

## نظام اداری ایران و پدیده «کارمندان دکتر»

### مقدمه

تناسب شاغل با شغل در هر سازمانی چه در بخش خصوصی، چه در بخش دولتی ضامن موفقیت هر مدیری است. به عبارت دیگر در قاموس دانش مدیریت منابع انسانی، هر نیروی کاری برای بکارگیری در سازمان بایستی دارای شرایط احراز شغل سازمانی باشد. به طور سنتی یکی از عناصر مندرج در شرایط احراز «مدرک تحصیلی» بوده است، اگرچه در «نظام مدیریت توسعه منابع انسانی در پرتو شایستگی‌ها» تمرکز بر «مهارت فنی» متناسب با شغل هر سازمانی است و داشتن مدارک حرفه‌ای نقش مهم‌تری در جذب نیروی انسانی دارد ولی در ایران کماکان مدرک تحصیلی یکی از عناصر اصلی شرایط احراز فرد در سازمان‌ها (به خصوص سازمان‌های دولتی) محسوب می‌شود. وقتی فردی براساس رویه‌های مدیریت منابع انسانی سازمان در شغلی استقرار پیدا می‌کند در گذر زمان ممکن است سه حالت برای سازمان رخ دهد: ۱) شاغل لیاقت چنین شغلی ندارد (Under qualification)؛ ۲) شاغل لیاقت کامل چنین شغلی را دارد (Optimal qualification) ۳) لیاقت شاغل بیش از چنین شغلی است (Over qualification). در دو حالت اول و سوم بین تجربه، مهارت، تحصیلات و ... شاغل و استلزامات عملی و نظری شغل تناسبی برقرار نیست. بر این اساس سازمان‌ها برای ایجاد این تناسب بین شغل و شاغل برنامه‌ها، روش‌ها، فنون و ابزارهای مختلفی بکار می‌گیرند تا سازمان دچار حالت اول و سوم نشود که خارج از کانون تمرکز این نوشتار است.

بی تردید، یکی از عناصری که نقش مهمی در تعادل یا عدم تعادل بین شغل و شاغل در بخش دولتی ایران دارد، تحصیلات یا مدرک تحصیلی است. این عنصر، زیربنای گسترش بی‌حد و

حصر دبیرستان‌های دانشگاه‌گونه و دانشگاه‌های بازاری و راهبرد بازارزده دانشگاه‌های تراز اول دولتی در ایران بوده است. تقاضای روزافزون برای کسب مدرک تحصیلی، دانشگاه‌های تراز اول کشور را هم در کنار دانشگاه‌های بازاری به محملی برای اعطای انواعی از مدارک تحصیلی در قالب‌هایی نظیر «دانشجویان مجازی»، «دانشجویان پردیسی» و «دانشجویان شبانه» تبدیل کرده است، طوری که در برخی از دانشگاه‌های بازاری یا بازار زده دانشجویان **ممکن است** فقط در ابتدای ترم تحصیلی ثبت‌نام کنند و هزینه ترم را پرداخت کنند و در پایان ترم مجوز ارتقا به ترم بعد را کسب کنند. بسیاری از کارکنان بخش دولتی که شرط مهم ارتقا را مدرک تحصیلی می‌بینند در این سال‌ها به طور گسترده‌ای وارد انواعی از دانشگاه‌های بازاری و بعضاً حتی دانشگاه‌های تراز اول بازارزده شده‌اند. در دو دهه نخست انقلاب اسلامی، هدف اخذ مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد بود تا سطح سواد ملی و خزانه دانشی کشور ارتقا پیدا کند تا اهداف انقلاب اسلامی محقق شود؛ اما در دو دهه بعد و تا کنون، عطش اخذ مدرک دکتری چنان تشدید شده است که دانشگاه‌های مادر در کشور برای فرونشاندن این عطش و کسب درآمد به رقابت شدیدی با دانشگاه‌های بازاری متداول وارد شده‌اند؛ طوری که **کسب درآمد آموزشی** به یکی از اقلام اصلی بودجه‌ای گروه‌ها و دانشکده‌ها تبدیل و به عنوان یک نشانگر ارزشیابی سالانه، توسط دستگاه ارزشیابی دانشگاه مد نظر قرار می‌گیرد.

