

واکاوی بی‌عدالتی جزایی و نقش آن در شیوع فساد آموزشی - پژوهشی در دانشگاه‌ها «مطالعه چند موردی: دانشگاه‌های تهران»

تاریخ دریافت: ۸۸/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۸۸/۱۰/۰۸

دکتر آرتین قلی‌پور^۱

سید علی کوشا زاده^۲

غلامرضا سلیمی^۳

مسلم امیری طبیبی^۴

علی ابراهیمی^۵

چکیده

در دهه‌های اخیر توجه به عدالت در سازمان‌ها اهمیت بیشتری یافته و عدالت توزیعی^۱، رویه‌ای^۲، مرادده‌ای^۳ و اطلاعاتی^۴ مآخذ نظری اندیشمندان در انواع سازمان‌ها قرار گرفته است. یکی از انواع عدالت که مورد بی‌توجهی محققان سازمان قرار گرفته، عدالت جزایی (تنبیهی)^۵ است. مجازات و اقدام عادلانه در مقابل مفسدان و قانون‌شکنان می‌تواند در گسترش عدالت در سازمان مؤثر واقع شود. در این مقاله تلاش می‌شود تا زمینه‌های شکل‌گیری بی‌عدالتی جزایی و نقش آن در شیوع فساد (اعم از آموزشی و پژوهشی) در دانشگاه‌ها بررسی شود. بدین منظور، نمونه‌ای ۲۲ نفره به روش نمونه‌گیری گلوله برفی^۶ از میان دانشجویان و اساتید دانشگاه‌های تهران در سال ۱۳۸۷ مآخذ نظری قرار گرفته و بر اساس سؤالات طراحی‌شده توسط محققان، مورد مصاحبه قرار گرفتند. روش تحقیق کیفی از نوع مطالعه چند موردی^۷ بوده و در تجزیه و تحلیل با استفاده از روش تم، هفت تم زمینه‌ساز بی‌عدالتی جزایی در دانشگاه‌ها شناسایی گردید. یافته‌های تحقیق می‌تواند راهکارهای مناسبی در جهت کاهش عوامل بازدارنده تحقق مأموریت و چشم‌انداز مراکز دانشگاهی و آموزشی، در اختیار مدیران و مسئولان این مراکز قرار دهد تا در راستای تولید علم حرکت کنند.

واژگان کلیدی

فساد^۸، کنترل، عدالت جزایی^۹، ادراک بی‌عدالتی^{۱۰}

agholipor@ut.ac.ir

s.alikousha@gmail.com

salimi75972@yahoo.com

moslem_tayyebi@yahoo.com

ebrahimi_isu@yahoo.com

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد و نویسنده مسئول مکاتبات

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

۴. کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق (ع)

۵. کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق (ع)

مقدمه و بیان مسئله

«همان‌گونه که خداوند متعال به تو احسان کرده است، احسان کن و در روی زمین فساد مجوی که خداوند فسادگران را دوست نمی‌دارد»^{۱۲} (قصص: ۷۷).

در دهه‌های اخیر، یکی از مشکلات اساسی گریبانگیر سازمان‌ها، فساد بوده است. این مسئله علاوه بر اینکه شرکت‌های تجاری همچون انرون^{۱۳} را به ورطه ورشکستگی کشانده، سازمان‌های دولتی، انتفاعی، غیرانتفاعی، «ان.جی.ا.»ها، دانشگاه‌ها و حتی سازمان‌های مذهبی را فرا گرفته است (Ashforth & et al., 2008, p.670). در این بین، نقش دانشگاه‌ها را نمی‌توان در کاهش یا گسترش فساد انکار کرد. اگر دانشگاه بتواند رفتارهای فسادآمیز را برچیند و دانشجویان، سلامت را تجربه کنند، این امر در آن‌ها نهادینه شده و چنین دانشجویانی که فسادگرنه شده‌اند، در آینده با سلامت اداری وارد سازمان‌ها و سایر مراکز می‌شوند. در نتیجه، می‌توان اصلاح جامعه را انتظار داشت؛ زیرا به فرموده امام خمینی (ره) «دانشگاه‌ها و مدارس آن‌د که تمام مقدرات مملکتی را اداره می‌کنند. سعادت یک ملت به دست دانشمندان آن ملت است که اگر انحراف نداشته باشند، ملت هم به طریق مستقیم کشته می‌شود و سعادت‌مند می‌شود و اگر خدای ناخواسته در دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها، مدارس قدیمه و جدیده انحرافات پیدا بشود، از آنجاست که انحراف ملت پیدا می‌شود. چشم ملت‌ها به دانشمندان است، اگر چنانچه عالم فاسد بشود، عالم فاسد می‌شود، «اذا فسد العالم، فسد العالم» (امام خمینی، بی‌تا، ج ۷، ص ۲۵۵).

رویکرد سازمانی به فساد به این دلیل اهمیت دارد که سازمان یکی از کانون‌های اصلی فعالیت‌های مفسدانه است. بیشترین فعالیت‌های فاسد بین سازمان‌های سودمحور (رشوه‌دهندگان) و ادارات حکومتی (دولتی) و قانون‌گذاران (رشوه‌گیرندگان) صورت می‌پذیرد. سازمان‌هایی که انگیزه رشوه را ایجاد می‌کنند، چندان مسئولیتی برای پاسخ‌گویی به چرایی ریشه‌کن نشدن فساد ندارند؛ لذا فقط به توصیف آن پرداخته و از مجازات‌های اقتصادی سخن می‌گویند. یک سازمان به‌منزله آینه بازتاب احوال یک ملت است (Luo, 2004, p.120).

با توجه به مطالب پیشین، «عوامل اصلی زمینه‌ساز بی‌عدالتی جزایی و نقش آن‌ها در شیوع فساد آموزشی - پژوهشی در دانشگاه‌ها» به‌عنوان مسئله این پژوهش مد نظر قرار گرفت.

مروری بر پیشینه تحقیق

فساد قدمتی به طول تاریخ بشر دارد. به دلیل اهمیت موضوع، رشته‌های مختلفی سعی در مطالعه فساد دارد. در سطح فردی، روان‌شناسان به دنبال این هستند که چرا افراد دچار فساد می‌شوند و چه عوامل روان‌شناختی موجب آن می‌شود. جامعه‌شناسان درصدد بررسی فساد در گروه‌ها و سازمان‌ها هستند. اندیشمندان علوم سیاسی و اقتصاد نیز عامل بروز فساد در ملل را بررسی می‌کنند. فلاسفه و علمای اخلاق نیز بروز فساد را به‌عنوان یک مسئله غیراخلاقی مدنظر قرار می‌دهند. و سرانجام رشته مدیریت درگیر مطالعه و تجزیه و تحلیل فساد در سطوح متفاوت است (Pinto & et al., 2008, p.685).

فساد در همه کشورها، صرف‌نظر از میزان توسعه اجتماعی و اقتصادی رخ می‌دهد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷، ص ۱۰۷) و توجه بسیاری از دانش‌پژوهان و مسئولان زمینه‌های مختلف در سراسر جهان را به خود جلب کرده است. تحقیقی در «سازمان بین‌المللی شفافیت جهانی» نشان می‌دهد بیش از ۴۰۰۰ کتاب و مقاله در ده سال اخیر با موضوع اصلی فساد چاپ شده است. ۷۴٪ این تحقیقات در زمینه سیاست و مدیریت عمومی، ۱۰٪ شامل تحقیقات تاریخی، ۹٪ با رویکرد حقوقی، ۴٪ با رویکرد اقتصادی، ۲٪ با رویکرد قوم‌شناسی و ۱٪ با رویکرد اخلاق کسب و کار انجام شده است (Luo, 2004, p.119).

برای فساد تعاریف زیادی ارائه شده است؛ از دید جی.اس. نای، فساد عبارت است از «رفتاری که به دلیل جاه‌طلبی‌های شخصی موجب انحراف شخص از شیوه عادی انجام وظیفه می‌شود و به‌صورت تحریف از قوانین و مقررات و انجام اعمالی از قبیل ارتشا، پارتی‌بازی و اختلاس بروز می‌کند» (واکاوی و خرم، ۱۳۷۷، ص ۸۸). بانک جهانی، فساد را به‌عنوان سوءاستفاده از اداره عمومی برای منافع شخصی تعریف کرده است. البته این بدان معنا نیست که فساد به بخش دولتی محدود می‌شود بلکه بیانگر این

است که فساد در بخش دولتی از وخامت بیشتری نسبت به دیگر بخش‌ها برخوردار است (علیزاده ثانی و فانی، ۱۳۸۶، ص ۱۸)؛ فساد، تعقیب آگاهانه منافع فردی به هزینه سازمان است و اگر در سازمان متداول شود، حتی ممکن است مشروعیت سازمان را از بین برده و بقای آن را به خطر اندازد (Lange, 2008, p.710). فساد، مبادله نامشروع منابع با استفاده یا سوءاستفاده از مسئولیت عمومی برای منافع شخصی است. فعالیت‌های مفسدانه به‌طور عمومی شامل رشوه، کلاهبرداری، اخاذی و پارتی‌بازی کردن است. ماهیت فساد، زمینه‌محور، منحرف از هنجارها، مرتبط با قدرت، مخفیانه، ارادی، فرصت‌طلبانه، مشاهده‌ای و ادراکی است (Luo, 2004, pp.121-2). فساد پدیده‌ای جهان‌شمول و مفهومی فرهنگ‌محور است؛ بنابراین، ممکن است دریافت هدیه یا سوغات محلی در یک فرهنگ فساد و در فرهنگ دیگر امری طبیعی محسوب گردد. ازاین‌رو، مدیران به‌سختی می‌توانند فساد را کشف و کنترل کنند. ادعا می‌شود دشمن اصلی فساد، شفافیت است؛ ازاین‌رو، هر نوع استراتژی ضد فساد که شفافیت مدیریت را تقویت نمی‌کند، محکوم به شکست است (دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص ۱۰۳).

امروزه ما شواهد کافی (گرینبرگ، ۱۹۹۳)، از تأثیر بی‌عدالتی بر دزدی کارکنان در محیط کار وجود دارد (Greenberg, 2003, p.249)، همچنان که بر اساس یک تحقیق انجام‌شده، مهم‌ترین عامل کارشکنی و خرابکاری^{۱۴} در محیط کار توسط کارکنان، ادراک بی‌عدالتی از جانب آنان است (Ambrose and et al., 2002, p.947). بی‌عدالتی رویه‌ای ضد یک عضو گروه ممکن است توسط همه اعضای گروه برداشت شود و همه اعضای گروه ممکن است دست به فساد علیه سازمان بزنند (Pinto & et al., 2008, p.691).

