Studeis of Religion, Spiritualiti & Management. 2025. Spring 12(23), 111-133; DOI: 10.30471/RSM.2025.10342.1391

Research Institute of Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management (RSM)

Journal homepage: https://rsm.rihu.ac.ir/

Original Article

Analysis of Management Crises in Ccientific and Cultural Organizations Based on the Meta-Synthesis Method

Abutaleb Khedmati[1] , Mohammadreza Rahimi[2]

1. Assistant Professor, Department of Management, Faculty Member at Research Institute of Hawzah and University (RIHU), Qom, Iran.

akhedmaty@rihu.ac.ir

2. Assistant Professor, Research Associate at Al-Mustafa International University, Qom, Iran (Corresponding Author).

r.rahimi@yahoo.com

Received: 2024/08/14; Accepted: 2025/03/01

Extended Abstract

Introduction and Objectives: Scientific-cultural organizations play a pivotal role in guiding societies toward progress and sustainable development. A dynamic and thriving society depends on these organizations fulfilling their essential functions in education, socialization, and cultural oversight. When societal behaviors align with ethical and Islamic values, it is largely due to the active presence of such institutions. Effective management of scientific-cultural organizations ensures their success in fostering societal growth. However, managerial crises hinder their ability to achieve their mission, jeopardizing their integrity and existence. While extensive research has examined crises in these organizations, few studies have specifically addressed managerial crises. This study aims to fill this gap by identifying and analyzing managerial crises in scientific-cultural organizations through a review of existing literature.

Method: This research employs a meta-synthesis approach and qualitative content analysis. Data were collected through secondary and documentary research, focusing on studies published between 2001 and 2023 in academic databases, journals, theses, and books. Keywords such as "crises in scientific-cultural organizations," "higher education challenges," and "university management crises" yielded 300 relevant studies, of which 12 met the criteria for in-depth analysis.

Results: The findings revealed numerous crises within scientific-cultural organizations. However, the core focus of this study was to identify the specific *managerial crises* these institutions face. In other words, the failure of scientific-cultural organizations to meet societal expectations and fulfill their proper role points to a more fundamental issue: these organizations are grappling with *management crises*. The analysis suggests that if these institutions had effective

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management. 2025. Spring 12(23), 111-133; DOI: 10.30471/RSM.2025.10342.1391

Research Institute of Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management (RSM)

Journal homepage: https://rsm.rihu.ac.ir/

Original Article

management systems in place, other crises would not have emerged. Management serves as the *heart and mind* of an organization—when it functions properly, all other components operate smoothly. Conversely, dysfunctional or crisis-ridden management inevitably leads to systemic failures. For this reason, the data analysis was specifically designed to identify these managerial crises, thereby paving the way for healthier and more effective organizational management. The analysis identified 110 codes, 30 concepts, and 13 key managerial crises in scientific-cultural organizations:

1. Strategic Planning Crisis
2. Policy-Making Crisis
3. Goal-Setting and Prioritization Crisis
4. Admission and Evaluation Crisis
5. Monitoring and Assessment Crisis in Higher Education
6. University-Society Disconnect (Industry, Services, Agriculture, Family)
7. Human Resource Management Crisis
8. Ethical and Cultural Crisis
9. International Relations Crisis
10. Ownership and Governance Crisis
11. Financial and Budgetary Crisis
12. Structural Crisis

Discussion and Conclusion: The crises were categorized into five thematic clusters:

1. Ineffective Governance: Weak strategic planning, conflicting policies, and bureaucratic rigidity.
2. Societal and Global Disengagement: Mismatch between academic programs and real-world needs.
3. Resource Mismanagement: Poor financial and human capital allocation.
4. Ethical-Cultural Decline: Commercialization of education and erosion of core values.
5. Structural Inflexibility: Bureaucratic barriers to innovation.

Theoretical Roots:

- Institutional Theory**:** Organizations prioritize legitimacy over societal needs (e.g., expanding irrelevant programs).
- Multi-Level Governance**:** Misalignment between national policies and institutional missions.
- Resource Dependency Theory**:** Financial reliance on the state undermines autonomy.

Macro-Level Impacts:

1. Undermined Role in Sustainable Development**:** Focus on theoretical output over practical solutions reduces public trust.
2. Brain Drain**:** Inefficient systems drive talent migration.
3. Declining Global Competitiveness**:** Rigid structures hinder international benchmarking.

Solutions: Reforming educational governance, strengthening societal and global ties, optimizing resource management, and realigning ethical values.

Keywords: Scientific-cultural organizations, crisis, crisis management, managerial crises, meta-synthesis.

Cite this article: Abutaleb Khedmati & Mohammadreza Rahimi. (2025), "Analysis of Managerial Crises in Scientific-Cultural Organizations: A Meta-Synthesis Approach", Studeis of Religion, Spiritualiti & Management, 12(23): 111-133.

مطالعات دین، معنویت و مدیریت، بهار ۱۴۰۴، دوره ۱۲، شماره ۲۳، صص۱۱۱-۱۳۳ DOI: 10.30471/RSM.2025.10342.1391

Research Institute of Hawzah and University

مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: https://rsm.rihu.ac.ir/

نوع مقاله: پژوهشی

تحلیل بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی - فرهنگی براساس روش فراترکیب

ابوطالب خدمتی[۱] ، محمدرضا رحیمی[۲]

۱. استادیار، گروه مدیریت، هیئت‌علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

akhedmaty@rihu.ac.ir

۲. استادیار، پژوهشگر همکار جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران (نویسنده مسئول).

r.rahimi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱

چکیده گسترده

مقدمه **و اهداف:** سازمان‌های علمی – فرهنگی، زمینه‌ساز رهنمون شدن جامعه به‌سوی تکامل بوده و در حرکت آسان و مستمر آن به‌سوی تعالی اثرگذارند. یک جامعه آنگاه، پویا و متعالی است که سازمان‌های علمی – فرهنگی آن وظایف و نقش‌های اصلی و بی‌بدیل خود را در آموزش، تربیت و اجتماعی‌سازی افراد ایفا کرده باشد و درعین‌حال، مبانی و ابزارهای لازم و کافی را برای نظارت و کنترل بر جریان امور فرهنگی جامعه معرفی و فراهم نموده باشد. اینکه رفتارهای افراد جامعه هنجارمند و ارزش‌های انسانی و اسلامی در آن متبلور است، به‌دلیل حضور پویای سازمان‌های علمی – فرهنگی است. به همین دلیل مدیریت منطقی، معقول و متناسب سازمان‌های علمی – فرهنگی سبب می‌شود تا این سازمان‌ها در تحقق مأموریت و رسالت خود، که هدایت افراد جامعه در مسیر رشد و بالندگی است، موفق باشند؛ اما بحران‌های مدیریتی سبب می‌شود که این سازمان‌ها از پیمودن مسیر موفقیت و تحقق رسالت خود باز بمانند و کیان و هویت و بلکه هستی آنها در معرض نابودی قرار بگیرد؛ از این جهت چنان‌که مدیریت معقول و عالمانه از سؤالات سازمان‌های علمی – فرهنگی است، بحران‌های مدیریتی نیز از سؤالات این سازمان‌ها محسوب می‌شود. در مورد بحران‌های سازمان‌های علمی – فرهنگی، تحقیقات زیادی انجام شده است و از زاویه‌های مختلفی بحران‌های مورد نظر دسته‌بندی و تحلیل شده‌اند؛ ولی در مورد بحران‌های مدیریتی این سازمان‌ها تحقیقی دیده نشد؛ ازاین‌رو هدف اصلی تحقیق حاضر این است که ضمن مطالعه ادبیات و تحقیقات موجود، بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی – فرهنگی را معرفی و تحلیل نماید.

روش: در این تحقیق از روش فراترکیب و تحلیل محتوا استفاده شده است. پژوهش حاضر با رویکردی توسعه‌ای و براساس داده‌های کیفی انجام شده است که به‌صورت کتابخانه‌ای و ازطریق مطالعات ثانویه و اسنادی گردآوری شده‌اند. این پژوهش با هدف ارتقای کیفیت نتایج به استفاده از تحلیل اسنادی روی آورده است و از فراترکیب به‌عنوان روشی جامع برای استخراج یافته‌ها بهره گرفته است. جامعه مورد مطالعه تمامی آثاری است که از سال‌های ۱۳۸۰–۱۴۰۲ در سامانه‌ها و نشریات، پایان‌نامه‌ها و کتب علمی مورد تحقیق قرار گرفته است. در جستجوی انجام‌شده براساس کلید واژگان مانند بحران‌های سازمان‌های علمی – فرهنگی، چالش‌های آموزش‌عالی، بحران‌های حوزه‌های علمیه، مسائل آموزش‌عالی، مسائل و مشکلات دانشگاه، بحران‌های دانشگاه، بحران سازمان‌های علمی – فرهنگی، ۳۰۰ تحقیق مرتبط با این موضوع براساس عنوان، چکیده، و محتوا شناسایی شد که براساس فرایند روش فراترکیب، درنهایت به ