بالاتر از او قرار دارند، مانند سایر اعضای سازمان هستند. رفتار فرد حرفه‌ای با آنان، همراه با اطاعت محض و پذیرش مطلق نیست. در دانشگاه، سمت سازمانی بالادستی‌ها، فاقد ارزش ذاتی است. ارزش واقعی هر سمت سازمانی، در کمک به فرد حرفه‌ای در انجام هر چه‌بهتر وظایفی است[۱].

[۱]– این ویژگی حرفه‌ای‌ها بدان معنا نیست که آنان سلسله مراتب را نمی‌پذیرند: یک حرفه‌ای به‌خوبی از ارزش انتظام سازمانی آگاه است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

۳. مطالبه گری. فرد حرفه‌ای برای تأمین انتظارات حرفه خود و به دست آوردن استلزامات آن، مدعی و مطالبه گر است. این استلزامات ضرورتاً شامل امکانات، تجهیزات و به‌طورکلی پول نیست. فرد حرفه‌ای همیشه نسبت به‌دقت و درستی عمل تصمیم‌گیرندگان سخت‌گیر است. بااین‌وجود یک حرفه‌ای، در سخت‌گیری، مراقب محدودیت‌ها نیز هست و چنان نیست که بدون در نظر گرفتن آن‌ها، یعنی بدون واقع‌نگری، ادعاهای غیرمنطقی و انتظارات دور از دسترس داشته باشد.

٤. قابلیت اعتماد. فرد حرفه‌ای قابل‌اعتماد است. اعتماد به فرد حرفه‌ای، چگونه شکل می-گیرد؟ ازآنجاکه او قادر است تا الزامات حرفه خود را با منافع سازمانی گره بزند، می‌توان اطمینان داشت که منافع شخصی‌اش را بر منافع سازمان مقدم نمی‌شمارد.

۵. قانون‌گرایی. فرد حرفه‌ای نشان می‌دهد که وقت‌شناس، خوش‌قول،ثابت‌قدم، نکته-دان،صریح، آداب‌دان و به‌طورکلی قانون‌گرا است. درعین‌حال، این ویژگی او را به فردی خشک و غیر منعطف تبدیل نمی‌کند.

٦. رفتار سازمانی مثبت. یک حرفه‌ای خیرخواه است. خیرخواهی نتیجه آشکار تعهد او نسبت به کار خود است. هرکسی که به‌نحوی در شکل دادن به زمینه یا در پیش بردن شرایط سازمانی، برای انجام هر چه‌بهتر کار به او کمک کند، در معرض رفتار دوستانه او قرار خواهد گرفت. این خوش‌رفتاری تصنعی و ریاکارانه نیست، زیرا برای او درونی شده است. او همان‌قدر که با دیگران رفتار دوستانه نشان می‌دهد نسبت به اعتدال در رفتار عقلانی مراقب و جدی است.

۷. احساس نمایندگی داشتن نسبت به حرفه. فرد حرفه‌ای، خود را در قبال تخصصی که کسب کرده است و نقش حرفه‌ای که در رابطه با آن دارد متعهد می‌داند. در پندار، گفتار، کردار، و مجموع حرکات و سکنات او، تعهد نسبت به نقش حرفه‌ای، نمایان است.

۸. آرمان‌گرایی. فرد حرفه‌ای شرایط کار خود را آرمانی و مطابق با استانداردهای جهانی اشتغال بدان حرفه طلب می‌کند. یک فرهنگ جهانی برای حرفه او وجود دارد که وی به‌خوبی از آن آگاه است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

فرض است که فرد خبره می‌تواند رفتار صحیح را تشخیص دهد و مطابق با آن، رفتار استاندارد حرفه‌ای از خود بروز دهد. هرگونه تصمیمی که به‌جز این گرفته شود، فرض دوم (مقابل) را به میان می‌نهد: «فرد خبره فاقد توانایی تشخیص رفتار بهنجار در سازمان است». در فضای آموزش عالی کشور، مداخله به‌منظور تنظیم سطح بوروکراسی دانشگاه‌ها، موافقِ فرض دوم است. رواج و نهادی شدن فرض ضعف خبرگی در دانشگاه‌ها می‌تواند در درازمدت به روند بهبود و توسعه در رفتار حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی صدمه بزند.

دانشگاه و بوروکراسی تحمیلی

در بالا، «بوروکراسی تحمیلی» به‌اختصار مفهوم‌پردازی شد. چنان‌که گفته شد مداخله مراجع بیرونی، بر جریان طبیعی «شناخت»، «درک»، و «انطباق»دانشگاه، به‌عنوان یک سازمان دارای درجه خبرگی بالا، با قواعد انتظامی تأثیر می‌گذارد. پیش‌فرض مطالعه حاضر این نیست که مراجع بیرونی و پیشاپیش آن‌ها دولت، حق مداخله در امور دانشگاه‌ها را ندارند. در ساخت-های تمرکزیافته و تمرکز نیافتهٔ قدرت، ناگزیر از پذیرش درجاتی از این مداخله هستیم. در فرهنگ‌های ملی مختلف، سازمان‌ها در طول زمان، پذیرای بهترین وضع انطباق با مداخلات مراجع بیرون از خود هستند. اگر انتظام وارداتی، در موقع نامناسب و در زمان کوتاه، باهدف ایجاد تغییرات وسیع اعمال شود،آفت‌های آن بر «فرایند انطباق‌پذیری سازمان با قواعد جدید»، شدید خواهد بود. وقتی بوروکراسی به یک سازمان متشکل از خبرگان یا دارای سطح خبرگی بالا تحمیل می‌شود علیه مفروضه‌های اصلی خود عمل کرده است.

چرا مراجع بیرونی تمایل دارند تا در درجه انتظام سازمانی مانند دانشگاه دخالت داشته باشند؟ مهم‌ترین مرجع بیرونی که خواست خود را به دانشگاه‌ها تحمیل می‌کند «دولت» است. در این رابطه دو پیش‌فرض وجود دارد: ۱) دولت باید حافظ منافع عمومی باشد؛ و ۲) دولت در راه تأمین منافع عمومی، حق مداخله در چگونگی اداره دانشگاه‌ها را دارد. با توجه به فرض عقلانیت در دولت مدرن، که در تئوری انتقادی موردبحث قرارگرفته است، مداخله دولت در انتظام‌بخشی به دانشگاه، از یک وجه عقلانی برخوردار است. مداخله در سطح انتظام دانشگاه‌ها توسط مراجع مرکزی بدون توجه به تفاوت‌های اساسی در «ساختار»، نقاط تمرکز «فعالیت»، و سطح «خبرگی» صورت می‌گیرد. یکدست دیدن دانشگاه‌ها شرط لازم مداخله دولت در امور آن‌ها است. نکته حائز اهمیت آن است که یافته‌های معتبر تحقیق نشان داده‌اند که دانشگاه‌های

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

کشور ازنظر آنچه بدان روح آکادمیک گفته می‌شود با یکدیگر تفاوت‌های گاه اساسی دارند. قدمت و جامعیت یک دانشگاه ازجمله متغیرهایی است که بر این وضع اثر می‌گذارد. به‌عنوان‌مثال دانشگاه‌های مناطق محروم یا تازه تأسیس، تمایل بیشتری به تمرکز، یکسان‌سازی و استمرار نظارت‌های سنتی بر دانشگاه‌ها دارند. درعین‌حال، دانشگاه‌های بزرگ و توسعه‌یافته گرایش بیشتری به کسب مؤلفه‌های استقلال دانشگاهی دارند (ذاکر صالحی، ۱۳۸۸).

همان‌طور که پیش‌ازاین گفته شد، با شدت پیدا کردن اقدام به دست‌کاری در سطح انتظام دانشگاه‌ها از سوی مراجع بیرونی، احتمال بروز آسیب‌هایی در «کار»، «خبرگی» و «ساختار» آن‌ها وجود دارد. آسیب از «خبرگی» آغاز می‌شود. دلیل این امر پیوند گستردهٔ آن با «کار» و ضمناً با «ساختار» دانشگاه‌ها است.

خبرگی و انتظام دانشگاهی

سده بیست میلادی، سده پیروزی تخصص بود. زمینهٔ به‌اندازهٔ کافی مناسبی، برای رواج تخصص و توسعه آن در همه مشاغل وجود داشت. تخصص همزمان با پیچیده‌تر شدن کارها، انجام کارهای پیچیده را میسر می‌ساخت و از این طریق به تولید ضمانت شده کالاها و خدمات کمک می‌کرد. رشته‌های علمی گسترش می‌یافتند و راه را برای انتقال دانش فنی از طریق دانش‌آموختگان متخصص به جامعه و سازمان‌های آن هموار می‌کردند. ارزش تخصص از سوی علم اقتصاد به کمک یک معادله ساده پشتیبانی می‌شد. بر اساس این معادله تقسیم‌کار، تخصص ایجاد می‌کرد و عملکرد تخصصی، میزان تولید را افزایش می‌داد.علم مدیریت نیز در این میانه می‌کوشید تا بهترین روش‌های بهره‌گیری از متخصصان در سازمان‌های مختلف را معرفی کند.

باوجود رونق تخصص و تخصص گرایی در سده بیست، به تخصص و دارندگان آن انتقاد شده است. برای مثال از نگاه اجتماعی منتقدینی مانند تِراورز[1] ، (۲۰۰۷)به رفتار قالبی متخصصان انتقاد می‌شود. از این منظر،متخصصان به هزینه ملت، به موقعیت اجتماعی و درآمد بالایی می-رسند اما پس‌ازآن، نسبت به آن‌ها احساس تفاخر می‌کنند. به‌علاوه دیدگاه متخصصان با مردم و مراجعان دراین‌باره که چه خدماتی باید ارائه داد و منظور از کیفیت یا استاندارد کیفیت در ارائه

[1]- Max Travers

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

آن خدمت چیست اختلاف دارد. این‌ها نقطه‌ضعف خبرگان است اما ضرورت خبرگی را نفی نمی‌کند.

بر اساس تعریفی که پیش‌ازاین ارائه شد، خبرگی به توانایی فرد متخصص در دستیابی به سطح استاندارد مورد انتظار در یک فعالیت به‌صورت دریم اشاره داشت. خبرگی یکی از اصول بوروکراسی است. بر اساس این اصل، کارها در یک سازمانِ بوروکرات، توسط متخصصین انجام می‌شود و از این طریق کار آیی فرایند تولید تا حد زیادی تضمین می‌شود. به‌عبارت‌دیگر مشاغل در این سازمان‌ها، دارای ماهیت تخصصی هستند و به این دلیل دارای وجه حقوقی، التزامی، مسئولیت و اقتدار می‌باشند. دانشگاه‌ها مانند هر سازمان دیگر به درجه معینی،از ویژگی‌های یک سازمان بوروکراتیک برخوردارند. بر این اساس انتظار می‌رود که کلیه منابع انسانی دانشگاه و پیش از همه، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، به‌عنوان متخصص، دارای وجه خبرگی باشند. فرض می‌شود در هر کار تخصصی که توسط یک خبره صورت می‌گیرد:۱) مسئولیت فرد در قبال کار، اصل و جوانب آن در نظر گرفته می‌شود؛ ۲) مسائل حقوقی کار مراعات می‌گردد؛ ۳) به التزامات کارکردی توجه می‌شود؛ و ٤) لزوم وجود اقتدار در فرایند و دستاوردهای کار، محرز تشخیص داده می‌شود. ترکیب این ویژگی‌ها، تا حد زیادی، بروز رفتار سازمانی مطلوب و ظهور انتظام سازمانی را تضمین می‌کند. بنابراین گزاره زیر قابل‌طرح هست:

«با افزایش میزان خبرگی در یک دانشگاه، سطح انتظام سازمانی ارتقا می‌یابد»

ازلحاظ نظری، تئوری بوروکراسی آرمانی وبر از این گزاره پشتیبانی می‌کند. شواهدی نیز که از تحقیقات تجربی به‌دست‌آمده است آن را تقویت می‌نماید (برای مثال: بارکر و چنی، ۱۹۹٤؛ اسمیت، ۲۰۰۹). به‌این‌ترتیب، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، تابع قواعد و مقررات، یا پیرو انتظام سازمانی نیستند، بلکه در سطحی فراتر از این، به جهت خبرگی، نه‌فقط عامل فعال انتظام‌اند، بلکه منتَظم یا به وجود آورنده آن هستند. آنچه می‌تواند این گزاره را رد کند، پذیرش این فرض است که اعضای هیئت‌علمی به خبرگی نرسیده‌اند و یا رفتار خبرگی ندارند.

حیات و رشد دانشگاه در نوع پیوند اعضای هیئت‌علمی با بوروکراسی

تا اینجا امکان ساخت این گزاره بررسی شد که دانشگاه استعداد پذیرش بوروکراسی افراطی، از طریق تحمیل قواعد توسط مرجع خارجی را ندارد. اصلی‌ترین دلیل این ناتوانی، به ویژگی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

منابع انسانی کلیدی آن، یعنی اعضای هیئت‌علمی مربوط است. اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان نماد خبرگی در دانشگاه‌ها، نسبت به‌شدت گرفتن مداخلات مراجع بیرونی در انتظام‌بخشی به این مؤسسات آموزشی، حساسیت‌های آشکار و پنهانی از خود نشان می‌دهند. شاید این حساسیت، به صورت‌های مختلف تفسیر شود.ازآنجاکه هدف مطالعه حاضر، مفهوم‌پردازی بوروکراسی تحمیلی و تحلیل رابطه خبرگی با انتظام سازمانی بود،فرض می‌شود که نیّت مراجع مرکزی از تشدید مداخله در دانشگاه‌ها،تأثیری بر نتایج یا عوارض این اقدام آنان نداشته است.در شرایط حساس کنونی، حیات و رشد دانشگاه‌ها به‌سلامت و صحت پیوند بین عضو هیئت‌علمی با سطح بوروکراسی تحمیل‌شده به دانشگاه وابسته است. در تحلیل جزئی‌تر این پیوند، برخی آفت‌های ناشی از بی‌توجهی به این رابطهٔ چالش‌انگیز به شرح زیر قابل‌تأمل هستند.

۱- انقطاع بین کار و نیروی کار: در ذات کار قدرت نهفته است. این ویژگی به فرد،امتیاز مداخله در کیفیت و چگونگی انجام آن را می‌دهد. قدرت می‌تواند از کار گرفته شود: هرچه مداخله فرد در چگونگی و شرایط انجام کار کاهش پیدا کند، کنترل او بر کار و درنتیجه قدرت خلق‌شده توسط آن کمتر می‌شود. در این صورت کار به شغلی با وظیفه‌های معین فرو کاسته می‌شود و روح آن‌که با زندگی و شرایط واقعی آن درآمیخته بوده است از کار گرفته خواهد شد.

هر چه کار پیچیده و تخصصی‌تر باشد، امکان جدا کردن آن از فرد و ویژگی‌های شخصی و نیازهای او دشوارتر خواهد بود. بنابراین انتظار می‌رود که با بالا رفتن سطح تخصص و درنتیجه خبرگی در انجام یک کار معین، امکان انقطاع بین کار و نیروی کار کمتر شود. منظور از کاهش احتمال انقطاع، امکان‌پذیر بودن آن از نظر اجرایی نیست. در دانشگاه از طریق اعمال قانون‌هایی که عمدتاً با توجیه انتظام بخشی صورت می‌گیرد، می‌توان جزئی‌ترین کیفیت‌های کار را نیز به آن دیکته کرد و از عضو هیئت‌علمی خواست تا آن‌ها را موبه‌مو در شغل خود به کار ببندد. درواقع «کاهش احتمال انقطاع بین کار و نیروی کار» باید با توجه به کیفیت و نتایج مورد انتظار کار تفسیر شود. هرگونه تلاش در این راه، به تغییر در رابطه فرد با کار منجر می‌شود. این وضعیت فقط با از میان بردن مالکیت عامل کار بر ابزار تولید، رخ نمی‌دهد بلکه با تبدیل کار نیز اتفاق می‌افتد. هر چه مداخله قوانین بوروکراتیک در کار عضو هیئت‌علمی افزایش می‌یابد، از قدرت اثرگذاری وی کاسته می‌شود.این امر در سازمان‌های دارای کار ساده،