برای اینکه درک شود سازمانی که از سلامت برخوردار است، چه ویژگی‌هایی دارد، لازم است آن را با سازمانی که از فساد اداری برخوردار است، مقایسه کنیم و این‌گونه به اهمیت نعمت سلامت اداری پی ببریم؛ چنان‌که در این رابطه امیرالمؤمنین علی(ع) نیز می‌فرماید: «قدر نعمت‌ها در مقایسه با ضلالت‌ها شناخته می‌شود»^{۱۵} (قاضی ناصح‌الدین ابوالفتح، ۱۳۶۶، ص ۱۰۱).

برای نیل به عدالت سازمانی و جلوگیری از فساد سازمان‌ها، معمولاً از سازوکارهای کنترلی متفاوتی استفاده می‌کنند. اگر هدف کنترل‌های فساد، مبارزه با

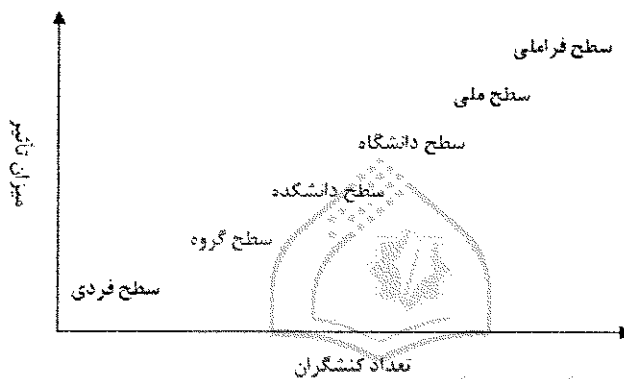
رفتارهای انحرافی خودخدمتی^{۱۶} باشد، مهم است که نوع کنترل مورد استفاده مشخص شود. بررسی ادبیات سازمانی در زمینه کنترل نشان می‌دهد کنترل‌های سازمانی فرآیندگرا^{۱۷} و یا نتیجه‌گرا^{۱۸} بوده است، یعنی یا پیامدها و نتایج هدف کنترل است و یا رفتارها و ساختارهایی است که به این پیامدها منجر می‌شود (Lange, 2008, p.712). کنترل‌های نتیجه‌گرا درصدد است تا از بروز فساد در شکل‌گیری نتایج و پیامدها جلوگیری کند تا پیامدها و نتایج مطلوب حاصل شود و منابع سازمان در جهت درست تخصیص یابد؛ یعنی در نهایت، عدالت توزیعی حاصل گردد. از طرفی کنترل‌های فرایندگرا دربرگیرنده مداخله مؤثر قبل یا حین انجام کار است تا اطمینان حاصل شود که افراد در جهت تعقیب منافع سازمانی تلاش می‌کنند؛ یعنی در نهایت، عدالت رویه‌ای استقرار یابد.

تمایز بین کنترل‌های فرآیندگرا و نتیجه‌گرا در نظریه نمایندگی^{۱۹} کاملاً مشخص است. باید تضمین شود وکیل،^{۲۰} عادلانه رفتار خواهد کرد و منافع اصیل^{۲۱} به خطر نمی‌افتد و هیچ‌گونه فساد صورت نمی‌پذیرد. معمولاً منافع مدیران و کارکنان سازمان (وکیل) با منافع صاحبان سازمان یا سهام‌داران (اصیل) در تضاد است و یا همسو نیست؛ ازاین‌رو، احتمال رفتار عادلانه کاهش می‌یابد (Zajac and Westphal, 2002, pp.233-4).

یک راه حل فرایندی برای استقرار عدالت و کاهش فساد احتمالی، کنترل مستمر رفتارهای مدیران و کارکنان است؛ برای مثال، ممکن است هیئت مدیره مقرر کند که همه قراردادهایی که سازمان منعقد می‌کند، حسابرسی و ممیزی شود تا منافع سازمان به خطر نیفتد. یک راه حل نتیجه‌گرا برای حل مسئله نظریه نمایندگی، برقراری سیستم پاداش برای همسو کردن منافع مدیران و کارکنان. منافع سهام‌داران است؛ برای مثال، ممکن است هیئت مدیره مصوب کند که پرداخت پاداش به مدیران و کارکنان منوط به عملکرد مالی شرکت است، ازاین‌رو، مدیران از رفتارهای فاسد پرهیز می‌کنند تا عملکرد مالی شرکت تحت الشعاع قرار نگیرد. یا اینکه ممکن است در اثر فساد سازمان، به قرارداد مدیران و کارکنان خاتمه داده شود (Lange, 2008, p.712).

فشارهای محیطی، عوامل سازمانی و ویژگی‌های فردی به‌عنوان عوامل فساد، مدنظر بسیاری از اندیشمندان مدیریت قرار گرفته است (Pfarrer & Decelles, 2008, p.730)، که در این تحقیق مورد بحث نیست. فساد در سطوح متفاوتی تجزیه و تحلیل شده است. در این مقاله سطح تجزیه و تحلیل فساد، فردی و گروهی با تمرکز بر سطح فردی است.

نمودار شماره ۱. سطوح فساد



در مجموع، می‌توان گفت فساد عبارت است از: «سوءاستفاده از موقعیت، منابع یا اقتدار سازمان در جهت منافع خود» (Fleming and Zyglidopoulos, 2008, p.838) که در آن پنج مؤلفه مبادله، تخطی از هنجارها و قوانین، سوءاستفاده از قدرت، نبود قربانی مستقیم و پنهان‌کاری وجود داشته (Rabl and Kohlmann, 2008, pp.477-8) و به‌طور کلی، در همه جوامع به‌طور اعم و در جامعه دانشگاهی به‌طور اخص، امری غیراخلاقی و نادرست شمرده می‌شود (Barsky, 2008, p.65).

فساد آموزشی- پژوهشی در آموزش عالی

دانشجویی که تقلب می‌کند (روش درونی: تخلف فرد از قانون) و استادی که از سر دلسوزی ناآگاهانه، پاسخ پرسش را به او می‌رساند (روش بیرونی: تخلف مدیریت از عدالت) هر دو در شکل‌گیری احساس و ادراک بی‌عدالتی نقش دارند. دانشجویان دیگر نیز که در چنین وضعیتی از تقلب رقیب (دانشجوی متقلب) یا دلسوزی استاد آگاه

می‌گردند، وضعیت بهتری نخواهند داشت؛ زیرا احساس ظلم ناشی از تبعیض، جوانه عدالت‌طلبی را در نهاد آنان می‌خشکاند. از اینجاست که کم‌کم فضای حاکم بر کشور تغییر کرده و همگان در مسیر خلاف قانون تشویق می‌شوند (رجحان، ۱۳۸۶، ص ۲۰).

فساد در آموزش عالی امری است که فهمیده و تصدیق می‌شود. اما لزوماً با واژه‌ها و اصطلاحات نظری شرح داده نمی‌شود. اغلب اطلاعات در مورد فساد در قالب قصه‌های کوتاه و ضرب‌المثل درمی‌آید. به هر حال، درحالی‌که فساد بیشتر یک پدیده فرهنگی تلقی می‌شود، به میزان تعیین‌کننده‌ای نیاز به نظریه‌پردازی درباره فساد وجود دارد تا بتوان با آن مقابله و از بروز آن جلوگیری کرد (Osipian, 2009, pp.321-2).

تعریف فساد آموزشی از بحث‌های کلان‌تر راجع به فساد ناشی می‌شود. شبیه سایر حوزه‌ها این تعریف دربرگیرنده استفاده نادرست از اختیار و اعتبار برای به دست آوردن منافع می‌شود، اما چون آموزش عالی و آموزش و پرورش یک امر عمومی و مهم است، هزینه‌های استانداردهای حرفه‌ای آن بیش از صرف منافع مادی می‌شود. بنابراین، تعریف فساد در نهادهای آموزشی، شامل استفاده نادرست از اختیار و اعتبار برای کسب «اعتبار شخصی» به علاوه سود مادی می‌شود (Heyneman, 2004, p.638). باید توجه داشت که گاهی نیز منافع و اعتبارات شخصی حاصل از تخلف، کوتاه‌مدت و آنی نیست بلکه در بلندمدت (و البته با دامنه و شدت بیشتر) به دست می‌آید؛ بنابراین، نباید طولانی بودن مدت زمان میان تخلف با کسب نتایج آن، موجب فراموشی یا تخفیف مجازات متخلف گردد.

برخی از ویژگی‌های سیستم آموزش عالی و آموزش و پرورش عاری از فساد را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

۱. مساوات و برابری در دسترسی به فرصت‌های آموزشی؛
۲. انصاف در توزیع دوره‌های تحصیلی و مواد آموزشی؛
۳. انصاف و شفافیت در شاخص‌هایی که برای دسترسی به آموزش‌های سطوح بالاتر و ویژه به کار می‌روند؛
۴. انصاف در اعتبارسنجی و دقت در قضاوت‌ها بر مبنای استانداردهای حرفه‌ای؛

۵. حفظ و رعایت استانداردهای آموزش عالی و آموزش و پرورش در حوزه عمومی و خصوصی (Cheung & Chan, 2008, p.224).

درمجموع، فساد آموزشی و پژوهشی، اعتبار و اعتماد عمومی و کیفیت آموزش و پژوهش را در آموزش عالی تضعیف می‌کند، به جوانان یاد می‌دهد تا غیرحرفه‌ای عمل کنند و باورها و فرهنگ مخرب را در آنان تشویق می‌کند. آموزش عالی بیشترین تأثیر را در ارزش‌ها و باورها درباره‌ی خوب و بد، درست و نادرست، قانونی و غیرقانونی افراد جوامع دارد (Rumyantseva, 2005, p.82).

عدالت جزایی (تنبیهی)

عدالت جزایی سیستمی است که در آن متخلفان با توجه به اصول و مفاهیم اخلاقی و قانونی حاکم متناسب با تخلفی که به‌طور عمدی مرتکب شده‌اند، مجازات می‌شوند. عدالت جزایی در پاسخ به این سوال مطرح می‌شود که با کسانی که به‌طور عمدی مرتکب تخلفی می‌شوند که به‌وسیله‌ی آن تخلف به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به دیگران آسیب می‌رسانند، به سبب تخلفشان چگونه باید برخورد شود (Carlsmith & Darley, 2008, p.194).

