



تدوین الگوی مفهومی مدیریت استراتژیک برای دانشگاه های آزاد اسلامی

رضا زارعی^{۴۵۶}

چکیده

آموزش عالی با پیشینه ای به قدمت بیش از هشت سده، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه خاص ملت‌هاست. دستیابی به فن آوری جدید و دانش پیشرفته که می تواند نقش موثری در تحقق و شتاب حرکت اجتماعی و اقتصادی ملل ایفا کند، صرفاً با تقویت آموزش عالی و برنامه ریزی ارتقای کمی و کیفی آن میسر است. در تحلیل چگونگی کار دانشگاهها و موسسات آموزش عالی باید به خصوصیات منحصر به فرد آن نیز در ابعاد ساختار سازمانی، پویایی سیستم و ابعاد نمادی (سمبولیک) توجه نمود.

آموزش عالی، معرف نوع مهمی از سرمایه گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقاء بخشیدن دانش، مهارتها و نگرشهای مورد نیاز کارکنان ارشد فنی، حرفه ای و مدیریتی به توسعه اقتصادی کمک می کند. آموزش عالی نه تنها موجب ترویج دانش می شود، بلکه با پیشرفتهای تحقیقاتی، تکنولوژیک و علمی، دانش جدید نیز به وجود می آورد. بدین ترتیب دانشگاهها و سایر موسسات آموزش عالی سهمی مضاعف در اقتصاد دارند. اقتصاددانان از دیر باز به اهمیت آموزش به عنوان نوعی از سرمایه گذاری پی برده بودند و از اوایل دهه ۱۹۶۰ اقتصاد آموزش به عنوان رشته مشخصی مطرح گردید که سهم آموزش را در رشد اقتصادی تجزیه و تحلیل می کند و برنامه ریزان را به ابزار و فنونی مجهز می نماید که به امر برنامه ریزی سرمایه گذاری آموزش کمک می کند.

مسائل و مشکلات مربوط به عدم توجه به «آموزش» به عنوان یک سرمایه گذاری اقتصادی به طور عام محدود و منحصر به جامعه ما نیست بلکه این امر مشکل اساسی اغلب کشورهای جهان سوم است. این مشکل در یک دور و تسلسل به مشکلات دیگر از جامعه مسایل اقتصادی اجتماعی، فرهنگی، سیاسی دامن زده و آنها را تقویت نموده و در جامعه تثبیت می سازد که این امر در نهایت روند پیشرفت را کند ساخته و جامعه را به عقب می راند. از این رو تلاش در تبیین بعد



اقتصادی «آموزش» به عنوان اساسی‌ترین گام از فرآیند توسعه در کشورهای جهان سوم محسوب می‌شود. اما به صرف انجام این کار نمی‌توان انتظار داشت که فرآیند رشد و پیشرفت تسهیل شود. زیرا این نخستین گام است و برای رسیدن به اهداف توسعه باید گام‌های بعدی سریع‌تر برداشته شود. در ادامه این راه لازم است سطح دانش و آگاهی و توان فکری افراد جامعه (کارکنان سازمانی) افزایش یابد و این امر مگر با توجه و پرداختن به برنامه‌ریزی آموزشی و تجهیز نیروی انسانی اعم از سازمانی و غیرسازمانی (رسمی - غیررسمی) توسط مدیران عالی و اجرایی تحقق نمی‌پذیرد.

هر چند منتقدان استدلال می‌کنند که آموزش عالی بخش بسیار زیادی از بودجه عمومی را به خود اختصاص داده و در عین حال گسترش سریع آموزش عالی در پاسخ به تقاضای شدید اجتماعی و خصوصی لزوماً کمکی به توسعه اقتصادی نکرده است و در واقع می‌تواند حاکی از تخصیص نادرستی از منابع کمیاب باشد. اما تاریخ این اندیشه که سرمایه‌گذاری در بخش سرمایه انسانی موجب پیشرفت توسعه اقتصادی می‌گردد به بیش از دویست سال پیش یعنی به زمان آدم اسمیت (Adam Smith, 1776) باز می‌گردد که خاطر نشان ساخته بود توسعه مهارت‌های نیروی انسانی، ظرفیت تولیدی نیروی کار به همان گونه که سرمایه‌گذاری روی یک دستگاه گرانقیمت میزان کسب درآمد را بالا می‌برد، افزایش می‌دهد. اقتصاددانان بزرگ گذشته دریافته بودند که بازده آموزش عالی به عنوان نوعی سرمایه‌گذاری در منابع انسانی می‌تواند با بازده سرمایه مادی مقایسه شود، ولی این اندیشه تا پیش از دهه ۱۹۶۰ یعنی زمانی که شولتز (Schulz, 1960) و دنیسون (Denison, 1962) اثبات کردند که آموزش با انتقال دادن و بهبود بخشیدن مهارت‌ها و توان تولیدی کارگران می‌تواند به طور مستقیم به رشد درآمد ملی کمک کند، منشا تحقیق بسیار جدی قرار نگرفت.

