

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۴

پژوهش‌های مدیریت عمومی

سال سیزدهم، شماره چهل و هفتم، بهار ۱۳۹۹

صفحه ۲۴۳-۲۱۹

Critically Examine University Management in Achieving top Global Rankings

Atefeh Rigi¹, *Nematollah Azizi² & Abdul Wahhab Purgaz³

1-Ph.D Student, Faculty of Humanities and Social Sciences, Kurdistan, Iran.

2-Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Kurdistan, Iran(Correspondent Author). Email: N.Azizi@uok.ac.ir

3-Associate Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

Received: 06/01/2020; Accepted: 12/04/2020

Extended Abstract

Abstract

This study aimed to critically examine university management in achieving top global rankings, using a qualitative-research approach with Ruth Wodak's method of critical discourse analysis. Participants included 16 experts and senior officials from the Institute for Higher Education Research and Planning, University of Tehran, Eco Insurance Higher Education Institute, Alameh Tabatabaie University and Technical and Vocational University whom were selected via snowball sampling method. Semi-structured interviews were applied to collect data based on theoretical saturation which were lasting between 30 and 60 minutes. For data validation both participants review (member check) and review by external experts (external check) were applied. Thematic analysis and spoken texts analysis methods were used to analyze data. The results showed that university management problems in Iran are associated with two factors: Intrapersonal Factors (extreme politicization of university managers, disregard for delegating authority and trying to maintain the status quo, assuming academic management the same as managing other organizations, inappropriate decision making and planning); and Interpersonal Factors (defective monitoring and evaluation system, inappropriate organizing and coordination). In this regard, some strategies are presented to improve the global ranking of Iranian universities.

Introduction

Considering the importance of university managers' role in improving the quality of higher education centers as well as the low ranking of Iranian universities in most international standard evaluation systems, it is necessary to study and critically examine university managers in the process of university management and leadership, and to find the reasons for Iranian universities being dropped behind other universities in the world in the above-mentioned rankings. The results of this study can help higher education managers and policy makers in decision making and strategic planning to enhance the quality of Iranian universities and compete with other universities worldwide while joining the global village to employ international knowledge and gain higher international rankings.

Case Study

Participants included 16 experts and senior officials from the Institute for Higher Education Research and Planning, University of Tehran, Eco Insurance Higher Education Institute, Alameh Tabatabaee University and Technical and Vocational University whom were selected via snowball sampling method.

Materials and Methods

This study used a qualitative approach and a critical interpretive paradigm. According to this paradigm, hidden structures that cause inequality and provide solutions to change can be identified through research (Mohammadpour, 2013). According to the discourse analysis approach, the practical method of collecting data in this study involved reviewing notes taken from related lectures and analyzing interviews. Analysis methods in the CDA included thematic analysis, written text analysis, and spoken text analysis, all three types of which were used in the present study.

Results

The results showed that university management problems in Iran are associated with two factors: Intrapersonal Factors (extreme politicization of university managers, disregard for delegating authority and trying to maintain the status quo, assuming academic management the same as managing other organizations, inappropriate decision making and planning); and Interpersonal Factors (defective monitoring and evaluation system, inappropriate organizing and coordination). In this regard, some strategies are presented to improve the global ranking of Iranian universities.

Discussion and conclusion

Inappropriate academic management in various areas of decision making, evaluation, and leadership is one of the factors that have been implicated in

numerous research studies in lowering university rankings. Jaroka (2015) believes that university rankings help manage these centers and are important in building and securing credit. In addition, as a platform in the field of strategic management, it assists the university in policy and strategy regulation. The effectiveness of a particular management policy can also be assessed using rankings. However, given the fact that the set of activities and their respective performances are represented by rankings, they are direct reflections of the quality of academic centers. Obviously, in addition to harm reduction, eliminating the problems and challenges of university management, and opening new windows to enhance Iran's higher education status, the strategies of this article can be used as a reliable platform to hopefully eventually improve Iranian universities international rankings.

Keywords: higher education, university rankings, global rankings, University Management



بررسی انتقادی مدیریت دانشگاه‌ها در دستیابی به رتبه برتر در رتبه‌بندی‌های جهانی

عاطفه ریگی* - دکتر نعمت اله عزیزی** - دکتر عبدالوهاب پورقاز***

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی انتقادی مدیریت دانشگاه‌ها در دستیابی به رتبه برتر در رتبه‌بندی‌های جهانی است که از رویکرد تحقیق کیفی از نوع تحلیل انتقادی بهره‌گرفته است. شرکت‌کنندگان در تحقیق، افراد صاحب‌نظر در موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه تهران، موسسه آموزش عالی بیمه اکو، دانشگاه علامه طباطبایی و دانشگاه فنی و حرفه‌ای بود. شرکت‌کنندگان ۱۶ نفر از افراد آگاه به حوزه مورد مطالعه بودند که با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی مورد مصاحبه قرار گرفتند. برای این منظور از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شد. پژوهش حاضر از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و مرور خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش به منظور اعتبارسنجی استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع تحلیل موضوعی و تحلیل متون گفتاری که از روش‌های تحلیل CDA هستند، استفاده شده است. نتایج نشان داد مشکلات مدیریت دانشگاه‌های کشور با دو عامل مرتبط است که عبارتند از: - عوامل درون‌فردی (سیاست‌زدگی افراطی مدیران دانشگاه‌ها، عدم توجه به تفویض اختیار و تلاش برای حفظ وضع موجود، یکی پنداشتن مدیریت دانشگاهی با مدیریت سایر سازمان‌ها، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی نامناسب)، - عوامل برون‌فردی (سیستم نظارت و ارزیابی معیوب، سازماندهی و هماهنگی نامناسب). در این راستا، راهبردهایی به منظور بهبود رتبه دانشگاه‌های ایران در رتبه‌بندی‌های جهانی ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: آموزش عالی، رتبه‌بندی دانشگاه‌ها، رتبه‌بندی‌های جهانی، مدیریت دانشگاه.

* دانشجوی دکتری، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران.

** نویسنده مسئول - استاد دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران.

N.Azizi@uok.ac.ir

*** دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان، سیستان و بلوچستان، ایران.

مقدمه

آموزش عالی یکی از عناصر کلیدی توسعه در هر کشور به شمار می‌رود. بنابراین نقش غیرقابل انکاری در پیشرفت جوامع به خصوص رشد و توسعه سازمان‌ها دارد (Siadat, Shams, Homay & Gharibi, 2019). در این راستا، دانشگاه‌ها استراتژی‌هایی را برای انجام مأموریت تاریخی آموزش و تحقیقات در حال توسعه خود می‌گذارند و همچنین نقش مهمی در تولید و انتشار دانش جدید در دنیای مدرن در حال تغییر دارند (Arkali Olcay & Bulu, 2017). دانشگاه همواره باید از پویایی، تحرک و قابلیت انعطاف برخوردار باشد و در عصر تحولات پرشتاب کنونی این ضرورت خود را به صورتی مضاعف نشان می‌دهد. مدیران دانشگاهی به خاطر اهمیت وظایف رسمی و مسئولیت‌هایی که به آنها واگذار می‌شود، باید صفات رهبری داشته باشند تا بتوانند دانشگاه و دانشجویان را به اهداف مطلوب برسانند (Nguyen, 2017). در گذشته سازمان‌ها در محیطی نسبتاً پایدار به سر می‌بردند، اما امروزه جهان مدام در حال تغییر و تحول است و این امر باعث افزایش رقابت و پیچیدگی شده است. نیروی انسانی در سازمان‌های امروزی نقشی حیاتی دارد و اگر خلاق، پویا و سازنده باشند می‌توانند به سازمان نیروی تازه‌ای بدهند و باعث به حرکت درآمدن آن شوند. بنابراین می‌توان به اهمیت نقش عامل انسانی به ویژه نقش مدیران پی‌برد (Kashef; Taghvaei Yazdi & Nyaz Azari, 2019).

امروزه مدیریت آموزشی مرکز ثقل فعالیت‌ها و تحقق‌بخش اهداف آموزشی است و آموزش کلید توسعه جوامع محسوب می‌شود و مدیران آن فاتح عصر علم و تمدن و گردانندگان اصلی سازمان‌های آموزشی می‌باشند که عملکرد آن‌ها کل نظام آموزشی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (Gholami & Yar Mohammadzadeh, 2016). سازمان‌ها از شالوده اصلی اجتماعی امروزی هستند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمان‌ها است. میان عملکرد سازمان و سبک مدیریتی رابطه تنگاتنگی وجود دارد؛ به طوری که موفقیت یا شکست یک نظام را به مدیریت آن نسبت می‌دهند از این رو مساله مدیریت در نظام ارزش و اهمیت قابل توجهی دارد. وظیفه اصلی مدیران طراحی، ساخت و برنامه‌ریزی در محیطی است که بتواند دستیابی به اهداف تعیین شده را امکان‌پذیر سازد (Mansourian, Hosseini & Khosravan, 2015).

افزایش ملاحظات مبتنی بر بازار و پژوهش‌های بین‌المللی موسسات آموزش عالی سراسر جهان منجر به افزایش علاقه دولت، دانشگاه‌ها و دانشجویان به شناخت جایگاه خود، در مقایسه با سایر موسسه‌های آموزشی شده است (Sharafi, 2009). از آنجایی که آموزش عالی برای رقابت بین‌المللی و توسعه فرصت‌های ملی به منزله امر مهمی تلقی می‌گردد، کیفیت آن شاخصی حیاتی است (Hazelkorn, 2009) و هر کشوری در تلاش است تا توسعه دانشگاه‌های رقابتی در سطح بین‌المللی را مورد قرار توجه قرار دهد و سیاست‌های مختلفی برای ایجاد دانشگاه‌هایی همسطح دانشگاه‌های جهانی اتخاذ می‌کنند (Shiyhata & Mahmoud, 2016).

لازم به ذکر است که مشارکت در علم و همکاری بین‌المللی، لازمه رقابت است (Waters, 2001: 222-230) با وجودی که نظام‌های رتبه‌بندی خودشان قسمتی از مسابقه دانش جهانی هستند، برخی از تغییراتی که بر اقتصاد ملی و جریان دانش بین‌المللی اثر می‌گذارند، از طریق این نظام‌ها جذب می‌شوند (Altbach, 2012). لی^۱ نظام‌های رتبه‌بندی بین‌المللی را مبنایی برای توسعه کیفیت آموزش عالی و افزایش مزیت رقابتی دانشگاه‌ها می‌داند (۲۰۱۱). به همین سبب انتشارات دوره‌ای رتبه‌بندی‌های جهانی تحت نظارت دقیق مقامات دانشگاهی جهان قرار دارد. این امر گرایش‌های شخصی و نهادی را به سمت کیفیت بیشتر خدمات دانشگاهی تحریک و آنها را نسبت به ارتقای شاخص‌های کیفی متعهدتر می‌کند (Docampo, 2011). به عبارت دیگر، رتبه‌بندی جهانی تاثیر زیادی بر نظام آموزش عالی و موسسات دارد برخی از کشورها از رتبه‌بندی به عنوان یک ابزار سنجش و یا تضمین کیفیت استفاده می‌کنند (Altbach, 2012).

بر این اساس علاقه‌مندی به عملکرد دانشگاه از زمان انتشار اولین رتبه‌بندی جهانی، با عنوان «رتبه‌بندی دانشگاهی دانشگاه‌های جهان (ARWV)» توسط موسسه آموزش عالی دانشگاه شانگ‌های جیانوتنگ (SJT) در سال ۲۰۰۳ افزایش یافته است. در واقع نظام‌های رتبه‌بندی به طور اجتناب‌ناپذیری بازاری کردن و جهانی کردن آموزش عالی را بازنمایی می‌کنند و به دلیل اینکه وضعیت جهانی، مسئولیت‌پذیری و رقابت ملی در عرصه آموزش

عالی و نهادهای دانشگاهی را می‌سنجند در میان سیاست‌گذاران، مدیران، صاحب‌نظران و پژوهش‌گران این حوزه محبوبیت لازم را کسب کرده‌اند (Hazel Koren, 2009). برخی از صاحب‌نظران همانند (Shane et al., 2013) و (Lee, 2013) نظام‌های رتبه‌بندی بین‌المللی را مبنایی برای رشد و توسعه کیفیت آموزش عالی و افزایش مزیت رقابتی دانشگاه‌ها می‌دانند. به عقیده این دسته از پژوهش‌گران نظام‌های رتبه‌بندی منجر به افزایش کیفیت برنامه‌های آموزشی و درسی در موسسات آموزش عالی می‌شوند. همچنین خورسندی طاسکوه و پناهی^۱ (۲۰۱۶) در تحقیقی نشان داده‌اند دانشگاه ایرانی به دلایلی از قبیل: افزایش کیفیت آموزش عالی، ضرورت بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها، توسعه علمی و مدیریت مهاجرت نامتعادل سرمایه انسانی از توجه به نشانگرهای نظام رتبه‌بندی بین‌المللی ناگزیر است.

اگر ارزیابی دانشگاه‌ها به صورت صحیح و مناسب انجام شود نه تنها دانش مفیدی درباره سطح علمی دانشگاه ارائه می‌دهد بلکه راهنمای سیاست‌گذاران آموزش عالی کشور برای تعیین اهداف بلندمدت، تصمیم‌گیری مناسب و جهت‌گیری بهینه در تخصیص منابع خواهد بود همچنین به مدیران دانشگاه‌ها در جهت وضع اهداف استراتژیک برای استخدام اعضای هیئت علمی و اعطای بورسیه‌های تحصیلی کمک خواهد کرد (Huang, 2012). با توجه به نتایج پژوهش (Pakzad et al., 2012) دانشگاه‌های ایران در نظام‌های بین‌المللی رتبه‌بندی دانشگاه‌ها جایگاه مناسبی ندارند و تنها نام تعداد معدودی آن‌هم در رتبه‌های نه چندان عالی در فهرست اعلام شده دیده می‌شود.

مسئله اساسی این است که با توجه به چالش‌ها و تنگناهایی که آموزش عالی در کشورمان با آن مواجه است، مدیران آموزش عالی باید از توانمندی و ژرف‌اندیشی خاصی برخوردار باشند. امروزه کافی نیست که مدیران دست‌اندرکار دانشگاه‌ها فقط اداره‌کنندگانی شایسته و یا رهبران سازمانی توانمندی باشند، بلکه پیچیدگی و گستردگی آموزش عالی مدیرانی را می‌طلبد که ضمن برخورداری از این توانمندی‌ها، از ژرف‌اندیشی یا دید توأم با بصیرت نیز برخوردار باشند و در عین حال قادر باشند که دید خود را اشاعه داده و محقق سازند در اهمیت مدیریت نظام آموزشی گفته شده است که اگر می‌خواهید جامعه‌ای را