یکی از مشکلات سیستم‌های کنترل در دانشگاه‌ها این است که عدالت در توزیع مجازات کمتر دیده می‌شود. این امر معمولاً به آشکال زیر رخ می‌دهد:

۱. معمولاً دانشجویان به دلیل فساد و رفتارهای غیراخلاقی اساتید و رؤسای دانشگاه تنبیه می‌شوند؛

۲. با فساد دانشجویان برخورد می‌شود ولی فساد اساتید، نادیده گرفته شده یا به‌گونه‌ی دیگری تفسیر می‌شود؛

۳. تنبیه دانشجویان برای یک فساد مشابه، بسیار شدیدتر از تنبیه اساتید است. مطالعات نشان می‌دهد وقتی منصفانه‌ترین تنبیه برای اساتید و دانشجویان فاسد در نظر گرفته می‌شود، ادراک سایر اساتید و دانشجویان از عدالت در دانشگاه افزایش یافته و احساسات مثبت بیشتری شکل می‌گیرد؛ برعکس، وقتی با فساد برخورد نشده و یا مدارا صورت می‌گیرد، بی‌عدالتی جزایی به شدت احساس و ادراک گردیده و احساس

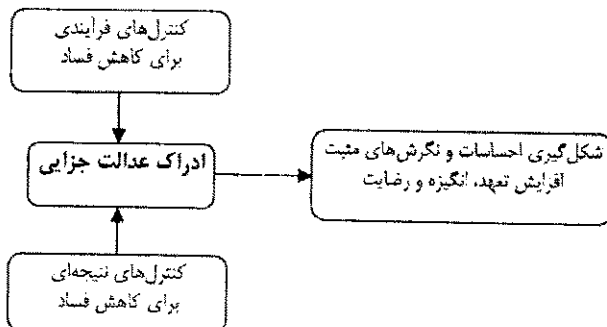
بدبینی، بدگمانی، ناکامی و ترس رواج می‌یابد (Pelletier, 2008, pp. 836-7). بنابراین، عدالت جزایی نقش بسزایی دارد.

هرقدر واکنش به فساد، جرم و کارهای غیراخلاقی در دانشگاه شدیدتر باشد، احساس و ادراک عدالت در دانشجویان و اساتید بیشتر است. در این حالت، نگرش دانشجویان به دانشگاه و اساتید مثبت می‌شود؛ به‌ویژه، وقتی دانشجویانی که عملکرد پایینی دارند و مرتکب تقلب و فساد می‌شوند و دانشگاه با آن‌ها با نرمی برخورد می‌کند، احساس و ادراک بی‌عدالتی در بین دانشجویان گسترش یافته و نگرش‌ها و احساسات منفی شکل می‌گیرد.

کنترل افراد و به تبع آن تنبیه رفتارهای انحرافی، اثرات مؤثری روی فرد خاطی دارد و این مسئله در ادبیات سازمان بسیار مدنظر قرار گرفته است. در دهه‌های اخیر تأثیرات این نوع تنبیهات روی مشاهده‌کنندگان اهمیت یافته است؛ یعنی تنبیه علاوه بر اینکه اثر مستقیم روی فرد خاطی دارد، اثرات غیرمستقیمی روی افرادی که مشاهده‌گر اعمال تنبیه بر فرد خاطی هستند، نیز می‌گذارد. به عبارت دیگر، وقتی افراد در سازمان مشاهده کنند که مفسدان مجازات می‌شوند، احساس و ادراک عدالت کرده و تعهد و انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند (Niehoff, 1998, p.589).

با توجه به مطالب پیشین، انواع کنترل، اثرات آن در استقرار عدالت جزایی و پیامدهای آن در نمودار شماره ۲ آمده است.

نمودار شماره ۲. رابطه انواع کنترل، عدالت جزایی و پیامدهای آن



(Niehoff, 1998, p.589)

همچنان‌که رابطه کنترل و عدالت جزایی اخیراً توسط محققان مدنظر قرار گرفته، رابطه مفهومی بین عدالت جزایی و انواع دیگر عدالت، موضوعی است که به مطالعات تجربی نیازمند است و به محققان آتی توصیه می‌شود (Smilansky, 2006, p.521).

روش تحقیق

در تحقیق حاضر از روش کیفی مطالعه چند موردی (به منظور عمق بخشی و واکاوی) و در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها از «تحلیل تم» در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش (عوامل زمینه‌ساز بی‌عدالتی جزایی و نقش آن‌ها در شیوع فساد آموزشی- پژوهشی در دانشگاه‌ها چیست؟) استفاده شده است.

در طول چند دهه اخیر، به طور قابل توجهی این شناخت در بین دانشمندان علوم اجتماعی ایجاد شده است که درک پدیده‌ها و رفتارها با استفاده از روش‌های کیفی کامل‌تر خواهد شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل اساتید و دانشجویان دانشگاه‌های تهران در سال ۱۳۸۷ است. برای جمع‌آوری نمونه از روش نمونه‌گیری گلوله برفی به تعداد ۲۲ نفر استفاده شد. در این روش، خبرگان (نمونه‌های) مورد نظر با پیشنهاد خبرگان دیگر برگزیده شده‌اند که دارای سمت‌های مختلفی در حوزه کاری خود هستند (حمیدی‌زاده و حسین‌زاده شهری، ۱۳۸۵، ص ۸). مزیت این روش نمونه‌گیری در آن است که با حرکتی زنجیره‌ای در یک شبکه اجتماعی به سراغ کارشناسانی (اساتید مسئول و دانشجویان درگیر در این مسئله) که در بطن ماجرا قرار دارند و ممکن است در نمونه‌گیری تصادفی نتوان به آن‌ها دست یافت، رفته (Heckathorn, 2007, pp.152-3) و تا هنگامی که پیش می‌رود که محققان استنباط کنند در داده‌ها به اشباع رسیده‌اند. در صورتی که هدف از مصاحبه، اکتشاف و توصیف عقاید و نگرش‌های مصاحبه‌شوندگان باشد، با توجه به زمان و منابع قابل دسترس، می‌توان از تعداد 10 ± 15 نمونه برای انجام مصاحبه استفاده کرد (Kvale, 1996, p.103).

سوالات مصاحبه درباره زمینه‌های پیدایش بی‌عدالتی جزایی در دانشگاه‌ها، پیامدهای بی‌عدالتی جزایی و شیوع تخلف، تقلب، سرقت علمی و فساد آموزشی- پژوهشی بر عملکرد دانشگاه‌ها مطرح گردید. کلیه جریان هر مصاحبه یادداشت‌برداری

شد و زمان تقریبی برای انجام مصاحبه نیز حدود یک ساعت در نظر گرفته شد. به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده از جریان مصاحبه، نسخه برداری^{۲۲} صورت گرفت. نسخه برداری، آماده کردن اطلاعات به دست آمده در مصاحبه برای تحلیل است. در این فرایند، مصاحبه شفاهی به یک متن منسجم تبدیل می‌شود (Kvale, 1996, pp.168-73). تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از روش ادهوک^{۲۳} انجام گردید. روش ادهوک رایج ترین شکل تحلیل مصاحبه، برای تولید معانی است. با استفاده از این روش، ابتدا کدگذاری و طبقه‌بندی واحدهای متنی موجود، به طبقه‌های معنادر و منطقی (تم)، و با در نظر گرفتن سه ویژگی فراگیری، *طرد مانع و جامع انجام شد*. در این تحقیق، ابتدا ده تم شناسایی گردید که به دلیل هم‌پوشانی با یکدیگر، در نهایت، به هفت تم اصلی رسید. برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام شده در بخش کیفی مطالعه، از روش پایایی بازآزمایی و روش توافق درون موضوعی استفاده شده است؛ روش بازآزمایی برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود، زلی ممکن است نتایج حاصل از آزمون مجدد، تحت تأثیر تمرین (تجربه) و حافظه کدگذار قرار گرفته و منجر به تغییر در قابلیت اعتماد کدگذاری شود. در این بخش از مطالعه برای محاسبه پایایی بازآزمون، از بین مصاحبه‌های انجام گرفته، تعداد سه مصاحبه انتخاب شد و هر کدام از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی پانزده روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شدند. پایایی بازآزمون مصاحبه‌های انجام گرفته در این تحقیق برابر ۰/۷ است و از آنجایی که این میزان بیش از ۰/۶ است، قابل قبول تلقی می‌شود (Kvale, 1996, pp.235-7).

یافته‌های حاصل (تم‌ها) از تحلیل مصاحبه

در این تحقیق برای پاسخ‌گویی به سؤال اصلی پژوهش، ۷ تم و در قالب دو بخش کلی سیستم مدیریت سلامت اداری (به مثابه مقنن و سیاست‌گذار مدیریت سلامت اداری) و مسئولان اجرای مدیریت سلامت اداری (به مثابه مجریان قوانین و سازوکارهای مدیریت سلامت اداری) شناسایی گردید و با وجود هم‌پوشانی‌هایی، به منظور بررسی دقیق‌تر، تا حد ممکن تفکیک شد که در ادامه، تشریح می‌گردد.

الف. سیستم مدیریت سلامت دانشگاهی

الف- ۱. ناکارآمدی پیشگیری، کشف و مقابله با فساد

هر سیستم سلامت از سه زیرسیستم پیشگیری یا بازدارندگی از وقوع فساد (پیش از وقوع فساد)، کشف یا شناسایی فساد (حین وقوع فساد) و مقابله با فساد (پس از وقوع فساد) تشکیل می‌شود که می‌توان مجموع این سه زیرسیستم را در سازمان، «سیستم مدیریت سلامت سازمانی» نامید که پیش از بروز فساد تا پس از وقوع فساد، اداره سلامت آن را برعهده دارد؛ بنابراین، برای آنکه یک سیستم سلامت اداری بتواند موفق عمل کند، باید دارای هر سه زیرسیستم مدیریت سلامت باشد و آن‌ها را به درستی اجرا کند. به عبارت دیگر، هر سه زیرسیستم فوق لازم و ملزوم یکدیگر است و هیچ کدام نمی‌تواند جای دیگری را بگیرد و یا خلأ آن را پر کند.

با توجه به این نکات، وجود و اثربخشی سه زیرسیستم مدیریت سلامت دانشگاهی در دو بعد پژوهشی و آموزشی از جانب اساتید و دانشجویان بررسی گردید. بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده، نتایج ذیل در رابطه با وجود و نحوه عملکرد سیستم مدیریت سلامت اداری و زیرسیستم‌های آن به دست آمده است:

در بعد پژوهشی اساتید، زیرسیستم‌های پیشگیری از وقوع فساد و تخلف و همچنین کشف آن، وجود ندارد، درحالی‌که در مورد زیرسیستم مقابله با فساد (پس از وقوع)، در صورتی‌که به هر دلیلی فساد و یا تخلف اساتید کشف شود، قوانینی برای برخورد با آنان وجود دارد ولی معمولاً از اجرای آن‌ها به دلایل مختلفی، همانند عدم شفافیت در فرهنگ و رودربایستی، حفظ آبروی همکاران، دلسوزی، رفتارها و عوامل سیاسی، تساهل و تسامح، بی‌تفاوتی و مصلحت‌اندیشی، خودداری می‌شود.