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

به دلیل فقدان خبرگی، کمترین آسیب را می‌رساند. در کار ساده امکان جایگزین کردن انسان با ماشین وجود دارد. بنابراین از طریق اعمال یک نظام کنترل سخت می‌توان از عامل کار خواست تا به کاری که از قدرت تهی شده است دقیقاً و بدون کاستی و کمی بپردازد. در دانشگاه، و در کار پیچیده و نیازمند شایستگی‌های چندگانه، عضو هیئت‌علمی باید بتواند کار خود را با به‌صورت خلاقانه رهبری کند. بوروکراسی‌ها، بنا به سرشتشان، سازمان‌هایی غیر خلاق و اسیر قواعد و مقررات هستند. از آن‌ها فقط انتظار می‌رود بتوانند سیاستی را که توسط مراجع بالادستی وضع‌شده است، به بهترین نحو اجر کنند (صبوری، ۱۳۸۰). اعضای هیئت‌علمی کسانی هستند که قادرند معنای عمل انسانی خود را بفهمند. آن‌ها می‌توانند برای خود، هدف بگذارند؛ کار خود را به‌سوی هدف جهت بدهند؛ و آن را معنادار کنند. معنا دهی به کار، فقط اختصاص به تابعیت از قواعد سازمانی ندارد. عضو هیئت‌علمی قادر خواهد بود تا این معنا را به زندگی بشری و حتی به‌کل جهان هستی تسرّی بدهد. این وضعیت به او انگیزه درونی بالایی برای انجام کار می‌دهد. در این صورت مداخله در تنظیمات بوروکراتیک دانشگاه‌ها، به انقطاع کار از عامل کار و همزمان، کوچک کردن دامنه نگاه و قلمرو عمل عضو هیئت‌علمی در حد سر سپردن به قواعد رفتار سازمانی می‌انجامد.

۲- تغییر در نقشه رشد حرفه‌ای عضو هیئت‌علمی.عضو هیئت‌علمی در درجه نخست نیازمند استقلال در معنا بخشی به کار، رشد، و تعریف چگونگی و راه رسیدن به رشد است. معنا بخشی به کار بیشتر یک وجه درونی دارد و چگونگی رسیدن به رشد، کوشش وی برای تنظیم زمینه یا شرایط کار و رشد در آن را نشان می‌دهد.

تحمیل قواعد سخت‌تر برای تنظیم رفتار منابع انسانی دانشگاه، در کوتاه‌مدت آثار منفی خود را نشان نمی‌دهد. در بلندمدت، قواعد انتظام بخش از سوی مراجع بیرونی، چون فرصت خودتنظیمی را از دانشگاه گرفته است، آفت‌های بوروکراسی تحمیلی را بروز خواهد داد. چنین اقداماتی به‌منزله عواملی که باعث کوچک شدن فرصت‌های خودتنظیمی افراد حرفه‌ای در دانشگاه می‌شود، تحلیل‌شده است. ممانعت از خودتنظیمی یا ممانعت از آن، یکی از آفت‌های معمول بوروکراسی است (سوبرگ و اگوال، ۲۰۰۵). از این منظر تصمیمات اخیر دانسته یا نادانسته، قصد مداخله در نقش عضو هیئت‌علمی در تعریف «کار» و معنای آن، و نیز زمینه‌ای را داشته است که فرد حرفه‌ای در آن نقشهٔ رشد خود را طراحی و اجرا می‌کند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

۳- ازخودبیگانه شدن.بوروکراسی تحمیلی می‌تواند به تغییر ماهیت کار منجر شود.همزمان باکاسته شدن نقش عامل کار در شکل‌گیری کار و قواعد مرتبط بدان، در نظر او روح کار از قالب آن جدا می‌شود. در این صورت، عامل، در حد ابزار کار پایین کشیده می‌شود. تبدیل افراد به ابزار کار، تلاش آنان برای درک ماهیت جمعی کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هرگونه آسیبی که روح جمعی کار خواهد دید در برآورد دستیابی به نتایج دلخواه از کار در سازمان اثر می‌گذارد. در تحلیل‌های سیاسی-اقتصادی رویکرد انتقادی از این امر، گفته می‌شود که با استفاده از چنین تاکتیکی، نفوذ جمعی نیروی کار کاهش می‌یابد و بدین ترتیب از توانایی نیروی کار برای مقاومت در برابر تلاش‌های مدیریت جهت کنترل آنان، کاسته خواهد شد. وقتی نیروی کار به‌عنوان هزینه تولید و نه ابزار تحقق یک هدف جمعی برای خیر و صلاح جامعه تعریف می‌شود، از محصول تلاش‌های کاری خود بیگانه می‌شود. این امر نشانه‌ی نوعی ازخودبیگانگی است (لسناف، ۱۳۸۹).

ازخودبیگانه شدن، محصول از دست دادن معنای کار است. پاراداکسی که در سازمان‌هایِ به‌شدت بوروکرات رخ می‌دهد این است که از یک‌سو بوروکراسی افراطی خواهان مداخله حداکثری در کار، ماهیت، و شرایط انجام آن است و از سوی دیگر، و به‌طور همزمان از حداکثر درجه خبرگی استقبال می‌کند. خواست نخست بوروکراسی زمینه مناسبی برای از دست رفتن معنای کار است.

