

بررسی وضعیت پیشایندها و پسایندهای استقلال سازمانی در دانشگاه‌ها با رویکردی به آینده (مورد مطالعه: دانشگاه کاشان)

The Study of Antecedents and Consequences of Organizational Autonomy in Universities with an Approach to the Future (Case Study: University of Kashan)

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۲/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۴/۲۹

Hamid Rahimi
Somayeh Kohpeyma

حمید رحیمی*

سمیه کوه‌پیما**

Abstracty: Undoubtedly, universities need to be autonomous in their various areas to make the most of their potential because the autonomy of universities is a fundamental policy to increase responsibility, accountability and stability. Thus, the purpose of research was to study the antecedents and consequences of organizational autonomy in Universities. Research type was descriptive correlative and statistical population consisted all of faculty members in University of Kashan (N=303) that by Cochran Formula and stratified randomized sampling 169 ones were chosen as sample. To gather data, the questionnaires of antecedents, consequences and university autonomy on base five scale Likert were used. Questionnaires' content validity were confirmed. Questionnaires' reliability coefficient through Cronbach alpha coefficient, were estimated equal to 0.87 for antecedents, 0.85 for consequences and 0.72 for university autonomy. Data analyses done in descriptive & inferential level through SPSS & AMOS software. Findings showed mean of organizational autonomy antecedents and consequences were lower than average and mean of university autonomy was upper than average. Correlation coefficient revealed all of antecedents (intellectual capital, enablers of excellence & managerial competencies) have significant & positive effect on organizational autonomy. Also university autonomy have significant & positive effect on all organizational consequences.

چکیده: بدون شک دانشگاه‌ها برای استفاده حداکثری از ظرفیت خود، نیازمند داشتن استقلال در بخش‌های مختلف خود هستند زیرا استقلال دانشگاه‌ها، سیاستی اصولی برای افزایش مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و ایجاد ثبات است. بنابراین، هدف از اجرای این پژوهش، بررسی وضعیت پیشایندها و پسایندهای استقلال دانشگاهی بود. نوع پژوهش، توصیفی همبستگی و جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان به تعداد ۳۰۳ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۶۹ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های پیشایندهای استقلال دانشگاهی، پسایندهای استقلال دانشگاهی و استقلال دانشگاهی بر حسب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با ضریب آلفای کرونباخ برای پیشایندها ۰/۸۷، پسایندها ۰/۸۵ و استقلال دانشگاهی ۰/۷۲ برآورد شد. تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار Spss و Amos انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد میانگین هر یک از پیشایندها و پسایندهای استقلال دانشگاهی پایین‌تر از حد متوسط و میانگین استقلال دانشگاهی بالاتر از حد متوسط بود. ضریب همبستگی نشان داد همه پیشایندها (سرمایه‌فکری، توانمندسازهای تعالی و شایستگی‌های مدیریتی) بر استقلال دانشگاهی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند. همچنین استقلال دانشگاهی بر همه پسایندهای سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

Key words: Antecedents, Consequences, Organizational Autonomy, University, Faculty Members

واژگان کلیدی: پیشایندها، پسایندها، استقلال سازمانی، دانشگاه، اعضای هیئت علمی

* دانشیار دانشکده علوم انسانی دانشگاه کاشان (نویسنده مسئول: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir)

** کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه کاشان

مقدمه

استقلال و آزادی علمی دانشگاه‌ها طی سال‌ها در مجامع علمی مطرح بوده است و نظرات مختلفی نسبت به این مفهوم و ابعاد مختلف آن وجود دارد. اکنون نیز نظر بسیاری از علم‌پژوهان را به خود جلب کرده است. در قرن بیست و یکم با افزایش نقش دانشگاه‌ها، برای تحقق رسالت‌ها و کارکردهایی که جامعه از این نهاد انتظار دارد باید از حداکثر توان و ظرفیت دانشگاه استفاده کرد. بدون شک دانشگاه‌ها برای استفاده حداکثری از توان و ظرفیت خود، نیازمند داشتن استقلال در بخش‌های مختلف مأموریتی و کارکردی خود هستند (خلیلی، ۱۳۹۶). دانشگاه به دلیل داشتن ویژگی‌های التزام به حقیقت‌خواهی، نوآوری، نقادی و برانگیختن روحیه پرسشگری، منبع قدرت و نهاد مرجع است. دانشگاه، سازنده اندیشه‌ها، انسان‌ها و دولت‌ها است و به سبب خصوصیات حرفه‌ای و تخصصی‌اش در میدان‌های علمی، نیاز به استقلال عمل دارد (ذاکرسالحی، ۱۳۹۲). زیرا میزان استقلال دانشگاه‌ها را می‌توان روی یک طیف ارزیابی کرد که عموماً با اعطای استقلال، مسئولیت‌پذیری افزایش می‌یابد و با تفویض نکردن مسئولیت‌ها و اختیارات، انزوا و انفعال افراد و سازمان‌ها را در پی دارد و نیز پاسخگویی آنها را کاهش می‌دهد. بنابراین استقلال دانشگاه‌ها، سیاستی اصولی برای افزایش مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و ایجاد ثبات در دانشگاه‌ها است (آقاتبار رودباری و همکاران، ۱۳۹۶).

در دایره‌المعارف آموزش عالی، ابعاد شش‌گانه استقلال دانشگاهی که مجموعاً تعریف آن را تشکیل می‌دهد به این شرح آمده است: الف) رهایی از مداخلات غیرعلمی در مدیریت مؤسسه؛ ب) آزادی عمل در تخصیص منابع مالی، به نحوی که مؤسسه مناسب می‌داند؛ ج) آزادی عمل در استخدام و تعیین شرایط کار؛ د) آزادی عمل در گزینش دانشجویان؛ ه) آزادی در طراحی و ارائه مواد درسی؛ و) آزادی در وضع معیارها و تعیین روش ارزیابی. بنابراین می‌توان ابعاد و قلمروهای موضوعی استقلال را در مدیریت سازمانی، کنترل مالی، تأمین نیروی انسانی، استقلال در انتخاب دانشجو و برنامه‌درسی و نحوه سنجش و ارزشیابی خلاصه کرد. ترکیب و وزن هر مؤلفه برای هر کشور متفاوت است (ذاکرسالحی، ۱۳۹۲).

ژان دوگروف و همکارانش^۱ (۲۰۰۷)، استقلال دانشگاهی را در سه بعد استقلال بنیادی یا ذاتی؛ استقلال رویه‌ای (نظام‌نامه‌ای) و استقلال سازمانی دنبال کرده‌اند. در استقلال بنیادی یا ذاتی، دانشگاه حق دارد برنامه‌های تحصیلی و هدف‌های خود را که از بنیادی‌ترین مأموریت‌های آن است؛ تدوین کند، این مفهوم بیشتر ناظر به آزادی علمی است. استقلال رویه‌ای (نظام‌نامه‌ای)، در برگزیده رویه‌ای است که بر مبنای آن، دانشگاه مقاصد خود را به منظور به انجام رساندن اولویت‌هایی که از قبل برای او به‌مثابه بخشی از سیاست ملی تعیین شده است، دنبال کند. استقلال مدیریتی از این مفهوم استخراج می‌شود و استقلال سازمانی، بیشتر به بخش ساختاری دانشگاه بر می‌گردد (ذاکرسالچی، ۱۳۸۹).

بر همین اساس، از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌های استقلال دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است، استقلال علمی (آزاداندیشی و نظریه‌پردازی)، استقلال مالی و استقلال ساختاری است. استقلال علمی، همان آزادی علمی است که بر اساس آن اعضای هیئت علمی در یک جامعه سالم می‌باید از حق طبیعی خود برای تبادل آزاد اندیشه و بیان نظریه‌ها در کلاس درس، اجرای آزادانه پژوهش و انتشار نتایج آن و اظهارنظرهای تخصصی درباره موضوعات علمی برخوردار باشند و دانشگاه باید به این حقوق احترام بگذارد. با توجه به ماهیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه در خلق ایده‌های نوین، آزادی علمی امری کاملاً ضروری است. اما در برخی جوامع، هدف‌ها، خواست‌ها و محدودیت‌های سیاسی حاکم بر حیطه‌های علمی به‌عنوان عامل بازدارنده فعالیت‌های دانشگاهی مطرح است (کریمیان، ۱۳۹۰). در استقلال مالی، هدف اصلی اداره دانشگاه‌ها، کیفیت مطلوب و حفظ آن در مقابل آسیب‌های ناشی از کمبودهای مالی دولت است. در استقلال مالی، حفظ استانداردهای آموزشی، امکان گسترش صحیح و متناسب با نیاز بازار کار، کنترل ظرفیت پذیرش دانشجو و ایجاد هدف و انگیزه برای استادان و دانشجویان در سرلوحه کارها قرار خواهد داشت (دورعلی، ۱۳۷۷). استقلال ساختاری، بیشتر به بخش ساختاری دانشگاه برمی‌گردد و اعضای هیئت علمی، بر اساس مهارت‌ها و تخصص‌های خویش نسبت به دیگران این حق را خواهند داشت

^۱. Jan De Groof et al

که سازمان علمی خود را که غالباً در برگیرنده دانشکده، گروه، مدرسه‌ها، مؤسسه‌ها و حوزه‌های حرفه‌ای است، سامان بخشند (ذاکر صالحی، ۱۳۸۹).

در عین حال، استقلال دانشگاهی مانند هر پدیده دیگری در اجرایی شدن با چالش‌هایی روبرو است و این چالش‌ها می‌تواند درون سازمان وجود داشته باشد یا بیرون از آن (خلیلی، ۱۳۹۶). استقلال واقعی دانشگاه به آسانی فراهم نمی‌شود، چراکه صرفاً صحبت از استقلال دانشگاه‌ها بدون توجه به پیش‌نیازهای آن، دور از منطق و فضای علمی دانشگاهی است. بنابراین اساساً استقلال آموزش عالی و دانشگاه‌ها زمانی مطرح است که الزامات و پیشایندهای استقلال دانشگاهی، ارزیابی شود و قابلیت‌های این نظام در اجرایی کردن این مهم مورد بررسی قرار گیرد. از مهم‌ترین الزامات و پیشایندهای استقلال دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی طبق نظرات محققان مختلف می‌توان به شایستگی‌های مدیریتی (آقیون^۱، ۲۰۰۷؛ ردینگ^۲، ۲۰۱۷)، توانمندسازهای تعالی دانشگاه (مرکز مطالعات سیاسی آموزش عالی^۳، ۲۰۰۶؛ گل افشانی و صالحی، ۱۳۹۸) و استفاده کردن از سرمایه‌های فکری دانشگاه‌ها (پاسوات و همکاران^۴، ۲۰۱۱؛ فتح‌الهی، ۱۳۹۴) اشاره کرد. شایستگی‌های مدیریتی همان مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌های مرتبط با شغل اطلاق می‌شود که فرد را در عملکرد شغلی خود موفق می‌کند (عریضی، ۱۳۹۱). پژوهشگران مدیریت معتقدند که شایستگی‌های مدیریتی در سه بعد شایستگی شناختی (مانند تفکر سیستماتیک و شناخت الگو)، شایستگی هوش هیجانی (مانند خودآگاهی، خودمدیریتی، همدلی، مهارت اجتماعی و مسئولیت اجتماعی) و شایستگی هوش اجتماعی (شامل آگاهی اجتماعی، مدیریت ارتباطات و کار تیمی) خلاصه می‌شود (زارعی متین، ۱۳۹۳). در کنار شایستگی‌های مدیریت، می‌توان به توانمندسازهای تعالی سازمانی اشاره کرد. توانمندسازهای تعالی در سازمان همان سبک‌های رهبری، استراتژی سازمانی، کارکنان، مشارکت‌ها، منابع، فرایندها، کالاهای و خدمات سازمان هستند (کریمی جعفری، ۱۳۹۳) که می‌توانند به تحقق استقلال سازمانی دانشگاه‌ها کمک کنند. همچنین وجود سرمایه‌های فکری در دانشگاه‌ها نیز عامل موثری در تحقق

1. Aghion

2. Redding

3. Center for Higher Education Policy Studies

4. Phusavat et al

استقلال سازمانی است. سرمایه فکری، اصطلاحی برای ترکیب دارایی ناملموس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و دارایی زیرساختاری است، که سازمان را برای انجام فعالیت‌هایش توانمند می‌سازد. سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای است (قلیچ‌لی، ۱۳۸۷). ترکیب عوامل مذکور در کنار یک سری عوامل دیگر می‌تواند به تحقق استقلال سازمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی منجر شود. همچنین پیاده‌سازی استقلال سازمانی در دانشگاه‌ها افزون بر اینکه نیاز به الزاماتی دارد، تحقق آن نیز تأثیرات مهم و مثبتی به جا می‌گذارد که این اثرات می‌تواند در قالب مؤلفه‌هایی مانند بهره‌وری سازمانی (وارگیز و مارتین^۱، ۲۰۱۴؛ اسدی، ۱۳۹۵)، چابکی سازمانی (مارکونی و ریتزن^۲، ۲۰۱۵؛ نیف^۳، ۲۰۰۹)، نوآوری سازمانی (ریتزن و همکاران، ۲۰۱۴) و نظایر آن نمود پیدا کند. بهره‌وری، نگرشی واقع‌گرایانه به کار و زندگی و معیاری است که به کمک آن می‌توان به‌طور مستمر وضعیت موجود را بهبود بخشید و کارایی و اثربخشی را در نظام آموزشی به صورت عینی و ملموس مشاهده کرد (رحیم‌نیا، ۱۳۸۸). در کنار بهره‌وری سازمانی، از اثرات استقلال سازمانی می‌توان به چابکی سازمانی اشاره کرد. چابکی سازمانی، توانایی انعطاف‌پذیری، سرعت و پاسخگویی نهاد دانشگاه را افزایش می‌دهد (جلودار، ۱۳۹۰). همچنین استقلال سازمانی دانشگاه می‌تواند به تحقق توان نوآوری که از ایده شروع می‌شود و به انتشار تجاری بهبود رویه‌ها و روش‌های نو در تولید محصول یا خدمت جدید خاتمه می‌یابد، کمک کند.

پیشینه پژوهش

در زمینه پیشایندها و پسایندهای استقلال سازمانی در دانشگاه‌ها پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته است که در این بخش به چند مورد آن اشاره می‌شود. کمپکس و پل^۴ (۲۰۰۸) با بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر کارایی ۶۷ دانشگاه دولتی دریافتند که هزینه‌ها و خروجی‌های دانشگاه به ساختار مدیریت دانشگاه‌ها و کادر کارکنان دانشگاه مرتبط است. همچنین شواهد اقتصادسنجی نشان می‌دهد