اقتصاد آموزش عالی شاخه‌ای از اقتصاد آموزش است که با به کارگیری تحلیل اقتصادی در آموزش عالی و همچنین تاثیر آموزش عالی بر فعالیتهای اقتصادی سر و کار دارد. این توصیف از اقتصاد آموزش عالی نشان می‌دهد که ابعاد موضوع بسیار وسیع است و بالقوه شامل همه مطالب آموزشی از جمله دسترسی، کیفیت، محتوا، تامین منابع مالی، بازده و نتایج آموزشی می‌شود.

استفاده از تحلیل اقتصادی در مطالعه آموزش عالی، همانا تجزیه و تحلیل عواملی است که بر تقاضای دانشجویان برای دروس مختلف تاثیر می‌گذارد. نمونه‌ای از مورد دوم، بررسی تاثیر فارغ التحصیلان دانشگاهی بر رشد اقتصادی



است. بین دو بخش فوق در اقتصاد آموزش عالی به علت استفاده از ابزارهای اقتصاد، روش شناسی فوق در اقتصاد و زبان اقتصادی، تداخل چشمگیری وجود دارد. تفاوت در تاکید بر این نکته است که در بخش اول بیشتر به موضوعات آموزشی و در بخش دوم به آثار برونی آموزش عالی بر نظام اقتصادی توجه می شود. فرض بر این است که سیاستگذاران آموزشی مایلند با حداقل ورودی منابع یا حداکثر منافع معین به اهداف آموزشی، اجتماعی و یا اقتصادی خود برسند. چون محدودیت منابع، معمولاً به صورت محدودیت بودجه ای بروز می کند. سیاستگذاران مایلند که نسبت بازده (تعداد دانشجویان در موسسات آموزش عالی) را به داده (اعضای هیات علمی، تجهیزات و ساختمان) به حداکثر برسانند. مفهوم واقعی کارایی به حداکثر رسانده بازده (به هر طریق که اندازه گیری شود) با حداقل هزینه بدون توجه به اینکه به روش فیزیکی و یا پولی اندازه گیری شود، می باشد. کارایی را می توان به صورت فیزیکی یا پولی تعریف کرد. همچنانکه اقتصاددانان به ترتیب آنرا کارایی فنی و اقتصادی نامیده اند.

تاکنون بسیاری از محاسبات نرخ بازده خصوصی و اجتماعی، تقریباً به تعداد مساوی انجام گرفته و به صورت ادواری از ساخاروپولوس (Psacharopoulos 1981; 1985) جمع آوری شده است. این محاسبات به مثابه راهنمایی برای تخصیص منابع در بخش آموزش عالی و بخشهای دیگر به کار رفته است. روشهای پیشنهادی او شامل روش میان بر، روش تفصیلی، روش رگرسیون روش نرخ بازدهی داخلی می باشد. (Marris, 1985) همچنین از این محاسبات برای نشان دادن نقش آموزش عالی در رشد اقتصادی استفاده شده است. (Marris and Psacharopoulos 1985).

شولتز و دنسیون با استفاده از داده های مربوط به متوسط درآمدها و طول مدت تحصیل نیروی کار در آمریکا و سایر کشورهای پیشرفته، سهم اقتصادی آموزش را سنجیده اند. این سنجش نشان داد که افزایش سطوح آموزش بخش مهمی از رشد درآمد ملی را تبیین می کند.

در مطالعه دیگری، اثرات آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهشی که به اثرها می پردازد حداقل به طور ضمنی الگوی ورودی، پردازش (رفتار) و خروجی را پیش فرض خود قرار می دهد. هنگامی می توان از طرح نام برد که اشخاصی که با رفتار خاصی آموزش دیده اند، با افرادی که فاقد چنین آموزشی بوده اند مقایسه شوند. در زمینه



این الگو، اثر های پایای آموزش عالی طولانی ترین فاصله زمانی و پیچیده ترین نمونه نفوذ را ارائه می دهند. هم طبقه بندی و هم یادگیریهای گوناگون از ابتدای نظام آموزشی شروع می شوند و در طول زندگی بزرگسالی ادامه ی یابند. اندازه گیری برخی از مشخصات ورودی از قبیل پیشینه خانوادگی و توانایی شناختی نسبتاً آسان هستند، ولی اندازه گیری موارد دیگر بسیار دشوار است. طول آموزش رسمی به آسانی اندازه گیری می شود. در صورتی که اندازه گیری محتوا و کیفیت آموزش، مشکلات بیشتری دارد. مشکل تر از همه مشخص کردن تاثیرات زمینه های حرفه ای و اجتماعی پس از فارغ التحصیلی است. مهارتهای گفتاری و زبان شناختی، صلاحیتهای شهروندی و مهارتهای کاربردی روزمره، مجموع روابط بین یش بینی کنندگان اولیه، سطح تحصیلی و تعیین میزان استعداد فرد از خود، با استفاده از روش تحلیل منطبق بر LISREL می تواند مورد مطالعه قرار گیرد. نتایج مطالعه نشان داد که بین مهارتهای گفتاری و زبان شناختی و تعلیم و تربیت، همچنین با کنترل برای پیش بینی کنندگان اولیه و شرایط کار بعد از پایان آموزش رسمی ارتباط وجود داشت. صلاحیت شهروندی عمدتاً با پیشینه خانوادگی و ویژگیهای شغلی مرتبط بود. در بین مردان، مهارتهای کاربردی از نوع بومی و محلی به طور مثبت و مهارتهای مکانیکی به طور منفی با آموزش و پرورش ارتباط داشتند.

اهمیت تدوین الگو:

در دنیای کنونی، به دلیل رشد و توسعه علوم و تکنولوژی و نفوذشان در عرصه های مختلف زندگی، کلیه امور و فعالیت های حیات اجتماعی الزاماً بدون پیوند با آنها ناممکن گردیده است، با این همه هیچ فعالیتی بدون «انسان» میسر نیست و لذا لزوم تحول نقش کمی انسان به نقش کیفی، از اینجا ناشی می شود.

از دیدگاه فلسفی، مفهوم این تحول این چنین بیان شده که در مراحل اولیه شکل گیری اجتماعی، انسان بدون ابزار کار می کرده است. در مراحل بعد انسان با ابزار ساده و سپس با ماشین به کار اشتغال داشته و به تدریج برای خود فرصت تفکر و اندیشه بیشتری را تدارک دیده است. روی این اصل در عصر حاضر آن گونه که «کیفیت نیروی انسانی» مطرح نظر است، کمیت آن مورد توجه نیست. چون ابزاری پیشرفته ای مانند کامپیوتر، ماشین آلات و ابزارهای خودکار توانسته جای بسیاری از فعالیت های حجیم و کمی را پر کند.



مدیریت توسعه منابع انسانی به همان اندازه ارزشمند است که خود مقوله توسعه، زیرا، داشتن نیروی انسانی کارآمد، متخصص و با کیفیت مطلوب در واقع هسته مرکزی برنامه‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی کشورهای در حال توسعه برای برون رفت از تنگناهای عقب‌ماندگی در مسابقه جهانی پیشرفت و تکامل است.

اهمیت سرمایه انسانی همواره در رشد و شکوفایی یک کشور به ویژه از نظر اقتصادی مورد توجه و عنایت افراد و گروه‌های زیادی بوده است. در این ارتباط، آموزش عالی به عنوان اصلی‌ترین مسیر انباشت سرمایه انسانی مطرح می‌شود. مضافاً، آموزش عالی در طول زمان توانسته است بر اهمیت و نقش خود در این زمینه بیفزاید.

نگرش‌های مساعد در این زمینه مبتنی بر این اصل است که سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی، کیفیت و بنابراین کارایی و بهره‌وری منابع انسانی را افزایش می‌دهد. از این رو در کشورها از جمله ایران آموزش به طور کلی و آموزش عالی به طور خاص مورد عنایت و حمایت بوده است. طرفداران این طرز تفکر به حامیان نظریه سرمایه انسانی شهرت دارند که سعی خواهد شد جنبه‌های برجسته این نظریه مورد مذاقه قرار گیرد. در همین ارتباط، می‌توان اشاره نمود: انباشت سرمایه انسانی از طرق مختلف محقق می‌شود. ضمن تحلیل و ارائه راه‌های مختلف انباشت، برداشت‌های مقتضی برای سیاست‌سازی منتج از این مبانی مورد مذاقه قرار خواهد گرفت.

نظریه سرمایه انسانی تنها یکی از نظریه‌های معمول است که نقش آموزش را در زندگی اقتصادی - اجتماعی بررسی و تحلیل می‌نماید. در کنار آن، نظریات دیگری از قبیل آموزش به عنوان فیلتر، سرند و علامت‌دهنده مطرح شده‌اند که تصویر دیگری از مسأله ارائه می‌دهند. این نظریات اولاً رقبای جدی برای نظریه سرمایه انسانی محسوب می‌شوند و ثانیاً زمینه‌های افتراق و اشتراک زیادی با یکدیگر دارند. این ویژگی‌ها به نوبه خود سیاست‌سازی متفاوتی را برای یک جامعه به ارمغان خواهند آورد که می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تشویق یا تحدید نظام آموزشی جامعه داشته باشد. بنابراین، هدف دیگر این مقاله، بررسی دیدگاه‌های مختلف از نقش آموزشی در یک جامعه است.

علاوه بر اینکه دیدگاه‌های نظری ممکن است سیاست‌های متفاوتی را در ارتباط با آموزش ارائه دهند، داده‌های مورد استفاده و روش‌شناسی تحقیق در مطالعات کاربردی و تجربی نیز ممکن است نتایج متفاوت و به نوبه خود سیاست‌های ناهمسانی را پیشنهاد کنند. در این خصوص سعی خواهد شد دو روش مدل‌سازی یک سطحی و مدل‌سازی چند سطحی



و بنابراین، اثر کاربرد این دو روش بر نتایج تحلیل (یعنی ارزیابی نرخ بازدهی اقتصادی آموزش) به طور تجربی برای صنایع کارخانه‌ای ایران استفاده و مقایسه شود.