در دانشگاه، به‌عنوان یک سازمان حرفه‌ای، این پارادوکس، قبل از هر چیز از انرژی عضو هیئت‌علمی برای درک موقعیت خود در فرایند انتظام بخشی به کار و پیدا کردن رابطه خود با کار و شرایط آن می‌کاهد. دغدغه خبرگان، تنظیم خود با قواعد محدود بوروکراتیک در سازمانی مانند دانشگاه نیست. خفیف ساختن دغدغه آنان در این حد، لطمه به شأن عضو هیئت‌علمی به شمار می‌آید. وبر معتقد است که دغدغه خبرگان یا روشنفکران «معنای جهان» است، درحالی‌که «معنای زندگی»، دغدغه عمومی است (همان). وقتی معنای کار به معنای زندگی پیوند بخورد، مسئله‌های اصلی که محور توجه عامل کار است، عبارت خواهند بود از: هدف از زندگی چیست؟ هدف از کار چیست؟ چرا باید برای زندگی کارکنیم؟ چگونه می‌توانیم از طریق کار به معنای زندگی دست پیدا کنیم؟اما درصورتی‌که بنا باشد معنای کار به معنای جهان مرتبط شود مسئله‌ها عبارت خواهند بود از: چرا جهان خلق‌شده است؟ انسان چیست و جایگاه او در جهان چگونه تعیین می‌شود؟ رابطه زندگی ما و چگونه زندگی کردن

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

ما با وضع جهان و سمت‌وسوی آن چیست؟ اگر عضو هیئت‌علمی نتواند کار خود را با سطح چنین پرسش‌هایی هم‌تراز کند، زمینه مبتلا شدن به آفت ازخودبیگانگی از کار را دارد[1].

٤- تغییر در فرهنگ‌سازمانی.درنتیجه تشدید بوروکراسی از طریق افزایش مداخله مراجع بیرونی، به‌ویژه هنگامی‌که بدون توجه جدی به نوع و ماهیت کار صورت گرفته باشد،فضای عمومی موجود در سازمان تغییر می‌کند. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های دانشگاه، وابستگی آن به کار اعضای هیئت‌علمی به‌منزله افراد حرفه‌ای و یکی از مهم‌ترین نیازهای افراد حرفه‌ای، داشتن زمینه یا فضای سازمانی مناسب برای کار است. فرهنگ‌سازمانی در دانشگاه بر این پیش‌فرض استوار شده است که خبرگان سازمانی و در رأس آن‌ها، اعضای هیئت‌علمی، توانایی کنترل انگیزه‌های شخصی و قابلیت تنظیم قواعد توسط خود و بنا به تشخیص نسبت مطلوب بین منافع سازمانی و منافع شخصی را دارا هستند. در این فضا، به صلاحیت و قدرت تشخیص عضو هیئت‌علمی اعتماد می‌شود و بر این اساس بیشترین سطح مشارکت او در تنظیمات سازمانی از وی درخواست می‌گردد. در غیر این صورت، دانشگاه‌ها شرایط دشواری برای تحقق هدف‌های علمی خود پیش رو خواهند داشت.

٥- تأثیر بر روابط انسانی. جریان طبیعی انتخاب سطح انتظام سازمانی در دانشگاه، دارای هماهنگی و توازن با انتظارات فردی و هنجارهای کار در آن سازمان است. رابطه‌های انسانی در هر سازمان تحت تأثیر نوع کار، ساختار، شبکه ارتباطات سازمانی، و سطح خبرگی و بلوغ سازمانی اعضا قرار دارد. علاوه بر این، فرهنگ عمومی نیز از محیط پیرامون سازمان بر سنت و رسوم رفتار اجتماعی افراد اثر می‌گذارد. در دانشگاه، مرجعیت و تخصص مبنای اصلی تنظیم رابطه‌های انسانی است. این روابط لزوماً بر اساس مفهوم بالادست-پایین‌دست تعریف نمی-شود. انتظام بخشی از طریق مراجع بیرونی، بر عوامل درون-سازمانی تنظیم‌کنندهٔ روابط انسانی

[1]- اگر در پیکره هیئت‌علمی دانشگاه‌های کشور، کسانی باشند که دغدغه آنان در حد تنظیم بهتر خود با قواعد دیکته شده بوروکراسی است، شرط عقل آن است که نگرش و وضع ذهنی ایشان را به روش‌های آکادمیک تغییر دهیم. خردمندانه است اگر این فرض را بپذیریم که خبرگان می‌توانند به کار خود معنا ببخشند اما این کار از عهده همه اعضای هیئت‌علمی برنمی‌آید. درعین‌حال، مشاهده مواردِ نادرِ خلافِ این فرض، راه‌حل مشکل را از میان بردنِ بنیانِ عملِ مبتنی بر خبرگی، نمی‌داند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

تأثیر دارد.تأثیر مذکور، بر اساس پافشاری بر قدرت قانونی امکان بروز می‌یابد. به‌علاوه این جریان، قادر به کنترل اثرات محیط پیرامونی بر این روابط نیست. همواره بین سبک زندگی مردم با سبک زندگی و شیوه تفکر در بوروکراسی‌ها تفاوت وجود دارد (صبوری، ۱۳۸۰). وقتی بوروکراسی به دانشگاه تحمیل می‌شود، این تفاوت با شدت بیشتری خود را نشان می-دهد.

تحمیل ساخت جدیدی از قدرت، ورای قدرت مرجعیت و تخصص، رابطه اعضای هیئت‌علمی با یکدیگر را دستخوش تغییراتی خواهد کرد که در آن، زمینه مساعدی برای بروز کشمکش بین آن‌ها ایجاد می‌شود.

٦- تأثیر بر سایر متغیرهای کلیدی. بوروکراسی تحمیلی، خطر مبتلا شدن سازمان‌ها به وضعیتی را گوشزد می‌کند که در آن کیفیت زندگی کاری، خلاقیت و نوآوری، تعهد سازمانی و درمجموع اثربخشی سازمانی کاهش‌یافته است. این خطر در سازمان‌های متشکل از نیروهای خبره، به‌ویژه در دانشگاه‌ها بیشتر از سایر سازمان‌ها است.یافته‌های تحقیقات اخیر می‌توانند به-منزله مصداق‌هایی از آثار بوروکراسی تحمیلی بر رفتار و عملکرد اعضای هیئت‌علمی باشد. هرکدام از این تبعات، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با عملکرد اعضای هیئت‌علمی رابطه پیدا می‌کنند. برخی از یافته‌های تحقیقی مرتبط، به شکل زیر دسته‌بندی‌شده‌اند.