اصلاح کنید، ابتدا نظام آموزشی آن را اصلاح کنید و اگر می‌خواهید نظام آموزشی را بهبود بخشید مدیریت را اصلاح کنید. این نکته در مورد آموزش عالی، به عنوان مهم‌ترین بخش نظام آموزشی، به مراتب با ضرورت و اهمیت بیشتری صادق است (Kazemi, 2003). شخصیت انسان دارای جنبه‌ها و ابعاد بسیار متعدد و متنوعی است که از بین آنها شاید بتوان عملکرد و رفتار را شاخص‌ترین و مهم‌ترین بعد دانست زیرا عملکرد و رفتار قابل مشاهده و ارزیابی است بنابراین این رفتار و عملکرد مدیران است که می‌تواند افراد و کارکنان مختلف را به همکاری با سازمان تا هم‌افزایی و یا تقابل و دشمنی با وی و سازمان بکشد. بنابراین تفاوت سازمان‌های موفق و غیرموفق برخوردار از ویژگی مدیریت پویا و اثربخش است (Khayef Elahi, Nowruz & Knowledge of Fard, 2009). در این راستا با توجه به اهمیت جایگاه مدیران دانشگاه‌ها در بهبود کیفیت مراکز آموزش عالی همچنین رتبه پایین دانشگاه‌های کشور در اکثریت رتبه‌بندی‌ها به عنوان سیستم‌های ارزیابی استاندارد بین‌المللی، نیازمند پژوهش و بررسی انتقادی مدیریت دانشگاه‌ها در انجام فرآیند مدیریتی و رهبری دانشگاه‌ها و دستیابی به علل عقب‌ماندن دانشگاه‌های ایران از سایر دانشگاه‌های جهان در رتبه‌بندی‌های فوق‌الذکر هستیم. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران آموزش عالی در زمینه تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی راهبردی به منظور ارتقاء کیفیت دانشگاه‌ها و رقابت با سایر دانشگاه‌های جهان، ضمن پیوستن به دهکده جهانی به منظور استفاده از دانش بین‌المللی و دستیابی به رتبه بالاتر در رنکینگ‌های جهانی مدد رساند. در راستای نیاز به چنین ضرورتی، پژوهش حاضر در سطح کاربست با هدف بررسی انتقادی مدیریت دانشگاه‌ها در زمینه بهبود رتبه دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های جهانی و ارائه راهکار مناسب؛ انجام شده است.

پیشینه پژوهش و چارچوب مفهومی

تحلیل انتقادی

تحلیل انتقادی ریشه در زبان شناسی انتقادی دارد (Wodak, 2013: 27). فرکلاو^۱ (۲۰۱۲) بیان می‌کند تحلیل گفتمان انتقادی در جستجوی این است که گفتمان چگونه در

روابط قدرت درگیر شده است و شخص را قادر می‌سازد تا شرایط پشت پرده یک مشکل خاص را درک نماید و این مورد می‌تواند برای هر نوع مشکل یا موقعیتی قابل تعمیم باشد (Mogashoa, 2014: 105). مهم‌ترین نقش در تحلیل گفتمان انتقادی را ایدئولوژی و قدرت بازی می‌کنند (Wodak, 2013:171) این رویکرد تمایل دارد که موارد سوء استفاده از قدرت را نمایش دهد که از طریق گفتارها و مفاهیم بیان شده و نتیجه آن سلطه و فشار است. قدرت در تحلیل گفتمان انتقادی، نامتقارن، نابرابر و سلطه‌آور بوده و به طبقه یا گروه خاصی تعلق دارد ایدئولوژی‌ها ساخت‌های معنایی هستند که در تولید، بازتولید و تغییر روابط نابرابر قدرت نقش دارند ایدئولوژی نمود جنبه‌هایی از جهان است که به ایجاد، تداوم و تغییر روابط اجتماعی قدرت، سلطه و استثمار کمک می‌کند (Fairclough, 2012: 23)

رویکرد وداک در تحلیل گفتمان انتقادی

روث وداک که رویکرد وی به رویکرد جامعه‌شناختی و تاریخی مشهور است، تحلیل گفتمان انتقادی را علاقه‌مند به تحلیل روابط ساختاری آشکار و پنهان سلطه، تبعیض نژادی، قدرت و کنترل و تجلی آن‌ها در زبان می‌داند. وی چهار مفهوم اصلی در تحلیل گفتمان انتقادی را نقد، قدرت، تاریخ و ایدئولوژی معرفی نموده است (Wodak, 2013: 23) طبق نظر وداک، تحلیل گفتمان انتقادی می‌تواند به عنوان تحلیلی در روابط ساختاری مبهم و همچنین شفاف‌سازی سلطه، تبعیض، قدرت و کنترل ظاهر شده در زبان تعریف گردد. بدین ترتیب، تحلیل گفتمان انتقادی قصد دارد تا نابرابری اجتماعی انتقادی را به گونه‌ای بیان کند که از طریق استفاده از زبان (در گفتمان) بیان شده، سیگنال شده، تشکیل شده، مشروعیت داده شده و است (Xiaoyang and Bukhari, 2013: 10) تحلیل گفتمان انتقادی، گفتمان - استفاده از زبان در گفتار و نوشتار - را به عنوان یک شکل از کنش اجتماعی مد نظر قرار می‌دهد و شامل درک متنوعی از اصطلاحات «انتقادی»، «انتقاد» و «نقد» است؛ اول اینکه، تحلیل گفتمان انتقادی می‌تواند به بیان صریح ضمنی کمک کند. دوم، انتقادی بودن در آن شامل داشتن خود باز انعکاسی و خود انتقادی است. سوم، تحلیل انتقادی عملی است که ممکن است به تغییر اجتماعی کمک کند (Wodak, 2014: 303)

رتبه بندی دانشگاه در حوزه آموزش عالی

اولین رتبه‌بندی دانشگاهی به سال ۱۹۲۵ برمی‌گردد که در آن پروفیسور دونالدهاگس دانشگاه‌های آمریکا را بر اساس این معیار که دانش‌آموختگان در چه پست‌هایی مشغول به کار هستند، رتبه‌بندی کرد. از آن زمان، طرح‌های بسیاری برای رتبه‌بندی موسسه‌های آموزشی و پژوهشی ارائه شد (Shin et al., 2011). در آمریکا سابقه رتبه‌بندی‌های ملی به بیش از ۴ دهه می‌رسد. در سایر کشورهای غربی نیز رتبه‌بندی‌های ملی دیر یا زود شکل گرفتند؛ رتبه‌بندی ملی دانشگاه‌ها در کانادا از ۱۹۹۰ و در انگلستان از ۱۹۹۲ آغاز به کار کرد (Rizzo, 2010). در ایران رتبه‌بندی موسسات آموزش عالی در سطح بخشی در سال ۱۳۷۹ صورت گرفت. هدف این رتبه‌بندی که توسط معاونت آموزشی و امور دانشجویی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام شد، مقایسه رتبه دانشکده‌های پزشکی کشور بود (Mohammadi, Mojtahedzadeh & Karimi, 2006).

در سال ۲۰۰۳ گروهی از افراد متعلق به موسسه آموزش عالی از دانشگاه جیائوتونگ در شانگهای اولین رتبه‌بندی خود را رتبه‌بندی دانشگاهی دانشگاه‌های جهان (ARWU 2003-09) که معمولاً به عنوان رتبه‌بندی شانگهای شناخته می‌شود در وب سایت خود انتشار دادند (Billaut et al., 2009). نظام‌های رتبه‌بندی جایگاه هر یک از موسسه‌های دانشگاهی را بر اساس ترکیبی از معیارهای تعریف شده، تعیین می‌کند. این عوامل که نشان دهنده کیفیت موسسه‌ها هستند که بر اساس ترکیب برخی از داده‌های تجربی و نتایج حاصل از نظر سنجی‌های مختلف از نهادها، محققان، دانشگاهیان، فارغ‌التحصیلان، دانشجویان، کارفرمایان و همچنین بررسی انتشارات پژوهشی و استنادات علمی شناسایی و دسته‌بندی شده‌اند (Jeremic et al., 2011). موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها به دلایل مختلف تمایل دارند تا از نتایج رتبه‌بندی‌های جهانی بهره بگیرند (Pavel, 2015). سیستم‌های رتبه‌بندی بین‌المللی با داده‌های واقعی ارتباط برقرار می‌کنند آنها عوامل ملی و منطقه‌ای را برای ارائه قابلیت مقایسه به شیوه‌ای بین‌المللی حذف می‌کنند. اهمیت و سودمندی این سیستم‌های بین‌المللی بدون شک درست است، به ویژه در جهان کنونی که در آن تحرک مردم به طور مداوم در حال افزایش است و انسان‌ها به سوی جهانی‌شدن سوق یافته‌اند (Alma et al., 2016). شاخص‌های رتبه‌بندی دانشگاه به عنوان ابزار سنجش

بسیار مفیدی برای عملکرد دانشگاه‌های جهان در نظر گرفته شده‌اند. این شاخص‌ها جنبه‌های تبلیغاتی قوی را برای یک دانشگاه ارائه می‌دهند و به آنها کمک می‌کند دانشجویان و دانشمندان با کیفیت بالا را در سراسر جهان جذب کنند (Arkali Olcay & Bulu, 2017). تردید نیست که مصرف‌کنندگان آموزش عالی نیز به دنبال شاخص‌هایی هستند که توانایی آنها در شناسایی بهترین دانشگاه‌ها را افزایش می‌دهد (salmi, 2009).

به طور کلی هدف نظام‌های رتبه‌بندی دانشگاهی پاسخ به تقاضای مصرف‌کنندگان برای اطلاعات درباره موقعیت مؤسسات آموزش عالی، رقابت میان مؤسسات، رقابت بین نهادها، مسئولیت‌پذیری و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی است. با این حال نقش و کارکرد اصلی رتبه‌بندی‌ها در تعیین و بهبود کیفیت آموزش عالی نمود می‌یابد و به توسعه و تکمیل کار دقیق مدد می‌رساند (Benito & Romera, 2011). اگر چه یک دید مثبت از رتبه‌بندی‌ها، اجماعاً به اشتراک گذاشته نشده است و در این زمینه تضاد آراء وجود دارد اما تعداد مراجعات به رتبه‌بندی تحصیلات عالی، بیانگر توجه گسترده‌ای است که به این پدیده می‌شود (Sadlak, 2008). فراستخواه^۱ (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان دادند رتبه‌بندی‌ها در ایران با اشکالاتی همراه هستند که از جمله آنها می‌توان به توجه به معیارهای کم اهمیت، عدم اندازه‌گیری معیارهای کیفی، عدم راهنمای مناسب، نبود رویکردی نظام‌مند شامل ورودی‌ها، فرآیندها و عناصر خروجی در طبقه‌بندی معیارها اشاره کرد. خورسندی طاسکوه و پناهی (۲۰۱۶) در نتایج تحقیق خود نشان دادند که دانشگاه ایرانی به دلایل گوناگون از جمله ضرورت افزایش کیفیت آموزش عالی، ضرورت بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها، توسعه گردشگری علمی و مدیریت مهاجرت نامتعادل سرمایه انسانی از توجه به نشانگرهای نظام رتبه‌بندی بین‌المللی ناگزیر است.

هزلکورن^۲ (۲۰۱۳) در تحقیقی چگونگی تاثیرگذاری نظام‌های رتبه‌بندی بین‌المللی در مدیریت و تصمیم‌گیری دانشگاه‌ها را بیان می‌کند که نتایج این مطالعات نشان می‌دهد که ۷۶٪ از روسای دانشگاه‌ها از نتایج رتبه‌بندی‌ها برای بررسی چگونگی عملکرد سایر

1-Farasatkah

2-Hazelkorn

دانشگاه‌ها در کشورشان و ۴۰ درصد برای بررسی و ارزیابی تفاهم نامه‌های همکاری بین-المللی با سایر دانشگاه‌ها به جداول رتبه‌بندی مراجعه و از آن بهره می‌گیرند.

پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش

(۱) مدیریت دانشگاه‌ها در چه حوزه‌هایی دچار ضعف شده‌اند که منجر به ضعف بودن رتبه دانشگاه‌های کشور در رتبه‌بندی‌های جهانی شده است؟

(۲) استفاده از چه راهبردهایی منجر بهبود فرآیند مدیریت دانشگاه‌ها و ارتقاء جایگاه دانشگاه‌های کشورمان در رنکینگ‌های جهانی می‌شود؟

روش تحقیق

در این پژوهش از رویکرد کیفی و از نوع تفسیرگرایانه انتقادی استفاده می‌شود. از نگاه این پارادایم از طریق تحقیق می‌توانیم قابلیت کشف ساختارهای پنهان موجد نابرابری را مشخص نموده و راه‌حل‌های تغییر را ارائه دهیم (Mohammadpour, 2013). مشارکت-کنندگان در پژوهش شامل صاحب‌نظران آگاه به حوزه مورد مطالعه، در موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، موسسه آموزش عالی بیمه اکو، دانشگاه فنی و حرفه‌ای تهران، دانشگاه تهران و دانشگاه علامه طباطبایی بود. بدین منظور به طریقه نظری به صورت هدفمند از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختمند و یادداشت‌برداری از سخنرانی‌های صاحب‌نظران استفاده شد. با توجه به نیمه‌ساختمند بودن فرآیند، مصاحبه‌ها در زمان از پیش تعیین شده و در مکانی به دور از رویدادهای روزمره برنامه‌ریزی و اجرا شد. قبل از شروع مصاحبه‌ها راهنمای مصاحبه توسط گروه پژوهش به منظور اطمینان از انجام صحیح فرآیند مصاحبه، تدوین شد. راهنمای مصاحبه شامل: سوالات کلی با پوشش کلیه موضوعات مرتبط با مبحث مورد مصاحبه، هدف مصاحبه، یادآوری اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات برای مصاحبه شونده بود. برای این منظور ۱۶ نفر از افراد صاحب‌نظر و آگاه به حوزه مورد مطالعه مورد مصاحبه قرار گرفتند. مصاحبه‌ها از ۶۰ - ۳۰ دقیقه در نوسان بود فرآیند نمونه‌گیری تا زمانی ادامه داشت که هیچ ویژگی جدیدی ظهور نکند و به عبارت دیگر به سطح اشباع نظری رسیده باشیم. مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در تحقیق در جدول شماره ۱ قید شده است.

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان

ردیف	رشته تخصصی	درجه علمی	محل خدمت
۱	برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی	دانشیار	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی
۲	مدیریت آموزشی	استادیار	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی
۳	مدیریت آموزش عالی	دانشیار	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی
۴	برنامه‌ریزی آموزشی	استاد	دانشگاه فنی و حرفه‌ای تهران
۵	روابط بین‌الملل	استادیار	موسسه آموزش عالی بیمه اکو
۶	مدیریت آموزشی	دانشیار	دانشگاه علامه طباطبایی
۷	علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی	استادیار	دانشگاه علامه طباطبایی
۸	سیاست انتقادی و مطالعات رهبری در آموزش	استادیار	دانشگاه علامه طباطبایی
۹	روابط بین‌الملل	کارشناس	دانشگاه علامه طباطبایی
۱۰	روابط بین‌الملل	کارشناس	دانشگاه علامه طباطبایی
۱۱	برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی	استادیار	دانشگاه علامه طباطبایی
۱۲	برنامه‌ریزی آموزشی	استادیار	وزارت علوم تحقیقات و فناوری
۱۳	روابط بین‌الملل	کارشناس	دانشگاه تهران
۱۴	روابط بین‌الملل	کارشناس	دانشگاه تهران
۱۵	جامعه‌شناسی	دانشیار	دانشگاه تهران
۱۶	ارتباطات	استاد	دانشگاه تهران