- مفهوم و شرایط متحول توسعه

توسعه اقتصادی به معنی کلی بازسازی و تقویت نظام تولیدی جامعه، استفاده بهینه از منابع طبیعی و انسانی، افزایش تولید و بالا بردن درآمد ملی از اواسط قرن حاضر مورد توجه کشورهای در حال رشد و سازمان‌های بین‌المللی قرار داشته است. با گذشت زمان و کسب تجربه ابعاد مختلف جریان توسعه و عوامل مؤثر بر آنها روشن‌تر شده و بیشتر صاحب‌نظران روی این نکته به تفاهم رسیده‌اند که صرف سرمایه‌گذاری در امور زیربنایی، خرید و نصب ماشین‌آلات صنعتی و بالا بردن درآمد یا تولید ملی برای گذر از مرحله عقب‌ماندگی و دستیابی به هدف‌های توسعه کافی نمی‌باشد. در این میان به خصوص نقش سرمایه‌گذاری در منابع انسانی، پرورش نیروی کار متخصص دانشگاهی و بالا بردن بازده فعالیت‌های آن مورد توجه قرار گرفته است. در دهه اخیر به خصوص «مفهوم توسعه انسانی» با شاخص‌هایی از قبیل سطح سواد عمومی و تخصصی، احتمال بقا در هنگام تولد، میزان برخورداری از پوشش خدمات بهداشتی و تأمین اجتماعی، وجود فرصت‌های عادلانه - اگر نه مساوی - برای پرورش استعدادها و شخصی، و مشارکت در اداره امور جامعه مورد توجه و تأکید دفتر عمران سازمان ملل متحد و سازمان‌های بین‌المللی دیگر واقع شده است. ظهور این برداشت جامع از توسعه در شرایطی صورت گرفته که از یک طرف کوشش‌های قبلی در جهت رشد اقتصادی و فنی، منابع موجود و محیط زیست انسانی را شدیداً به مخاطره انداخته و پدیده‌هایی از قبیل اثر گلخانه‌ای *Green house effect* و شکافت لایه اوزون حائل بین کره زمین و اشعه‌های زیان‌بار خورشید را - که تا چند دهه پیش فقط در داستان‌های علمی تخیلی می‌شد آنها را دید - به صورت یکی از نگرانی‌های عمده و واقعی کل جامعه بشری درآمده است. از سوی دیگر، علی‌رغم پنجاه سال کوشش در جهت نوسازی و رشد اقتصادی، فاصله بین کشورهای پیشرفته و در حال پیشرفت بیشتر شده و جز در تعدادی انگشت شمار از کشورهای جنوب شرقی آسیا (کره جنوبی، تایوان،



سنگاپور، هنگ کنگ، اندونزی، مالزی و شاید تایلند) اثر چندانی از موفقیت برنامه‌های ملی و بین‌المللی رشد و توسعه به چشم نمی‌خورد.

جمعیت و توسعه

صرف‌نظر از گرایش‌های اخیر در زمینه توصیف و تعریف توسعه، تقریباً همه اهل‌نظر در این نکته متفق هستند که رشد و توسعه جوامع توسط مردم یعنی انسان‌های فعال عضو هر جامعه صورت می‌گیرد و هدف غایی آن باید بالا بردن درجه آگاهی و مهارت علمی، تندرستی، امنیت اقتصادی، قضایی و سیاسی و فراهم کردن امکانات لازم برای تجلی و تکامل استعدادهای ذاتی آنها باشد بدیهی است، همان‌طور که از دیرباز معلوم بوده، انسان موجودی اجتماعی است و رشد و تعالی استعدادهای او جز در یک محیط اجتماعی سالم، متعهد به ارزش‌های انسانی و برخوردار از همیاری و همدردی افراد با یکدیگر و با نهادهای حکومتی امکان‌پذیر نخواهد بود. در حقیقت، تأکید روی مشارکت و وفاق اجتماعی یکی دیگر از مشخصات الگوی توسعه انسانی پایدار است که در بالا مورد بحث قرار گرفت. به عبارت دیگر چون جوامع انسانی ناگزیرند که در محیط‌های زیستی خاصی فعالیت نمایند و بقای آنها در درازمدت مستلزم همیاری و داد و ستد صحیح با محیط طبیعی اطراف (از ابر و باد و مه و خورشید و زمین گرفته تا موجودات زنده دیگر) می‌باشد لذا توسعه اجتماعی پایدار با توسعه محیطی پایدار ارتباطی نزدیک و تنگاتنگ دارد.

این ارتباط البته از بدو پیدایش انسان و سایر صور حیات بین منابع طبیعی و موجودات زنده وجود داشته و در طی جریان بسیار طولانی تکامل، ساز و کارهای طبیعی خاصی برای جلوگیری از تکثیر بیش از حد موجودات زنده و تأمین نوعی تعادل مناسب بین منابع طبیعی و بهره‌گیران از آنها پیدا شده است. اما در دویست سال اخیر، افزایش دانش بشری و کشف تکنولوژی‌های مختلف برای جلوگیری از مرگ و میر باعث شده جمعیت جهان به نحو بی‌سابقه‌ای افزایش پیدا کند. به علت سادگی تکنولوژی‌های بهداشتی لازم برای جلوگیری از مرگ و میر (مایه‌کوبی، تصفیه آب آشامیدنی و غیره)، بسیاری از کشورهای در حال رشد توانسته‌اند در پنجاه سال اخیر نرخ مرگ و میر جمعیت خود را به گونه‌ای چشم‌گیر کاهش دهند. در مقابل، نرخ زاد و ولد آنها به علت ارتباط نزدیک آن با فرهنگ، آداب و رسوم، شرایط



اقتصادی (امکان اشتغال کودکان و نیز استفاده از فرزندان زیاد به عنوان منبع تأمین اجتماعی ایام پیری و ناتوانی) و یا ترس از مرگ زودرس کودکان (ترسی که دیگر با موافقت تطبیق نمی‌کند) در حد سنتی بالای خود ادامه یافته است. این بهم خوردن تعادل طبیعی مرگ و میر و زاد و ولد در کشورهای پیشرفته غربی خیلی آرام و در طی تقریباً دو قرن صورت گرفت و جمعیت اضافی ناشی از آن توانست در قاره‌های تازه کشف شده (امریکا و استرالیا) یا کشورهای کم جمعیت قاره‌های قدیم پخش شده و با استعمار ساکنان اولیه آن قاره‌ها و استخراج منابع طبیعی بی‌پایان آن به ادامه حیات و گسترش سیطره کشورهای صنعتی غربی پردازند. اما در کشورهای فقیر آسیا و آفریقا و امریکای لاتین افزایش جمعیت ناشی از بهم خوردن تعادل سنتی مرگ و میر و زاد و ولد به صورتی ناگهانی و انفجارآمیز صورت گرفته و رشد بی‌رویه جمعیت را به عنوان یکی از ویژگی‌ها و در عین حال مانع عمده توسعه اقتصادی اجتماعی این ممالک مطرح ساخته است.

اگرچه رابطه دقیق افزایش جمعیت و رشد اقتصادی هنوز مورد گفتگوی اهل فن قرار دارد تقریباً همه صاحب‌نظران بر این نکته متفق هستند که در بسیاری از کشورهای در حال رشد، افزایش سریع جمعیت منابع موجود برای تأمین خدمات بهداشتی، آموزشی و رفاهی لازم را شدیداً تحت فشار قرار می‌دهد. در حالی که سرمایه‌گذاری در این خدمات از لحاظ افزایش کیفیت نیروی انسانی و استفاده بهینه از سرمایه‌گذاری‌های دیگر نهایت ضرورت را دارد. در نتیجه افزایش روزافزون سهم سرمایه‌گذاری در خدمات اجتماعی برای یک جمعیت جوان سریعاً در حال افزایش به بهای تقلیل پس‌انداز بخش خصوصی و دولتی و در نتیجه تقلیل امکانات لازم برای سرمایه‌گذاری در بخش‌های تولید و ایجاد مشاغل انجام می‌گیرد. اگر این روش ادامه یابد دایره معیوب عقب‌ماندگی اقتصادی و فقر ناشی از آن ادامه پیدا خواهد کرد. همین ملاحظات باعث شده که دولت جمهوری اسلامی ایران مانند بسیاری دیگر از دول در حال رشد برنامه آگاهانه و فعالی را در جهت تنظیم خانواده و تقلیل نرخ رشد جمعیت اتخاذ کند.

اگرچه طبق گزارش‌های مسوولین برنامه تنظیم خانواده و دیگر صاحب‌نظران، برنامه جمعیت و تنظیم خانواده کشور در مدت حیات نسبتاً کوتاه خود بسیار موفق بوده و توانسته نرخ افزایش طبیعی جمعیت کشور را از حدود ۳/۲ درصد در سال ۱۳۶۵ به کمتر از ۲ درصد در ۱۳۷۳ تقلیل دهد، واقعیت این است که نرخ افزایش جمعیت کشور در مقایسه با



نرخ افزایش باروری اقتصاد ملی ما در حد بالایی قرار دارد. اگر نرخ افزایش جمعیت را در سیزده سال گذشته همان رقم نسبتاً پایین ۲ درصد تلقی کنیم، باید منتظر باشیم که جمعیت کشور در اواخر قرن حاضر (حدود ۲۰۱۵ میلادی) به مرز صد میلیون نفر برسد. در حالی که به علت جوانی جمعیت و این واقعیت که بیشتر مادرانی که می‌توانستند در این دوره سی ساله به دنیا آیند قبلاً به دنیا آمده‌اند و اینک مرحله ازدواج و باروری خود را شروع می‌کنند حتی موفقیت معجزه‌آسای برنامه تنظیم خانواده در ارائه آموزش‌ها و خدمات لازم در پایین‌تر بردن نرخ زاد و ولد و افزایش جمعیت کارسازی چشم‌گیری نخواهد داشت.