1. Varghese & Martin

2. Marconi & Ritzen

3. Neef

4. Kempkes & Pohl

دانشگاه‌های با چارچوب قانونی نسبتاً آزاد از دانشگاه‌های تابع قوانین دولتی، کارآمدتر هستند. آقیون (۲۰۰۷) در پژوهش خود نتیجه گرفت که استقلال دانشگاه نه تنها با کیفیت پژوهش‌های انجام گرفته در آن دانشگاه مربوط است، که با استفاده کارآمدتر از منابع مالی دانشگاه نیز همبسته است. آنها یکی از عوامل اصلی رتبه بالای هر دانشگاهی را شیوه مدیریت و نیز چگونگی تأمین مالی هر دانشگاه تشخیص داده‌اند و پایین بودن رتبه دانشگاه‌های اروپایی نسبت به دانشگاه‌های آمریکایی را حاصل حکمرانی ضعیف، استقلال ناکافی و برخی عوامل دیگر دانسته‌اند. وارگیز و مارتین (۲۰۱۴) در پژوهشی نشان دادند که دانشگاه‌های اندونزی پس از حرکت به سوی استقلال دانشگاهی به ارتقای کیفیت به ویژه در برنامه‌های درسی و شیوه پذیرش دانشجو دست یافته‌اند و این امر موجب ارتقای کیفیت علمی و کسب دستاوردهای جدید از جمله ارتقای جایگاه دانشگاه‌های این کشور در نظام‌های رتبه‌بندی بین المللی شده‌اند. کوری^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «چالش‌های آزادی علمی و استقلال نهادی در دانشگاه‌های آفریقای جنوبی»، دریافت که هر گاه استقلال با احساس مسئولیت و پاسخگویی همراه شود، الزاماً به برتری در مدیریت علمی، حکومتی و مالی مؤسسات منجر خواهد شد. ردینگ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تفکر انتقادی، استقلال دانشگاهی و سیر تکاملی جامعه»، چهارچوبی را ارائه داد که در آن، دانشگاه‌ها بر اساس چهار معیار استقلال راهبردی، استخدام کارکنان، جذب دانشجو و شایستگی‌های مدیریتی، رتبه‌بندی و طبقه‌بندی می‌شوند. همچنین ارسز^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «ابعاد به هم پیوسته استقلال دانشگاهی در اروپا»، دریافت یکی از بدترین مخاطراتی که دانشگاه‌ها با آن مواجه هستند، وجود قوانین عملیاتی یا ساختارهای سازمانی است که خلاقیت آنها را محدود می‌کند.

ذاکر صالحی (۱۳۸۸) در پژوهش خود، موانع تحقق استقلال دانشگاهی در ایران را شناسایی کرد و دریافت مواردی چون ابهام در ضوابط آیین‌نامه استخدامی، ابهام در نحوه نظارت دیوان محاسبات، مسئله بازنگری در تشکیلات و پست‌های سازمانی و نحوه پاسخگویی رئیس دانشگاه در قبال نهادهای نظارتی، از نظر پاسخگویان اهمیت بالایی داشته‌اند. کرییمان (۱۳۹۰) در پژوهش خود دریافت که استقلال مالی نداشتن

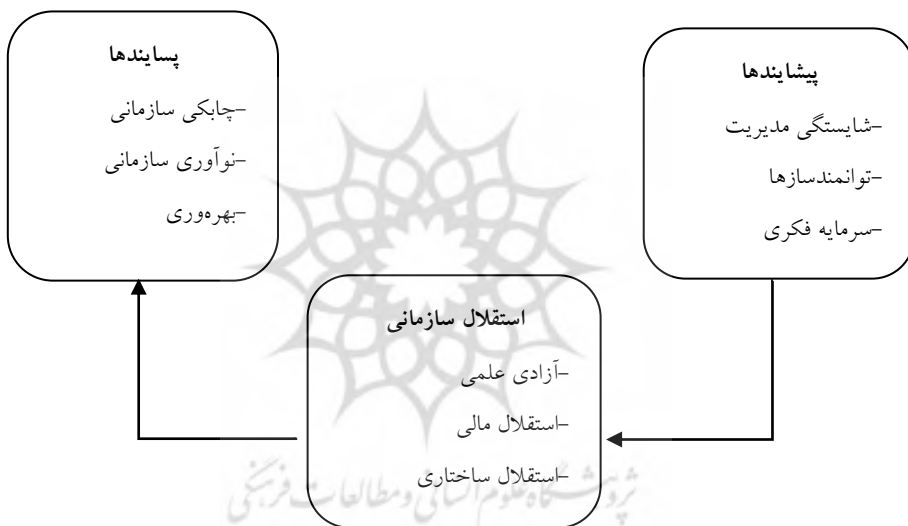
1. Kori

2. Orosz

دانشگاه و وابستگی به بودجه دولتی، تأثیر روابط سیاسی بر روابط علمی بین‌المللی، تأثیر نگرش‌های سیاسی مدیران دانشگاهی بر فضای علمی، تغییر مداوم برنامه‌ها بعد از تغییرات مدیریتی، از جمله مواردی هستند که بیشترین میانگین مشکلات را در زمینه استقلال دانشگاهی به خود اختصاص داده‌اند. رزاق مرندی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی دریافت که دخالت قابل توجه دولت در حیطه‌های هفتگانه استقلال دانشگاهی به ترتیب از کمتر به بیشتر عبارت‌اند از: حیطه تحقیق و انتشار، برنامه‌درسی و تدریس، استانداردهای علمی، امور کارکنان، امور حکمرانی، امور اداری و مالی و امور دانشجویان. ضمناً دخالت دولت در این حیطه‌ها خیلی زیاد ارزیابی شد. همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش، مهم‌ترین عامل مؤثر در اداره دانشگاه‌های ایران از بین قدرت آکادمیکی، تصمیمات سیاسی، مقررات اداری و بازار، مقررات اداری است و استقلال موجود در آن عمدتاً، فرایندی است. اسدی (۱۳۹۵) رابطه عوامل استقلال دانشگاهی و رتبه‌بندی دانشگاه‌های اروپایی را بررسی کرد. نمونه پژوهش وی شامل ۱۵ کشور و ۲۴۹ دانشگاه بر اساس داده‌های رتبه‌بندی انجمن دانشگاه‌های اروپایی و بهترین دانشگاه‌های اروپایی در رتبه‌بندی تایمز بود. وی دریافت بین استقلال در تأمین نیرو و بهترین دانشگاه‌های اروپایی در رتبه‌بندی تایمز، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و عوامل استقلال دانشگاهی به جز استقلال سازمانی، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رتبه‌بندی مذکور هستند. آقاتبار رودباری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافتند که در دانشگاه صنعتی نوشیروانی و دانشگاه علوم پزشکی بابل، در تمامی ابعاد استقلال دانشگاهی، شکاف وجود دارد. در دانشگاه صنعتی نوشیروانی، این شکاف‌ها به ترتیب مربوط به استقلال کارکنان، استقلال سازمانی، آزادی علمی و استقلال مالی و در دانشگاه علوم پزشکی بابل به ترتیب مربوط به استقلال سازمانی، استقلال کارکنان، آزادی علمی، استقلال حقیقی و استقلال مالی بودند. گل‌افشانی و صالحی (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند رهبری بصیر بر استقلال دانشگاهی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و رهبری بصیر از عوامل مهم در بهبود ارتقای کیفیت اثربخشی آموزشی و استقلال دانشگاهی محسوب می‌شود.

شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. در مدل مفهومی حاضر، ابعاد استقلال دانشگاهی، پیشایندها و پسایندهای استقلال دانشگاهی بر اساس مبانی نظری و تجربی پژوهش‌های پیشین، استخراج شده که در قسمت مبانی نظری، این ابعاد،

تشریح و منابع آن ذکر شده است. بر همین اساس، هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی وضعیت پیشایندها و پسایندهای استقلال سازمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بود. این پژوهش درصدد است دریابد وضعیت استقلال سازمانی دانشگاه کاشان در ابعاد استقلال مالی، ساختاری و آزادی علمی چگونه است؟ تأثیر پیشایندها (سرمایه فکری، توانمندسازهای تعالی و شایستگی‌های مدیریتی) بر استقلال سازمانی دانشگاه‌ها چگونه است؟ و اینکه استقلال سازمانی دانشگاه‌ها چه تأثیری بر پسایندها (بهره‌وری، نوآوری و چابکی سازمانی) دارد؟



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

منبع: پژوهشگر (۱۳۹۷)

روش پژوهش

نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا توصیفی همبستگی است. جامعه آماری شامل همه اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان به تعداد ۳۰۳ نفر بود. به منظور تعیین حجم نمونه اصلی، انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه در بین آنها توزیع و

پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه مقدماتی، برآورد حجم جامعه، توان آزمون و برآورد واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۶۹ نفر به دست آمد. در این پژوهش تعداد ۱۵۹ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۰/۹۴ بود بر این اساس، تحلیل آماری بر روی ۱۵۹ آزمودنی انجام گرفت و توان آماری و سطح معنی‌داری پس از تحلیل مقدماتی، محاسبه و کفایت آزمون، ۰/۹۳ برآورد شد. برای گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد: الف- پیشایندهای استقلال: برای سنجش پیشایندهای استقلال دانشگاهی، از پرسشنامه‌ای در قالب سه مؤلفه سرمایه‌فکری، توانمندسازهای تعالی و شایستگی‌های مدیریتی در شانزده گویه بر حسب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد؛ ب- پسایندهای استقلال: برای سنجش پسایندهای استقلال دانشگاهی، از پرسشنامه‌ای در قالب سه مؤلفه بهره‌وری، نوآوری و چابکی سازمانی در شانزده گویه بر حسب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد؛ ج- استقلال دانشگاهی: برای سنجش استقلال دانشگاهی، از پرسشنامه‌ای در قالب سه مؤلفه استقلال مالی، استقلال ساختاری و آزادی علمی در ۲۶ گویه بر حسب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد. با توجه به اینکه در هر سه پرسشنامه، مقیاس پنج‌درجه‌ای بود، میانگین فرضی (۳) مبنا قرار گرفت، به نحوی که میانگین به دست آمده بالاتر از (۳) نشان‌دهنده وضعیت مطلوب و میانگین پایین‌تر از (۳) معرف وضعیت نامطلوب در سه متغیر مذکور بود.

