

تأین اصلاح نشود شاهد تحولات اساسی نخواهیم بود
ضرورت ها و راه کارهای فعالیت تشکیلاتی در حوزه علمیه
در گفتگو با استاد رضایی

اشاره:

حجت الاسلام عبدالعلی رضائی، متولد 1339.

دکترای مدیریت تحقیقات و دکترای مدیریت فرهنگی، عضو کمیسیون حوزوی شورای عالی انقلاب فرهنگی، عضو هیئت- علمی و مسئول گروه پژوهش‌های راهبردی فرهنگستان علوم اسلامی. از سال 61 وارد حوزه علمیه قم گردید و از محضر آیات عظام راست کاشانی و جوادی آملی و حجج اسلام سیدمنیرالدین حسینی الهاشمی(ره)، هادوی و میرباقری بهره برد. از وی کتاب‌هایی با عنوان «تحلیل ماهیت تکنولوژی»، «نظام فکری»، «مدیریت اجتماعی»، «مهندسی تمدن اسلامی» و «مدیریت شبکه‌ای تحقیقات» به چاپ رسیده است.

خط: ضرورت‌های کار گروهی در زندگی فردی و اجتماعی طلاب، کدامند؟

موضوع مهمی است. کار تشکیلاتی کردن در فضای علمی یعنی چه؟ ابعادش چیست؟ مکانیزم‌هایش چیست؟ چالش‌ها، تهدیدها و فرصت‌های آن کدام است؟ چگونه می‌توان این دغدغه‌ها را تبدیل به فرهنگ، سیاست و راهبرد کرد تا از آن طریق در فضای قانون‌گذاری و مدل‌سازی وارد شود و مسائل متعدّد و مهم دیگری که در این موضوع مطرح است.

ما واقعاً یک راه طولانی در پیش داریم. تشیع در ملت و جامعه ما قانونیت و محوریت پیدا کرده است. بزرگ‌ترین کاری که می‌توان گفت ملت ایران انجام داده است، تغییر مشی سیاسی، فرهنگی و اقتصادی بر پایه یک مکتب برتر است. تغییر جهتی متناسب با تکامل تاریخ است. اینجا دیگر تک‌تک آدم‌ها را مقایسه نمی‌کنیم، بلکه آن فرایند کلی که اتفاق افتاده و به اینجا رسیده، منظور است.

تاریخ را که ورق می‌زنیم، روشن است که سعی داشته‌اند تشیع را همیشه یا حذف فیزیکی کنند و یا به انزوا بکشانند. به نحوی از حضور جدی تشیع در امر اداره جهان (چه در مقیاس جهانی و چه منطقه‌ای) جلوگیری کنند. هنوز هم آن سناریوها وجود دارد. سناریوی خاورمیانه بزرگ، سناریوی دهکده جهانی. به این سناریوها که نگاه می‌کنید، می‌بینید غیر از ایران، کشورهای دیگر کاملاً همراه هستند.

یک مقابله جدی دارد شکل می‌گیرد که بعد اصلی آن، بعد فرهنگی است. یک جنگ تمام عیار است. کانه جنگ خاموش (مانند جنگ سرد). اگر این رویارویی را به رسمیت شمردیم، در این رویارویی بنا دارند فرهنگ ما را به زمین بزنند. فرهنگ خود را اثبات و شعارهای ما را نفی کنند. مثلاً فرهنگ اسلامی را یک فرهنگ خشن، تروریستی، واپس‌گرا و فرهنگ غرب را مقابل این‌ها معرفی می‌کنند. پروژه جهانی‌سازی تصمیم دارد ملت‌ها را با تمام اعتقادات، درون خود هضم کند و به تعبیر دیگر فرهنگ مسلط، فرهنگ امریکایی شود و ما به عنوان خرده فرهنگ‌های این فرهنگ باشیم.

جریان حقّ از ما مدل اسلامی می‌خواهد. سبک زندگی بر پایه دین را می‌خواهد. امروز حوزه علمیه به دلیل ارتباط وسیعش با دین و دینداری و به عنوان اصلی‌ترین قطب نظام مقدّس جمهوری اسلامی، مواجه با این تقاضا است. در این صورت نگاه‌مان به ضرورت کار جمعی روشن‌تر می‌شود.