با توجه به نقش کلیدی دانشگاه‌ها به عنوان اولین نهاد متولی تحولات علمی - فرهنگی در سطح جامعه و نیز با عنایت به تحولات پر شتاب اجتماعی - سیاسی - فرهنگی در سطوح ملی و بین‌المللی، لزوم چالش با این تحولات در قالب نوعی مدیریت که بتوان از طریق آن آینده‌نگری لازم را به منظور رو برو شدن با این تغییرات اعمال کرد، کاملاً احساس می‌شود. در قالب این سبک مدیریتی (استراتژیک) از دانشگاه‌های کشور، از جمله دانشگاه‌های آزاد اسلامی سراسر کشور انتظار می‌رود تا نه تنها خود را با تغییر و تحولات روز همساز نمایند که به استقبال این تغییرات رفته و روند تحولات را به نفع خود مدیریت نمایند.

اهداف کلی و ویژه در تدوین الگو:

هدف کلی: هدف کلی این طرح، طراحی الگوی مطلوب مدیریت استراتژیک برای دانشگاه‌های آزاد اسلامی منتخب منطقه یک کشور است.

اهداف ویژه:

بر این اساس، این پژوهش به دنبال تأمین اهداف ویژه زیر است:

- ۱- تعریف انواع سبک‌های مدیریتی جاری در دانشگاه‌های کشور.
- ۲- تعریف مدیریت استراتژیک و اهمیت کاربرد آن در محیط دانشگاهی.
- ۳- تشریح عناصر مختلف مدیریت استراتژیک و نحوه اعمال کردن آن در محیط دانشگاهی.
- ۴- طراحی الگوی مطلوب مدیریت استراتژیک با توجه به کارکردهای متنوع دانشگاه آزاد اسلامی.



- ۵- طراحی الگوی مطلوب مدیریت استراتژیک با توجه به معاونت های چندگانه دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۶- طراحی الگوی مطلوب مدیریت استراتژیک با توجه به سطوح برخورداری (منطقه بندی) دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۷- تدوین مراحل کار و دستورالعمل مدیریت استراتژیک دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به رده های مختلف سازمانی.
- فرضیه ها یا پرسش های در تدوین الگو:

- ۱- مدیران موفق دانشگاه آزاد اسلامی، در مقایسه با سایرین، درک بهتری از تغییر و تحولات جاری دارند.
- ۲- میزان آینده نگری مدیران موفق دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر از سایرین است.
- ۳- تمایل مدیران موفق دانشگاه آزاد اسلامی برای بکارگیری مدیریت استراتژیک بیشتر از سایرین است.
- ۴- تمایل مدیران واحدهای بزرگتر دانشگاه آزاد اسلامی برای بکارگیری مدیریت استراتژیک بیشتر از واحدهای کوچکتر است.

- ۵- تعداد مراحل و عناصر مدیریت استراتژیک با تنوع کارکردهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه دارد.
- ۶- تعداد مراحل و عناصر مدیریت استراتژیک با تعدد معاونت های دانشگاه آزاد اسلامی رابطه دارد.
- ۷- تعداد مراحل و عناصر مدیریت استراتژیک با سطوح برخورداری دانشگاه آزاد اسلامی رابطه دارد.

چارچوب نظری الگو:

مراحل فرآیند مدیریت استراتژیک

اگرچه فرآیند مدیریت استراتژیک برای یک دانشگاه خاص، می باید طوری طراحی گردد که متناسب با آن باشد تا نیازهای ویژه آن دانشگاه مورد نظر را برآورده سازد، ولی به هر حال، کلیه الگوهای موفق مدیریت استراتژیک، دارای مراحل زیر می باشند:

دانشگاه، برنامه استراتژیک خود را با تعیین چشم انداز (دورنما) و مأموریت خویش، آغاز می کند. هنگامی که این دو تعیین شدند، به سراغ برخی تحلیل ها می رود که شامل تحلیل محیط خارج و داخل و تفاوت وضعیت مطلوب و موجود



و تعیین نشان می‌باشد که بستر را به منظور ترسیم مسایل استراتژیک دانشگاه، فراهم می‌آورند. تنظیم برنامه استراتژیک، دانشگاه دنبال می‌شود و استراتژی‌های سازمانی خاص مشخص می‌شوند که شامل اهداف استراتژیک، شرح فعالیتها و تاکتیک، می‌باشد. در طول برنامه، استراتژی‌های اضطراری و پیش‌بینی نشده ظهور می‌کنند که تاکتیک‌های پیش‌بینی شده را به چالش می‌کشند و باعث تغییر استراتژی‌های تعیین شده می‌گردند. سازمان به طور مداوم استراتژی‌های خود را ارزیابی کرده و طرح استراتژیک خود را مورد بازنگری قرار می‌دهد، استراتژی‌های اضطراری را مد نظر قرار داده و آنها را در تغییرات منظور می‌نماید. معمولاً چندین سال به طول می‌انجامد تا سازمان، طرح استراتژیک خود را نهادینه کرده و تفکر استراتژیک را جزء یادگیری‌های سازمانی خود درآورد.