با توجه به رویکرد تحلیل گفتمان، روش عملی جمع‌آوری داده در این پژوهش شامل مرور یادداشت‌های برگرفته از سخنرانی‌های مرتبط و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده است انواع روش‌های تحلیل در CDA، شامل سه نوع تحلیل موضوعی، تحلیل متون نوشتاری و تحلیل متون گفتاری است (Mogashoa, 2014: 109). در تحقیق حاضر از دو نوع تحلیل موضوعی و تحلیل متون گفتاری استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج تحقیق حاضر نشان داد مشکلات مدیریت دانشگاه‌های کشور که منجر به کاهش رتبه دانشگاه‌ها شده است؛ با دو عامل مرتبط است که عبارتند از: عوامل درون‌فردی و عوامل برون‌فردی. در این راستا، راهبردهایی به منظور بهبود رتبه دانشگاه‌های ایران در رتبه‌بندی‌های جهانی ارائه شده است. نمونه‌ای از کدگذاری باز، محوری و گزینشی در قالب جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: نمونه کدگذاری باز، محوری و گزینشی

کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
عوامل درون فردی	- تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی نامناسب	- بی‌توجهی به امکان اجرایی شدن تصمیمات - تصمیم‌گیری به شیوه سنتی - بی‌توجهی به استمرار زمان در تصمیم‌گیری نگاه فانتزی - عدم استفاده از برنامه‌ریزی راهبردی
	- یکی پنداشتن مدیریت دانشگاهی با مدیریت سایر سازمان‌ها	- ساختار قدرت دوگانه و مدیریت تک‌بعدی - وجود مسئولیت‌های متمایز که مدیریت متفاوت را طالبند و مدیریت یکسان در عمل - کم‌توجهی به تفویض اختیار و از طرفی موثر بودن گروه‌های غیر رسمی در بهبود عملکرد

۱- مدیریت دانشگاه‌ها در چه حوزه‌هایی دچار ضعف شده‌اند که منجر به ضعیف بودن رتبه دانشگاه‌های کشور در رتبه‌بندی‌های جهانی شده است؟

با توجه به نتایج تحلیل‌های انجام شده به منظور پاسخگویی به این سوال به دو مورد دست‌یافتیم که به همراه زیرمolfه‌ها در ذیل شرح داده شده است.

الف) عوامل درون فردی

عوامل درون فردی به عواملی اشاره دارد که مربوط به شخص مدیریت دانشگاه‌هاست و توانایی تغییر و بهبود آن در فرد وجود دارد. این عوامل از چهار مقوله تشکیل شده است که در ذیل شرح داده شده است.

-سیاست‌زدگی افراطی مدیران دانشگاه‌ها

به طور کلی سیاست‌زدگی دخالت‌گیرسازنده نظام قدرت و سیاست در حوزه اداری یا دستگاه غیر سیاسی را شامل می‌شود.

مصاحبه‌شونده شماره ۴ بیان می‌کند "ترس از حاشیه‌سازی بسیار زیاد است در میان مدیریت دانشگاه‌ها و اینکه به جای توجه به کارکنان و خواسته‌های آنها برای بهبود وضعیت دانشگاه‌ها تلاش دارند به عنوان مثال به خواسته‌های شورای عالی انقلاب فرهنگی، یا تشکل‌های سیاسی و صنفی و ... توجه کنند".

-عدم توجه به تفویض اختیار و تلاش برای حفظ وضع موجود

تفویض اختیار فرآیندی است که توسط آن مدیر یا سرپرست، بخشی از اختیار مشروع خود را بدون انتقال مسئولیت نهایی خود، به زیر دست واگذار می‌کند. مدیران دانشگاه‌ها باید سعی کنند با ایجاد محیط مشارکتی و روحیه تیمی در بین کارکنان و دانشجویان دانشگاه، به هرچه بهتر انجام شدن روند کاری دانشگاه کمک کنند (Sobhanejad, Omid, Najafi, 2014).

مصاحبه‌شونده شماره ۲ بیان می‌کند "مدیریت دانشگاه‌ها نقش مهمی در پایین بودن رتبه دارند. مدیران باهمان شاکله سنتی مدیریت می‌کنند و هیچ تلاشی برای برقراری ارتباط مناسب با معاونین ندارند وقتی همه چیز تحت کنترل هست مسلماً در سطوح عملیاتی عملکرد مناسب نخواهد بود"

-یکی پنداشتن مدیریت دانشگاهی با مدیریت سایر سازمان‌ها

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز مثل هر سازمانی به طرق مختلف با سایر سازمان‌ها تفاوت‌هایی دارند. مدیریت دانشگاه‌ها در ایران برداشت اشتباهی از سبک مدیریتی در دانشگاه‌ها دارند و نوع مدیریت آنها مشابه مدیریت در سایر سازمان‌ها است. مصاحبه‌شونده شماره ۷ بیان می‌کند "در دانشگاه دو ساختار موازی وجود دارد. یعنی سلسله مراتب مدیریت و ساختار هیأت علمی؛ که هر دو قدرتمندند و هماهنگی و تفویض اختیار متفاوتی را طلب می‌کند. قدرت فقط در دست رئیس نیست بنابراین برای موثر بودن نتیجه کار باید در مدیریت دانشگاه‌ها این شکل تفاوت‌های مدیریت دانشگاهی با سایر سازمان‌ها توجه شود".

-تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی نامناسب

تصمیم‌گیری به قدری مهم است که برخی از صاحب‌نظران سازمان را شبکه تصمیم و مدیریت را عمل تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند. (Kutcher, 2010). تصمیماتی که مدیران در طول انجام ماموریت سازمانی خود اتخاذ می‌کنند، عملکرد کارکنان و زندگی آنها را متأثر ساخته و اثربخشی سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد (Hoy & Miskel, 2008)

مصاحبه شونده شماره ۶ بیان می‌کند: "معمولا تصمیمات گسسته و بی توجه به استمرار زمان انجام می‌شود. توجهی به امکان اجرایی شدن تصمیمات ندارند و بیشتر تصمیمات به شیوه معمول و سنتی انجام می‌شوند"

ب) عوامل برون فردی

عوامل برون فردی به عواملی اشاره دارد که مربوط به شخص مدیریت دانشگاه‌ها نیست و وابسته به قوانین و خط‌مشی‌های مدیریتی است که مدیران به اقتضای پست سازمانی خود می‌توانند اندک تغییراتی در آن داشته باشند این عوامل از دو مقوله تشکیل شده است که در ذیل شرح داده شده است.

-سیستم نظارت و ارزیابی معیوب

آنچه در نظارت اهمیت دارد مساله‌ی تضاد بالقوه میان نیاز به آزادی عمل فردی و کنترل سازمانی است که مدیران باید متناسب با وضعیت کار واحد خود و شناختی که از زیردستان دارند، آن را حل نمایند به عبارت دیگر باید مدیران را در زمینه‌های نظارتی و هدایت کارکنان آموزش داده شوند (Alvani, 2003: 40).

مصاحبه‌شونده شماره ۵ بیان می‌کند: "ارزیابی‌هایی که توسط مدیریت دانشگاه‌ها انجام می‌شود یا به طور کلی‌تر ارزیابی در سیستم آموزش عالی کاملا غیرتخصصی است و به استانداردهای جهانی ارزیابی توجه نمی‌شود... در انتخاب و نگهداری افراد به شایسته‌سالاری توجه نمی‌کنند و شاخص‌های کیفی در ارزیابی پرسنل و اساتید نداریم ..."

-ساماندهی و هماهنگی نامناسب

سازماندهی باید برنامه‌های کارساز و اجرای درست آن‌ها را میسر سازد و هماهنگی چفت کردن کارها به یکدیگر، همسازی و هم‌نوایی کلیه فعالیت‌ها و تلاش‌ها ضروری است (Rahman Seresht, 2011: 68).