برای تضمین اعتبار پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی استفاده شد. در بررسی روایی محتوایی و برای اطمینان از اینکه مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا (ضرورت سؤال) انتخاب شده است، نسبت روایی محتوا^۱ و به منظور اطمینان از اینکه سؤال‌های ابزار به بهترین نحو برای اندازه‌گیری محتوا طراحی شده، از شاخص روایی محتوا^۲ استفاده شد. برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها به ۱۵ نفر از متخصصان حوزه مدیریت و مدیریت آموزش عالی، ارسال شد و از آنان درخواست شد که درخصوص هر یک از ۷۱ پرسش، به صورت «ضروری است»، «ضروری نیست ولی مفید است» و «ضرورتی ندارد»، پاسخ دهند. پاسخ‌ها بر اساس فرمول (CVR) محاسبه و با جدول

1. Content Validity Ratio

2. Content Validity Index

لاوش^۱ (۱۹۷۵) انطباق داده شد. عددهای بالاتر از ۰/۴۹ مورد قبول واقع شد. پس از تعیین و محاسبه (CVR)، بررسی (CVI) بر اساس شاخص روایی محتوایی صورت گرفت. بدین منظور، دوباره پرسشنامه برای محاسبه (CVI) به ۱۵ نفر از متخصصان ذکر شده، ارائه و از آنان خواسته شد که در مورد هر یک از ۷۱ پرسش، سه معیار زیر را بر اساس طیف لیکرتی چهارقسمتی اظهارنظر کنند: مربوط بودن، ساده بودن و واضح بودن. (مثلاً ۱= غیرمرتبط، ۲= تا حدودی مرتبط، ۳= مرتبط و ۴= کاملاً مرتبط). بدین منظور، امتیاز (CVI) به وسیله مجموع امتیازات موافق برای هر آیت‌م که رتبه ۳ و ۴ (بالاترین نمره) کسب کرده بودند بر تعداد کل رأی‌دهندگان محاسبه شد. در این مطالعه با استفاده از فرمول (CVI) شاخص روایی محتوا محاسبه شد (مونرو^۲، ۲۰۰۴، ص ۱۰۵). پذیرش آیت‌م‌ها بر اساس نمره (CVI) بالاتر از ۰/۷۹ بود. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص (CVI) برابر با ۰/۷۹ است و اگر شاخص (CVI) گویه‌ای کمتر از ۰/۷۹ بود آن گویه باید حذف می‌شد. بنابراین، پرسشنامه اولیه پیشایندهای استقلال دانشگاهی دارای ۲۱ پرسش، پسایندهای استقلال دانشگاهی دارای ۲۰ پرسش و استقلال دانشگاهی دارای ۳۰ پرسش بودند که پس از بررسی روایی (شاخص و نسبت روایی محتوایی) و پایایی، پرسشنامه‌ها به ترتیب به ۱۶، ۱۶ و ۲۶ پرسش کاهش داده شدند.

پایایی پرسشنامه‌ها با ضریب آلفای کرونباخ برای پیشایندها ۰/۸۷، پسایندها ۰/۸۵ و استقلال دانشگاهی ۰/۷۲ برآورد شد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار بوده و نشان‌دهنده پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است. تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Spss و Amos در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در سطح توصیفی از شاخص‌های آماری مانند میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

1. Lawshe

2. Munro

یافته‌ها

۱. وضعیت پیشایندهای استقلال سازمانی (سرمایه فکری، توانمندسازهای تعالی و شایستگی‌های مدیریتی) در دانشگاه کاشان چگونه است؟

جدول (۱) مقایسه میانگین هر یک از پیشایندهای سازمانی با میانگین فرضی (۳)

| معنی‌داری | t | df | میانگین | تعداد | متغیر |
|-----------|-------|-----|-----------|-------|----------------|
| ۰/۰۰۰ | -۵/۵۲ | ۱۵۸ | ۲/۰±۷۳/۶۱ | ۱۵۹ | شایستگی مدیریت |
| ۰/۰۰۱ | -۳/۳۴ | ۱۵۸ | ۲/۰±۸۰/۷۴ | ۱۵۹ | توانمندسازها |
| ۰/۰۰۳ | -۲/۷۸ | ۱۵۸ | ۲/۰±۸۵/۵۴ | ۱۵۹ | سرمایه فکری |
| ۰/۰۰۰ | -۴/۱۷ | ۱۵۸ | ۲/۰±۸۲/۵۴ | ۱۵۹ | پیشایندها |

داده‌های جدول (۱) نشان‌دهنده آن است که میانگین هر یک از پیشایندهای سازمانی (سرمایه فکری، توانمندسازهای تعالی و شایستگی‌های مدیریتی) پایین‌تر از حد متوسط و به‌نوعی نامطلوب است. آزمون تی نشان داد بین میانگین‌های نمونه با میانگین فرضی جامعه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد و فرض ادعای پژوهشگر در سطح خطای ۰/۰۵ پذیرفته می‌شود.

۲. وضعیت استقلال سازمانی (آزادی علمی، استقلال مالی و استقلال ساختاری) دانشگاه کاشان چگونه است؟

جدول (۲) مقایسه میانگین هر یک از مؤلفه‌های استقلال سازمانی با میانگین فرضی (۳)

| معنی‌داری | t | df | میانگین | تعداد | متغیر |
|-----------|-------|-----|-----------|-------|------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۱۶/۲۲ | ۱۵۸ | ۳/۰±۵۰/۳۸ | ۱۵۹ | آزادی علمی |
| ۰/۰۰۰ | -۴/۰۳ | ۱۵۸ | ۲/۰±۸۱/۵۸ | ۱۵۹ | استقلال مالی |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۲۳ | ۱۵۸ | ۳/۰±۱۰/۳۷ | ۱۵۹ | ساختاری |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۷۷ | ۱۵۸ | ۳/۰±۱۳/۳۰ | ۱۵۹ | استقلال دانشگاهی |

داده‌های جدول (۲) نشان‌دهنده آن است که میانگین آزادی علمی بالاتر از حد متوسط، استقلال مالی پایین‌تر از حد متوسط و استقلال ساختاری بالاتر از حد متوسط است. اما به‌طور کلی، وضعیت استقلال دانشگاهی دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط

و به نوعی در وضعیت مطلوب بود. آزمون تی نشان داد بین میانگین‌های نمونه با میانگین فرضی جامعه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد و فرض ادعای پژوهشگر در سطح خطای ۰/۰۵ پذیرفته می‌شود.