چشم‌انداز و مأموریت

تعیین چشم‌انداز و مأموریت سازمان، اولین مرحله از هر نوع فرآیند مدیریت استراتژیک است. چشم‌انداز سازمان، دلایل وجودی آنرا نشان می‌دهد و همانا حالت "دیده آلی" است که سازمان در صدد تحقق آن می‌باشد. مأموریت، اهداف اصلی و اهداف عملکردی سازمان را مشخص می‌نماید. هر دوی آنان در چارچوب فلسفه سازمان تعریف می‌شوند و به عنوان زمینه‌ای برای توسعه و ارزیابی استراتژی‌های از پیش تعیین شده و اضطراری، به کار برده می‌شوند. کسی نمی‌تواند اهمیت هر یک از این دو، چشم‌انداز و مأموریت، را نادیده انگارد، همچنین، در صورتیکه سازمان نداند به کجا می‌رود، تعیین مراحل بعدی، بی‌فایده خواهند بود.

مرور اجمالی محیط

پس از آنکه چشم‌انداز و مأموریت به طور واضح تعریف شدند، سازمان باید به تحلیل محیط درون و برون خود پردازد. در مرور اجمالی که به کمک "مدل پنج نیرو" و "نقاط قوت و ضعف" و "فرصت‌ها و تهدیدها" انجام می‌گیرد، به تحلیل اطلاعات پیرامون محیط خارجی سازمان (اقتصادی، اجتماعی، جمعیتی، سیاسی، قوانین، فن‌آوری و عوامل بین‌المللی)،



صنعت، و عوامل درونی سازمان می‌پردازد. اطلاعات پیش‌بینی‌های بازار کار از مهمترین موضوع در مرور اجمالی محیط محسوب می‌گردد. لطفاً به توضیح مختصر در این باره در الگوی پایانی مراجعه فرمایید.

تحلیل خلأ

سازمان، با کمک ارزیابی تفاوت بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب آینده خود به تعیین خلأ می‌پردازند. با انجام این کار، دانشگاه می‌تواند استراتژی‌های خاص خود را تعیین کند و منابع را برای پر کردن این خلأ، تخصیص دهد تا موقعیت مطلوب خود را به دست آورد.

تعیین نشان

سنجش عملیات، فعالیت‌ها و عملکرد یک دانشگاه و مقایسه آنها با دیگر دانشگاهها، بهترین راه برای مشخص کردن عملکرد آن است. از طریق فرآیند "تعیین نشان"، دانشگاهها می‌توانند مأخذی را برای تعیین اهداف کلی و جزئی خود، بوجود آورند.

مسائل استراتژیک

دانشگاه، مسائل استراتژیک خود را بر اساس (و هماهنگ) چشم انداز و مأموریت خود و در چارچوب تحلیل محیط و دیگر تحلیل‌ها، تعیین می‌کند. مسائل استراتژیک، همانا مسائل بنیادی هستند که سازمان ناگزیر است آنها را مورد توجه قرار دهد تا بتواند به چشم انداز خود دست یابد و به سوی آینده مورد نظر حرکت کند.

دستور کار استراتژیک

با مورد توجه قرار دادن مسائل استراتژیک و مشخص کردن استراتژی‌های مورد نظر به منظور تحقق چشم انداز دانشگاه، می‌باید به تنظیم اهداف استراتژیک، شرح عملیات و تاکتیک‌ها هنگام تنظیم دستور کار استراتژیک، پرداخت.



اهداف استراتژیک همانا معیارهای دانشگاه هستند که دسترسی به آنها را مورد توجه قرار می‌دهد و این اهداف خود از مسائل استراتژیک، ناشی می‌شوند.

شرح عملیات استراتژیک، به تعریف چگونگی حرکت به جایی را که باید رفت، تا به اهداف استراتژیک رسید، می‌پردازد. تاکتیک‌ها، کارهای خاصی هستند که برای دسترسی به اهداف استراتژیک و اجرای شرح عملیات، به کار گرفته می‌شوند.

استراتژی‌های اضطراری

حوادث ناخواسته و غیر مترقبه که هر از گاهی، بروز می‌کنند و با استراتژی‌های مورد نظر دانشگاه تفاوت دارند ولی دانشگاه باید به آنها پاسخ دهد. استراتژی اضطراری "حالت و رفتاری اقتضایی متناسب با زمان" است؛ "حالتی است که در مدیریت استراتژیک اولیه"، دیده نشده است. این نوع استراتژی، ناشی از یک سری فعالیتها است که در یک شکل خاص، ظاهر می‌شوند.

ارزیابی استراتژی

ارزیابی منظم استراتژی‌ها، تاکتیک‌ها و دستور کار، از ملزومات موفقیت هر فرآیند مدیریت استراتژیک است. حائز اهمیت است که حداقل، سالانه (و ترجیحاً دفعات بیشتر) به ارزیابی عملکرد پرداخت تا تأثیر برخی کارها در دراز مدت و بر چشم انداز و مأموریت سازمان، بررسی گردد. سازمان می‌باید عملکرد فعلی را در مقایسه با عملکرد پیش بینی شده، بررسی کرده تا تغییرات و حوادثی را که بر سلسله اقدامات مورد نظر، تأثیر داشته‌اند، شناسایی کند.



بازنگری طرح استراتژیک

بعد از ارزیابی پیشرفت فرآیند مدیریت استراتژیک، نیاز است تا دانشگاه طرح استراتژیک را بازنگری کند، هر گونه تغییر لازم را اعمال نماید و ادامه کار را بر اساس این بازنگری قرار دهد. طرح بازنگری شده می‌باید استراتژی‌های اضطراری را و هر گونه تغییراتی را که بر روند مورد نظر تأثیر دارند، مد نظر قرار دهد.

تفکر استراتژیک

به مرور زمان، اعضای دانشگاه از روی عادت، تصمیمات خود را در چارچوب چشم انداز و مأموریت دانشگاه، اتخاذ می‌کنند. مدیریت استراتژیک به شکل هنجار سازمانی در می‌آید و عمیقاً فرآیند تصمیم‌گیری سازمانی را احاطه می‌کند؛ آنان یاد می‌گیرند تا تفکر استراتژیک جزء کار روزانه آنها باشد. تفکر استراتژیک شامل ترسیم تصمیمات مختلف توسط اعضای سازمان می‌باشد که به بهترین وجه متناسب منابع و محیط سازمان است.

- جنبه نوآوری و ویژگیهای الگو:

علی‌رغم تغییرات عمده و سریعی که در جامعه جاری است، و نیز با عنایت به اهمیت فوق العاده نقش دانشگاه‌ها به عنوان نهاد پیشتاز تغییر در جامعه، بیشتر این نهادهای علمی - فرهنگی به روشها و سبک‌های قدیمی و مرسوم مدیریت می‌شوند که توانایی پالش و رویارویی با این تحولات سریع را ندارند. بر این اساس، تابحال هیچ گونه مطالعه جامعی بر روی دانشگاه‌های آزاد اسلامی با هدف طراحی الگوی مطلوب مدیریت استراتژیک که توانایی پاسخگویی با این نظام را داشته باشد، صورت نگرفته است.



نمونه گیری:

جمعیت آماری این تحقیق شامل "مسولین دانشگاه" و "شهروندان" شهرستان های مورد مطالعه می باشد. با توجه به تعداد زیاد این قشر در این شهرستان ها ، از بین آنها به تعداد لازم به روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی (*Stratified Random Sampling*) نمونه لازم استخراج خواهد شد.

- ابزار سنجش

ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه هایی بود که از پیش طراحی گردیده بودند. به منظور درک بهتر نظرات پاسخگویان (مسولین دانشگاه و شهروندان) و نیز پاسخگویی به اهداف تحقیق، سؤالات به هر دو صورت باز و بسته (*Open & Closed Ended Questions*) طراحی می گردد.

- آزمون ابزار سنجش

همچنین، به منظور آزمون ابزار سنجش و جمع آوری اطلاعات نهایی، یک مطالعه راهنما (*Pilot Study*) انجام شد. هدف از انجام این مطالعه، سنجش میزان روایی (*Validity*) و پایایی (*Reliability*) پرسشنامه و رفع نواقص احتمالی و در صورت نیاز اصلاح ابزار سنجش بود. بدین منظور، ابتدا پرسشنامه ای طراحی و با نظرسنجی از صاحب نظران، اعتبار صوری (*Face Validity*) آن سنجیده و سپس پایایی آن از طریق روابط آماری تعیین می گردد.

منابع:

ایمپودن، نیکلاس (۱۳۷۳). مدیریت اطلاعات برای پروژه های روستایی. ترجمه: محمد هومن و کوروس صدیقی. ۴

و ۳۳.

حری، عباس (۱۳۷۲). مروری بر اطلاعات و اطلاع رسانی. تهران: کتابخانه.

دادگران، محمد (۱۳۷۴). مبانی ارتباطات جمعی. تهران: انتشارات فیروزه.

ساروخانی، باقر (۱۳۶۷). جامعه شناسی ارتباطات. تهران: انتشارات اطلاعات.

شاهنگان، سید محمد حسین (۱۳۶۵). مدیریت اطلاعات و اطلاع رسانی (مفاهیم و روشها). تهران: دانشگاه امام

حسین.



لاودن، کنث، سی. و لاودن، جین، پریس (۱۳۷۸). نظام‌های اطلاعات مدیریت. سازمان و فن‌آوری. ترجمه: دکتر

عبدالرضا رضایی نژاد. تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.

DeVito, J. A. (1988). Human Communication: The Basic Course (4th edition). New York: Harper & Row, Publishers, Inc.

Schanke, M. E. (1990). Human Relations. Columbus, Ohio: Merrill Publishing Company.

Archive of SID