بررسی وضعیت توسعه سازمانی در نظام آموزش عالی ایران

حمید جاوادیان
استادیار گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی
محمدرضا پردازشی
دانشیار دانشگاه روانشناختی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بیشتوی

چکیده
هدف از نگارش این مقاله که برگرفته از رساله دکتری آموزش عالی است، طرح و راه‌حل نتایج تأکید بر ارزش تغییر در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های است که استاوتیت انسجام بخشی به امور اجرایی و سیاست‌گذاری نظام علمی، تحیط‌هایی و تاریکی‌های نزدیک (2002) را بر عهده داشته‌اند. در وضوح دیدم تأکید بر این که این سازمان‌ها به‌طور کلی تغییر در جهت بهبود و ارتقاء نظام آموزش عالی و در بیانات برنامه‌ریزی کوششی آموزشی است که تغییر در تغییر را از طریق ارائه و ساختار، چارچوب سازمانی که برنامه‌ریزی، هماهنگی سازمانی، راهنمایی می‌گیرد. در واقع، به‌طور کلی، اندازه‌گیری در تغییر بافت‌های این تغییرات باشد، با این حال، این باعث ایجاد تغییرات و تکامل نهادهای اداره کننده آموزش عالی به‌صورت دیگری سازمان‌ها آموزشی مورد توجه قرار می‌گیرد.

کلید واژگان: آموزش عالی، تغییر سازمانی، توسعه سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت آموزش عالی

استقلال آکادمیک و آزادی علمی.

javadani99@gmail.com

* مسئول مکاتبات:

پذیرش مقاله: ۱۳۸۵/۰۸/۲۴
دریافت مقاله: ۱۳۸۵/۰۸/۲۴
The purpose of this study is to emphasis on necessity of change in organizations, particularly in the organization which is responsible for integrating policy making and implementation of programs in Islamic Republic of Iran. Also the application of Change in the organization development context is supervise from top and has an imperative nature. This phenomena has a long range plan which cover whole system. In fact, organizational development is a managerial effect which aims the change in vision, values, believing and in general “organizational culture”. This effort can be considered an appropriate method in implementation of such changes. Finally distinction and differentiation between the institutes that govern higher education with others must be considered in application of organizational development.

**Keywords:** Higher Education, Organizational Change, Organizational Development, Organizational Culture, Management of Higher Education, Academic Autonomy, and Academic Freedom.
نیروهای بیرونی و داخلی؛ تغییرات جهانی

نیروهای بیرونی که نیاز به تغییر در عرصه سازمانها را به یکدیگر پیامدهای می‌دهند، می‌توان به دو دسته تغییرات عمومی و تغییرات بی‌پایان نظام‌های آموزش عالی تقسیم کرد.

1. نیروهای بیرونی (عصر جهانی)

2. نیروهای داخلی

نیروهای برون سیستمی آموزش عالی

نیروهای درون سیستمی آموزش عالی
بررسی وضعیت توزیع سازمان‌های در نظام آموزش عالی ایران

نیروهای بیرونی و منشأ تغییرات عمومی: تحولات به وجود آمده در دهه ۱۹۸۰ با نگارش کتاب «شکوک ایزدها» توسط اینوئی ناکوری، که در آن به تغییرات پیش رو در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فنی اشاره شده است، و در پی آن با پیاده‌سازی نفرین سیستمی؛ وارد مرحله نوینی شد. این تغییرات ضمن ادامه و اوج گرفت در دهه ۱۹۸۰، در دهه ۱۹۹۰ شکل یافت. هر به خود گرفت، به عبارتی دیگر، عوامل تأثیرگذار دیگری نیز ظهور کردند. که آنها را به اختصار می‌توان چنین برترد:

- پدیده جهانی شدن و در پی آن تغییر نیاز مشتریان که موجب افزایش رقابت و تغییر در مقررات شد;
- افزایش نرخ تغییرات و نیاز به تغییرات سریع‌تر;
- به کارگیری فناوری‌های نو بیش از هر زمان دیگر تغییرات زیادی بر تمام جنبه‌های سازمانی داشت;
- درک سازمان‌ها از اهمیت سرمایه انسانی و اهمیت مهارت‌ها، کیفیت و توانایی افراد در سازمان‌ها;
- تغییر جهت قدرت به سوی دانشگری؟
- دانش محور شدن کار تا نیاز فیزیکی (تغییرات جهان کار);
- حرکت از سوی اقتصاد تولید محور به سوی اقتصاد خدمات محور;
- حرکت از اقتصاد ملی و محلی به سوی اقتصاد جهانی;
- عدم تمرکز در مسئولیت‌های ساختار دوئل;
- تکیه بر فرد که کاهش وابستگی به دولت (Javdani, 2004).

نیروهای داخلی

علاوه بر نیروهای بیرونی موجود در عرصه جهانی، نیروهای داخلی که در برگیرنده نیروهای برون سیستمی آموزش عالی است و نیز نیروهای درون سیستمی آن نیاز به تغییرات را تشدید می‌کند که به اختصار شرح داده می‌شوند.

2. Knowledge Worker
نیروهای برون سیستمی: نیروهای برون سیستمی برای تغییر از خارج سیستم آموزشی سرچشمه می‌گیرند. از آنگاه که این نیروها دارای رهبری و راهبردی هستند، ممکن است سیستم آموزش عالی را با آن نیروها روبه در سازند که اساساً کار و زندگی و فرآیندهای اجرای امر و چگونه است و چگونه باید باشد؟ اگر چه نیروهای برون سیستمی زیادی را برای نیاز به ایجاد تغییر می‌توان برپا شرد، اما شاید بتوان آنها را زیرمجموعه چهار مؤلفه کلیدی خلاصه کرد:

- ویژگی‌های یک جمعیت شناختی به ویژه جوان بودن جمعیت کشور;
- پیشرفت فناوری‌ها به ویژه پیشرفت فناوری‌ها و شتابان فناوری‌های نوین و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطات;
- تغییرات بازار و دانش بر؛ بدن آن;
- فشارهای سیاسی و اجتماعی.

نیروهای درون سیستمی آموزش عالی: نیروها و عوامل درون‌نوازی نظام آموزش عالی کشور که نیاز به تغییر را در آن ایجاد می‌کنند، صرف نظر از مسئولیت‌های شهید، بسیاری از نهادهای هستند. که در اینجا فقط عناصر آنها ذکر می‌شود و می‌توان آنها را به دو زیرمجموعه ساختاری و کارکردی تقسیم کرد. اگرچه این دو مجموعه تأثیرات متقابل زیادی بر یکدیگر دارند (جدول 1).

میانی نظری: یکی‌هاگی موجود در نظام‌های آموزش عالی به یکدیگر تبدیل شده و راهبردهای تغییر در این نظام‌ها می‌انجامد. از این رو، به نظر می‌رسد که برای تبیین و تغییر این راهبردها و همچنین، سمت و سوی این تغییرات لازم است بر میانی نظری که می‌تواند به درک ماهیت و کار ویژه‌های آنها پیشنهاد دهد. تأکید شود. بر این نمایید، در میانی نظری علیرغم بر پرداختن به مبانی نظری توسعه سازمانی به مبانی راهبردی مؤثر در تغییرات برای بهبود آنها، به ویژگی‌های مدیریتی و سازمانی نظام‌های دانشگاهی و همچنین، مباحث مربوط به ویژگی‌های خاص نهادهای علمی نیز اشاره خواهد شد تا بر مبانی آنها بتوان تصویر درستی از مدل مفهومی، مدل تحلیلی و چارچوب نظری ارائه کرد.
جدول 1- عوامل و نیروهایی که نیاز به تغییر در نظام آموزشی عالی را تشدید می‌کنند

<table>
<thead>
<tr>
<th>عوامل کارکردی</th>
<th>عوامل ساختاری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عدم توزیع کانکتر که به دانشگاه‌ها می‌رسد</td>
<td>سیاست‌گذاری متمرکز و عدم استقلال و مشارکت دانشگاه‌ها</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم توزیع بودجه‌های دانشگاهی به گروه‌های مختلف</td>
<td>حاکمیت ملاحظات سیاسی بر آموزش دانشگاه‌ها</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم ارتباط دانشگاه‌ها با بخش‌های مختلف کشور</td>
<td>موانع سیاسی و جغرافیایی، ارتباط و متمرکز دانشگاه‌ها</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم ارتباط دانشگاه‌ها با گزارشات مختلف</td>
<td>تعداد مراکز ترمیم‌کننده در داخل و خارج از نظام آموزش عالی</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم توجه به کثافت و سطح علمی بخش‌های مختلف</td>
<td>تعداد پرداخته‌های علمی و تحقیقاتی در گروه‌های علمی و جدایی‌آموزی زبان‌های غربال و ایرانی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتیجه‌گیری: این نظریه در سال 1379 به عنوان تغییر ساختار (1379) در این زمینه به کار گرفته شد. در این مقاله، تأکید بر اهمیت تحلیل و استراتژی‌های ترویجی محاسباتی و توسعه اقلامی است که می‌تواند به بهبود جمله‌های اصلی اهداف، وظایف و تکنیک‌های زمینه‌ای تحقیقات و فناوری ابزارنظری پژوهش: در این پژوهش به منظور دستیابی به سنجش عامل‌های موجود و در اختیار رهبری را از یک نظریه خاص بر میان نظری که ریشه در فلسفه علمی دارد و از جمله هدف‌های اصلی آن به دستساخته به حلقینه و در نهایت، «رفاه و آسایش جامعه به پرداخت» است، تأکید می‌شود. بر این تочیب یک دنیای ادبی است که در هر دو صورت می‌تواند تابعی برای جریان جامعه باشد. استراتژی‌های مورد بررسی در جدول از سوی تغییرات که انجام شده است و موارد مشابه که تکراری یا از سطح طبیعی نیز حذف شده است.
اساساً، در خصوص نقش و اهمیت دانشگاه، نخستین پایگاه آموزش عالی، آن را به‌عنوان مکانی در نظر می‌گیریم که دربرگیرنده به سه‌گانه می‌باشد. بنابراین، به نظر می‌رسد ناپایداری‌های دانشگاه‌ها نهادهایی واحد با روش‌های تاریخی مشترکاند. این روش مشتقات تاریخی موجب پیش‌آمدن همگونی‌های ساختاری و کاربردی‌های و در عین حال با توجه به خاصیت‌های مختلف این موضوعات از نظر مختلف از نظر توسعه و هم‌بینی بیشتر آنها می‌شود.

به علاوه، نیاز به کوشش نظام‌های دانشگاهی [با آموزش عالی] برای پاسخگویی به برخی نیازهای جامعه به خصوص کنش ابزاری یا هدف‌مندی است، به نامیده انگاشته‌های همکاری اجتماعی، که به‌عنوان (Ahmadi, 1994) برآن تأکید داشته و بیان شده. به دیگر سخن، برای راه‌هایی از فهم عقلانیت ابزاری که در فرهنگ پیشتر خودروهای فردی است، باید به ترویج عقلانیت انگیزشی که برای پاک‌کردن ماده برای درک یکپارچگی است، یعنی عقلانیتی که به کنش ادراک متقابلی؛ مولولی می‌شود که متفاوت متقابل و همگانی؛ مورد توجه قرار می‌دهد، یعنی همان عقلانیتی که دانشگاه‌ها باید به دنبال آن باشند.

تأمل بر برخی اندیشه‌های اندیشگران نظریه انتقادی از جمله هورکی‌ایم، آدرون، پالس، فوکو از این نظر در این بحث اهمیت می‌باشد که می‌تواند ما را در فهم و بین‌گیری زیست بوم دانشگاهی، ماهیت کار و راه‌های اصلی نهایی اقدام ساختار دانشگاهی و در نتیجه توصیه که با مثابه پیش‌بردار از پیوند علمی شورا که (javadiani et al., 2003-2005) به دیگر سخن، تفکر قادانیان اندیشگران مکتب فرانکفورت، تأکید باشلار بر فهم عمدی ساختار ویژگی تاریخی و طرح گسترشی نشانند شناسه‌های رادیکال از سوی فوکو حضور بر این دارند که نهادهای علمی به ویژه دانشگاه‌ها زمانی می‌توانند در نتیجه علمی پیوسته خود را حفظ کنند که اساساً جایی برای به‌پرسش کیفیت پایه‌هایی و تقدیم و وضعیت موجود وجود دانش باشد. به‌ویژه اینکه داشت و قدرت همواره در ارتباط و هم‌کنش با یکدیگرند (Foucault, 1966) و از آنجا که تأکید برای حفظ مثبت خود در صدد حفظ و تحقیق و وضعیت موجود است، به نظر می‌رسد نسل‌آهنگان اندیشی علمی که رکود آنها نیز انجامید و مانند در وضعیت موجود شرایطی را به وجود می‌آورد که دوکنش این می‌باشد. به‌خاطر این نمره تحلیل می‌باشد. در بخشی از
کتاب "واژه و چیز" (Foucault, 1966) با عنوان "دونکیشوته با خوانشی درک‌ادیشانه به تحلیل رمان "روشان" می‌پردازد. در واقع، از نظر فوکو دونکیشوته شخصیت اصلی این رمان در فضایی میان دوره اندیشه‌ای متقاوت سیر می‌کند. از یک سو، او به سهپرسانده همگونی و همانندی، تعلق دارد و از سوی دیگر، با به جهانیت تفاوت‌ها و مغایرت‌ها و گذشته است. این دو صورت‌بنیان متقاوت از دانش او را در یک چوب گونه‌ای می‌پدید که در سهپرسانده در بندن ترتیب، دونکیشوته سرگردان در میان واژه‌ها و چیزهای در راه و سلولی خود برای رسیدن به همگونی ناکام ناچیز می‌ماند.

این تأملات ما را به سوی تاکید بر حفظ و تأکید استقلال آکادمیک و "آزادی علمی" در محیط‌ها و نهادهای علمی و به ویژه دانشگاه‌ها سوچ می‌دهد که می‌تواند مبنا برای تقویت و روحیه تحقیق و ترویج تفکر نقد و خلاقیت به شمار آید.

حال بر مبنای مبانی نظری یاد شده می‌توان به ترسیم چارچوب نظری گروه‌های مدیریتی سازمان‌های حرفه‌ای پرداخت. نمایه 1 با الهام از نظرهای بیرن پاتوم در خصوص گروه‌های مدیریتی نظام‌های دانشگاهی و نظرهای دیگر اندیشه پایداران این قلمرو به تصویر کشیده شده است. اگرگروه سایپاتنیک که پاتوم آن را برای مدیریت نظام‌های دانشگاهی توصیه می‌کند، در واقع تعلیقی از "جهانگویی مدیریتی" را راه است که با توجه به "بسیاری دوگانه کنترل" در این گونه سازمان‌های می‌تواند به ایجاد پویایی و تعادل در مدیریت بینجامد.
توسعه سازمانی و لزوم کاریست آن در تغییرات آزموز عالی کشور

توسعه سازمانی (OD) که در زبان فارسی آن را بالتدگی سازمانی، پروپاش سازمانی، بهبود سازمانی، تحول سازمانی و بهسازی سازمانی نیز ترجمه کرده‌اند، مفهومی است که از نوین در فنون مدیریت به شمار می‌رود. از این رو، همچنین سایر مفاهیم علوم انسانی تعیین واحدها که مورد پذیرش تمام اندیشه‌ها و حتى کنشگران این زمینه قرار گرفت، از آن نتیجه است. به همین دلیل سعی می‌شود برای اندیشگر و حتی کنشگران این زمینه که نشان دهنده اشتراک فکری آنهاست، اهانت نشود. به علاوه، با توجه به متمرکز بودن بعد مدیریتی آن و تأکید این تغییرات
بر فرهنگ سازمانی به عنوان کلید بسیاری از راهبردهای بهسازی سازمانها و همچنین، رمز انطوای آنها با محیط پر اشوبی که سازمانهای کوچکی با آن روبه رو هستند (Cameron & Quinn, 2006: 12) بر این دو مبحث تکیه بیشتری خواهند شد. تأکید می‌گردد مراکز توسعه سازمانی ناشی از سرشت و ویژگی‌های آن است که به اختصار می‌توان آنها را چنین بررسی کرد:

- سرشت کوشش با برنامه توسیع سازمانی فراگیر و دوربرد است.
- برنامه توسیع سازمانی از بالا کارگردانی می‌شود، بدن منعکس که مدیریت بلندمدت در پایداری و بهبود راهان که نقص اساسی ایفا می‌کند.
- توسعه سازمانی بر پایه دخالت‌های مبتنی بر دانش علوم اجتماعی و علوم رفتاری طراحی می‌شود. روشن است که این طراحی در نهایت، بر مبنای نظری میدانی بلندمدت انجام می‌شود.
- این برنامه سرشت دستوری دارد و از آن رو آن را به عنوان هنجری "می‌پندارند که مشخص می‌کند چگونه دگرگونی در سازمان باید برای دستیابی به بهسازی و سلامت سازمان به کار بسته شود (2002) Waclawski & Church,

- توسیع سازمانی کوششی برنامه‌ریزی شده است و برنامه‌ریزی یکی از کاربردهای اساسی مدیریت است که همه اندیشه‌برداران و کنشگران در باره آن اتفاق نظر دارند (French & Bell, 2000; Toosi, 2001; Waclawski & Church, 2002) در کاربرد توسیع سازمانی به خاستگاه و ریشه آن، که نظارت آگاهی آن در شکل‌گیری نهادهای نوین مانند در انقلاب فرانسه شکل گرفت، توجه می‌شود؛ یعنی در سد هدهم و زمانی که نخستین پارلمان نوین ایجاد شد و در پی آن نظام سیاسی - مانند نوین جایگزین

11. Normative Process
12. Classical School of Thought
13. Social Darwinism
14. Frederick W. Taylor
15. Human Relation Theorist
16. Social System
17. Human Resource School of Thought
18. Human Rationality
19. Human Perfectibility Through Learning
20. Self Awerness
21. Methodological
22. Total Quality Management(TQM)
روش‌های نو و رایج به شمار می‌رود که به‌شکلی است که اغلب ناکام باقی مانده یا به شکست انجامیده است. در حالتی که راه‌برد توسعه سازمانی با تغییر در نگرش‌ها، ارزش‌ها و باورها به آنها تغییر پایدار و مستمر می‌انجامد، ریشه‌هایی این ناکامیها و شکست‌ها کامرون و کوتین را به این نتیجه‌گیری کشانده است که به کارگیری این سه اگزیک سه‌گانه جدای از تغییر فرهنگی موثر توجه نخواهد کرد و در این زمینه می‌نویسنده که اینها توسعه سازمانی به تغییرات فرهنگی از این اتفاقات ناشی می‌شود که تا زمانی که ارزش‌های از دیداری نیازهای آن و هوعده‌ها کافی باشند حتی اگر روبه‌روی راه‌برد تغییر پایدار سازمانی به سرعت باشد و (Cameron & Quinn, 2006: 10) (Cameron & Quinn, 2006: 12) (French & Bell, 2000: 32)

وضعیت موج و بازی گردید.

فرنچ و بل نیز ضمن تأکید بر لزوم مدیریت فرهنگ سازمان به عنوان بازیت اجرای تغییرات که از نظر آنها همان تغییر در ارزش‌ها نگرش‌ها، باورها، پیش‌فرض‌ها، انتظارات، همکاری‌ها، هنجره‌ها و احساسات و عوامل است. پایداری تغییرات را منوط به تغییر فرهنگی سازمانی به کمک توسعه سازمانی قلمداد می‌کنند و در این زمینه می‌نویسنده: "تغییر فراهم می‌کند و راه‌برد جدید به عنوان روش‌های درست و صحیح پایداری شود، تغییر پایا و بادمان خواهد بود." (French & Bell, 2000: 32)

ویژگی‌های مدیریتی و سازمانی دانشگاهی و مراکز آموزش عالی نکته‌ای که در کاربردی توسعه سازمانی در نهادهای آموزش عالی نیاید از نظر دور نگه داشته شود، ویژگی‌های است که آنها را از دیگر نهادهای سازمانی بانی می‌سازد این نکته از آن رو اهمیت می‌یابد. که ارزش‌ها، نگرش‌ها، باورها و ارزش‌ها فرهنگ سازمانی در این کونه نهاده‌بر کاربردی و انتظارات منتها است که جامعه از آنها در این بر خلاف "دوستی کنترل" در این نهاده‌ها این دو سیستم گسترش داده نه تنه‌ها از نظر ستاره‌ای بنیان‌گذاری یکدیگر سازمانی، بلکه هر یک از آنها

23. Downsizing
24. Reengineering
25. Values
26. Orientations
27. Definition
28. Goals
را بر سیستم‌های متفاوتی از اختیار و انتخاب می‌سازد، از این رو، برخی از اصلی‌ترین
ویزگهای نهادهای آموزش عالی به قرار زیر است:
• اهداف چند وجهی و اهمیت در رسالت دانشگاه;
• گسترش زیاد مخاطبان (دانشجویان، جامعه، حکومت، صنعت و ....);
• دشعواری در تدوین استانداردها;
• تأکید بر استقلال و آزادی علمی;
• توانایی در کنترل و مدیریت;
(Ramsden, 2000; Birnbaum, 2002; Rowley, 2003; Yamanidouzi, 2001, 2003)

ارزیابی در مراحل قدرت و تأکید بر قدرت مرجع و تخصصی:

این ویژگی‌ها موجب بهبود امتیاز‌های مدیریتی خاص این نظام‌ها می‌شود که خود نیز موجب
تمایز در این‌گونه افزایش سازمانی آنها می‌شود.

چارچوب مفهومی پژوهش: برای فهم بهتر پیچیدگی در سازمان‌های حرفه‌ای از دو نمایه ۲ و
۳ استفاده می‌شود. در نمایه ۲ چارچوب مفهومی ارتباط میان جامعه، دانشگاه و حکومت [یا
دولت] به تصویر کشیده شده است.

نمایه ۲ - چارچوب مفهومی همکنکشی میان جامعه دانشگاه و حکومت
این چارچوب مفهومی، همکنش‌های میان جامعه و دانشگاه از یک سو و دانشگاه و حکومت را از سوی دیگر، به خوبی نشان می‌دهد. در واقع، دانشگاه از ارتباط دوسویه با جامعه و حکومت نقش میانجی میان دولت و ملت را ایفا می‌کند. در غیرین، حکومت به طبیعت تمایل جامعه با استانداردی، قوانین و مبنا مالی از نظام دانشگاهی حمایت می‌کند. و در عوض، نیروی انسانی ماهور مورد نیاز خود و همچنین، دانش‌آموز برای چرخش حکومت را دریافت می‌کند. از سوی دیگر، دانشگاه با ایفای نقش «جامعه‌پری» موجب تسهیل همکنش در میان جامعه و میان دانشگاه و در واقع، تمرکز‌های لازم برای توسعه آن را فراهم می‌آورد و در ارتباط متقابل در حفظ استقلال بین دانشگاه کمک می‌کند. در واقع، جامعه با کمک‌هایی مالی و حمایت‌های معنی‌دار پشتیبانی دانشگاه را در تعامل دوسویه ایفا می‌کند. به علاوه، دانشگاه به طبیعت خود متفاصل جامعه برخورد و آزادی علمی برخورد باشد، با تفاوت‌های و نقد خود با نقد روحیه‌ای موجود جامعه و حکومت در بهبود همکنشی میان آنها مؤثر واقع خواهد شد و به بالاتری جامعه کمک خواهد کرد.

مدل تحلیلی پژوهش: در نمایه ۲ که می‌تواند مدلی تحلیلی به شمار آید، بر کنش و واکنش میان نهادهای سیاست‌گذاری، وزارت علوم، ادغام درمان و اجتماعی به نمایننگی از حکومت از یک سو و نشان دادن دوگانگی کنترل که نشان دهنده پیچیدگی مدیریت در نظام آموزش عالی است، از سوی دیگر تأکید می‌شود. به علاوه، در این نمایه می‌توان آثار تغییرات ایجاد شده از سوی علی‌رغم نمود پیش‌بینی نظام آموزش عالی کشور را به وپه در شرایط کنونی که بسیار متورکز عامل می‌کند، به تصویر کشید.

به دلایل تحلیلی، تلاش شده است در این مدل فرصت همکنشی میان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و همچنین، فرصت همکنشی میان دانشگاه‌ها و نهادهای فناوری، دانشگاه و سیاست‌گذاری مرتبط با نظام آموزش عالی سادسازی شود. به علاوه، با توجه به تمرکز ایفای نقش بر ابعاد مدیریتی توسعه سازمانی؛ بر فواین مصوب آموزش عالی به ویژه قانون اهداف و طرفدار و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری که برآمد از برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است و به تصویب بالاترین مرجع فناوری کشور (مجتمع شورای اسلامی) نیز رسیده، تأکید شده است. و انگیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در همکنشی
با نهادهای قانونگذار و سیاستگذار عرضه ملی ملزم به اجرای این قوانین است. وزارت نیز باید برای اجرای قوانین و سیاستهای عرضه ملی تائید شود. راهبردها و برنامه‌هایی است که مبتنی بر وظایف عمومی به منظور بهره‌برداری به بهترین حالت برای هزینه بهره‌برداری در و هدف دوم به‌تواند ممکنی باشد که راهبردهای آن را با مراکز‌های مختلف به منظور پیگیری به اهداف مورد نظر فراهم آورند. از این در نتیجه سیستم تغییر در شرایط کنونی که در این پژوهش بر توسه سازمانی تأکید شده است ناشی از تحولات است که از سوی سوسن محسوس جهانی ایجاد شده و آثار آن به‌روشی در برنامه‌های توسه عرضه ملی نیز اثر زیادی بگذارند. این تحولات ایجاد شده در عرضه ملی است. همان‌گونه که اشاره شد، بخش از این تحولات در استان بازاری عرضه ملی و بازاریابی است.  

---

"نکته 3-‌ مدل تحلیلی -بر توسه سازمانی در دانشگاه‌های پیش علومی"
مسئله و اهداف پژوهش: با توجه به تغییرات محیطی دور و تندیدگی نظام آموزش عالی کشور، چه تغییر از جمله در اهداف، راهبردها و رویه‌های مدیریتی را برای نظام‌های پیچیده و آشوبنگی همچون نظام آموزش عالی کشور گزیننده‌بر می‌سازد، الگومانی درونی دیگر، چه بر منابع نظری و چه بر منابع الکترونی کشوری، برداختن به این مسئله را ضروری می‌سازد. در این میان، می‌توان به ماده 99 قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور (مصوب 79/1/17 که به استناد آن قانون اهداف، وظایف و تشكیلات وزارت علوم، تحقيقات و فناوری) ندوین و به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. اشتهار کرد.

در این قانون که در پی تغییر تام وزارت فرهنگ و آموزش عالی، به وزارت علوم، تحقيقات و فناوری به تصویب رسید، موجب شکل‌گیری تغییراتی از جمله تغییر ساختار و شکل‌گیری "شورای عالی علوم، تحقيقات و فناوری" به منابع عالی نرین رکن تضمین‌گری در نظام علوم، تحقيقات و فناوری شد. به علاوه، وظایف انجام بخشیدن به امور اجرایی و سیاست‌گذاری نظام علیمی، تحقيقاتی و فناوری کشور به این وزارت محول و اهداف زیر برای آن تعیین شد:

الف. توسعه علوم، تحقيقاتی و فناوری و تقویت روحیه تحقيقات و تنبیه و ترویج فکر خلاق و ارتقای فرهنگ علم دوستی;

ب. ارتقاء مؤلفات آموزشی، علیمی و فنی کشور;

پ. تعمیق و گسترش علوم، معرفت، ارزش‌های انسانی و اسلامی و اعتمال جلوه‌های هنر و زبان‌های شیعی و روابط علمی تنها ایرانی و اسلامی;

ت. تأمین نیروی انسانی متخصص و توسعه متابع انسانی کشور;

ث. ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های فنی و توسعه و ترویج فرهنگ نفک علیمی در جامعه;

چ. حفظ و تحکیم آزادی علمی و استقلال دانشگاه‌ها، مراکز علمی و تحقيقاتی.

توجه‌ب‌طوری‌که‌تغییرات‌رویکردی‌که‌موجب‌تغییر‌نام‌وزارت‌شد و گسترش عرصه مدیریتی وزارت از محدوده "بینه" آموزش عالی به پایلوت فراپرسی علوم تحقيقاتی و فناوری و تغییرات ساختاری انجام شده است و همچنین، تغییر کار ورودی آن از اثبات گری در امور اجرایی به انجام برخی و سیاست‌گذاری که حوزه‌های اطلاعاتی
گستردگی‌ای را در بر می‌گیرد. نیازمند تغییر در روش‌های مدیریتی فرایندهای و بهبود ایجاد تغییر
در فرهنگ سازمانی آن است که در برگیرنده تغییر در ارزش‌ها، تغییر‌ها، باورها و ...
است (Javdani, 2005:4)، از این رو، درک مدیران باید با بهبود ایجاد تغییر روند این تغییرات که بر اساس تعیین‌های ارائه شده در چارچوب توسعه سازمانی امکان‌پذیر و
لازم است با ارائه و حمایت آنها انجام شود، موضوع اصلی این مطالعه است.
گفته است که تمرکز ما بر آموزش عالی و نظام دانشگاهی از آن روست که همان‌گونه که
در ادبیات این قلمرو فکری آمده است، دانشگاه‌ها به مطالعه اصلی‌ترین رکن تولید، توزیع،
ترویج و انتشار دانش نقش محوری در نظام علوم، تحقيقات و فناوری ایفا می‌کنند. بنابراین،
روشهای مدیریتی و فرهنگ برآمده از آن که بتواند به بهبود و سلامت این نهاد بپیچد
بنیاد می‌تواند قابل گسترش در تمام نظام علمی کشور باشد.

پرستهای پژوهش
1. آموزش عالی ایران از دیدگاه مدیران باندپایه این بخش از چه ویژگی‌های مدیریتی برخوردار
است؟ وضعیت موجود و نقاط ضعف و قوت آن کدام است؟
2. آیا ویژگی‌های مدیریتی وضعیت موجود نظام آموزش عالی کشور باشگاهی اهداف،
کار و زیست‌ها و انتظارات مدیران باندپایه این بخش است؟
3. نظام آموزش عالی در وضعیتی کنونی چه اهداف و کار ویژه‌هایی را ندارد ما که، آیا حفظ
وضعیت موجود از منظر مدیریتی باشگاهی حاصل و آینده‌ای، این نظام خواهد بود؟
4. جنبه‌ی ویژگی‌های گروهی مدیریت آموزش عالی کشورای نقاط ضعف و کاسته‌های است،
نظام طبقه‌بندی برخوردار که ویژگی‌های برخوردار و به کدام بک از این گروه‌ها مدیریتی نظام
دانشگاهی نرخ‌های تبادلی تابعه؟
5. کاربرد توسعه سازمانی از بعده مدیریتی که تغییر در نگرش‌ها، باورها، ارزش‌ها و روی‌ها را
می‌تواند در بر داشته باشد، آیا در بهبود وضعیت موجود مؤثر واقع می‌شود؟
6. توسعه سازمانی از دیدگاه مدیران باندپایه نظام آموزش عالی در سطح ستدی و دانشگاهی
BAB. بر کدام جنبه‌های تغییر در این نظام تمرکز کنند؟
روش پژوهش
این پژوهش مطالعاتی انجام شده است. در این پژوهش از روش‌هایی مانند تحلیلی، توصیفی، و در این حال پیماشی است. در این پژوهش از روش‌های مثلث‌سازی، و وریکردی چند رویه استفاده شده است. این مطالعه شامل دو جامعه آماری مختلف، دور ایران گردآوری داده مصاحبه با پژوهش و پرسشنامه‌ها. چند روش تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در تحلیل داده‌ها از تحلیل معنی‌دار به دو روش کمی و کیفی استفاده شده است.

جامعه آماری: در این پژوهش از دو جامعه آماری به‌کار گرفته شده است. شرح زیر استفاده شده است:

1. وزیران مهندس و آموزش عالی از سال ۱۳۵۷
2. رؤسای کانون دانشگاهی و مراکز آموزش عالی بخش عمومی

جامعه آماری نخست در پژوهش ۱۱ وزیری است که از سال ۱۳۵۷ تا سال ۱۳۵۹ وزارت رشد و اجتماعات از این شمار بی‌نشان متحده شده است که ۴۳۶ درصد از این جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. چهار تن از این افراد از انجام دادن مصاحبه خودداری کرده‌اند. جامعه آماری دوم در پژوهش ۶۹ دانشگاهی است که زیر نظر وزارت علوم تحقیقات و فناوری به فعالیت مشغول هستند. بین هر دو بازخوردهای ۵۰ درصد این جامعه آماری را تشکیل می‌دهد.

فرایند روش پژوهش: به منظور ارائه تصویر روشن‌تری از فرایند روش شناختی که خود نشان دهنده چگونگی کاربرد مثلث‌سازی به لحاظ نظری و روش شناختی نیز می‌باشد، این فرایند در نمایه ۴ به تصویر کشیده شده است.

29. Analytic-descriptive
30. Triangulation
31. Multimethod Approach
جمع‌بندی و نتیجه‌گیری اولیه

بر مبنای یافته‌های نظری و یافته‌های زمینه‌ای این مطالعه که براساس تحلیل محتمل مصادر یافته‌های پژوهشی با وزیران علوم، تحقيقات و فناوری و براساس روش تحلیل مقول‌بندی شده است و همچنین، نظرهای آنها و رؤسای دانشگاه‌های بخش عمومی، که از طریق ابزار ارزیابی گروه‌های مدیریتی، کردار پژوهی شده است، و بر مبنای چارچوب نظری (نمایه 1) به تصویر نمایی کلی گروه‌های مدیریتی نظام آموزش عالی کشور در وضعیت موجود و مطلوب پرداخته شده است. این نمایه در واقع، چکیده میانگین نظرهای وزراي علوم در سه دهه گذشته و رؤسای کنونی دانشگاه‌های است. استنتاج شده است. تکنیک مهم اینکه این یافته‌ها همسویی زیادی با یافته‌های مصادر یافته‌های پژوهشی دارد. به گونه‌ای که می‌توان این نمایه را چکیده یافته‌های این مطالعه قلمداد کرد.

الگوی با اصول راهنمای کاربردی ترسیم سازمانی در بند مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران

نمایه 2- قرارنده روش پژوهش

24 یا توجه به اینکه این مطالعه در زمینه به نگارش درآمده است که تمام یافته‌های پژوهش در دسترس نبود، ناگفته جمع‌بندی بر مبنای یافته‌های نخستین است.
نماهی ۵ - نمایی کلی الهی مدیریت نظام آموزش عالی کشور در وضعیت موجود و مطلوب براساس میانگین نظرهای وزیران و رؤسای دانشگاه‌ها

وضیعی مطلوب

وضیعی موجود

نکته قابل تأمل در این نماهی که نشان دهنده فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب است، این است که این نماهی پس از انجام یافتن تغییرات ساختاری در نظام آموزش عالی کشور به
تصویر کشیده‌شده است. بنابراین، این فاصله می‌تواند با انگرین نگه‌باند که تغییرات ساختاری انجام شده که بیشتر خصوصی افزایش داشته، نتوانسته است انتظارات مورد نظر و پایبندی را ایجاد کند. چرا که این تغییرات با تغییر در نگرش‌ها، باورها و ارزش‌های بازیگران عرضه نظام آموزش عالی همراه نبوده است تا بتواند به پایدار ساختن آنها بپیوندد.

بنابراین، همانگونه که در این نوشته‌ها تلاش شد، با تغییرات، تغییرات نیازمند تغییراتی نرم افزاری است که تمایل سیستم را در بر گیرد. از این رو، چنین احساسی که راهبرد توسه سازمانی که تغییرات برناهرمزی شده است و لازم است مورد حمایت مدیران عالی و ارشد نیز واقع شود، می‌تواند در صورت حفظ سمت و سوی برناهرمی تغییر در جهت مطلوب ترسیم شده، به تغییر در نگرش‌ها، باورها و ارزش‌ها در کلیه سطوح نظام آموزش عالی بپیوندد.

بدین ترتیب، به دو راه رسیده‌ای چنانچه تجربه گیری کنیم که رسانده به وضعیت مطلوب که در شاخص ۲ بازتاب یافته است، نیازمند کاربرد توسه سازمانی است. نکته مهمی که در این زمینه به چشم می‌خورد، همواره نگرش مدیران عالی و ارشد نظام آموزش عالی با یافته‌های نظری و تجربه‌های جهانی است که در این نوشته بداند اشاره شد.

این نکات به اختصار عبارتند از:
- درک لزوم و پایبندی تغییر در نظام آموزش عالی کشور (بازتاب یافته در ترسیم وضعیت موجود و مطلوب);
- درک ویژگی‌ها و پیچیدگی‌های نظام آموزش عالی (بازتاب یافته در کاربردهای مدیریتی) که نشان‌دهنده، فاصله‌گیری از تغییرات غیر قابل انطباق و همسوی با گستره ابزار است و مطمئن به گرایش‌های مدیریتی انطباق‌پذیر که همسو با همکاری اجتماعی است (نماهای و ۲);
- مشخص شدن سمت و سوی با مسیری که توسه سازمانی لازم است ببینیم، به دیگر ساختمان، دستیابی به گزینه مدیریتی مطلوب که کریستی پیش‌تر به گزینه‌های مشارکتی و اهداف کراتیک دارد، نشان دهنده نیازمندی به مشارکت، انعطاف‌پذیری، شکل‌گیری ساختارهای موضعمن و مأموریت محور است که در واقع، گزینه دیوان‌سالار کنونی را برهم تابید و خواهان کاهش ساختارهای سلسله مراتبی و تصمیم‌گیری‌های از بالا به پایین است.
ترسیم و تدوین سازمان‌های در نظام آموزش‌عالی ایران

- طی کردن مسیر ترسیم شده نیازمند برخوردی از گوهر و راهبردهای است که موجب
  تغییرات لازم در نگرش‌ها، باورها و ارزش‌های حاکم بر ذهن بازیگرانی را که به حاکمیت
  نظام‌های دیوانسالار خوگرفته‌اند، فراهم سازد و آنها را در پذیرش هنری‌های حاکم بر گوهر
  مشارکتی و ادیوراکتیک آماده سازد. با توجه به ویژگی‌های راهبرد توسه سازمانی، این راهبرد
  انتخاب مناسب برای اعمال تغییرات در شرایط کنونی نظام آموزش عالی ایران است، به ویژه
  گزینه‌ای بایستد که قانونی و دیگر آماده تغییر طی این مسیر را برای آموزش عالی ایران

References


4. Floyd, Peter (2002); “Organizational Change”; United Kingdom: Capston Publishing.


7. Ministry of Science, Research and Technology (2002); "Goals, Duties and Organization of Ministry of Science, Research and Technology"; Enacted by Islamic Parleman (in Persian).


13. Rowley, Daniel James, Herman D. Lujan & Micheal J. Dolence (2003); Strategic Change in Colleges and Universities Planning to Survive and Prosper; Translated by Hamidreza Arasteh, Tehran: Publication Center of Imam Hussein University (in Persian).


15. Waclawski, J. & A. H. Church (2002); Introduction and Overview of Organization Development As a Data Driven Approach for Organizational Change; San Francisco: Jossey Bass.


Received: 29.11.2006
Accepted: 17.9.2007