یکی از جامعه‌های هدف اصلی دانشگاه‌های بازاری «کارکنان دولت» هستند که می‌توانند به صورت قسطی شهریه خود را پرداخت کنند. اکنون در همه مراکز استان‌ها و بسیاری از شهرستان‌های هر استان، دوره‌های مختلف دکتری در حال برگزاری است. بر این اساس، گروه‌های مختلفی از جامعه «ورزشکاران عزیز، هنرمندان ارجمند، آوازخوانان محترم، نظامیان بزرگوار، متولیان عزیز امنیت، روحانیون معظم، نمایندگان محترم مجلس، اعضای معزز شورای شهر در سراسر کشور» دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده و سایر افراد این گروه‌های معظم شور و شوق زایدالوصفی برای اخذ مدرک دکتری از خود نشان می‌دهند. بر این اساس، دانشگاه‌های بازاری، دانشگاه‌های دولتی، دانشگاه‌های دستگاهی و وزارتی به شدت در حال گسترش دوره‌های مختلف دکتری هستند تا بتوانند به تقاضای نامتناهی جوانان، میان‌سالان و حتی بزرگسالان برای کسب مدرک دکتری پاسخ دهند و مانع از خروج ارز به خارج از کشور شوند. اگرچه بسیاری از متقاضیان دریافت مدرک، دوره‌های دکتری دانشگاه‌های هند، پاکستان، چین، ارمنستان، تاجیکستان، رومانی و ... را نیز درنور دیده‌اند.

اکنون نظام اداری ایران در پرتو گسترش دوره‌های دکتری به علت گسترش بی حد و حصر دانشگاه‌ها، شبه دانشگاه‌ها، دانشگاه‌های دبیرستان‌گونه، در سراسر کشور دچار پدیده‌ای به نام «کارمندان دکتر» شده است، پدیده‌ای که می‌رود بیان کیفیت و سپهرانگیز خدمات عمومی کارکنان **بی‌جایگزین** نظام اداری ایران را به شدت تهدید کند. در حال حاضر در بسیاری از سازمان‌ها کارمندی وجود دارند که در حین کارمندی موفق به اخذ مدرک دکتری شده‌اند و تعداد زیادی در حال اخذ چنین مدرکی هستند و عده‌ای در حال برنامه‌ریزی برای کسب چنین مدرکی هستند. **اگر چه افراد ممکن است بنا به انگیزه‌های مختلفی در پی کسب دکتری باشند** (یکی از سرکنجکاوی، یکی برای جا نماندن از قافله دکترها، یکی برای گرفتن ارتقای سازمانی، دیگری برای شرکت در انواع انتخابات و یکی هم چون تصور می‌کند ارزش مدرک کارشناسی یا کارشناسی‌ارشد او در حال افول است چون هم قطاران او مدرک دکتری کسب کرده‌اند) ولی در قاموس تناسب شغل و شاغل در بخش دولتی اکنون بین این افراد براساس مدرک تحصیلی و مشاغل در سازمان‌های دولتی تناسبی وجود ندارد.

در دانشگاهی «دکتر کارمندی» حضور دارند که از یک طرف نمی‌توانند هیأت علمی شوند و از طرف دیگر انگیزه کافی برای کار در شغل خود به عنوان «کارشناس پژوهش»، «مسئول کارگزینی» و «کارمند واحد پذیرش» ندارند. بی‌تردید حتی اگر کارمندی صرفاً مدرک دکتری اخذ کرده باشد و داشته متناسب با آن مدرک هم نداشته باشد، «ایجاد حس لیاقت من بیش از این شغل است» تبعات روانی بسیار مخربی برای وی در پی دارد. چنین فردی که نه می‌تواند ارتقا یابد و نه هم علاقه چندانی به شغل خود دارد در حیص و بیص‌های انگیزشی به شدت گرفتار خواهد شد. حضور چنین افرادی در سازمان‌ها چه تبعاتی برای سازمان‌های دولتی دارند؟

برخی از تبعات به تحت تاثیر قرار گرفتن اندیشه، رفتار و گفتار خود «کارمند دکتر» از واژه دکتر برمی‌گردد: این کارکنان که تصوراً فکر می‌کنند چون دارای مدرک دکتری هستند حتماً بایستی دارای پست بالاتر (مدیریتی) باشند، در غیر این صورت عدالت در مورد آنها رعایت نشده است، نسبت به شغل خود احساس رضایت نخواهند داشت (حتی اگرچه در ظاهر چنین نارضایتی را بروز ندهند)؛ چون قلباً با شغل خود ارتباط برقرار نمی‌کنند، زیرا آن شغل را دون شأن خود می‌دانند، در نتیجه تعهد بالایی نسبت به شغل خود نخواهند داشت. بر این اساس، چون احساس بی‌عدالتی می‌کنند، مشارکت چندانی در سازمان از خود نشان نمی‌دهند، نوآوری در کار از خود نشان