٦-١. مشارکت. درگیر شدن عضو هیئت‌علمی با کار، نتیجه علاقه‌مندی به آن است. هر چه سطح درگیری بیشتر باشد، گرایش او به مشارکت داوطلبانه افزایش می‌یابد. نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی خواهان سهم بیشتر در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه هستند (ملکشاهی، شیخیان، ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۹). به‌علاوه مشارکت اعضای هیئت‌علمی در مسائل آموزشی، پژوهشی، امور مربوط به همکاران، مدیریت و همکاری پژوهشی با مراکز بین‌المللی در حد متوسط و محدود گزارش‌شده است(آقاپور، پازارگادی، و آزادی احمدآباد، ۱۳۸۸؛ شریف زاده و همکاران، ۱۳۸٦). پژوهشگران عوامل مؤثر در این وضعیت را به ترتیب اولویت توجه به روحیه، دوری از مزاحمت، کاهش بی‌علاقگی و رفتار کناره‌گیری دانسته‌اند (مهرعلیزاده، سپاسی، امیدیان، ۱۳۸٤).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

٦-٢. تحول‌آفرینی. از گذشته روشن بوده است که تشدید بوروکراسی با نوآوری، خلاقیت و درنتیجه با تحول سازمان مغایرت دارد (تامپسون، ١٩٦٥). دانشگاه‌ها هرچند درجه معینی از بوروکراسی را پذیرفته باشند، در همان میان، نیاز روزافزون خود به تحول را جستجو می‌کنند. به‌عبارت‌دیگر، پذیرش انتظام، نباید مانع تحول دانشگاه و توسعه‌سازمانی آن باشد. نتایج یک پژوهش در پشتیبانی از این رابطه مؤثر است. یافته‌ها نشان داده است که ساختارهای موجود در دانشگاه‌ها از کفایت لازم برای پیشبرد توسعه‌سازمانی برخوردار نیستند؛ مجموعه اقدامات اساسی (بعد عملکردی) توسعه‌سازمانی در دانشگاه‌ها به نحو اثربخشی اعمال نشده است؛ وضعیت ابعاد توسعه‌سازمانی در دانشگاه‌ها، تفاوت معناداری ندارد؛ فاصله وضع موجود و وضع مورد انتظار توسعه‌سازمانی در دانشگاه‌ها بسیار زیاد است؛ و ابعاد توسعه‌سازمانی در دانشگاه‌ها با همدیگر همبستگی ندارند (ترک‌زاده، صباغیان، یمنی دوزی سرخابی و دلاور، ١٣٨٧)

٦-٣. کیفیت زندگی کاری.دریکی از قدیمی‌ترین نمونه از نظراتی که برای شناسایی متغیرهای مؤثر در کیفیت زندگی کاری مطرح است، به تنوع در مهارت‌های لازم برای انجام کار، ماهیت کار، معنی‌داری کار، استقلال در کار، و دریافت بازخورد از کار اشاره شده است (هکمن و اولدهام، ١٩٧٤). از سوی دیگر یکی از جدی‌ترین انتقادات وارد بر بوروکراسی، آثار نامطلوب آن بر چنین متغیرهایی است. در یک نمونه از پژوهش‌ها این نتیجه به دست آمده است که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف ازنظر کیفیت زندگی کاری در سطح نسبتاً نامطلوب قرار داشته‌اند (میر کمالی و نارنجی، ١٣٨٧)؛

٦-٤. خبرگی خنثی. وقتی کاربست خبرگی در دانشگاه، تحت تأثیر قواعد نادرست قرار داشته باشد، آنگاه وجود خبرگی تضمین‌کننده به کار گرفته شدن آن نیست. خارج از جریان طبیعی انتظام پذیری یک سازمان حرفه‌ای، خبرگی و میزان کاربست آن به‌آسانی تحت تأثیر متغیرهای مزاحمی مانند جنسیت، نژاد، یا گرایش‌های سیاسی قرار می‌گیرد. برای مثال یافته یکی از تحقیقات نشان‌دهنده پایین بودن میزان مشارکت زنان عضو هیئت‌علمی در مدیریت‌ها، تصمیمات و سیاست‌های کلان در دانشگاه‌ها، و مجامع علمی بوده است.به‌علاوه آنان در

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

دانشگاه‌ها احساس تبعیض می‌کرده‌اند و اعتقاد داشته‌اند که عدالت سازمانی مراعات نمی‌شده است (آقاپور، پازارگادی، و آزادی احمدآباد، ۱۳۸۸).

٦-٥. اثربخشی. به‌ویژه در کشورهایی که به‌طورمعمول کارآمدی بوروکراسی‌ها مورد تردید است، جامعه از سازمان‌هایی که متشکل از خبرگان هستند انتظار دارد تا نقش پیشگام در عملکرد مطلوب خود و نقش الگو در هدایت سایر سازمان‌های عمومی داشته باشند. در این راستا، انتظار می‌رود که دانشگاه دارای عملکرد کارا و دستاوردهای اثربخش باشد. اگر دستاوردهای دانشگاه (آموزش، پژوهش و خدمات تخصصی) را مهم‌ترین شاخص اثربخشی آن قلمداد کنیم، نمونه یافته‌های یک تحقیق نشان می‌دهد که اکثریت دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شهید چمران، در هرکدام از دستاوردهای آموزش، پژوهش و خدمات تخصصی، به‌طور جداگانه کارا نبوده‌اند (حیدری‌نژاد و سپهری‌نژاد، ۱۳۸۷).

٦-٦. رضایت شغلی.رضایت شغلی خبرگان به سادگی نیروهای کار ساده و غیرمتخصص به‌دست‌آمده نمی‌آید. یافته برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی از رضایت شغلی متوسطی برخوردار بوده‌اند (رفیعی، جهانی، موسوی پور، ۱۳۸۸). دغدغهٔ یک عضو هیئت‌علمی در تأمین حداقل‌های لازم برای تأمین رضایت از شغل را می‌توان در پیوند با تخصص و کار آنان مشاهده کرد. خوشبختانه یافته‌های معتبر پژوهشی نیز از این رابطه حمایت کرده‌اند. نتایج حاصل از یک مورد پژوهش نشان می‌دهد که به‌طور متوسط هر عضو هیئت‌علمی دانشگاه مازندران بیش از دو برابر ساعات موظف خود تدریس می‌کند. در همین رابطه،ساعات زیاد تدریس، پراکندگی عنوان‌های درسی و ناخشنودی از کمیت و کیفیت وظایف آموزشی توسط آنان گزارش‌شده است (صالحی عمران و قنواتی، ۱۳۸۹)

٦-٧. خود-انتظام‌بخشی. دانشگاه می‌تواند به اتکای نیروهای متخصص خود، به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی، هدف‌ها، راه‌های عمل، چگونگی‌ها و قواعد آن را تشخیص دهد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که استقلال سازمانی دانشگاه‌ها ناکارآمد و ناقص است. باوجود شوراهای مختلف در درون هر دانشگاه، حل مسائل سازمانی کاملاً تحت تأثیر سازمان علمی دانشگاه و نیازهای آن نبوده است (ذاکر صالحی و ذاکر صالحی، ۱۳۸۹).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

بر اساس تحلیل بالا از عواملی که بر حیات و رشد دانشگاه‌ها اثر می‌گذارند، گزاره‌های زیر قابل‌طرح هست:

«بین سطح خبرگی و میزان استقلال دانشگاه در انتظام بخشی به خود، تناسب برقرار نیست»

«کاسته شدن از استقلال دانشگاه‌ها، به تحقق کارآمد هدف‌های دانشگاه و باواسطه، تأمین منافع عمومی کمک نمی‌کند».

جمع‌بندی

هدف مطالعه حاضر تحلیل چرایی ردّ بوروکراسی تحمیلی از طریق تلاش برای انتظام بخشی به دانشگاه توسط مراجع بیرونی بود. محور کلیدی تحقیق آن بود که تحمیل بوروکراسی به دانشگاه‌ها، بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی تأثیر می‌گذارد. به‌منظور کمک به تحقق این هدف، عناصر اصلی در شناسایی بوروکراسی (کار، خبرگی، ساختار) مفهوم‌پردازی شد. علاوه بر این دانشگاه سازمانی در نظر گرفته شد که آرمان آن تحقق هدف‌های سه‌گانه «تجمیع»، «تظاهر»، و «تکثیر» اندیشه‌های عالی بشری است. بر مبنای مفروضات تحقیق، در شرایطی که افزایش تولیدات علمی تبدیل به عزم ملی شده است، گرایش مراجع اداری مرکزی به افزایش مداخله در تنظیمات داخلی دانشگاه‌ها، که به‌طور سنتی با اعتماد به صلاحیت خبرگان صورت می‌گرفته است، در جهت خلاف این عزم حرکت می‌کند.

در مسیر مفهوم‌پردازی موردنظر از این فرض پشتیبانی شد که سازمان‌ها هر یک به درجه‌ای بوروکرات هستند. بوروکراتیزه شدن دانشگاه، یعنی پذیرش سطح متناسبی از انتظام در راه تحقق هدف‌های سه‌گانه تجمیع، تظاهر، و تکثیر. وقتی‌که این واقعه، خارج از روند طبیعی تشخیص و پذیرش سطح مطلوب انتظام رخ می‌دهد، یعنی از سوی مراجع یا نیروهای بیرون از دانشگاه بر آن وارد می‌شود، بوروکراسی بر آن تحمیل‌شده است. درنتیجه از این نظر دفاع شد که هر دانشگاه، به‌منزله یک موجود زنده، دارای قابلیت‌ها و مختصاتی است که وجه ممیزه آن شناخته می‌شود. دانشگاه در طول حیات خود بر اساس ارزیابی که از پیچیدگی فعالیت و وسعت کار؛ سطح خبرگی عوامل انسانی؛ و مشخصات ساختاری‌اش دارد، به درجه معینی از بوروکراسی تن داده است. اعضای هیئت‌علمی در طول تاریخ آموزش عالی دنیا نشان داده‌اند که قابلیت طرح، پذیرش و تنظیم سطح مطلوب انتظام را دارا هستند. نوعی توازن و تناسب

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

منطقی بین میزان پیشرفت علمی؛ نوع و کیفیت علوم غالب در هر عصر؛ سطح انتظام اجتماعی؛ نوع و روش غالب آموزش و به‌طورکلی روح آکادمیک حاکم در دانشگاه‌ها با انتظام دانشگاهی برقرار بوده است.

به‌طورمعمول اگر آموزش عالی توانسته باشد از مداخله‌های نا به‌جا و پیشین مراجع بیرونی در طرح چگونگی تحقق هدف‌های سه‌گانه «تجمیع»، «تظاهر»، و «تکثیر» اندیشه‌های عالی بشری، پیش‌گیری کرده باشد، انتظار طبیعی آن است که بتواند سطح متناسب انتظام برای خود را بر اساس تشخیص مراجع درونی و در رأس آن اعضای هیئت‌علمی تنظیم کند. دریک جریان طبیعی، دانشگاه می‌تواند از طریق شناسایی انتظارات اجتماعی، بر اساس مختصات فرهنگی و بومی، و مطابق با هنجارهای موردپذیرش جامعه، خبرگان شایسته جامعه را گرد آورد (تجمیع)؛ برنامه مناسبی برای آموزش تهیه کند (تظاهر)؛ و با انتقال دانش، خبرگی را در جامعه گسترش دهد (تکثیر). وجود مداخله‌های پیشین، در سطح فراتر از روح آکادمیک، دانشگاه را تضعیف می‌کند. نتیجه تضعیف دانشگاه، به هم خوردن نظم و درنتیجه باز شدن شکاف در بدنه آموزش عالی برای اجازه دادن به مداخله مراجع بیرونی است. مراجع بیرونی نیز برای اقدام خود توجیه دارند. تفاوت بین دانشگاه‌ها در سطح انتظام؛ ناتوانی دانشگاه در تشخیص علوم سودمند؛ و ضرورت سلامت دانشگاه‌ها از جهت همراهی با خط‌مشی دولتی، می‌تواند در مجموعهٔ این توجیهات وارد شود.

یافته‌های مطالعه نشان داد که سلامت و صحت پیوند بین عضو هیئت‌علمی با سطح بوروکراسی تحمیل‌شده به دانشگاه می‌تواند آفت‌هایی به همراه داشته باشد. این آفت‌ها عبارت‌اند از: ۱) انقطاع بین کار و نیروی کار؛ ۲) تغییر در نقشه رشد حرفه‌ای عضو هیئت‌علمی؛ ۳) ازخودبیگانه شدن؛ ٤) تغییر در فرهنگ‌سازمانی؛ ٥) تأثیر بر روابط انسانی؛ و ٦) تأثیر بر سایر متغیرهای کلیدی. در توضیح ششمین آسیب ناشی از بوروکراسیِ تحمیلی، تبعات مستقیم یا غیرمستقیم آن در رابطه با عملکرد اعضای هیئت‌علمی در هفت مورد دسته‌بندی شدند: ۱) مشارکت؛ ۲) تحول‌آفرینی؛ ۳) کیفیت زندگی کاری؛ ٤) خبرگی خنثی؛ ٥) اثربخشی؛ ٦) رضایت شغلی؛ و ۷) خود-انتظام‌بخشی.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

فهرست منابع:

- آقاپور سیدمهدی، پازارگادی، مهرنوش، و آزادی احمدآبادی، قاسم (۱۳۸۸)، *«بررسی میزان انطباق وضعیت اجتماعی اساتید زن در دانشگاه ها با مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی»*، زن در توسعه و سیاست (۳) ۷، ۲۶-۷.
- رفیعی، محمد؛ جهانی، فرزانه؛ و موسوی‌پور، سعید (۱۳۹۰)، *«بررسی رضایت شغلی اعضا هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال ۱۳۸۸»*، مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک (۱)۱٤، ٤٥-۳۵.
- شریف زاده، ابوالقاسم؛ کلانتری، خلیل؛ حسینی، سید محمود؛ اسدی، علی؛ و عبداله‌زاده، غلامحسین (۱۳۸٦)، *«بررسی عوامل مؤثر بر کارکرد پژوهشی اعضای هیئت‌علمی مراکز آموزش عالی کشاورزی»*، مجله کشاورزی، (۲) ۹، ٦۲-٤۷.
- صالحی عمران، ابراهیم و قنواتی، لیلا (۱۳۸۹)، *«بررسی بار آموزشی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه مازندران»*، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، (۲) ۱۱، ۲۲-۵.
- صبوری، منوچهر (۱۳۸۰)، *«بوروکراسی مدرن ایران»*، تهران: انتشارات سخن.
- ملکشاهی، فرید؛ شیخیان، علی؛ و ابراهیم‌زاده، فرزاد (۱۳۸۷)، *«بررسی دیدگاه اعضای هیئت‌علمی در خصوص بعضی از شاخص‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان ۱۳۸۷»*، یافته، (۲) ۱۲، ٤۳-۳۳.
- ملکشاهی، فرید؛ شیخیان، علی؛ و ابراهیم‌زاده، فرزاد (۱۳۸۷)، *«بررسی دیدگاه اعضای هیئت‌علمی در خصوص بعضی از شاخص‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان ۱۳۸۷»*، یافته، (۲) ۱۲، ٤۳-۳۳.
- میرکمالی، سید محمد، و نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷)، *«بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف»*، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱٤ (۲)، ۱۰۱-۷۱.
- Alvesson, M. & Deetz, A. (2006*), Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies (254-183)*, in Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T., & Nord, W. (Eds.), The SAGE handbook of Organizational Studies, London: SAGE publication.
- Barker, L. & Cheney, G., (1994), *the concept and the practices in contemporary organizational life*, Communication Monographs, Vol. 61. pp. 19-43.
- Hackman J & Oldham G (1974*), the Job Diagnostic Survey*. New Haven: Yale University.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

- Smith, K. (2009), *your organization*, Management Guidelines, No. 9, 2009, pp. 113-114.
- Svedberg, R. & Agevall, O. (2005), *The Max Weber dictionary: key words and central concepts*. Stanford: Stanford University Press.
- Travers, M. (2007), *the new bureaucracy: Quality assurance and its critics*, Bristol: The Policy Press.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]