در مورد پایان‌نامه‌ها از جانب اساتید در بعد پژوهشی بیان گردید «نحوه انتخاب، تصویب، تشویق و سرمایه‌گذاری بر پایان‌نامه‌ها به گونه‌ای که برطرف‌کننده مشکلات جامعه خود بوده و نه صرفاً به طرح، بحث و حل مشکلاتی که مسئله اولویت‌دار ما محسوب نمی‌شوند، موجب جلوگیری از پرداختن به مسائل بی‌فایده و عدم اتلاف منابع معنوی و مادی می‌شود». از این رو، باید بررسی شود که در صورت عدم رعایت نکته فوق از جانب اساتید، آیا این مورد از موارد فساد پژوهش تلقی می‌شود یا خیر؟

زیرا اساتید و مسئولان در برخی از موارد موضوعاتی را برای پایان‌نامه مناسب می‌دانند و از آن‌ها حمایت می‌کنند که با سلیقه خودشان سازگار باشد. مطلب دیگر راجع به پایان‌نامه‌ها این است که اساتید راهنما و مشاور، چه میزان وقت برای دانشجوی تخصیص می‌دهند؟ چه ملاک‌هایی برای ارزیابی کیفیت و کمیت مشاوره ارائه شده وجود دارد؟ چه بخشی از این وقت به راهنمایی مؤثر علمی - پژوهشی می‌گذرد و در پربارسازی پایان‌نامه نقش اساسی دارد. برای مثال، چند تن از دانشجویان عقیده داشتند که «اساتید راهنما و مشاورشان متناسب با حداقل وظیفه قانونی برای پایان‌نامه وقت نمی‌گذارند و در بسیاری از موارد نیز مشاوره‌شان از کیفیت و جهت‌دهی مطلوب برخوردار نیست» و این امر خود زمینه‌ساز پایین بودن اعتبار پایان‌نامه‌ها در کشور و عدم توجه به آن‌ها به عنوان نتایج معتبر علمی - پژوهشی یک دانش‌آموخته که از دو استاد در تدوین آن کمک گرفته است، می‌باشد. مطلب مهم دیگر درباره پایان‌نامه‌ها، رواج یافتن خرید پایان‌نامه‌های آماده از جانب برخی از دانشجویان، نبود مراکز و پایگاه‌های اطلاعاتی جامع و به‌روز از پایان‌نامه‌های کشور برای جلوگیری از تصویب پایان‌نامه‌های تکراری یا بسیار مشابه، عدم جستجوگری اساتید برای اجتناب از این امر و برخورد نکردن با خریداران و فروشندگان آن‌ها توسط نهادهای ذی‌ربط و مسئول است که زمینه بروز چنین تخلفاتی را باز گذاشته است.

در بعد آموزشی اساتید، بنا بر نظر مصاحبه‌توندگان، سیستم پیشگیری از وقوع فساد و تخلف اساتید، بیشتر به صورت «کاربرگ - حضور و غیاب، ثبت ورود و خروج، ارزشیابی اساتید از جانب دانشجویان و امثال آن» است. بر اساس دیدگاه دانشجویان و اساتید، می‌توان گفت موارد فوق، شاخص‌های مؤثر و جامعی برای پیشگیری از وقوع فساد نیست؛ یعنی قدرت بازدارندگی از فساد را ندارد؛ زیرا هم ناقص است و نمی‌تواند تخلفات را در حد رضایت‌بخش شناسایی کند و هم می‌توان به سادگی از خلأهای موجود سوءاستفاده کرد و به اهداف شخصی خود دست یافت. همچنین، سیستم کشف فساد و تخلف اساتید، عمدتاً بر اساس «نتایج حاصل از سیستم پیشگیری از وقوع فساد، دانشجویانی که احساس می‌کنند با این تخلف به آن‌ها ظلم می‌شود، استاد یا دانشجویی که میانه خوبی با استاد متخلف ندارد و یا فرد ذی‌حقی متوجه شده و از دست او

شکایت کند»، است. ویژگی‌های این سیستم نیز بنا بر نظر مصاحبه‌شوندگان اثربخشی و جامعیت لازم را ندارد و نمی‌تواند کیفیت و کمیت فساد رخ داده‌شده را به‌درستی بسنجد. در مورد سیستم مقابله با فساد نیز در صورتی که فساد و یا تخلف اساتید کشف شود، «با وجود قوانین محدودی که برای برخورد با آنان وجود دارد، معمولاً از اجرای آن‌ها نیز به دلایلی همانند حفظ ظاهر و آبروی استاد خودداری می‌شود». از جهت دیگر، اکتفای استاد به دانش پیشین خود و نبود قوانین ملزم‌کننده اساتید در به‌روزرسانی مستمر دانش خود، به‌ویژه در حیطه علوم انسانی، در کنار عدم اعتقاد قلبی برخی از اساتید نسبت به بسیاری از مطالبی که مطرح می‌کنند، از دیگر علل بروز فساد آموزشی در حیطه اساتید محسوب می‌شود.

سیستم مدیریت سلامت پژوهشی دانشجویان همانند اساتید است؛ یعنی سیستم تعریف‌شده و فعال پیشگیری و کشف فساد و تخلف وجود ندارد. در سیستم مقابله با فساد نیز همانند مورد اساتید در صورتی که فساد و تخلف دانشجویان کشف شود، قوانین محدودی برای برخورد با آنان وجود دارد که معمولاً از اجرای آن‌ها به دلایلی همانند دلسوزی، حفظ آبرو و سیاسی شدن برخورد، خودداری می‌شود.

سیستم پیشگیری از وقوع فساد آموزشی دانشجویان معمولاً به‌صورت وجود کاربرگ حضور و غیاب، حضور مراقب در جلسه امتحان، نمرات طی نیمسال (برای جلوگیری از اعتباردهی علمی دانشجویان فقط بر مبنای امتحان پایان نیمسال) و همانند آن است. بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده ویژگی‌های این سیستم نیز اثربخشی، جامعیت لازم و قدرت بازدارندگی از فساد را مانند ویژگی‌های پیشگیری از فساد آموزشی اساتید ندارد؛ زیرا ناقص است و همه تخلفات دانشجویان را شناسایی نمی‌کند و هم می‌توان به سادگی از خلأهای موجود استفاده کرد و در جهت منافع خود از آن‌ها بهره برد. سیستم کشف فساد آموزشی دانشجویان عمدتاً بر مبنای «نتایج حاصل از سیستم پیشگیری از وقوع فساد و یا دانشجویانی که احساس می‌کنند با این تخلف در حق آن‌ها ظلم می‌شود و معمولاً شامل کسانی می‌شود که نمرات خوبی ندارند و مشاهده می‌کنند فرد دیگری همانند آن‌ها- با تلاش و استعداد مشابه مطابق با نظریه برابری^{۲۴} (رضاییان، ۱۳۸۲، ص ۱۳۱؛ ۱۳۸۴، ص ۲۹)- نمره بهتری از آن‌ها کسب کرده

است و یا دانشجویانی که می‌بینند با وجود تلاش بیشتری که انجام داده‌اند، نمره برابر یا حتی کمتری نسبت به متخلفان کسب کرده‌اند، است. بر اساس مصاحبه‌ها، ویژگی‌های این سیستم نیز اثربخشی و جامعیت رضایت‌بخشی ندارد و نمی‌تواند کیفیت و کمیت فساد واقع‌شده را به‌درستی کشف کند و نشان دهد. یکی از دانشجویان شیوه تقلبی را که وی به‌واسطه «نبود سیستم کارآمد کشف فساد دانشگاه» به‌راحتی از آن استفاده کرده بود، بیان می‌کند که بدون اضطراب و توجه به مراقبان، از روش... استفاده می‌کرده، درحالی‌که مراقبان به وی شک نمی‌کردند و وی با خیال راحت به کار خود (تقلب، بدون نگرانی از احتمال کشف) ادامه می‌داده است.

در نهایت، در زیرسیستم مقابله با فساد نیز در صورتی که فساد و یا تخلف دانشجویان کشف شود، قوانینی که برای برخورد با آنان وجود دارد (برعکس موارد فوق) تا حد زیادی مدون و مشخص بوده (همانند کمیته انضباطی و اخذ نمره ۰/۲۵ در درسی که در آن تخلف صورت گرفته است) و از جانب دانشجویان عادلانه ادراک می‌شود، ولی در برخی از موارد توسط اساتید و مجریان این قوانین، به سبب «دلسوزی، بده‌بستان و امثال آن»، از اجرایی کردن آن‌ها خودداری می‌شود که این امر موجب می‌شود ادراک بی‌عدالتی و بروز فساد آموزشی در بین دانشجویان نه تنها کاهش نیافته بلکه در بسیاری از موارد نیز افزایش یابد. از جهت دیگر، در مورد دانشجویان، «شب امتحانی درس خواندن، اکتفا به جزوه اساتید، بی‌انصافی در ارزیابی اساتید» از دیگر عوامل بروز فساد آموزشی محسوب می‌شود. همچنین، لازم به ذکر است که بر اساس عقیده و تأکید برخی از اساتید مصاحبه‌شده، «در صورتی که همین قوانین مدون موجود (چه برای اساتید و چه برای دانشجویان)، به درستی و کامل اجرا شود، جلوی وقوع بسیاری از فسادها و تخلفات آتی گرفته خواهد شد».

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از مصاحبه، نتیجه چنین سیستمی بر اساتید و دانشجویان غیرمتخلف (اشخاص ثالث)، معمولاً فرایندی به این صورت را طی می‌کند که با مشاهده انواع تخلفات و مفاسد (چه از جانب اساتید و چه دانشجویان) و نبود سیستم‌های توانمند برای کشف و برخورد با آنان، ابتدا سعی می‌کنند به زبان و روش‌های خود مراتب اعتراض و نارضایتی‌شان را ابراز دارند و در صورتی که پاسخی از

جانب سیستم مسئول دریافت نکنند، معمولاً در ظاهر ساکت می‌شوند، ولی تأثیرات زیان‌باری بر آن‌ها گذاشته می‌شود و ممکن است دچار احساس بی‌عدالتی و تبعیض نسبت به خود گردند و سپس، به درجه‌ای از نارضایتی و بی‌تفاوتی برسند و در برخی از مواقع نیز برای احقاق حقوق خود، مرتکب برخی اقدامات غیرعادلانه خلاف و مفسدانه شوند و این عمل خود را نیز عین عدالت بدانند.

الف- ۲. عدم رؤیت بازخورد عملکرد و کنترل

برای آنکه یک سیستم مطمئن شود که در راستای اهداف خود حرکت می‌کند و به آن‌ها دست می‌یابد، باید از زیرسیستم بازخورد و کنترل نیز برخوردار باشد، همچنان‌که این امر نیز توسط مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان یکی از عوامل مهم بی‌عدالتی جزایی بیان شده است. البته نباید این تم را با زیرسیستم مقابله با فساد که در تم اول مطرح گردید، اشتباه گرفت؛ زیرا در ادامه آن (نه هم‌پوشاننده با آن) و به‌منظور کنترل و ارزیابی نتایج عملکرد آن استفاده می‌گردد.

بازخورد، ارائه اطلاعاتی در مورد عملکرد واقعی سیستم و کنترل، فرایند سنجش و مقایسه عملکرد واقعی سیستم با عملکرد از پیش تعیین‌شده (استانداردها و قوانین مصوب) است؛ بنابراین، برای آنکه سیستم سلامت دانشگاهی بتواند به اهداف خود دست یابد، باید سازوکارهای ارائه بازخورد و کنترل وجود داشته باشد و اثربخش عمل کند. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های انجام‌شده با اساتید و دانشجویان، این سازوکار بررسی می‌شود.