نمی‌دهند، به شدت **رفاه ذهنی** آنها آسیب‌پذیر است زیرا به شدت خود را با داشتن عنوان دکتر با دیگرانی که مدرک تحصیلی پایین‌تری دارند مقایسه می‌کنند و فکر، گفتار و رفتارشان صرفاً جلوه رفع تکلیفی در کارهایشان در سازمان به خود می‌گیرد و منتظر فرصتی هستند تا از سازمان کوچ کنند و به سازمان دیگر نقل مکان کنند یا این که تقاضای بازنشستگی زودتر از موعد کنند. براین اساس یکی از تبعات سنگین منفی «احساس لیاقت بیشتر ناشی از داشتن مدرک دکتری (و نه ضرورتاً داشته علمی متناسب با آن)» تشویش‌های ذهنی، رفتاری و گفتاری این افراد است که به شدت آنها را دچار **خود رنجوری** می‌کند. **حضور این افراد آثار جانبی مختلفی برای عملکرد سازمان** نیز در پی دارد. کارمندانی که در تصور خود را شایسته می‌دانند چون مدرک دکتری دارند (چه دانش متناسب با آن را دارا باشند چه نباشند) ولی سازمان اعتنایی به شایستگی آنها ندارد، انگیزه خود را از دست خواهند داد، تعهدی به سازمان نخواهند داشت، جو و فضای سازمان را بعضاً ملتهب و تخریب می‌کنند، مدام جهت‌گیری‌ها، راهبردها، اهداف و عملکرد سازمان را به باد انتقادات غیرسازنده می‌گیرند، و فضای سازمان را مسموم می‌کنند و بی‌تفاوتی، بی‌انگیزگی، بی‌اعتنایی آنها مانند بیماری اپیدمیک در کل سازمان شیوع پیدا می‌کند و در گذر زمان، کلیت سازمان را به سمت کم‌کاری سوق می‌دهند. این افراد که بعضاً با مراکز دانشگاهی و دبیرستان‌های دانشگاهی سروکار دارند، بجای کار کردن در سازمان، مشغول تمهید امور به ظاهر علمی خود در سازمان هستند. برخی از **این افراد حال خوب خود** را در تدریس در مراکز آموزشی می‌بینند نه کار کارمندی در سازمان. اگر تعداد این افراد در سازمان زیادتر شود تبعات منفی‌تری عاید سازمان خواهد شد.

واقعیت این است که **هدف غایی برگزاری دوره‌های دکتری در دنیا تربیت کارمند یا کارگر نیست بلکه تربیت پژوهشگر، نظریه‌پرداز و دانش‌پژوهانی** است که دست به انجام انواعی از **پژوهش بنیادی** بزنند تا **زیرساخت‌های لازم برای پژوهش‌های توسعه‌ای و کاربردی** را تمهید کنند. کمتر جایی در دنیا وجود دارد که نمایندگان مجلس، فوتبالیست‌ها، خوانندگان، نظامیان، معلمان دوره‌های ابتدایی، راهنمایی یا دبیرستان‌ها برای واجد شرایط شدن در شغل خود مدرک PhD داشته باشند، زیرا مدرک دکتری تخصصی تناسبی با این مشاغل ندارند. از طرف دیگر کسب مدرک دکتری تخصصی به خصوص در کشورهای پیشرفته کار آسانی نخواهد بود، اگرچه مشتاقان کشورهای جهان سوم در اخذ چنین مدرکی از

دانشگاه‌های بازاری این کشورها نیز بنا به خطامشی کسب درآمد این دانشگاه‌ها استانداردهای لازم را ممکن است رعایت نکنند. در اینجا می‌توان سنت زشت و غیر اخلاقی نوشتن رساله و مقاله در کشور خودمان و حتی برخی از کشورهای دیگر برای دانشجویان اتفاق می‌افتد که این فاجعه ملی را تشدید می‌کند. مضاف بر این که بنا به تصمیم ناصحیح وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال‌های قبل که تعداد واحد‌های درسی در دوره‌های دکتری را به حداقل کاهش داده (چون بسیاری از متولیان وزارت علوم در آن سال‌ها دارای مدرک دکتری پژوهش محور از اروپا بوده‌اند که در بسیاری از آن کشورها، دانشجویان تعداد بسیار حداقلی از واحدهای آموزشی را می‌گذرانند و در آن‌جا عمده تمرکز معطوف بر رساله دکتری یا به اصطلاح تز است) اخذ مدرک دکتری را بسیار راحت کرده است. اگر به این نکته هم توجه کنید که در دانشگاه‌های کشور هر کسی وارد دوره‌های دکتری شود (به خصوص در دانشگاه‌های بازاری) حتماً باید فارغ‌التحصیل شود عمق فاجعه را بیشتر می‌توان درک کرد. بنابراین هجوم افراد به سمت اخذ مدرک دکتری در مراکز آموزشی به ظاهر آکادمیک در ایران پدیده منحصر به فرد کشور ما است که بنا به شرایط کشور همچنان در حال گسترش است.

**هشدار آن که دانشگاه‌های بازاری در ایران برای بقای خود راهی جز گسترش بی‌حد و حصر دوره‌های دکتری در کشور ندارند، زیرا تعداد دانشجویان دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد در حال افول است و این دانشگاه‌ها دارای اعضای هیئت‌علمی هستند و نمایندگان استانی هم ممکن است اجازه تعطیلی دانشگاه‌های بازاری را ندهند. یکی از بازارهای اصلی این دانشگاه‌های بازاری، کارکنان دولت هستند. به نظر می‌رسد غیر از مراکز علمی معتبر دولتی و خصوصی (دانشگاه‌ها، مراکز پژوهشی و بعضاً مراکز پژوهش و توسعه سازمان‌ها و شرکت‌ها) هیچ کدام از پست‌های سازمانی در بخش دولتی نیاز به «دکتر کارمند» ندارد زیرا اقتضائات همه این مشاغل در بخش دولتی با دوره‌های کارشناسی و بعضاً کارشناسی ارشد متناسب است. اما دولت مجاز نیست مانع تحصیل افراد شود؛ اگرچه تحصیل کارمند حین کارمندی ممکن است از حیث اخلاقی، شرعی، قانونی مجاز نباشد مگر این که صرفاً در روزهای تعطیل به تحصیل بپردازند ولی حضور «کارمندان دکتر» در بخش دولتی خطرات بالقوه و بالفعل دهشتناکی در پی خواهد داشت؛ اگرچه نمی‌توان برخی از مزایای آن را نادید گرفت. اکنون بسیاری از کارکنان دولت دارای مدرک دکتری هستند و تعداد روزافزونی در حال کسب چنین مدرکی هستند، دولت باید نسبت به چنین**

**پدیده‌ای حساسیت لازم را نشان دهد.** ممکن است نظام پاسخگویی و عملکردی قوی‌ای در بخش دولتی طراحی شود که داشتن مدرک دکتری چندان نتواند در عملکرد کارمندان دکتری تأثیرگذار باشد ولی نوع وظایف در سازمان‌های دولتی چنان است که بعضاً نمی‌توان آنها را به بند استاندارد درآورد، در نتیجه آزادی عمل اداری در بخش دولتی به خاستگاهی برای وضع خط‌مشی‌های آنی و اجرای دلبخواهانه آنها توسط خود کارکنان دولت تبدیل شده است.

**بنابراین باید به کارکنان دولت به عنوان رکن رکین خط‌مشی‌های دولت نگاه کرد که بدون آنها عملکرد حکومت و دولت هستی پیدا نخواهد کرد.** نظام پرداخت و ارتقا طوری باید طراحی شود که عطش مدرک دکتری در کشور فرو نشانیده شود و بی‌جهت دریافت مدرک دکتری از دانشگاه‌های بازاری (که دقت چندان در برگزاری دوره‌های دکتری و همین‌طور رساله‌های دکتری نمی‌کنند) توقع «لیاقت بیش از حد در کارکنان دارای مدرک دکتر» ایجاد نکند که چه بخواهند چه نخواهند **رفاه ذهنی** آنها مشوش شده و از کار خود در سازمان دولتی بیزار و بیگانه می‌شوند و به بیرون سازمان امید می‌بندند که مدرسه‌ای، دبیرستانی، دانشکده‌ای و ... دعوت به تدریس شوند تا نام «مدرس یا استاد دانشگاه» را برای خود دست و پا کنند، یا به عنوان مشاور در جای دیگر مشغول به کار شوند، پدیده‌ای که در سراسر بخش دولتی متداول است. اما باید به این پرسش اندیشید که اگر کارکنان به سمت کسب مدرک کارشناسی ارشد یا دکتری نروند چگونه یک دانشگاه بازاری می‌تواند ۳۰۰ دانشجوی کارشناسی ارشد را در یک کلاس جا دهد یا یک دانشکده مدیریت در یک دانشگاه بازاری ۱۰۰۰ دانشجوی دکتری مدیریت را جذب کند؟ **قدری به اقتصاد سیاسی خط‌مشی گسترش بازاری دوره‌های کارشناسی و دکتری در کشور بیندیشید.** آیا قانون‌گذار یا سیاستمداری که خانواده‌اش عضو هیئت‌علمی این دانشگاه‌ها هستند می‌توانند دست به ابتکار عملی بزنند تا **عالی‌ترین سطح علمی یک کشور یا یک ملت (یعنی دوره‌های دکتری) چوب حراج نخورد و به بازی و استهزا گرفته نشود؟**

**دکتر حسن دانائی‌فرد**

۱۴۰۰/۰۸/۰۱