مصاحبه شونده شماره ۳ بیان می‌کند: "یکسری مسائل هست که مربوط به کار مدیریت است ولی تا حدودی عواملی از بیرون منجر می‌شود که مدیریت نتواند هماهنگی ایجاد کند و این ناهماهنگی بین سیاست‌های خرد و کلان منجر می‌شود که کیفیت کار مدیریت و در نتیجه دانشگاه پایین بیاد"

۲- استفاده از چه راهبردهایی منجر بهبود فرآیند مدیریت دانشگاه‌ها و ارتقاء جایگاه دانشگاه‌های کشورمان در رنکینگ‌های جهانی می‌شود؟

راهبردهای مورد نظر به راه‌حلهایی برای مواجهه با پدیده مورد مطالعه اشاره دارد که هدف آن اداره کردن پدیده مورد مطالعه، برخورد با آن و حساسیت نشان دادن در برابر آن است. در این مطالعه به چهار راهبرد اساسی برای رسیدن به وضعیت مطلوب دست یافتیم. که عبارتند از:

-افزایش استقلال مدیران دانشگاهی

توجه به استقلال و آزادی علمی به عنوان زیربنای استقرار نظام‌های پاسخ‌گویی اکنون یک ضرورت مهم مورد پذیرش در همه جوامع توسعه یافته است. مصاحبه‌شونده شماره ۱ بیان می‌کند: " به نظر می‌رسد اگر دست مدیران بازتر باشد و قوانین از بالا در یک پکیج کامل منتقل نشود با توجه به دانشگاه‌ها در هر دانشگاه مدیران بهتر می‌توانند افزایش کیفیت داشته باشند"

-توجه به حرفه‌ای‌گرایی در انتخاب مدیران دانشگاهی

با توجه به نتایج تحلیل‌های انجام شده؛ توجه به حرفه‌ای بودن مدیران دانشگاه در شغلشان از عواملی بود که به عنوان یکی از راهبردهای بهبود کیفیت دانشگاه‌ها از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان مورد توجه قرار گرفت
مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ بیان می‌کند: "معمولاً مدیران دانشگاه‌ها از رشته‌های مختلف انتخاب می‌شود به نظرم بهتر است از کسانی برای مدیریت در دانشگاه‌ها استفاده کنیم که حداقل در حوزه مدیریت دانشگاه‌ها مطالعه داشته‌اند در این صورت احتمال بهبود کیفیت افزایش پیدا کند"

-تغییر ملاک‌های سیستم نظارت و ارزیابی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

نظام دانشگاهی بایستی به طور مستمر به قضاوت درباره مطلوبیت عوامل درون‌داد، فرآیند و برونداد خود پرداخته و حاصل آن جهت بهبود امور (آموزشی و پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی به جامعه) مورد استفاده تصمیم‌گیرندگان قرار گیرد. (Ghourchian & Shahrakipour, 2008).

مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ بیان می‌کند: " به منظور بهبود وضعیت اگر تحولی در نظام ارزیابی به طور کلی ایجاد شود مطمئناً انتخاب مدیران شایسته‌تر و خبره‌تر به منظور مدیریت

دانشگاه‌ها انتخاب می‌شوند در واقع ملاک‌های ارزیابی باید به طور کلی بازبینی شوند و فقط به بهبود کیفیت توجه شود نه مسایل حاشیه‌ایی"

-ایجاد تغییر در سبک مدیریت مدیران دانشگاهی

روش‌های حکمرانی در دانشگاه‌ها به سبب ماهیت تولیدات و فعالیت‌های آنها، با دستگاه‌های اداری و دیوانسالاری دولتی و با بنگاه‌های تولیدی و بازرگانی متفاوت است و یافته‌های علم مدیریت، که رویکرد مدیریت‌گرایی دارد نمی‌تواند در هدایت و راهبری نهادهای دانشگاهی کارایی داشته باشد (Nafisi, 2002).

مصاحبه شونده شماره ۱۲ بیان می‌کند: "من فکر می‌کنم مدیریت دانشگاه‌ها ریاست‌گونه مدیریت می‌کنند در صورتی که دانشگاه محیطی متفاوت است. مدیریت کردن چنین سازمانی با چنین پرسنلی با این ویژگی‌ها سبک جدیدی را برای ارتقاء می‌طلبد"

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت نامناسب دانشگاهی در حوزه‌های مختلف تصمیم‌گیری، ارزیابی و رهبری؛ از عوامل موثری است که در تحقیقات متعدد به نقش آن در پایین نگه داشتن رتبه دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های جهانی اشاره شده است. تحقیقات هزلکورن^۱ (۲۰۰۹) که در ۴۱ کشور و ۲۰۲ موسسه انجام شد؛ نشان داد، ۶۳ درصد مدیران شرکت کننده اقدامات استراتژیک، سازمانی، مدیریتی یا علمی لازم را انجام داده و تمایل داشتند که از این طریق موقعیت خود را در رتبه‌بندی‌های بین‌المللی بهبود بخشند. ربیعی و نظریان^۲ (۲۰۱۱) در نتایج تحقیق خود بیان کردند ایجاد انعطاف بیشتر در مدیریت و ارتقای وضعیت علمی در نظام آموزش عالی می‌تواند در بهبود وضعیت کنونی آن موثر باشد.

در نتایج این تحقیق به مقوله سیاست‌زدگی مدیران دانشگاه‌ها اشاره شده است. در این رابطه پیترز و پیترز^۳ (۲۰۰۴) بیان می‌کنند: از مهمترین عوامل تهدیدکننده شایسته‌سالاری به خصوص در نظام‌های فرهنگی-اجتماعی، انتصابات سیاسی می‌باشد که از آن به عنوان سیاست-زدگی یاد می‌شود امین مظفر و همکاران^۴ (۲۰۱۶) در نتایج تحقیق خود به این نتیجه دست

1-Hazelkorn

2- Rabiei and Nazarian

3-Peters & Pierre

4-Amin Mozaffar et al

یافتند که مدیران آموزش عالی غالباً از نوع مدیران منفعت‌طلب، سوداگر و منفعل در برابر مناسبات قدرت هستند.

کم‌توجهی به تفویض اختیار در مدیریت دانشگاه‌های کشور یکی دیگر از عوامل درون‌فردی است که که مورد توجه افراد شرکت‌کننده در تحقیق قرار گرفت. طبق تحقیق سبحانی نژاد^۱ و همکاران (۲۰۱۴) یکی از مشکلات ایجاد مدیریت مشارکتی در دانشگاه‌ها در حال حاضر عدم تفویض اختیار یا تفویض اختیار نادرست است مولفه‌های اساسی مدیریت مشارکتی که در دانشگاه‌ها باید به آن توجه شود، تفویض اختیار مدیران دانشگاهی است.

یکی پنداشتن نحوه مدیریت دانشگاه‌ها با سایر سازمان‌ها یکی دیگر از معایبی است که در نتیجه تحلیل‌های انجام شده به آن دست یافتیم و در نتایج تحقیقات دیگر به آن توجهی نشده است

مقوله دیگری که در حیطه عوامل درون‌فردی قرار می‌گیرد مساله برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مناسب مدیران است که می‌تواند در بهبود کیفیت دانشگاه‌ها و افزایش رتبه آنها موثر باشد. کریمیان و همکاران^۲ (۲۰۱۱) در نتایج تحقیق خود نشان دادند برنامه‌ریزی استراتژیک در دانشگاه‌ها می‌تواند زمینه رشد خلاقیت و نوآوری و به‌کارگیری سبک‌های متنوع مدیریتی را ایجاد کند.

علاوه بر عوامل درون‌فردی مدیریت دانشگاه‌ها در نتایج تحقیق به عوامل برون‌فردی مدیریت دانشگاه‌ها که منجر به کاهش رتبه دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های جهانی شده است اشاره شده است سیستم ارزیابی نادرست یکی از این عوامل است.