دشمن به شدت سازمان‌دهی شده و با یک تفکر تشکیلاتی در تمامی ابعادش، از خانه تا حاکمیت را هماهنگ‌سازی می‌کند. می‌داند چگونه جبهه‌ها را آرایش بدهد که هر کدام سهمی از ضربه‌زدن به جناح مقابل داشته باشند. یک لشکر مکانیزه تمام عیار. در لشکر دشمن، فرماندهی، نیروهای دیده‌بانی، نظام پشتیبانی و مخابرات و ... وجود دارند که همه حول یک محور واحد و هدف واحد فعالیت می‌کنند. ما نمی‌توانیم مقابل یک لشکر سازماندهی شده، عناصر جدا جدا داشته باشیم.

شما در یک عالم بدون رقیب نیستید. بلکه یک رقیب کاملاً مستکبر و اهل شیخون‌زدن دارید که در تخریب افکار و نظام اسلامی، هیچگونه مسامحه‌ای به خرج نمی‌دهد. شما باید به مانند او از این طرف، سازمان و تشکیلاتی داشته باشید. نیروی انسانی تربیت کرده باشید. ابزار مناسب سازمانی در فعالیت‌های علمی تولید کرده و به کار بگیرید. ظرفیت این کار، بالقوه در این مکتب فکری (تشیّع) وجود دارد. ولی تا به فعلیت رساندن آن گام‌هایی نیاز است.

در این فضا چنانچه بخواهیم مقابله کنیم و بلکه بالاتر، زمینه‌ساز و بسترساز حکومت جهانی حضرت مهدی (عج) باشیم، یک مناسباتی می‌خواهد. آن مناسبات ایجاب می‌کند بازنگری جدی در حرکت‌های گذشته داشته باشیم. یعنی چه؟ زمانی ما صاحب حکومت نبودیم. در برابر شبهاتی که به دین وارد می‌شد، همان ظرفیت علمای گذشته که عمل می‌کردند، کفایت می‌کرد. چون مقابله جدی مثل امروز با اسلام و تشیّع وجود نداشت. اگر دیروز یک شبهه در اقصی نقاط دنیا مطرح می‌شد، یک یا دو سال طول می‌کشید که خبرش برسد و عالم هم، تا جواب می‌داد، سه یا چهار سال طول می‌کشید تا تهیه و ارسال شود. سرعت شبهه وارد کردن و جواب‌دادن، با هم تناسب داشت.

ولی امروز می‌بینیم ابزارهایی تولید کرده‌اند که شبهه در یک لحظه فرستاده می‌شود و در اقصی نقاط جهان پخش می‌شود که اگر جواب مناسب را ندهید، بخته‌اید. امروز کسانی که از دین می‌خواهند دفاع کنند، مقابل یک هجمه تمام عیار قرار دارند. ساختار هجمه (غیر از محتوای هجمه)، ساختاری به‌غایت پیچیده و تشکیلاتی و سازماندهی شده است. از این طرف، ما به دلیل مشکلات تاریخی که داشتیم از حرکت‌های سازماندهی شده بازمانده‌ایم. چون حرکت‌های سازماندهی شده نوعاً در قالب یک حاکمیت باید صورت گیرد. والا یک حرکت بولشویکی زیرزمینی می‌شود که قبلاً هم وجود داشت. کارآمدی آن برای تخریب خوب بود، ولی برای اثبات، حرکت‌های بولشویکی جواب نمی‌دهد.

برای رسیدن به تکامل‌گرایی دینی، باید به دنبال تحقق تکامل جامع باشیم. یعنی صرف این‌که آمده‌ایم حکومت را ارتقاء داده‌ایم و از شکل پادشاهی به شکل مردم‌سالاری دینی درآورده‌ایم، کافی نیست. باید ببینیم حکومتی که امروز وارث آن هستیم، روی چه پایه‌هایی استوار بوده و حکومتی که می‌خواهیم ایجاد کنیم، روی چه پایه‌هایی استوار است.

خط: رویکرد حوزه علمیه را در پرداخت به این مسئله چه قدر موفق می‌دانید؟

حوزه علمیه با منش قبلی‌اش که پرورش فردی بود، هم محتوا (شامل اخلاق، فقه، فلسفه) فردی بود و هم شیوه‌ها، نمی‌تواند در مقابله‌ای که بیان شد، امید به پیروزی داشته باشد. سه بخش را در حوزه به عنوان بخش‌های اصلی

می‌شناسیم: «پژوهش، آموزش و تبلیغ». پژوهش به عنوان مرکزیت کار حوزه است. پژوهش اگر بخواهد به شکل فردی صورت بگیرد، مثل کسی است که به شکل فردی بخواهد با لشکری بجنگد؛ چه قدر می‌تواند مقاومت کند؟ مرکز مدیریت سعی‌اش بر این است که بخواهد یک کار تشکیلاتی را به راه بیندازد، ولی موفق نبوده است؛ چون مجسمه سازمان را دارد. خصوصیت مجسمه این است که تحرک ندارد، ثابت است، ولو اینکه یک کل است. ارتباط ارگانیک بین اجزاء وجود ندارد.

ما یک مدیریت داریم که قبلاً نداشتیم، ولی این یک بُعد کار است که شامل مدیریت در سطح کلان، تهیه راهبرد و قانون‌گذاری مناسب و دستورالعمل‌هاست.

بخشی هم نظام نیازمندی‌هاست. وقتی نظام نیازمندی‌ها می‌گوییم، یعنی نیازمندی‌ها بریده از هم نیستند. یک نیاز جهانی، نیاز منطقه‌ای، نیاز ملی و یک نیاز محلی در مقابل ماست. نظام پشتیبانی می‌خواهیم؛ که هم محتوای مناسب را برای آن نیازها تولید کند و هم نیروی انسانی که می‌خواهد پیام‌رسان حوزه‌ها باشد را تربیت کند.

وقتی تصمیم به کار سازمانی گرفتیم یا باید تشکیلات متناسب خود را تولید کنیم و یا تشکیلاتی را کپی‌برداری کرده و بیاوریم. در این 30 سال گذشته بیشتر شاهد گرت‌برداری از سازمان و عمل سازمانی هستیم.

اگر وضعیت کارآمدی طلاب را ارزیابی کنیم، می‌بینیم تنها عاملی که سبب شده از عمق طلبه‌ها کم شده و بیشتر به کارهای سطحی کشیده شوند، وجود یک ساختار نامناسب و وارداتی بوده است. ساختار گذشته چه بود؟ این بود که یک مدرسه را در اختیار یک عالم ربانی قرار می‌دادند. از نقطه شروع و ورود طلبه، دست طلبه در دست او بود و گام به گام با او حرکت می‌کرد. برای او همسر می‌گرفت و باز هم در کنار آن زندگی مشترک، مواظب بود دچار انحراف و اشکال نشود. آن مکانیزم برای آن زمان جواب می‌داد، چون مقیاسش کوچک بود. ولی الان استقبال نسبت به نظام طلبگی در مقیاس منطقه‌ای و جهانی کشیده شده. حالا به جای پذیرش ده نفر، بیست هزار نفر در سال رسمی و غیررسمی جذب حوزه می‌شوند. آن روش‌ها دیگر کارآمدی لازم را ندارند. متناسب با ظرفیت و شرایط قدیم، خوب عمل کرده است.

خط: کار جمعی چگونه می‌تواند وارد فرهنگ و زندگی طلاب شود؟

برای تحقق این امر سه کار باید صورت گیرد: اول فرهنگ‌سازی؛ تا فرهنگ سازمانی وارد پذیرش فعالیت‌های حوزه نشود، امکان ندارد حرکت رو به جلو داشته باشید. امروز در حوزه، مقابله پنهانی با حرکت سازمانی و حرکت سازماندهی شده وجود دارد. مکانیزم‌هایی که برای آموزش، پژوهش و تبلیغ دارید، همان مکانیزم‌های سنتی است. امروز رضایت‌مندی جامعه از حوزه به عنوان نهادی که پرچم دین‌داری را علم کرده است، متناسب با ظرفیت‌های تکاملی که در جامعه شکل می‌گیرد، نیست. لذا از خیلی جهات کت و شلواری‌ها دارند جای منبری‌ها را می‌گیرند.

بنا به نقل، هفتصد مرکز پژوهشی در انگستان در مورد اسلام کار می‌کنند. بخش عمده‌ای از این مراکز با هم مرتبط هستند. امروز چیزی حدود سیصد مرکز پژوهشی در قم داریم که اصلاً همدیگر را نمی‌شناسند. غیر از اینکه همدیگر را نمی‌شناسند و ارتباط علمی با هم ندارند، درون مراکز هم که می‌روید، می‌بینید تقسیمات، تشکیلاتی نیست. حداکثر یک جمعی دور هم جمع شده و یک تقسیم ساده انجام شده است. نه این که همه این‌ها در یک نقشه جامع دیده شود.

کار تشکیلاتی، عقبه پژوهشی می‌خواهد. یک نمونه برای شما بگویم. نظام آموزش ما یک نظام حفظ‌محور است. یعنی بر حافظه تکیه می‌کند. در صورتی که ناکارآمدی این روش روشن است. لذا آموزش کاربردی چه در دانشگاه‌ها و چه در

حوزه‌های ما معنا ندارد. حلّ یک مسئله به صورت کارگاهی جایی ندارد. در کارگاه چه عملیاتی صورت می‌گیرد؟ چه مزیتی نسبت به تدریس یک طرفه دارد؟ در آنجا فضای مشارکتی در آموزش شکل می‌گیرد. هرچه فضای مشارکت بالاتر بود، قدرت یادگیری در شخص زیاد می‌شود و توانمندی و تسلط بر موضوع پیدا می‌کند.

ما مکانیزم‌های نوینی می‌خواهیم که در آن‌ها شاهد رفتار سازمان‌دهی شده باشیم. اما الان پژوهش در حوزه، موضوع و روش تحقیق و تدوین پژوهش، به صورت فردی متداول است.

پس ما احتیاج به فرهنگ‌سازی داریم که ابتدا زمینه و بستر کار سازمانی را در بخش‌های مختلف حوزه ایجاد کند. مثل نظام تبلیغ دنیای غرب که طوری شما را با یک کالا آشنا و بمباران تبلیغاتی می‌کند که ناخداگاه وقتی به فروشگاه می‌روید، در ذهن شما محصول تبلیغ شده، جا افتاده و آن را می‌خرید. محصولی که در سبد مصرف شما نبود.

پس از فرهنگ‌سازی، ظرفیت‌سازی و ایجاد زیرساخت‌های مناسب است؛ باید ساختار مناسب کار سازمانی تشکیل شود. امروز طلاب محصولات زیادی دارند، ولی بر چه پایه‌ای کنترل می‌شود؟ در لایه موضوع تحقیق، موضوع باید مورد نیاز و به‌روز باشد. باید یک مرکزی به نام بانک اطلاعات در اختیار داشته باشید، نه بانک بایگانی. بانک اطلاعات به‌روز، مثل انسانی است که خون در او جریان دارد. بانک‌های اطلاعاتی در غرب، شبانه‌روز باز هستند. اگر بخواهیم پژوهش سازمانی کنیم، باید اجزاء آن را بشناسیم و زیرساخت‌هایش را ایجاد کنیم. نظامی از روش‌ها و موضوعات را نیاز داریم که کار بانک است. من به عنوان محقق وقتی به بانک رجوع می‌کنم، اعلام می‌کند الان برای نظام جمهوری اسلامی، این ده موضوع، موضوع اصلی است. نه این که امروز مثلاً از چند کتاب علامه عسکری قسمت‌هایی گزینش شده و کنار هم قرار گرفته و شده یک کتاب جدید! این تحقیق جدید نیست.

گام سوم مفهوم‌سازی متناسب با فرهنگ کارسازمانی است. نگاه فردگرایانه، انتزاعی و بریده بریده نمی‌تواند تحقیقات در یک واقعیت سیال را جواب دهد. باید نظامی از مفاهیم مورد نیاز جامعه حوزوی مان تولید کنیم تا سراغ نسخه‌های رقیب نروند. وقتی طلبه می‌بیند مفاهیم مستنبط از وحی و کارآمد در تحلیل متن وجود ندارد، با روش هرمنوتیکی و انحرافی، آن مفاهیم مورد نیاز خود را تأمین می‌کند. یا روش قدیمی اخباری‌گری را به کار می‌گیرد. یا مثلاً در مدیریت اسلامی، هر کلمه‌ای که تحت عنوان تدبیر و مدیر بود، استخراج کنیم و این را همان مفهوم‌سازی در حوزه مدیریت اسلامی بدانیم. در صورتی که این کار نه تنها ما را به نقطه مطلوب نمی‌رساند؛ دور هم می‌کند.

بعد از انجام این سه مرحله، در مرحله بعدی معین کنیم که نتیجه نهایی این فرآیند چیست؟ فرض کنید نتیجه نهایی، توسعه رفتار دینی در جامعه است که هر کدام از بخش‌های این فرآیند، بخشی از این نیازمندی را باید تأمین کند و برآیند آن‌ها با مدیریت شبکه‌های تحقیقات، هدف را محقق می‌سازد. یک نظام شبکه‌ای که شبکه‌ها هم مستقل‌اند و هم مرتبط؛ شبکه فرهنگ‌سازی، یک شبکه است. شبکه ظرفیت‌سازی، یک شبکه است. شبکه مفهوم‌سازی، یک شبکه است. شبکه محققین، یک شبکه است. این شبکه‌ها در عین حال که مستقل‌اند، مرتبط نیز هستند. من به عنوان محقق، وقتی کار می‌کنم و به نتیجه نمی‌رسم، آن مرکز مدیریت شبکه بررسی می‌کند که چرا به جواب مطلوب نرسیدم؟ می‌بیند اشکالی در ابزارسازی بوده و روش تحقیق من مشکل داشته است. به من می‌گوید که روش تحقیق خود را بهینه کن. دوباره به آن حلقه می‌آید و می‌بیند این بار جواب بهتری گرفت. این همان رفتار سازمانی و تشکیلاتی می‌شود که من تحت عنوان رفتار شبکه‌ای از آن یاد می‌کنم.

شبکه حُسنی دارد که در عین حال که مستقل است، مرتبط نیز هست. ولی رفتارهای تمرکزگرایانه این طور نیست. در کارهای متمرکز نیز که به صورت هرمی است، کار تشکیلاتی انجام می‌گیرد، ولی درصد خلاقیت ضعیف است. حالت دستورات عملی دارد و نمی‌تواند تغییر ایجاد کند، ولی رفتار شبکه‌ای در عین حال که در مدیریت خود مستقل است، از شبکه هم‌عرض خود بهره می‌برد و تعامل دارد.

مدل شبکه‌ای با ادبیات دینی ما خیلی سازگارتر است. چون در ادبیات دینی ما، اختیار اصل است. تصرف در اختیار و یا محدود کردن اختیار، امر مطلوبی نیست. در عملیات شبکه‌ای دائماً خود طرف نیز رشد می‌کند. تمام این منظومه که برای شما گفتم، یک کار تشکیلاتی منسجم و در مقیاس کلان می‌شود که طلبه به عنوان یک عنصر در آن فضا و نقشه کار می‌کند. چه زمانی کارآمدی طلبه بالا می‌رود؟ وقتی که در این فضای سازماندهی شده و در این نقشه جامع، خودش را ببیند و برای خودش جایگاه تعریف کند.

از بخش‌های مهم دیگر این واحد سازمانی، نظام بازخوردگیری و رصد و نظام ارزیابی و ارزشیابی است که دائماً باید بگویند مثلاً فلان مدرسه به این دلیل، صد امتیاز گرفته است. ایجاد رقابت بین هسته‌ها و شبکه‌ها موجب دستیابی به مجهولاتی می‌شود که در رفتار فردی از آن عاجز بودیم و حتی نمی‌توانستیم آن را فهم کنیم. ولی یادمان نرود، این تشکیلات باید با متغیرهای دینی کار کند. تشکیلات رقیب با متغیرهای مادی کار می‌کند. هر نسبتی از سیستم او را وارد سیستم خود کرده‌ایم، ضربه خورده‌ایم. چون متناسب با اهداف، آرمان‌ها و نیازهای ما نیست. لذا ما قائلیم که سازمان هم مثل فرد، نیاز به تهذیب دارد. البته مباحث جزئی این‌ها، هر کدام رساله‌ای می‌خواهد که مثلاً تشویق و تنبیه در سازمان چگونه باشد؟

ما قطعاً نمی‌توانیم اعتقادات برخی از طلبه‌ها را که شخصیت و ذهنیت‌شان شکل گرفته، عوض کنیم. لذا توصیه بنده در بخش راهکار این است که یک سری طلاب هستند که می‌گوییم دارای ذهنیت فطری اولیه هستند. باید بیشتر روی این‌ها سرمایه‌گذاری کنیم. برای ده سال آینده این‌ها با تفکر غیرسازمانی کار نکنند. حتی به صورت پایلوت، می‌توانید در یک مدرسه تست کنید و جوابش را بگیرید و کارآمدی این طلاب را به صورت ملموس نشان دهید که در این صورت غیر از بحث نظری، شما مؤید هم دارید. وقتی توانستید این را ثابت کنید، می‌توانید دو، سه مدرسه دیگر را ادامه دهید تا به یک قاعده کلی برسید و به کل مدارس تسری دهید.

خط: نقش مراجع و علما در ایجاد فرهنگ کار گروهی چیست؟

ما باید به دنبال تحقق نظام مرجعیت باشیم. در نظام مرجعیت، مراجع به صورت فردی و تک تک عمل نمی‌کنند. یک کرسی، یک هسته مرجعیت به راه می‌افتد و دائماً با هم مرتبط هستند؛ با هم تفاهم می‌کنند. آن تفاهم هرچه بالاتر برود، نتیجه‌اش به لایه‌های بعدی برمی‌گردد. امروز ما رنج می‌بریم از این که در حوزه مسائل ابتدائی خود مثل شهریه، کرسی‌های درس، یک مجموعه بریده از هم دارد شکل می‌گیرد و یک نگاه فردی بر رفتارهای حوزویان حکومت می‌کند. تا این اصلاح نشود، شما نمی‌توانید تحولات اساسی را در نظام جمهوری اسلامی شاهد باشید. لذا این که دانشگاه در حل مسائل اجتماعی جلوتر می‌افتد، یک دلیلش این است که ساختارش، یک ساختار سازمان یافته است.

تیترا: تا این اصلاح نشود، شاهد تحولات اساسی نخواهیم بود

زیر تیتر: ضرورت‌ها و راه‌کارهای فعالیت تشکیلاتی در حوزه علمیه، در گفت‌وگو با حجت‌الاسلام رضایی

سوتیترها:

دشمن به‌شدت سازمان‌دهی شده و با یک تفکر تشکیلاتی در تمامی ابعاد، از خانه تا حاکمیت را هماهنگ‌سازی می‌کند. ما نمی‌توانیم مقابل یک لشکر سازماندهی شده، عناصر جدا جدا باشیم.

حرکت‌های سازماندهی شده نوعاً در قالب یک حاکمیت باید صورت گیرد. والا یک حرکت بولشویکی زیرزمینی می‌شود که قبلاً هم وجود داشت. کارآمدی آن برای تخریب خوب بود، ولی برای اثبات، جواب نمی‌دهد.

سعی مرکز مدیریت بر این است که یک کار تشکیلاتی راه بیندازد، ولی موفق نبوده است؛ چون مجسمه سازمان را دارد. خصوصیت مجسمه این است که تحرک ندارد، ثابت است. ولو این که یک کل است. ارتباط ارگانیک بین اجزاء وجود ندارد.

امروز در حوزه، مقابله پنهانی با حرکت سازمانی و سازماندهی شده وجود دارد. مکانیزم‌هایی که برای آموزش، پژوهش و تبلیغ داریم، همان مکانیزم‌های سنتی است.

امروز رضایت‌مندی جامعه از حوزه به‌عنوان نهادی که پرچم دین‌داری را علم کرده، متناسب با ظرفیت‌های تکاملی جامعه نیست. لذا از خیلی جهات کت و شلواری‌ها دارند جای منبری‌ها را می‌گیرند.

امروز چیزی حدود سیصد مرکز پژوهشی در قم داریم که اصلاً همدیگر را نمی‌شناسند، ارتباط علمی با هم ندارند، درون مراکز هم که می‌روید، می‌بینید تقسیمات، تشکیلاتی نیست. حداکثر یک جمعی دور هم جمع شده‌اند و یک تقسیم ساده‌ای انجام شده است؛ نه این که همه این‌ها در یک نقشه جامع دیده شود.

امروز ما رنج می‌بریم از این که در حیطه مسائل ابتدائی خود مثل شهریه، کرسی‌های درس، یک مجموعه بریده از هم دارد شکل می‌گیرد و یک نگاه فردی بر رفتار حوزویان حکومت می‌کند. تا این اصلاح نشود، شما نمی‌توانید تحولات اساسی را شاهد باشید. لذا این که دانشگاه در حل مسائل اجتماعی جلوتر می‌افتد، یک دلپش این است که ساختارش، سازمان‌یافته است.