در بعد پژوهشی اساتید، هیچ نوع سیستم ارائه بازخورد و کنترل عملکرد وجود ندارد و مشخص نمی‌شود که سیستم مدیریت سلامت دانشگاهی در مقابل فسادهای رخ داده و یا آتی چه پاسخ و واکنشی نشان می‌دهد و یا باید بدهد.

در بعد پژوهشی دانشجویان، سیستم ارائه بازخورد و کنترل عملکرد به‌طور مشخص برای همه وجود ندارد، ولی به‌طور تصادفی و موردی مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر، این دو سازوکار اولاً، به‌صورت ناقص وجود دارد، ثانیاً به وظایف خود کاملاً عمل نمی‌کند و ثالثاً نتیجه عملکردی خود را به اطلاع عموم نمی‌رساند؛ ازاین‌رو،

دو سازوکار مدّ نظر در این قسمت نمی‌تواند به نتایج مطلوب دست یابد و هدف نهایی سیستم سلامت اداری را مختل می‌سازد.

در بعد آموزشی/اساتید، سیستم ارائه بازخورد و کنترل عملکرد وجود دارد که البته به صورت نتایج حاصل از «کاربرگ ارزشیابی اساتید از جانب دانشجویان، فهرست حضور و غیاب، و ورود و خروج، نمره دانشجویان و امثال آن‌ها» است، اما مسئله این است که این معیارهای ارائه بازخورد و کنترل، ناقص است و دارای اثربخشی و جامعیت لازم نیست؛ به عبارتی، اساتید چه درست و چه نادرست عمل کنند، سیستم واکنش و پاسخ به موقع و متناسبی به آن‌ها نمی‌دهد. در این شرایط، اساتید متعهد، نسبت به ادامه و تکرار عملکرد خود دچار نوعی بی‌رغبّتی می‌گردند؛ زیرا احساس می‌کنند قدر زحماتشان شناخته نمی‌گردد. از جهت دیگر نیز اساتید متخلف که سیستم، نسبت به تخلف آن‌ها بازخوردی نشان نمی‌دهد، این اعمال خود را تکرار می‌کنند.

در بعد آموزشی/دانشجویان، سیستم ارائه بازخورد و کنترل عملکرد وجود دارد که بیشتر در قالب «نمرات امتحانی، کمیته انضباطی و امثال آن» مبلور می‌شود که بر اساس مصاحبه‌ها هم عملکرد ناقصی دارد و هم دارای اثربخشی و جامعیت متناسب نیست، به گونه‌ای که دانشجویان متعهد و متخلف یکسان دنده می‌شوند.

با توجه به مطالب مطرح شده، در جمع‌بندی این تم می‌توان گفت سازوکارهای ارائه بازخورد و کنترل عملکرد در بعد پژوهشی تقریباً وجود ندارد (و هر جا که وجود دارد موردی، تصادفی و بنا به دلایل خاص است). بنابراین، به وظایف خود عمل نمی‌کنند و نتیجه‌شان به ذی‌نفعان نیز نمی‌رسد (چون در این صورت، ابتدا خود باید پاسخگو باشند). در بعد آموزشی نیز این دو سازوکار به طور ناقص وجود دارد و وضعیت فقط اندکی بهتر از بعد پژوهشی است.

نتیجه چنین سیستمی از سه جنبه این گونه است:

۱. اساتید و دانشجویان متخلف به تخلف خود ادامه می‌دهند (اگر فرض شود که تشویق به توسعه آن نمی‌شوند)؛
۲. افراد سالم که بازخورد عملکرد متخلفان را به طور رضایت‌بخشی در عمل نمی‌بینند، دست‌کم دو تأثیر منفی می‌پذیرند، یکی آنکه احساس و ادراک بی‌عدالتی

می‌کنند و دیگر آنکه غیرمستقیم برای کسب مقاصد خود از راه تخلف و فساد ترغیب می‌شوند (چون به ظاهر افراد متخلف تنبیه نمی‌شوند)؛

۳. مسئولان اجرای قوانین و سازوکارهای سیستم مدیریت سلامت را در بسیاری از موارد ناقص و ناکارآمد می‌بینند، به تکرار تخلف خود، دست‌کم به‌طور غیرمستقیم تشویق می‌گردند.

ب. مجریان و مسئولان مدیریت سلامت

ب-۱. رودربایستی (عدم شفافیت فرهنگی)

رودربایستی دو خاستگاه عمده دارد: یکی عدم تقابل با انتقادات دیگران و دوم تمایل به حفظ روابط و عدم رو در رو شدن با دیگران. معمولاً به سبب گرفتاری رودربایستی ضعف‌ها بیان نمی‌شود؛ لذا در برخورد با کم‌کاری‌ها و کارشکنی‌ها باید رودربایستی را حذف کرد. در محیط دانشگاهی باید به‌صورتی عمل شود که اگر در جایی ارزش‌ها و هنجارهای دانشگاهی زیر پا رفت، با قاطعیت و بدون رودربایستی برخورد شود.

برخی مواقع ارتباط تنگاتنگی بین دانشجویان و مسئولان به علت‌های مختلف پیدا می‌شود که در صورت تخلف این افراد (چه در بعد آموزشی مثل تقلب و یا غیبت بیشتر از سقف غیبت مجاز و چه در بعد پژوهشی مثل رونوشت‌برداری‌های پژوهشی) به علت رودربایستی با آن‌ها گاهی به‌صورت عادلانه برخورد نمی‌شود و در مجازات آن‌ها کوتاهی می‌شود. آنچه لازم به ذکر است اینکه در تمام ابعاد، نوع تخلف مدنظر نیست بلکه نحوه برخورد با خاطی اهمیت دارد که به علت رودربایستی‌ها و یا دلسوزی‌های نابجا به‌طور منصفانه برخورد نمی‌گردد و باید توجه داشت که این رودربایستی‌ها بعضاً به‌واسطه سابقه زیاد همکاری با همدیگر به وجود می‌آید؛ برای مثال، اساتید موظف‌اند با پژوهش‌های خود، سطح علمی و روش تدریس خود را ارتقاء دهند که این امر گاهی رخ نمی‌دهد؛ باین‌همه، از آن‌ها برای تدریس در دانشکده دعوت می‌شود و معاون آموزشی دانشکده در مواردی علت تدریس این اساتید را رودربایستی‌های شخصی ناشی از سال‌ها تدریس آن‌ها در دانشکده اعلام می‌کند.

در برخی مواقع، رودربایستی‌ها بر اساس مقررات حاکم به وجود می‌آید؛ برای مثال، در بسیاری از مواقع سیاست کلی دانشگاه بر این است که از واکنش نشان دادن در مقابل متخلفان دوری گزینند، بدین نحو که «رئیس دانشگاه به رؤسای دانشکده‌ها دستور می‌دهد که در مقابل تخلف‌ها برای جلوگیری از اغتشاش واکنش نشان ندهند و بالتبع، رئیس دانشکده به اساتید نیز این چنین ابلاغ می‌کند و با توجه به اینکه اساتید به دنبال ارتقای علمی می‌باشند و این ارتقاء منوط به تأیید رئیس دانشکده است، به دلیل اینکه شرایط حاکم آن را ایجاب کرده است، مجبور می‌شوند در مقابل تخلف واکنشی از خود نشان ندهند». چنین اعمالی منجر به یک مجموعه برخوردهای ناعادلانه حتی در سطحی بالاتر از ریاست دانشگاه می‌شود. در چند نمونه «دانشجویان اعتراض خود را نسبت به نمرات اعلام‌شده توسط یکی از اساتید به رئیس دانشگاه اعلام کردند و در نهایت، رئیس دانشگاه به گونه‌ای عمل کرد که استاد مربوطه غیرمستقیم مجبور شد نمرات را به‌رغم اعلام رسمی و برخلاف میل خود کاملاً تغییر دهد». در نمونه‌ای دیگر «دانشکده حتی حاضر به پذیرش افرادی به‌عنوان عضو هیئت علمی می‌گردد که کاملاً ناکارآمد، نالایق و حتی در مواردی ضد اخلاقی هستند، بدین صورت که در ابتدا به بهانه اینکه بورسیه دانشگاه هستند و باید به آن‌ها چند واحدی ارائه گردد، به تدریج به هیئت علمی راه یافته‌اند». در ماده اول، بند دوم آیین‌نامه ارتقای جدید که از بهمن ۱۳۸۷ اجرای آن الزامی شد، یکی از ملاک‌های ارتقای اسانید، ارزیابی آنان از کیفیت تدریس همدیگر است که به عقیده بسیاری از اساتید، «این امر در ایجاد رودربایستی‌های نابجا، ملاحظه‌کاری و جلوگیری از ایجاد فضای نقد جدی و عالمانه تأثیر بسزایی دارد و زمینه را در جهت افزایش فساد آموزشی و پژوهشی بسیار مساعد می‌سازد».

ب-۲. دلسوزی نابجا

در کشورهای شرقی به‌ویژه ایران فرهنگ دلسوزی نابجا فراگیر است و همواره بیش از فرهنگ غربی وجود داشته است، به گونه‌ای که در بسیاری از موارد این امر خود معضلی در کنترل فساد و رسیدن به سلامت دانشگاه محسوب می‌شود. نکته قابل توجه اینکه برخی دلسوزی‌های نابجا همانند دلسوزی‌های نابجایی که برخی والدین نسبت به

فرزندان می‌کنند، منجر به بروز آسیب‌های تربیتی در آن‌ها می‌شود. این نوع دلسوزی در محیط‌های دانشگاهی به شیوه‌های مختلفی منجر به فساد می‌شود که باید آن مواضع را شناسایی کرد و در جهت رفع آن‌ها برآمد.

آنچه مسلم است هم در بعد آموزشی و هم بعد پژوهشی باید برخوردها با خاطی ثبات داشته باشد و زمانی که توسط اساتید تخلفی صورت می‌گیرد، باید قانون‌گذار و مجری قانون، بدون لحاظ بازتاب آن، با قاطعیت و عادلانه برخورد کند، چون بعضاً مشاهده شده است که تا زمانی که تخلف بازتاب داشته باشد، علت‌های مختلف از جمله دلسوزی با فرد خاطی برخورد نمی‌شود.

طبق گفته مصاحبه‌شوندگان، «یکی از مواضعی که منجر به برخوردهای ناعادلانه با دانشجوی خاطی می‌شود، معمولاً به واسطهٔ مظلوم‌نمایی دانشجوی خاطی است که منجر به دلسوزی و ترحم نسبت به او توسط مجریان قوانین می‌شود». همچنین مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند که «مهم‌ترین عامل برای جلوگیری از فساد اداری، فرهنگ آن است، به گونه‌ای که عامل اساسی در رفع این‌گونه آسیب‌ها بالا بردن وجدان‌کاری و همچنین، حساس شدن نسبت به عدالت است و این‌گونه فرهنگ‌سازی‌ها بسیار سخت اما شدنی است».

همچنین، دانشجویان با بیان این نکته که «به دلیل مشکلات اقتصادی زندگی، مجبور به تدریس در یکی از روستاهای دورافتاده هستند و یا باید همزمان با ساعت کلاس در جای دیگری کار کنند، لذا نمی‌توانند در برخی کلاس‌ها شرکت کنند»، اساتید به دلیل دلسوزی، غیبت آن‌ها را ثبت نمی‌کنند.

ب-۳. سیاسی‌سازی و رفتارهای سیاسی

سیاسی‌سازی و رفتارهای سیاسی از عوامل شکل‌دهنده ادراک بی‌عدالتی جزایی است که توسط فرد متخلف شکل می‌گیرد و می‌تواند توسط مجریان سیستم مدیریت سلامت به آن دامن زده شود و یا واکنش مناسبی نسبت به آن صورت نگیرد. این ترفند برای فرار از مجازات و جلوگیری از مقابله با فساد انجام می‌شود. منظور از سیاسی‌سازی آن است که متخلف برای انحراف اذهان عمومی از اصل ماجرا و تخلف، سعی در ایجاد

نوعی رابطه غیرواقعی با صاحبان قدرت و نفوذ با گرایش‌های مختلف کند تا به این وسیله بتواند با فریب افکار عمومی و مبهم کردن فضا از مجازات بگریزد.

رفتارهای سیاسی مانند سایر جنبه‌های پویای سازمانی، فراگرد ساده‌ای نیست و از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. رفتارهای سیاسی در سازمان اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۸۳، صص ۶۸-۶۷).

نمونه‌های تأییدکننده این امر در مصاحبه‌های انجام‌شده بدین قرار است: «برخی از متخلفان سعی دارند با چسباندن برچسب حزبی به خود مجازات را به دلیل وابستگی سیاسی نشان دهند، نه به دلیل عملکرد نادرست خودشان و با سیاسی‌کاری و مظلوم‌نمایی سعی در گریز از مجازات دارند». «در موضوع پژوهش و در نحوه چاپ مقالات، عدم رعایت ملاک‌های علمی و وجود روابط میان‌فردی ناسالم به این نحو که گاهی مقاله‌ای بدون ارزیابی در مجله علمی-پژوهشی چاپ می‌شود و گاهی نیز به دلیل در نظر گرفتن ملاحظات سیاسی و اینکه فلان استاد یا دانشجو از اساتید یا دانشجویان فلان دانشگاه است و ما با آنان به لحاظ سیاسی هم‌فکر نیستیم، سبب عدم رعایت انصاف در مورد اثر علمی می‌شود». «یکی از دانشجویان برگه امتحانی مهرشده را شب قبل از امتحان تکمیل کرده و با خود به جلسه آورده بود. مسلماً دانشجو از سؤالات امتحان از طریق استاد یا آموزش اطلاع داشته است، ولی چون دانشجو به یکی از تشکل‌های سیاسی تعلق داشت، پیگیری موضوع جنبه سیاسی پیدا کرد و رها شد».

وحدت‌رویه با صغیر و کبیر، فقیر و غنی، صاحب‌منصب و غیرآن، اثر زیادی در سلامت روانی دانشگاه می‌گذارد. زمانی که مسائل رنگ سیاسی پیدا می‌کند، روند اجرایی دچار اختلال می‌شود. اگر سیستم‌های کنترلی به‌موقع به تشخیص جرم بپردازد، بی‌درنگ با بررسی اسناد و مدارک حکم منصفانه‌ای صادر کند و در اجرای حکم ملاحظات نادرست را اعمال نکند، می‌تواند در از بین بردن فضای سیاسی‌کاری در سازمان‌ها و دانشگاه‌ها بسیار مؤثر واقع گردد و ادراک از عدالت جزایی را ارتقاء دهد.

ب- ۴. بی تفاوتی و عدم قاطعیت

بی تفاوتی و عدم قاطعیت مسئولان و مجریان در برخورد با متخلفان، یکی دیگر از عوامل بی عدالتی جزایی است. تفاوت ظریفی که این تم با اولین و دومین تم مطرح شده دارد، آن است که این تم به مجریان (وظیفه نیروهای اجرایی) برمی گردد، درحالی که دو تم مذکور، سیستم مدیریت سلامت اداری را مدنظر قرار می دهد.

بی تفاوتی نوعی انحراف از وضعیت متعادل در سازمان است که آن را می توان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد. بی تفاوتی هنگامی به وجود می آید که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف های خود در یک وضعیت ویژه را از دست می دهد و می خواهد از واقعیت و منشأ ناکامی خود کناره گیری کند. درحالی که قاطعیت، دندان طمع مفسدان را ریشه کن می سازد؛ درستکاران را امید و انگیزه می بخشد و عدالت و ارزش های دانشگاهی را در دانشگاه استوار می سازد. در محیط های دانشگاهی که مجریان امور اغلب مشغولیت های فراوان علمی- پژوهشی دارند، سهل انگاری و بی تفاوتی در اجرای قوانین مشهود است که برخی از نمونه های آن بدین قرار است: در مواردی، استاد به دلیل عدم اعتقاد به ضوابط کنترلی سیستم آموزشی، به قوانین و مقررات آن از جمله حضور و غیاب بی اعتناست و با بی تفاوتی برخورد می کرده است؛ مثلاً استاد در ابتدای نیمسال به دانشجویان گفته است «اعتقادی به حضور و غیاب ندارد» که این امر باعث غیبت بعضی دانشجویان و درعین حال، ثبت حضور آن ها در کلاس بوده که باعث به وجود آمدن بی عدالتی جزایی و عوارض ناشی از آن شده بود. همچنین، بعضی از اساتید و مسئولان با اذعان به این نکته که «عاقبت برخورد با متخلف مشخص نیست و معلوم نیست نتیجه چه می شود»، بی تفاوتی پیشه می کنند. همچنین، استادی با بیان این نکته که «به او ربطی ندارد که خودش را درگیر این ماجرا کند»، به دلیل دردسرهای احتمالی ناشی از برخورد با متخلف، عافیت طلبی پیشه می کند و بی تفاوت شده است. این توجیه که «تخلفات خرد دانشجویان در مقایسه با تخلفات کلانی که بعضاً قوانین نیز در موردشان ضمانت اجرایی ندارد، قابل گذشت است»، افراد را هنگام برخورد با تخلف دچار بی تفاوتی می کند؛ برای مثال، در موردی که کارمند آموزش با فرد متقلب در جلسه امتحان مواجه

شده است، فرد متقلب با بیان این نکته که «راه‌های فرار و تبرئه شدن زیاد است، وقت و انرژی خود را تلف نکنید»، منجر به یک نوع بی‌تفاوتی در کارمند آموزش می‌شود. با توجه به نمونه‌های پیش گفته می‌توان گفت قاطعیت اندکی از جانب مسئولان و مجریان در برخورد با متخلفان در دانشگاه‌ها (چه نسبت به دانشجویان و چه اساتید) وجود دارد و این امر یعنی ادراک بی‌عدالتی جزایی و در نهایت، شیوع تخلفات و فساد آموزشی- پژوهشی در دانشگاه‌ها.

قرآن و تعالیم دینی، افراد و یا جامعه‌ای را که نسبت به نیکی‌ها و بدی‌ها واکنش عادلانه‌ای ندارند، به شدت سرزنش می‌کند (در بسیاری روایات شخص ساکت در مقابل ظلم و نیکی به مثابه رضایت بدان و در حکم شریک در انجام آن دانسته می‌شود) و نظام خلقت را در واکنش به آن‌ها کاملاً دقیق و عادلانه معرفی کرده است. نمونه‌های این ادعا را می‌توان به صراحت در آیاتی همانند: «و گور بینا یکسان نیستند و کسانی که ایمان آورده و کارهای شایسته انجام دادند، با بدکاران برابر نمی‌باشند» (غافر: ۵۸)^{۲۵} و «پس هرکس کوچک‌ترین کار خیری انجام دهد، نتیجه آن را می‌بیند و هرکس نیز کمترین کار شری انجام دهد، نتیجه آن را خواهد دید»^{۲۶} (زلزال: ۸-۷)، مشاهده کرد. در همین رابطه نیز حضرت علی(ع) در نهج البلاغه (نامه ۵۳) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشند؛ زیرا نیکوکاران در نیکوکاری بی‌رغبت و بدکاران در بدکاری تشویق می‌گردند، پس هرکدام از آنان را بر اساس کردارشان جزا ده».

ب- ۵. مصلحت‌اندیشی و حفظ آبرو

در بسیاری از موارد مصلحت‌اندیشی و حفظ آبرو دو روی یک سکه محسوب می‌شود، درحالی‌که در مواقع دیگر نیز می‌توان آن دو را از یکدیگر تفکیک کرد. «مصلحت» به معنای صلاح دیدن و عبارت است از اعمالی که انسان را به منفعت خود، گروه و قومش می‌رساند. در محیط‌های دانشگاهی مصلحت را می‌توان در سطوح اساتید، دانشجویان (سطح فرد)، گروه‌ها، دانشکده‌ها و دانشگاه بررسی کرد.

در سطح فردی، مصاحبه‌شوندگان اذعان داشتند «در موردی که یکی از دانشجویان تقلبی انجام داده بود، مجریان قانون با استناد به مصلحت فرد متخلف مانند تاهل وی، مصلحت ندانستند با او برخورد شود و در اجرای قانون کوتاهی کردند». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان به این موضوع به گونه‌ای دیگر اشاره می‌کند: «یکی از دانشجویان در کلاس درس یکی از اساتید، مقاله استاد را ارائه کرده بود و نمی‌دانست که آن مقاله متعلق به استاد است، هنگامی که استاد متوجه گردید، نمره ۰/۲۵ را به‌عنوان تقلب برای خاطی رد نکرده بود». این نمونه‌ای از مصلحت‌اندیشی در سطح فردی است. در سطح گروه هم به بهانه اینکه جهت برتر شدن گروه بین سایر گروه‌ها مصلحت ایجاد می‌کند که آمار متخلفان پایین آورده شود، در برخورد با متخلفان تسامح می‌شود. در سطح دانشکده و دانشگاه نیز یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد «در موردی که یکی از دانشجویان دوره دکتری در آزمون جامع دکتری با تلفن همراه از موارد مهم امتحانی عکس‌برداری کرده بود و به بهانه مصلحت حفظ وجهه دانشکده و دانشگاه از برخورد با متخلف چشم‌پوشی کردند».