۳. وضعیت پسایندهای استقلال سازمانی (بهره‌وری، نوآوری و چابکی سازمانی) در دانشگاه کاشان چگونه است؟

جدول (۳) مقایسه میانگین پسایندهای سازمانی با میانگین فرضی (۳)

| معنی‌داری | t | df | میانگین | تعداد | متغیر |
|-----------|--------|-----|-----------|-------|----------|
| ۰/۰۰۰ | -۱۲/۴۸ | ۱۵۸ | ۲/۰±۵۶/۴۳ | ۱۵۹ | بهره‌وری |
| ۰/۰۱۳ | -۲/۵ | ۱۵۸ | ۲/۰±۸۵/۷۴ | ۱۵۹ | نوآوری |
| ۰/۰۰۰ | -۳/۶۵ | ۱۵۸ | ۲/۰±۸۲/۶۰ | ۱۵۹ | چابکی |
| ۰/۰۰۰ | -۶/۶۶ | ۱۵۸ | ۲/۰±۷۴/۴۷ | ۱۵۹ | پسایند |

داده‌های جدول (۳) نشان‌دهنده آن است که میانگین هر یک از پسایندهای سازمانی (بهره‌وری، نوآوری و چابکی سازمانی) پایین‌تر از حد متوسط و به نوعی نامطلوب است. آزمون تی نشان داد بین میانگین‌های نمونه با میانگین فرضی جامعه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد و فرض ادعای پژوهشگر در سطح خطای ۰/۰۵ پذیرفته می‌شود.

۴. تا چه اندازه پیشایندها بر استقلال سازمانی دانشگاه، تأثیر دارند؟

جدول (۴) ضریب همبستگی تأثیر پیشایندها بر استقلال سازمانی

| Sig | رابطه | متغیرها |
|-------|-------|---------------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۰/۳۸ | شایستگی مدیریتی و استقلال |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۳۶ | توانمندسازها و استقلال |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۳۳ | سرمایه‌فکری و استقلال |

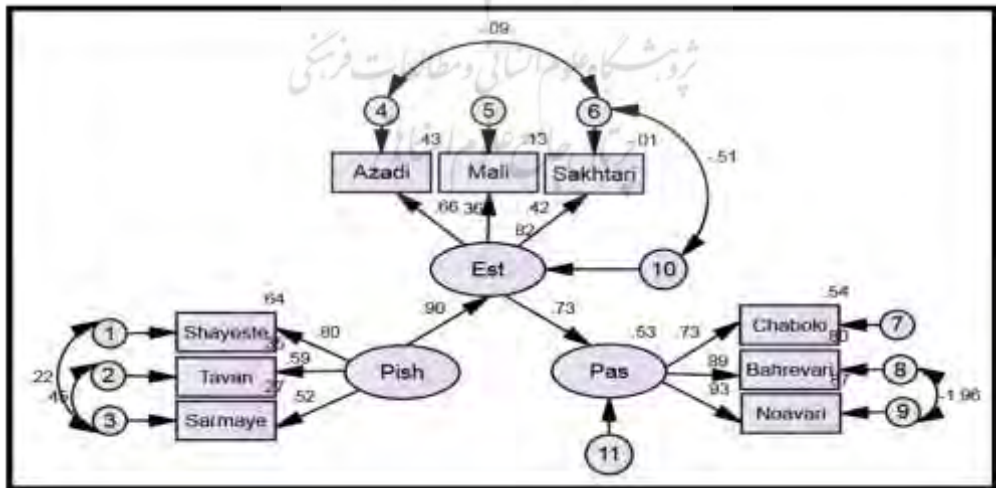
ضریب همبستگی نشان‌دهنده آن است که همه پیشایندها (سرمایه‌فکری، توانمندسازهای تعالی و شایستگی‌های مدیریتی) بر استقلال دانشگاهی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. به عبارتی، هرچه وضعیت شایستگی‌های مدیریتی، توانمندسازها و سرمایه‌فکری در دانشگاه‌ها تقویت شود و بهبود یابد به همان میزان استقلال سازمانی دانشگاه‌ها نیز بیشتر می‌شود.

۵. تا چه اندازه استقلال سازمانی بر پسایندها، تأثیر دارند؟

جدول (۵) ضریب همبستگی رابطه استقلال سازمانی با پسایندهای سازمانی

| Sig | رابطه | متغیرها |
|-------|-------|-------------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۰/۳۸ | استقلال و چابکی سازمانی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۳۶ | استقلال و بهره‌وری |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۴۹ | استقلال و نوآوری |

ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده آن است که استقلال سازمانی بر همه پسایندهای سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. به عبارتی، هرچه استقلال سازمانی دانشگاه‌ها بیشتر شود میزان چابکی، بهره‌وری و نوآوری در دانشگاه‌ها نیز بیشتر می‌شود.



شکل (۲) تحلیل مسیر پیشایندها و پسایندهای استقلال سازمانی

جدول (۶) تحلیل مسیر متغیرها

| Chi-Square | Df | IFI | GFI | CFI | NFI | RMSEA |
|------------|----|------|------|------|------|-------|
| ۷۷/۰۴۱ | ۲۲ | ۰/۹۱ | ۰/۹۱ | ۰/۹۱ | ۰/۹۲ | ۰/۰۸۷ |

نتایج، نشان‌دهنده برازش مناسب الگو است. شاخص خطای تقریب (RMSEA) هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد برازندگی الگو بیشتر است و در اینجا (RMSEA = ۰/۰۸۷)، به صفر نزدیک است. شاخص برازش هنجار شده بتلر-بونت (RMSEA = ۰/۹۲)، شاخص برازش تطبیقی (CFI = ۰/۹۱) و شاخص برازش افزایشی (NFI = ۰/۹۱) نیز در صورتی که از ۰/۹۰ بیشتر باشند نشانگر برازش مناسب الگو هستند. با تحلیل عاملی مشخص شد که در پیشایندهای استقلال دانشگاهی، مؤلفه شایستگی مدیریتی با ۰/۸۲، در استقلال دانشگاهی، مؤلفه ساختاری با ۰/۸۳ و در پسایندهای استقلال دانشگاهی، مؤلفه نوآوری سازمانی با ۰/۹۳ دارای بیشترین بار عاملی و وزن بودند. طبق مدل، پیشایندها روی استقلال سازمانی و استقلال سازمانی روی پسایندها تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد میانگین هر یک از پیشایندهای استقلال دانشگاهی (سرمایه فکری، توانمندسازهای تعالی و شایستگی‌های مدیریتی) پایین‌تر از حد متوسط و به نوعی در وضعیت نسبتاً نامطلوب است. این نشان می‌دهد روحیه کار تیمی، تصمیم‌گیری و حل مسائل، کمتر به صورت گروهی انجام می‌گیرد، میزان ارتباط و همکاری مدیران با نمایندگان جامعه و صنعت، نسبتاً محدود است، تعهد اخلاقی، تعهد حرفه‌ای و وجدان‌کاری نسبتاً ضعیفی به وظایف و مسئولیت‌ها وجود دارد، مدیران از ایده‌های جدید اعضای هیئت علمی، استقبال چندانی نمی‌کنند، آموزش‌های ارائه شده به منظور توانمندسازی اعضای هیئت علمی، متناسب با نیازهای آنها نیست، ساختار و فرهنگ دانشگاه، باز و حمایتی نیست و اعضای هیئت علمی از همه وظایف خود آگاهی کامل ندارند. در همین زمینه، نصیری ولیک‌بنی و محمدی شاهد (۱۳۹۲) شایستگی‌های مدیریتی کارکنان دانشگاه آزاد همدان را پایین‌تر از حد متوسط و بر خلاف نتیجه پژوهش حاضر، رحیمی و همکاران (۱۳۹۴) میانگین سرمایه فکری کارکنان دانشگاه کاشان، ایدی و ساده‌میری (۱۳۹۷) سرمایه فکری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام

و خانعلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) شایستگی‌های مدیریتی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کردند.

بر اساس نتایج، میانگین آزادی علمی بالاتر از حد متوسط، استقلال مالی پایین‌تر از حد متوسط و استقلال ساختاری بالاتر از حد متوسط بود. اما به‌طور کلی وضعیت استقلال دانشگاهی دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط و به‌نوعی در وضعیت نسبتاً مطلوب بود. این نتایج نشان می‌دهد که در بعد آزادی علمی، اعضای هیئت علمی در تدریس، اداره کلاس و مباحث علمی از آزادی علمی نسبی و لازم برخوردار هستند، در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به تدوین برنامه‌درسی، تا حدود زیادی آزادی عمل وجود دارد و دانشگاه‌ها می‌توانند نیروهای توانمندی در زمینه نظریه‌پردازی تربیت کنند و نظریه‌پردازی را گسترش دهند. البته شایان ذکر است که دانشگاه‌ها به دلیل بافت و ترکیب علمی و هدف‌ها و مأموریت‌های آن از ساختاری دموکراتیک و ارگانیک برخوردارند و میزان انطباق مأموریت‌های دانشگاه با آرمان‌های جامعه ملی، مستلزم آزادی علمی و استقلال دانشگاه از نظر تعیین هدف‌ها و اولویت‌ها و برنامه‌ریزی برای نیل به آنهاست. بنابراین، دانشگاه، نهادی است نیازمند استقلال علمی و سازمانی و برخوردار از آزادی‌های علمی که در آن استادان، پژوهشگران، دانشجویان، کارشناسان و کارکنان بتوانند به تولید اندیشه و دانش و تعمیق تعهدات اجتماعی اقدام کنند.

در بعد استقلال مالی، نتایج بیانگر این است که تأمین منابع مالی دانشگاه‌ها متنوع نبوده و به‌بودجه صرفاً دولتی وابسته است، دانشگاه‌ها در به‌کارگیری نظام‌های نوین مالی و اداری از استقلال محدودی برخوردارند، دانشگاه‌ها از اختیارات نسبی در مدیریت و بهره‌برداری از درآمدهای اختصاصی برخوردارند و دانشگاه‌ها در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به تخصیص و توزیع درآمدها، آزادی عمل نسبی دارند. ارتباط و مشارکت نداشتن دانشگاه و صنعت و سایر مؤسسات آموزش عالی، بهره‌برداری نکردن از ظرفیت‌های خارج از دانشگاه و همچنین شرکت نکردن در پروژه‌های سودآور، باعث شده دانشگاه‌ها از نظر مالی استقلال نداشته و به‌بودجه دولتی وابستگی زیادی داشته باشند. هرچه استقلال مالی دانشگاه کمتر باشد دخالت دولت در امور دانشگاه بیشتر شده که باعث می‌شود دانشگاه از رسالت اصلی خود باز بماند و استقلال خود را به‌عنوان نهادی مستقل و پویا از دست بدهد.

در بعد استقلال ساختاری، نتایج نشان می‌دهد دانشگاه‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، تعیین هدف‌ها، مأموریت‌ها و سیاست‌ها، در جذب و گزینش اعضای هیئت علمی، در تصمیم‌گیری‌ها و روش اداره امور، در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به تعیین مدیر و هیئت مدیره (هیئت امانا)، در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به نیروی انسانی (معیارهای استخدام و اخراج هیئت علمی و کارمندان)، در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به تعیین و استقرار نظام ارزیابی عملکرد، آزادی عمل نسبی دارند. همسو با پژوهش حاضر، گل‌افشانی و صالحی (۱۳۹۸) استقلال دانشگاهی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک آمایشی سلامت را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کردند. بر خلاف نتایج این پژوهش، آقاتبار رودباری و همکاران (۱۳۹۶) وضعیت استقلال سازمانی دانشگاه صنعتی نوشیروانی و دانشگاه علوم پزشکی بابل و میلانی و همکاران (۱۳۹۵)، وضعیت استقلال سازمانی دانشگاه ارومیه را نامطلوب ارزیابی کردند. همچنین ذاکر صالحی (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داد که دانشگاه‌های مناطق محروم یا تازه‌تأسیس، تمایل بیشتری به تمرکز، یکسان‌سازی و استمرار نظارت‌های سنتی بر دانشگاه‌ها و دانشگاه‌های بزرگ و توسعه‌یافته، گرایش بیشتری به کسب مؤلفه‌های استقلال دانشگاهی دارند.

نتایج نشان داد میانگین هر یک از پسایندهای استقلال سازمانی (بهره‌وری، نوآوری و چابکی سازمانی) پایین‌تر از حد متوسط و به‌نوعی نسبتاً نامطلوب است. نتایج بیانگر این است که هدف‌های دانشگاه با تغییرات محیطی، انطباق کمی دارد، میزان جابجایی‌ها در دانشگاه، بیش از حد متعارف است، میزان رضایت دانشجویان و جامعه از دانشگاه، نسبتاً پایین است، دانشگاه از نظر سخت‌افزاری و نرم‌افزاری سطح نسبتاً نامناسبی دارد، تغییر سیستم‌ها و نحوه ارائه خدمات در دانشگاه به‌سرعت انجام نمی‌گیرد، دانشگاه تعامل سازنده و اثربخشی با محیط داخلی و خارجی خود ندارد، تغییرات ایجاد شده در دانشگاه به‌خوبی مدیریت نمی‌شود و دانشگاه در انجام دادن امور از طرح‌ها و نظریات جدید، کمتر استقبال می‌کند. در همین زمینه، باقری کراچی و همکاران (۱۳۹۳) میزان انطباق دانشگاه‌های دولتی استان فارس با مؤلفه‌های سازمان چابک را کمتر از متوسط و بر خلاف نتایج این پژوهش، رحیمی و محمدعلیزاده (۱۳۹۸) میزان انطباق دانشگاه المصطفی قم با مؤلفه‌های سازمان چابک، ایران‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و

اسدی و همکاران (۱۳۹۶) نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کردند.

نتایج نشان داد همه پیشایندها (سرمایه فکری، توانمندسازهای تعالی و شایستگی‌های مدیریتی) بر استقلال سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند. به عبارتی، هرچه وضعیت شایستگی‌های مدیریتی، توانمندسازهای تعالی و سرمایه‌فکری در دانشگاه‌ها تقویت شود و بهبود یابد به همان میزان، استقلال سازمانی دانشگاه‌ها نیز بیشتر می‌شود. همچنین ذاکر صالحی (۱۳۸۹) دریافت به همان نسبت که نگرش‌ها و ذهنیت‌ها نسبت به توسعه استقلال مراکز علمی مساعدتر می‌شود، زمینه‌های عینی نیز بهبود یافته و موانع کاهش می‌یابند. رزاق مرندی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود دریافت که مهم‌ترین عامل مؤثر در اداره دانشگاه‌های ایران از بین قدرت آکادمیکی، تصمیمات سیاسی، مقررات اداری و بازار، مقررات اداری است. گل‌افشانی و صالحی (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند رهبری بصیر بر استقلال دانشگاهی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و رهبری بصیر به‌عنوان یکی از عوامل مهم در بهبود ارتقای کیفیت اثربخشی آموزشی و استقلال دانشگاهی محسوب می‌شود.

نتایج نشان داد استقلال سازمانی بر همه پسایندهای سازمانی، تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. به عبارتی، هرچه استقلال سازمانی دانشگاه‌ها بیشتر شود میزان چابکی، بهره‌وری و نوآوری در دانشگاه‌ها نیز بیشتر می‌شود. همسو با نتایج این پژوهش، کمپکس و پل (۲۰۰۸) دریافتند که دانشگاه‌های ایالت‌هایی که مقررات و قوانین دانشگاهی آزادتری دارند، از دیگر دانشگاه‌های این کشور (آلمان) بهره‌ورتر هستند. آقیون (۲۰۰۷) در پژوهش خود نتیجه گرفت که استقلال دانشگاه نه‌تنها با کیفیت پژوهش‌های انجام گرفته در آن دانشگاه مربوط است، که با استفاده کارآمدتر از منابع مالی دانشگاه نیز همبسته است. وارگیز و مارتین (۲۰۱۴) در پژوهشی نشان دادند دانشگاه‌های کشور اندونزی پس از حرکت به سوی استقلال دانشگاهی، به ارتقای کیفیت به‌ویژه در برنامه‌های درسی و شیوه پذیرش دانشجو دست یافته‌اند و این امر موجب ارتقای کیفیت علمی و کسب دستاوردهای جدید از جمله ارتقای جایگاه دانشگاه‌های این کشور در نظام‌های رتبه‌بندی بین‌المللی شده است. اسدی (۱۳۹۵) در پژوهش خود دریافت بین استقلال سازمانی دانشگاه و ارتقای رتبه در رتبه‌بندی تایمز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. کریمیان (۱۳۹۰) نیز نشان داد توجه بیشتر به