حاتمی^۳ و همکاران (۲۰۱۱) در نتایج تحقیق خود چالش‌هایی را برای نظام ارزیابی آموزش عالی بیان می‌کند که عبارتند از:

- در آموزش عالی به حوزه ارزیابی به عنوان یک حوزه تخصصی توجه نمی‌شود و نگاه غیر کارشناسانه و غیر تخصصی به آن به عنوان یک چالش در نظام آموزش عالی است
- عدم ارتباط بین کارکردهای مدیریتی نظام آموزش عالی یعنی برنامه‌ریزی و ارزیابی و به تبع آن نبود نظام بازخورد در چرخه ارزشیابی آموزش عالی

1-Sobhani Nejad et al

2-Karimian et al

3-Hatami

- نبود ساختار مشخص و مناسب ارزشیابی و تضمین کیفیت در سطح ملی و دانشگاهی و عدم اهتمام بر تغییر وضعیت موجود.

یکی دیگر از مسائلی که در نتایج تحلیل‌های انجام شده به حوزه برون‌فردی مدیریت دانشگاه‌ها تعلق دارد مساله سازماندهی و هماهنگی نامناسب بخش‌های مختلف دانشگاهی است که مدیران دانشگاهی باید به گونه این مسائل را حل کنند و قسمتهای مختلف دانشگاه را به گونه‌ای با هم هماهنگ کنند که نتیجه آن دستیابی به کیفیت و ارتقاء رتبه باشد مساله هماهنگی مساله‌ای است که در نتایج تحقیق حاضر به آن دست یافتیم و در نتایج تحقیقات دیگر قید نشده است.

در نتایج پژوهش حاضر به منظور بهبود شرایط دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های جهانی راهبردهایی ارائه شده است که در ذیل به تشریح آن می‌پردازیم.

کریمیان (۲۰۱۱) در نتایج تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که دانشگاهی که همه ابعاد آن به طور متمرکز و سلسله‌مراتبی و با رویکردی قیماآبانه از سوی دولت مدیریت شود زمینه پاسخ‌گویی نیز به تدریج از بین می‌رود پیامد منفی دیگر چنین رویکردی، عدم رشد و بالندگی مدیران دانشگاهی و کمبود نیروهای متفکر و خلاق در آینده است. اصول شناخته شده و مبرهنی چون آزادی علمی و استقلال مالی و اداری، زمینه‌ساز مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی بیشتر در مدیریت دانشگاهی است و بدون استقرار این دو اصل مهم عملاً بحث از پاسخ‌گویی اثربخشی بی‌فایده است چراکه پاسخ‌گویی تنها در قبال اعطای اختیارات معنی و مفهوم پیدا می‌کند.

تغییر سبک مدیریتی مدیران دانشگاه‌های کشور راهبرد دیگری است که در نتیجه تحقیق حاضر به آن دست یافتیم حسینیان^۱ (۲۰۱۹) در نتایج تحقیق خود بیان می‌کند برای پویایی سیستم مدیریتی در گروه‌های دانشگاهی لازم است تا مدیران از سبک‌های رهبری اثربخش حمایت‌کننده و تفویض‌کننده به نسبت بیشتری استفاده نمایند.

تخصص‌گرایی و تغییر سیستم ارزیابی دانشگاهی دو راهبرد دیگر است که در نتیجه تحلیل‌ها به آن دست یافتیم بهاری و مودی^۲ (۲۰۱۷) در نتایج تحقیق خود نشان دادند که تخصص‌گرایی دارای تاثیر سازنده بر رفتار سازمانی است و موجب تسهیل توسعه سازمانی می‌شود. در خصوص

1-Hassaniyan

2-Bahari & Modi

وضعیت ارزیابی در نظام آموزش عالی کشور، نتایج برخی تحقیقات حاکی از این امر است که ارزیابی کیفیت نظام دانشگاهی از چارچوب مشخص و منسجمی برخوردار نبوده و همین امر باعث ایجاد مشکلاتی در سر راه بهبود و ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها بوده است برای اصلاح مستمر نظام دانشگاهی استقرار یک سیستم کارآمد ارزیابی که به وسیله آن بتوان ضمن بهبود و ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی، نظام دانشگاهی را مد نظر قرار داده، در عین این که باید از متن نظام دانشگاهی و ضرورت‌های آن برخاسته و منطبق با ویژگی‌های این نظام باشد، ضرورت دارد (Ghourchian & Shahrakipour, 2008).

نتایج کدگذاری نهایی و مقوله‌های فرعی آن در جدول شماره ۳ بیان شده است.

جدول ۳: نتایج کدگذاری به همراه مقوله‌های فرعی

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مسئله پژوهش
عوامل درون فردی	سیاست‌زدگی افراطی مدیران دانشگاه‌ها عدم توجه به تفویض اختیار و تلاش برای حفظ وضع موجود یکی پنداشتن مدیریت دانشگاهی با مدیریت سایر سازمان‌ها تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی نامناسب	رتبه‌بندی دانشگاه‌ها مدیریت دانشگاه‌ها رتبه‌بندی دانشگاه‌ها
عوامل برون فردی	سیستم نظارت و ارزیابی معیوب سازماندهی و هماهنگی نامناسب	رتبه‌بندی دانشگاه‌ها
راهبردها	افزایش استقلال مدیران دانشگاهی توجه به حرفه‌ای‌گرایی در انتخاب مدیران دانشگاهی تغییر ملاک‌های سیستم نظارت و ارزیابی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ایجاد تغییر در سبک مدیریت مدیران دانشگاهی	رتبه‌بندی جهانی بهبود رتبه‌بندی

در نهایت بدیهی است که با بهره‌گیری از این راهبردها علاوه بر آسیب‌زدایی و مرتفع کردن مشکلات و چالش‌های مدیریت دانشگاه‌ها و گشودن روزه‌های نوینی برای ارتقای جایگاه آموزش عالی کشور می‌توان از آنها بمنزله پلت فرم قابل اتکایی استفاده کرد طوری که در نهایت می‌توان به بهبود رتبه دانشگاه‌های کشور در رتبه‌بندی‌های جهانی نیز امیدوار بود.

References

- 1- Alma, B. Coşkun, E & Övendere, E. (2016). University ranking systems and proposal of a theoretical framework for ranking of Turkish Universities: A case of management departments. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. (235), 128 – 138.
- 2-Altbach, P. G. (2012). The globalization of college and university rankings. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 44(1): 26-31.
- 3-Alvani, S. M. (2003). *Public Management*, Ney Publishing, Fifteenth Edition, Tehran. (In Persian).
- 4-Amin Mozafar, F. Amiri Miandoab, Sh. Abbaszadeh, M & Alizadeh Adham, M. B. (2015). Studying the Politics of Higher Education System Managers with a Qualitative Approach. *Contemporary Sociology Research Quarterly*, 4 (7), 158- 129. (In Persian).
- 5-Arkali Olcay, G & Bulu, M. (2017). Is measuring the knowledge creation of universities possible? A review of university rankings. *Technological Forecasting & Social Change*. 153–160.
- 6-Bahari, A & Moody, B. (2017). The Role of Perception and Specialization in Organizational Behavior and its Impact on Organizational Development, 17th International Conference on Accounting and Management with Modern Research Approach, Tehran. (In Persian).
- 7- Benito, M & Romera, R. (2011). Improving quality assessment of composite indicators in university rankings: a case study of French and German universities of excellence. *Scientometrics*, 89, 153–176.
- 8-Billaut, J. C. Bouyssou, D & Vincke, P. (2009). Should you believe in the Shanghai ranking? An MCDM view.
- 9-Docampo, D. (2011). On using the Shanghai ranking to assess the research performance of university systems. *Scientometrics*, 86, 77–92.
- 10 -Fairclough N. (2012). Critical discourse analysis, *International Advances in Engineering and Technology (IAET) ISSN: 7305-2725 Vol.2 July*. *International Scientific Researchers*, pp 452-487.
- 11-Farasatkah, M. (2008). Assessment of the Current and Desirable Status of Scientific System Evaluation in Iran with Emphasis on Higher Education Sector. *Journal of Science and Technology Policy*, 1 (32), 58-43. (In Persian).
- 12-Gholami, H & Yarmohammadzadeh, P. (2016). Route Analysis of Relationships between Job Anchors and Managers' Performance. *New Approaches to Educational Management*, 7 (1), 155- 175. (Persian).
- 13-Ghourchian, N. Gh & Shahrakipour, H. (2008). Investigation of Higher Education Assessment Systems in the World in order to Provide Appropriate Model for Higher Education in the Country. *Journal of Management Research*, 21(2), 1-19. (In Persian).