رعایت مصلحت یکی از اصول اداره جوامع انسانی است، ولی باید با شناسایی دقیق آن و حفظ اعتدال در کاربرد آن، این مفهوم را بجا به کار برد تا کارایی لازم را داشته باشد. مصلحت‌اندیشی‌های بی‌جا و خارج از اعتدال، می‌تواند سلامت هر نظام به‌ویژه نظام دانشگاهی را دچار اختلال سازد. در فرهنگ‌های شرقی، رویکردهای اخلاقی (به معنای نرم‌خویی و گذشت) جایگاه ویژه‌ای دارد. گاه این رویکرد سبب عدم برخورد با متخلفان و یا اهمال در مجازات آنان می‌شود. انسان برای حفظ آبروی خویش بیش از مال و حتی گاه جان، بها و ارزش قائل است. در فرهنگ اسلامی، عرض و مال و جان از اموری است که حفظ و احترام آن ضروری است. در مصاحبه‌های انجام‌شده عباراتی نظیر «حفظ آبروی مؤمن واجب است»، «حفظ آبروی مؤمن برتر از حرمت کعبه است» و «مبادا آبروی کسی برود»، شواهدی بر عدم برخورد با متخلفان به بهانه حفظ آبرو هستند. همچنان‌که در این زمینه حدیثی از امام صادق (ع) که می‌فرمایند: هرکس درباره مؤمن آنچه را که دیدگانش دیده و گوش‌هایش شنیده است، بگوید از کسانی است که خداوند، عزوجل، درباره‌شان فرموده است: «همانا برای

کسانی که دوست دارند زشتی در میان مؤمنان آشکار شود، عذابی دردناک است» (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۲، ص ۳۵۷)، ولی اگر کسی مسئولیتی را بپذیرد و خوب انجام ندهد، سرمایه، شخصیت، آبرو و وجدان خود را در معرض خطر قرار داده و زیانکار خواهد بود. بنابراین، عدم درک صحیح و شناختن جایگاه مناسب بهره‌برداری و مصداقیابی از چنین دستورالعمل‌های دینی، موجب توجیه چنین اعمال ناشایسته‌ای را فراهم می‌آورد.

جمع‌بندی

با توجه به نتایج به دست آمده، چارچوب مفهومی تحقیق را به صورت نمودار شماره ۳ می‌توان در نظر گرفت:

نمودار شماره ۳. چارچوب مفهومی عوامل زمینه‌ای پدیدارکننده بی‌عدالتی جزایی و شیوع فساد علمی- پژوهشی در دانشگاه‌ها حاصل از تم‌های تحقیق (نظر مصاحبه‌شوندگان)



در مورد تم اول یعنی سیستم مدیریت سلامت دانشگاهی باید گفت بعد پژوهشی این سیستم وضعیت آشفته‌ای دارد؛ زیرا سیستم پیشگیری و کشف فساد در آن وجود

ندارد و زیرسیستم مقابله با فساد نیز در عمل دارای قاطعیت لازم نیست؛ یعنی قوانین ناقص مدون موجود، بنا به دلایل مختلف معمولاً اجرا نمی‌شود و یا ناقص اجرا می‌گردند. در بعد آموزشی نیز، زیرسیستم‌های پیشگیری و کشف فساد، ناقص است. برای دانشجویان سیستم مقابله با فساد تا حدی قاطعیت لازم را دارد، درحالی‌که برای اساتید در کمترین حد وجود دارد و این امر موجب پیدایش احساسات و نگرش‌های منفی نسبت به سیستم مدیریت سلامت اداری گردیده و اشاعه‌دهنده فساد است.

در مورد تم دوم، یعنی عدم رؤیت بازخورد عملکرد و کنترل از جانب سیستم، می‌توان گفت بازخورد عملکرد و کنترل در بعد پژوهشی وجود ندارد و در بعد آموزشی نیز معمولاً ناقص و غیراثربخش اعمال می‌شود که این امر منجر به پیدایش نگرش‌ها و احساسات منفی و ناعادلانه در سیستم مدیریت سلامت اداری می‌گردد؛ در نتیجه، اساتید و دانشجویان احساس می‌کنند واکنش‌های آنان به نمودهای فساد در دانشگاه بی‌نتیجه است و در بلندمدت ممکن است در این زمینه، دیگر هیچ اقدامی نکنند.

تم سوم تحقیق بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه رودربایستی نام‌گذاری شده بود که پیامدهای آن را می‌توان در دو بُعد سلبی و ایجابی خلاصه کرد که همواره بعد سلبی آن پررنگ‌تر است و موجب می‌شود در تخلفات انجام‌شده برخورد سلبی صورت نگیرد و به‌راحتی از تخلف انجام‌شده چشم‌پوشی شود. در مورد برخورد ایجابی به وجودآمده از رودربایستی نیز برای مثال در اعطای مزایا، برخی افراد بر دیگران ترجیح داده می‌شوند.

تم چهارم را می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که به وجود آمدن دلسوزی‌های نابجا موجب می‌شود که در بعد جزایی کوتاهی‌هایی به وجود آید و یا حتی موجب عدم نظارت شود. بنابراین، بی‌عدالتی در سازمان شکل می‌گیرد و فساد ترویج پیدا می‌کند. این نکته در گفته مصاحبه‌شوندگان نیز پیداست که «اگر ملزومات قدرت رعایت نشود، همواره فساد را به همراه دارد؛ بنابراین، به هر علتی از جمله دلسوزی نسبت به فرد صاحب قدرت (که شایستگی آن را ندارد)، نباید مانع از آن شود که با تخلفات وی برخوردی صورت نگیرد».

در رابطه با تم پنجم که سیاسی‌سازی است، متخلفان به‌منظور جلوگیری از برخورد با تخلفات در حوزه‌های مختلف و جلوگیری از شفاف شدن موضوع، از شگرد سیاسی‌سازی استفاده می‌کنند. متخلفان برای جلوگیری از برخورد با خود، این شگرد را به‌صورت آگاهانه و هدفمند پیگیری می‌کنند. در این بین هوشیاری مسئولان در تشخیص مصادیق و شفاف‌سازی موضوع و برخورد قاطعانه با متخلفان می‌تواند به‌عنوان راهکاری برای تغییر این رفتار مطرح شود.

تم ششم بی‌تفاوتی است که می‌تواند به دلایلی مانند بی‌توجهی مافوق به مسائل و اتفاقات سازمان، عدم شایسته‌سالاری، برخورد گریزنی با تخصص افراد، عدم شناخت نیازهای کارکنان، وجود تبعیض، وجود هرم تصمیم‌گیری، بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود رخ دهد. بی‌تفاوتی سبب می‌شود کنترل‌های فرایندی و نتیجه‌ای به‌درستی صورت نگیرد و در نتیجه منجر به بی‌عدالتی جزایی گردد.

آخرین تم برآمده از مضامین «مصلحت‌اندیشی و حفظ آبرو» است. مصلحت‌راه‌حلی موقت برای برون‌رفت از بن‌بست‌هاست. ولی اگر به ابزاری همیشگی برای فرار از حقیقت تبدیل شود، سیستم کنترل مؤثر را دچار اختلال می‌کند و باعث فساد می‌شود. مصلحت‌اندیشی عملاً سازوکارهای کنترل را عقیم می‌کند. مصلحت‌اندیشی در حوزه کنترل فرایندی موجب می‌شود کیفیت انجام کار آسیب جدی ببیند و در حوزه کنترل نتیجه‌ای، معمولاً باعث می‌شود نتایج پیش‌بینی‌شده و استاندارد، عملی نگردد و سطح عملکرد و استاندارد کاهش یابد که این کاهش سطح عملکرد حتی ممکن است در دور بعدی تشدید شود. تشخیص دقیق مواردی که مربوط به حیطه خصوصی افراد است و ارتباطی با موضوع تخلف ندارد، امر مهم دیگری است که باید با توجه به اصول اخلاقی رعایت گردد. بررسی دقیق مصادیق و نحوه برخورد معصومان و بزرگان دینی در این موارد می‌تواند ما را در شناخت و انجام عمل صحیح یاری کند.

در ادامه، پیشنهادهایی جهت اصلاح تم‌های زمینه‌ساز بی‌عدالتی جزایی و شیوع فساد آموزشی - پژوهشی مطرح می‌گردد.

۱. ضوابط اخلاقی در دانشگاه‌ها تدوین و اعلام گردد تا از بروز فساد و سرقت علمی- ادبی جلوگیری شود.
۲. آثار سودمند سیستم مدیریت سلامت دانشگاهی، از کاهش انواع هزینه‌های مادی، معنوی، انسانی و ... گرفته تا منافع بی‌شماری که در نتیجه محیط عاری از فساد برای تک‌تک اعضا (مسئولان، اساتید، کارکنان و دانشجویان) و ذی‌نفعان آن سیستم در بلندمدت حاصل می‌شود، برای کلیه اعضا تبیین شود، زمینه‌های این شرایط در دانشگاه (و البته به‌طور کلان در جامعه) تسهیل شود و مسئولان در عامل و مقید بودن به آن خود را الگو قرار دهند.
۳. شفافیت و قاطعیت در برخورد با مصادیق فساد بیشتر شود و حتی نحوه برخورد و واکنش‌های انجام‌شده در مقابل مفاسد و تخلفات علمی- پژوهشی دانشجویان و حتی اساتید به اطلاع عموم ذی‌نفعان برسد.
۴. آموزش روش تدریس اثربخش به اساتید، وجود نظام حمایتگری یا جانشین‌پروری^{۲۷} از جانب اساتید باتجربه و ایجاد فرصت و امکان بازآموزی اساتید می‌تواند مشکل به روز شدن دانش آنان را تا حد زیادی برطرف کند و به بهبود نظام آموزشی و رفع بسیاری از تخلفات آموزشی- پژوهشی اساتید کمک کند.
۵. در یک مجموعه کارگاه‌های آموزشی، برخورد قاطع آموزش داده شود تا با معضل فرهنگی رودربایستی نابجا مقابله شود. همچنین، از ابتدا در انتخاب مسئولان بخش‌های مختلف از جمله معاونت‌ها و یا رؤسای دانشکده‌ها دقت لازم صورت گیرد؛ زیرا اگر این افراد با پی بردن به آثار سوء این رودربایستی‌ها قاطعیت لازم را داشته باشند، هرگز اجازه این نوع فرهنگ‌سازی‌های غلط را نمی‌دهند و واکنش مناسبی در مقابل افراد خاطی انجام می‌دهند.
۶. آنچه مسلم است، دلسوزی‌های نابجا منجر به فساد می‌شود، درحالی‌که اگر دلسوزی به‌موقع و در مکان مناسب خود به کار رود، آثار مثبت فراوانی دارد؛ بنابراین، در مورد تم دلسوزی می‌توان این‌گونه پیشنهاد داد که بر هر فردی و در هر نقشی همانند دانشجو و استاد لازم است که آگاهی‌های مناسب را در این راستا کسب کند تا این مانع پیشرفت، برطرف گردد. آنچه در اینجا از اهمیت فراوانی برخوردار است، آن

است که اولاً درصد عظیمی از این آگاهی‌ها در جامعه باید از طریق رسانه‌های عمومی فرهنگ‌سازی گردد و آثار سوء این نوع دلسوزی‌ها برای مردم شفاف‌سازی شود، ثانیاً در محیطی همانند دانشگاه، یکی از اقدامات اساسی برای رفع این نوع معضلات، می‌تواند به‌صورت برگزاری کارگاه‌های آموزشی و یا فراخوان مقاله، انتشار آن در مجموعه‌هایی درخور، معرفی و تقدیر آثار برگزیده آن توسط کسانی که پی به آثار منفی دلسوزی‌های نابجا می‌برند، باشد.

۷. تدوین و بررسی موارد مختلفی که در آن متخلفان از شگرد سیاسی‌سازی و رفتارهای سیاسی استفاده کرده‌اند، به همراه آموزش نحوه برخورد با آنان به مسئولان مربوط و در کارگاه‌های آموزشی به همراه برخورد قاطعانه با متخلفان می‌تواند به‌صورت تضافی استفاده از این شگرد را در متخلفان کاهش دهد.

۸. اگر نتیجه برخوردهای قلی با متخلفان به‌خوبی اطلاع‌رسانی شود و اهمیت موضوع برای مجریان تبیین گردد، می‌توان تا حد زیادی از بروز بی‌تفاوتی و عدم قاطعیت جلوگیری کرد. بی‌انگیزگی در محیط کار از عوامل تشدیدکننده بی‌تفاوتی در کارکنان است؛ بنابراین، طراحی سازوکارهای انگیز، بخش، منجر به کاهش چشمگیر بی‌تفاوتی می‌گردد.

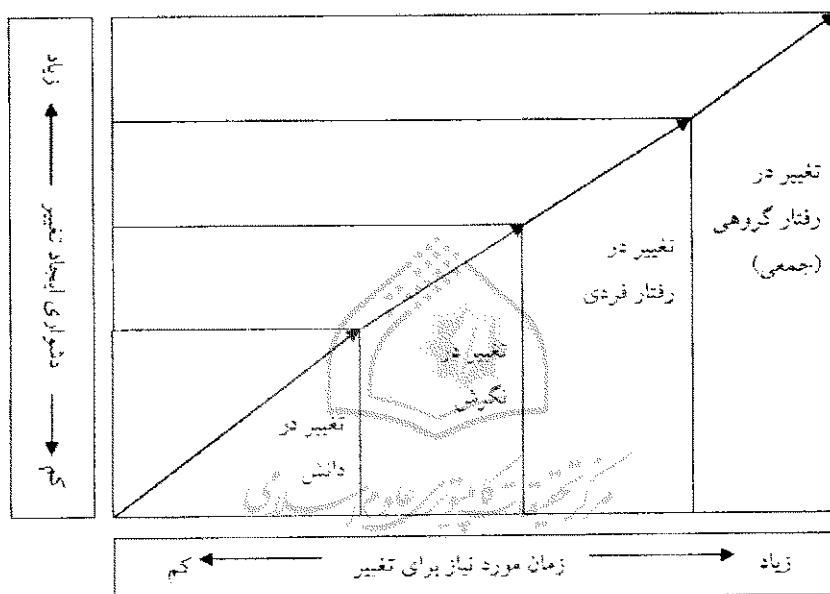
۹. درباره مصلحت‌اندیشی و حفظ نابجای آبروی متخلف می‌توان این‌گونه پیشنهاد داد که با توجه به سیره معصومان(ع) و الگوبری از آنان در شناخت صحیح مصادیق مختلف، در راستای کشف روش و شاخص‌های برخورد و آموزش آن به مسئولان ذی‌ربط و تهیه و تدوین رویه‌ها با استناد به آنان، می‌توان ملاک‌های مشخصی را برای برخورد با متخلفان مهیا کرد و در سلسله‌مراتب سازمانی آن‌ها را مطالبه نمود.

۱۰. با فرهنگ‌سازی و ایجاد دوراندیشی و دید بلندمدت در مجریان، می‌توان آن‌ها را از منافع آنی حاصل از تصمیم‌های مصلحت‌اندیشانه و رفتارهای سیاسی بازداشت. آموزش در مورد عواقب مصلحت‌اندیشی‌های نابجا، موجب جلوگیری از بروز رفتارهای سیاسی که منشأ مصلحت‌اندیشی است، می‌گردد.

۱۱. دانش افراد را می‌توان از طریق آموزش‌ها و تجارب مستقیم و غیرمستقیم تغییر داد؛ بنابراین، برای اصلاح معضلات و مفساد رفتاری که به برخی از آن‌ها در این

تحقیق اشاره گردید، می‌توان از مدل دانشمندان علوم رفتاری، مطابق نمودار شماره ۴ استفاده کرد و رفتارهای مطلوب را در افراد و سازمان‌های هدف بدین ترتیب نهادینه ساخت.

نمودار شماره ۴. مقایسه سطوح مختلف تغییر از حیث میزان دشواری و زمان مورد نیاز



(رضایان، ۱۳۸۱، ص ۱۶)

همچنین لازم به ذکر است که برای ایجاد تغییر رفتاری در کوتاه‌مدت و بازور (اجبار، دستور، بخش‌نامه و امثال آن)، در شکل فوق جهت پیکان‌ها به عکس می‌شود، یعنی تغییر ابتدا در رفتار جمعی ایجاد می‌شود. اما باید این نکته را نیز در نظر داشت که این نوع از تغییرها پایداری و دوام چندانی ندارد و در افراد نهادینه نمی‌شود و صرفاً به‌طور موقت رفتارها را تغییر می‌دهد؛ بنابراین، برای رفع معضلات رفتاری و تأمین عدالت پایدار، مناسب نیست.

یادداشت‌ها

1. distributive justice
2. procedural justice
3. relational justice
4. informational justice
5. retributive justice
6. snowball sampling
7. multi case study
8. theme
9. corruption
10. retributive justice
11. perception of injustice

۱۲. «... وَأَحْسِنُ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ».

13. Enron
14. sabotage

۱۵. «إِنَّمَا يَعْرِفُ قَدْرَ النِّعَمِ بِمَقَاسَاتِ ضِدِّهَا».

16. self- serving
17. process oriented control
18. outcome oriented control
19. agency theory
20. agent
21. principal
22. transcribing
23. Adhoc
24. equity theory

۲۵. «وَمَا يَسْتَوِي الْأَعْمَىٰ وَالْبَصِيرُ وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَلَا الْمُسِيءُ...».

۲۶. «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ».

27. mentoring

کتابنامه

قران کریم.

نهج البلاغه.

الوانی، مهدی و جفره، منوچهر (۱۳۷۷)، «ارائه یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساد اداری»، اقتصاد و مدیریت، ش ۳۶.

حمیدی زاده، محمدرضا و حسین زاده شهری، معصومه (۱۳۸۵)، «طراحی مدل شناسایی، ارزیابی و تعیین قابلیت های استراتژیک: پژوهشی در شرکت ایران خودرو»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره اول، ش ۴.

خیمینی، امام روح الله (بی تا)، صحیفه امام، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام، ج ۷. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴)، «استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می دهد؟»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۹، شماره ۱۰۳.

همو (۱۳۸۷)، چالش های مدیریت دولتی در ایران، تهران: سمت، چاپ اول. رجحان، سعید (۱۳۸۶)، مبانی استنباط در حقوق اسلامی و حقوق موضوعه، تهران: دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول، جلد ۲.

رضاییان، علی (۱۳۸۱)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، چاپ چهارم. همو (۱۳۸۲)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت، چاپ چهارم. همو (۱۳۸۳)، مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان، تهران: سمت، چاپ اول. همو (۱۳۸۴)، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: سمت، چاپ اول. علیزاده ثانی، محسن، فانی، علی اصغر، (۱۳۸۶)، «تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع»، اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، ش ۱-۲.

قاضی ناصح الدین ابوالفتح (۱۳۶۶)، غرر الحکم و درر الکلم (سخنان امام علی (ع)، دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم چاپ اول.

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۵)، الکافی، تهران: دار الکتب الاسلامیه، مجموعه ۸ جلدی. ج ۴

Ambrose, M. L., Scabright, M. A. & Schminke, M. (2002), "Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Injustice", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, No. 89.

Ashforth B. E.; Gioia D. A.; Robinson, S. L. & Trevino L. K. (2008), "Reviewing Organizational Corruption", *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3.

Barsky A. (2008), "Understanding the Ethical Cost of Organizational Goal-Setting: A Review and Theory Development", *Journal of Business Ethics*, No. 81.

- Carlsmith K. M. and Darley J. M., (2008), "Psychological Aspects Of Retributive Justice", *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 40.
- Cheung H. Y. & Chan, A. W. H. (2008), "Corruption across Countries: Impacts from Education and Cultural Dimentions", *The Social Science Journal*, Vol. 45, Issue 2.
- Fleming P. & Zyglidopoulos, S. C. (2008), "The Escalation of Deception in Organizations", *Journal of Business Ethics*, No. 81.
- Greenberg, J. (2003), *Organizational Behavior the State of the Science*, Second Edition, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Heckathorn Douglas D. (2007), "Extensions of Respondent- Driven Sampling: Analyzing Continuous Variables and Controlling for Differential Recruitment", *Sociological Methodology*, Vol. 37.
- Heyneman S. P. (2004), "Education and Corruption", *International Journal of Educational Development*, Vol. 24, Issue 6.
- Kvale S., (1996), Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing, *Thousand Oaks, Calif, Sage Publications*.
- Lange D. (2008), "A Multidimensional Conceptualization of Organizational Corruption", *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3.
- Luo, Y. (2004), "An Organizational Perspective of Corruption", *Management and Organization Review*, Vol. 1, No. 1.
- Nichoff B. P.; Paul R. J. & Bunch j. f. S., (1998), "The Social Effects Of Punishment Events: The Influence Of Violator Past Performance Record And Severity Of The Punishment On Observers' Justice Perceptions And Attitudes", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, Issue 6.
- Osiptan, A. L. (2009), "Corruption Hierarchies in Higher Education in the Former Soviet Bloc", *International Journal of Educational Development*, Vol. 29, Issue. 3.
- Pelletier K. I. & Bligh, M. C. (2008), "The Aftermath of Organizational Corruption: Employee Attributions and Emotional Reactions", *Journal of Business Ethics*, No. 80.
- Pfarrer M. D. & Decelles, K. A. (2008), "After the Fall: Reintegrating the Corrupt Organization", *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3.

- Pinto J.; Leana C. R. & Pil F. K. (2008), "Corrupt Organizations or Organizations of Corrupt Individuals? Two Types Of Organization-Level Corruption", *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3.
- Rabl, T. & KÜhlmann, T. M., (2008); "Understanding Corruption in Organizations – Development and Empirical Assessment of an Action Model", *Journal of Business Ethics*, No. 82.
- Rumyantseva N. V. (2005), "Taxonomy of Corruption in Higher Education", *Peabody Journal Of Education Rumyantseva*.
- Smilansky S. (2006), "Control, Desert and the Difference Between Distributive And Retributive Justice", *Philosophical Studies*, Vol. 131, No. 3.
- Zajac, E. J. & Westphal, J. D. (2002), "Intraorganizational Economics", In J. A. C. Baum (Ed.), *Companion to Organizations*.



کتابخانه دیجیتال