استقلال دانشگاه‌ها هم در بعد آزادی علمی و هم در استقلال اداری و مالی، زمینه‌ساز مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی بیشتر در مدیریت دانشگاهی است. همچنین کوری (۲۰۱۶) دریافت که هرگاه استقلال با احساس مسئولیت و پاسخگویی همراه شود، الزاماً به برتری در مدیریت علمی، حکومتی و مالی در دانشگاه‌ها منجر خواهد شد. شایان ذکر است که بیشتر کشورهای پیشرفته مایل هستند که بخش دولتی، تأمین هزینه‌های مربوط به آموزش عالی را برعهده بگیرد و البته دانشگاه‌های این کشورها از بیشترین استقلال سازمانی نیز برخوردارند. پس، این باور که لازمه استقلال دانشگاه‌ها، مستقل شدن آنها از تأمین مالی دولت‌هاست، الزاماً درست نیست. در بسیاری از کشورهای دنیا با وجود اینکه دولت، تأمین‌کننده اصلی بودجه دانشگاه‌هاست، در امور سازمانی آنها دخالت نمی‌کند یا دخالتی بسیار محدود دارد. در این کشورها، حضور دولت در آموزش عالی، بیشتر جنبه نظارتی دارد و مشوق دانشگاه‌ها در تأمین هدف‌های توسعه‌ای جامعه، عدالت در دسترسی به آموزش عالی و تضمین کیفیت خدمات دانشگاهی است (روشن، ۲۰۱۷).

به‌طور کلی، می‌توان گفت که استقلال دانشگاهی از مهم‌ترین عوامل بهبود کیفیت درونی، بهره‌وری، نوآوری و چابکی سازمانی دانشگاه‌ها است. دانشگاه برای برطرف کردن نیازها و تقاضاهای در حال تحول جامعه و ذی‌نفعان و از سوی دیگر، برای محقق کردن رسالت‌ها و مأموریت‌های خود، نیازمند برخورداری از استقلال سازمانی است. این امر به کارآمدی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی منجر خواهد شد تا بتوانند از تمامی منابع خود از جمله منابع مالی، به بهترین نحو استفاده کنند و به هدف‌های خود دست یابند. از طرفی، استقلال دانشگاه مخصوصاً در ارتباط با رویکرد علمی، نیروی انسانی، تصمیم‌گیری داخلی و شیوه‌های مالی در ترکیب با بودجه مناسب، دانشگاه را قادر می‌سازد تا فارغ‌التحصیلانی با شایستگی بهتر داشته و کمیت و کیفیت خروجی‌های پژوهشی را ارتقا دهند. خروجی پژوهش‌های دانشگاهی و بهبود شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان نیز به‌نوبه خود، موجب بهره‌وری و نوآوری در همه ابعاد می‌شود.

امروزه دانشگاه‌ها باید با تشخیص فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب استقلال دانشگاهی و درک خلأهای موجود، با برنامه‌ریزی صحیح و بهره‌بردن از تمامی منابع

¹. Roshan

و امکانات، ضمن سازگاری با الزامات به‌روز آموزش عالی، استقلال دانشگاهی را تجربه کنند؛ زیرا براساس نتایج پژوهش‌های انجام گرفته، دانشگاه‌هایی، رتبه‌های بالاتر و بهره‌وری بیشتری دارند که از استقلال کافی برخوردارند. بر همین اساس، با توجه به نتایج پژوهش، به منظور رسیدن به یک وضعیت مطلوب در استقلال دانشگاهی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- روحیه کار تیمی، تصمیم‌گیری و حل مسائل به شکل گروهی در دانشگاه تقویت شود، میزان ارتباط و همکاری مدیران با نمایندگان جامعه و صنعت، بیشتر شود، تعهد اخلاقی، تعهد حرفه‌ای و وجدان کاری به وظایف و مسئولیت‌ها بیشتر شود، مدیران از ایده‌های جدید اعضای هیئت علمی استفاده کنند، آموزش‌های ارائه شده به اعضای هیئت علمی، متناسب با نیازها باشد، ساختار و فرهنگ دانشگاه باز و حمایتی شود و شفاف‌سازی در همه امور دانشگاه باشد.

- دانشگاه‌ها در جذب مدیران، به شایستگی و توانمندی آنان توجه کنند؛ چراکه برای حفظ و ایجاد استقلال دانشگاهی، دانشگاه‌ها باید مدیران شایسته و حرفه‌ای داشته باشند تا بتوانند در کنار توانمندسازهای تعالی از سرمایه‌های فکری موجود در دانشگاه به بهترین نحو استفاده کنند.

- در زمینه استقلال سازمانی و در بعد آزادی علمی، پیشنهاد می‌شود به اعضای هیئت علمی در تدریس، اداره کلاس و مباحث علمی و به دانشگاه‌ها در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به تدوین برنامه‌درسی، آزادی عمل دهند. در بعد استقلال مالی، به دانشگاه‌ها در به کارگیری نظام‌های نوین مالی و اداری، در مدیریت و بهره‌برداری از درآمدهای اختصاصی و در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به تخصیص و توزیع درآمدها استقلال کافی دهند. در بعد استقلال ساختاری، به دانشگاه‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، تعیین هدف‌ها، مؤموریت‌ها و سیاست‌ها، در جذب و گزینش اعضای هیئت علمی، در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به تعیین مدیر و هیئت‌مدیره (هیئت امناء)، در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به نیروی انسانی (معیارهای استخدام و اخراج هیئت علمی و کارمندان) و در تصمیم‌گیری و اجرای موارد مربوط به تعیین و استقرار نظام ارزیابی عملکرد، آزادی عمل و اختیار کافی دهند.

- به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود به مطالعه تطبیقی میزان استقلال دانشگاه‌ها در کشورهای مختلف اقدام کنند.

-میزان تحقق استقلال دانشگاهی در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، وزارت بهداشت، وزارت کار و رفاه اجتماعی و غیره، بررسی و مقایسه شود.

محدودیت‌ها

از جمله محدودیت‌های این پژوهش استفاده صرف از پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی برای ارزیابی متغیرها، محدود شدن نمونه پژوهش به اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان و بررسی، گردآوری مقطعی داده‌ها و استفاده از طرح همبستگی برای نشان دادن رابطه بین متغیرها بود. زیرا مشخص شدن رابطه نشان داده شده بین متغیرها، احتیاج به مطالعات طولی دارد. محدودیت دسترسی به همه اعضای هیئت علمی به دلیل مشغله کاری زیاد و سیاسی تلقی کردن بحث استقلال دانشگاه از سوی اعضای هیئت علمی، از محدودیت‌های دیگر بود.



منابع

- اسدی، محمد (۱۳۹۵). جایگاه تمرکز گرایی و استقلال دانشگاهی در بین‌المللی سازی نظام آموزش عالی ایران، کنگره ملی آموزش عالی ایران.
- اسدی، محمد (۱۳۹۵). نقش عوامل استقلال دانشگاهی در رتبه‌بندی دانشگاه‌های اروپایی. *مجله نامه آموزش عالی*، ۹(۳۶)، ۳۱-۴۹.
- اسدی، صدیقه؛ درگاهی، حسین؛ فلاح، اسماعیل؛ حیدری، ناهید (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مجله پی‌اورد سلامت*، ۱۱(۵)، ۵۷۸-۵۸۷.
- آقاتبار رودباری، جمیله؛ آقامیرزایی، طاهره؛ بریمانی، خدیجه؛ یوسفی سعیدآبادی، رضا (۱۳۹۶). بررسی شکاف استقلال دانشگاهی از دیدگاه خبرگان دانشگاهی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی بابل و صنعتی نوشیروانی). *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۰(۵)، ۳۳۴-۳۴۴.
- ایدی، محمد؛ ساده‌میری، ظریفه (۱۳۹۷). ارزیابی وضعیت سرمایه‌فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام. *مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، ۲۶(۵) ف ۱۷۲-۱۸۰.
- ایران‌زاده، سلیمان؛ زمستانی، قادر؛ پاکدل، مهدی؛ بابایی، صادق (۱۳۹۲). رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. *مجله مدیریت بهره‌وری*، ۷(۲۴)، ۴۹-۷۱.
- باقری کراچی، امین؛ عباس‌پور، عباس، آقازاده، احمد؛ رحیمیان، حمید؛ مهرگان، محمدرضا (۱۳۹۳). میزان کاربست مؤلفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۷(۱)، ۲۵-۳۱.
- جلودار ابراهیمیان، یاسر (۱۳۹۰). چابکی سازمانی: سرعت پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری سازمانی. *توسعه انسانی پلیس*، ۱(۳۹) ف ۱۳-۳۴.
- خانعلی‌زاده، رقیه؛ کردنائیج، اسدالله؛ فانی، علی‌اصغر؛ مشبکی، اصغر (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در دانشگاه تربیت مدرس. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۲(۳)، ۲۰-۴۵.
- خلیلی، ابراهیم (۱۳۹۶). تأملی بر ابعاد و چالش‌های اساسی استقلال دانشگاهی در آموزش عالی. *سومین همایش ملی آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی تهران*، ۱(۱)، ۸-۱.

- دورعلی، محمد (۱۳۷۷). استقلال مالی دانشگاه‌های مستعد، از بودجه کشور؛ بهره‌گیری بهینه از سرمایه‌های علمی. *اولین کنگره بین‌المللی و چهارمین کنگره سراسری همکاری‌های دولت، دانشگاه و صنعت برای توسعه ملی*، ۲۳۶-۲۴۴.
- ذاکرسالحي، غلامرضا (۱۳۸۸). بررسی ابعاد حقوقی و مدیریتی استقلال دانشگاه‌ها در ایران (موضوع ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه) و تدوین راهکارهای اجرایی تحقق آن. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، (۵۳)، ۷۹-۱۰۶.
- ذاکرسالحي، غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی دیدگاه مدیران مراکز علمی کشور در زمینه استقلال دانشگاهی در ایران. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، (۱)۳، ۳۳-۵۹.
- ذاکرسالحي، غلامرضا (۱۳۹۲). مطالعه ظرفیت‌های قانونی استقلال دانشگاهی در ایران. *مجله آموزش عالی ایران*، (۴)۵، ۲۳-۵۵.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید؛ دلارام، طوبی (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد. *مدیریت فردا*، (۱۸)۶، ۶۱-۷۵.
- رحیمی، حمید؛ اطهری، زینب؛ افلاکیان، ندا (۱۳۹۴). سرمایه‌فکری و فرایندهای مدیریت دانش در سازمان کوانتومی: بررسی موردی دانشگاه کاشان. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، (۴)۲۱، ۹۹-۱۱۹.
- رحیمی، حمید؛ محمدعلیزاده، مجتبی (۱۳۹۸). بررسی میزان انطباق‌پذیری دانشگاه المصطفی قم با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، چابک و کوانتومی. *فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، (۴)۲، ۱۶۷-۱۹۳.
- رزاق مرندی، هادی (۱۳۹۲). استقلال نهادی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *مجله آموزش عالی ایران*، (۴)۵، ۱۳۷-۱۶۳.
- رزاق مرندی، هادی (۱۳۹۳). استقلال نهادی اثربخش دانشگاه‌های دولتی ایران: ضرورت پویایی در فضای جهانی شده. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، (۴)۲، ۱-۲۸.
- زارعی متین، حسن (۱۳۹۳). طراحی مدل شایستگی مدیران در سازمان‌های فرهنگی کشور. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، (۸)۲، ۱۹-۳۶.
- عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۱). کاربرد کانون ارزیابی و تحلیل شغل در تعیین شایستگی‌های مدیریتی، *روانشناسی معاصر*، (۱)۷، ۸۵-۹۸.

فتح‌الهی، احمد (۱۳۹۴). تحلیل محتوای برنامه‌های توسعه آموزش عالی با تمرکز بر تغییرات ساختاری و کارکردی استقلال نظام دانشگاهی. *فصلنامه سیاست علم و فناوری*، ۷(۱): ۲۷-۴۵.

قلیچ‌لی، بهروز (۱۳۸۷). نقش سرمایه‌فکری در ایجاد مزیت رقابتی (مطالعه موردی دو شرکت خودروساز ایرانی). *دوماهنامه دانشور رفتار*، ۱۱(۳۲): ۱۰۹-۱۲۴.

کریمی جعفری، فاطمه (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازهای تعالی با تأکید بر نقش تعهد عاطفی کارکنان صنعت بیمه. *پژوهشنامه بیمه*، ۲۹(۱): ۱۵۳-۱۷۹.

کریمیان، زهرا (۱۳۹۰). مدیریت دانشگاهی و پاسخگویی، ضرورت استقلال و آزادی علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۸): ۸۶۳-۸۵۵.

گل‌افشانی، علی؛ صالحی، محمد (۱۳۹۸). ارائه مدلی جهت تبیین تأثیر رهبری بصیر بر استقلال دانشگاهی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک آمایشی سلامت کشور. *مجله طب و تزکیه*، ۲۸(۱): ۱۱۴-۱۲۹.

میلانی، امید؛ حسنی، محمد؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۳۹۵). استقلال دانشگاه و رابطه آن با پاسخگویی و تضمین کیفیت خدمات دانشگاه در سیستم آموزش عالی. *مجله پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۲(۷): ۱۶۷-۱۴۷.

نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ محمدی شاهد، الهام (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین شایستگی مدیران و مؤلفه‌های سازمان‌یاددهنده با اثربخشی مدیریت سازمان در دانشگاه آزاد همدان. *مجله مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۲(۱): ۳۳-۶۰.

Aghion, P. (2007). Growth and the financing and governance of Higher education, Keynote lecture for the 2007, *Meeting of the German Economic Association*.

Center for Higher Education Policy Studies. (2006). the extent and impact of higher education governance reform across Europe, *Final report to the directorate-general for education and culture of the European commission* (Twenty, the Netherlands: University of Twenty).

Kempkes, G. & Pohl, C. (2008). Do institutions matter for University cost efficiency? Evidence from Germany. *CESIFO Economic Studies*, 54, 177-203.

- Kori, E. (2016). Challenges to academic freedom and institutional autonomy in South African Universities, *International Journal of Teaching & Education*, 4(1), 45-53.
- Lawshe CH. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psych*, 28, 563-75.
- Marconi, G., & Ritzen, J. (2015). Determinants of international university rankings scores, *Applied Economics*, 47: 6211–6227.
- Munro, B. H. (2004). *Statistical methods for health care research*, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, P. 105.
- Neef, M. (2009). Agility through adaptive autonomy, *14th International Command & Control Research & Technology Symposium-C2 and Agility*, 15-17 June 2009, Washington D.C., USA.
- Orosz K. (2018) Interconnected dimensions of University autonomy in Europe. In: Curaj A., Deca L., Pricopie R. (Eds) *European Higher Education Area: The Impact of Past and Future Policies*, Springer, Cham.
- Phusavat, K., Comepa, N., Sitko-Lutek, A., & Keng-Boon, O. (2011). Interrelationships between intellectual capital and performance. *Industrial Management & Data Systems*, 111(6), 810 – 829.
- Redding, G. (2017). *Critical thinking, university autonomy, and societal evolution*. Thoughts on a Research Agenda, London: Centre for Global Higher Education Working Paper Series.
- Ritzen, J., Marconi, G. & Sasso, S. (2014). University policy needs to beef up for Europe to be more innovative, *Bunde: Empower European Universities*.
- Roshan A. (2017). *Financial independence or autonomy of the university*, De news 2017; February, Thursday.
- Varghese, N. V. & Martin, M. (2014). Governance reforms in higher education: a study of institutional autonomy in Asian countries. *International Institute for Educational Plannin*, Retrieved from <http://hdl.voced.edu.au/10707/304928>.