- 14-Hassanian, M. (2019). Leadership Style of the Heads of the Departments in Hamadan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*, 4(12): 117-121. (In Persian).
- 15-Hatami, J. Mohammadi, R & Ishaqi, F. (2011). The Challenge of Structuring for Quality Supervision and Evaluation in Iranian Higher Education. 5th Conference on Quality Assessment in University System, Tehran. (In Persian).
- 16-Hazelkorn, E. (2009). Impact of Global Rankings on Higher Education Research and the Production of Knowledge. *UNESCO Forum on Higher Education. Research and Knowledge*, 15, 1-14.
- 17-Hazelkorn, E. (2011). How rankings are reshaping higher education. In V. Climent, F. Michavila & M. Ripolle's, (Eds.), *Los rankings universitarios, Mitos y Realidades.Tecnos*. <http://arrow.dit.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1023&context=cserbk>.
- 18-Hoy, K. W. & Miskel, G. C. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (8th Ed.). New York: McGraw Hill, Inc.
- 19-Huang, M. H. (2012). Exploring the h-index at the institutional level: A practical application in world university rankings. *Online Information Review*, 36(4), 534-547.
- 20-Jeremic, V. Bulajic, M. Martic, M. & Radojicic, Z. (2011). A fresh approach to evaluating the academic ranking of world universities. *Scientometrics*, 84, 587-596.
- 21-Karimian, Z. Kojouri, J. Lotfi, F & Amini, M. (2011). Higher Education Administration and Accountability; the Necessity of Autonomy and Academic Freedom from Faculties' Viewpoint. *Iranian Journal of Medical Education*, 11(8), 855-863. (In Persian).
- 22-Kashef, H; Taghvae Yazdi, M and Nyaz Azari, K. (2019). Designing an Organizational Transparency Model to Empower Islamic Azad University Managers, *Journal of Educational Leadership and Management*, 12 (2), 158-145. (In Persian).
- 23-Kaucher, E. (2010). *Ethical decision making and effective leadership*: Alliant International University.
- 24-Kazemi, M. (2003). Globalization and the Challenges of Higher Education in the Third Millennium. *Proceedings of the Conference on Policies and Management of Growth and Development Plans in Iran: Political Development Policies*. Institute of Higher Education and Research Management and Planning. (In Persian).
- 25-Khayef Elahi A. A. Norouzi, M. T & Danaei Fard, H. (2009). Explaining the Model of Effectiveness of Iranian Governmental Organizations Based on

- Servant Leadership Role. Quarterly Journal of Humanities, 13 (2), 91-65. (In Persian).
- 26-Khorsandi Taskouh, A & Panahi, M. (2016). Critical Analysis of International University Ranking Systems, Policy Recommendations for Iranian Higher Education. Iranian Journal of Higher Education, 8 (2). (In Persian).
- 27-Lee, J. (2013). Creating world-class universities: implications for developing countries, Prospects, 43, 233-249.
- 28-Mansoorian, M. R. Hosseiny, M & Khosravan, Sh. (2015). Nurse Managers' Performance from Nurses' Perspective. Iran Journal of Nursing, 27(92), 81-73. (In Persian).
- 29-Mogashoa, Tebogo (2014) Understanding Critical Discourse Analysis in Qualitative Research, International Journal of Humanities Social Sciences and Education, Volume 2, Issue 2
- 30-Mohammadi, A; Mojtahedzadeh, R & Karimi, A. (2006). Ranking of Iranian Medical Sciences Degrees and Universities and Introducing the Top Iranian Patterns in 2005. Medicine & Cultivation; V 15, 65-73. (In Persian).
- 31-Mohammadpour, A. (2013). Qualitative Research Method Against Method 1 Logic and Design in Qualitative Methodology. Sociological Publications. (In Persian).
- 32-Nafisi, A. H. (2002). Analysis of higher education system. Integration Report No. 6, Institute for Higher Education Research and Planning. (In Persian).
- 33-Nguyen, S. (2017). Effect of pore shape on the effective behavior of viscoelastic porous media. International Journal of Solids and Structures, 125, 161-171.
- 34-Pakzad, M; Qaem Panah, A & Jahan, M. (2012). Investigating the Position of Iranian Mother Universities in International Ranking Systems of Universities and Higher Education Centers. Rahyaft, (53), 45-33. (In Persian).
- 35-Pavel, A. P. (2015). Global university rankings - a comparative analysis. Procedia Economics and Finance 26, 54 – 63.
- 36-Peters, B & Pierre, J. (2004). A Adaptive Approach to Office System Politics: An Attempt to Control. Translated by: Saffar, Mohammad, Publisher: Country Management and Planning Organization, Deputy of Administration, Finance and Human Resources, Center for Scientific Evidence, Museum and Publication. Year 2005. (In Persian).
- 37-Rabiei, A & Nazarian, Z. (2011). Factors Affecting Higher Education Policy Making with Principle 44. Strategy. (61). (In Persian).
- 38-Rahman Sersht, H. (2011). Organizational and management theories from modernism to postmodernism, period publication. (In Persian).

- 39-Rizzo, F. M. (2010). University rankings: a critical view. *Revista de la educacion superior*, 40(1), 77-97.
- 40-Sadlak, J., Merisotis, J., & Liu, N. C. (2008). University rankings: Seeking prestige. Raising visibility and embedding quality—the Editors' views. *Higher Education in Europe*, 33, 195–199
- 41-Salmi, J. (2009). The Challenge of Establishing World-Class Universities. 36- 40.
- 42-Sharafi, M. (2009). World Academic Rankings. (206). (In Persian).
- 43-Shehatta, I., & Mahmood, k. (2016). Correlation among top 100 universities in the major six global rankings: policy implications. *Scientometrics*, 109, 1231–1254.
- 44-Shin, J.C & Toutkoushian, R.K. (2013). The past, present, and future of University Rankings. In: Shin, J.C., Toutkoushian, R.K., Teichler, U. (Eds.), *University Rankings, The Changing Academy: The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective* (3). Springer Science, Dordrecht
- 45-Siadat, S., Shams, B., homaie, R & Gharibi, L. (2019). Satisfaction of Students and Faculty Members of Graduate Studies From Educational Services Management at Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 5(2): 93-99. (In Persian).
- 46-Sobhanejad, M; Omid, M & Najafi, H. (2014). Implementation Strategies for Participatory Management in Universities Based on Islamic Reference. *Cultural Engineering*, 9 (84), 106-127. (In Persian).
- 47-Khorsandi Taskouh, A; Panahi, M. (2016). Critical Analysis of International University Ranking Systems, Policy Recommendations for Iranian Higher Education. *Iranian Journal of Higher Education*, 8 (2). (In Persian).
- 48-Waters M (2001). *Globalization*. Routledge, London.
- 49-Wodak, R. (2013). *Critical Discourse Analysis: Concepts, History, Theory*, VOLUME I, Lancaster University, <https://www.researchgate.net/publication>.
- 50-Wodak R. (2014). *Critical Discourse Analysis*, Frankfurt, Germany: Suhrkamp, p 302-316.
- 51-Xiaoyang, W & Bukhari, N. H.S (2013) *Critical Discourse Analysis and Educational Research*, *Journal of Research & Method in Education*, Volume 3, Issue 1.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی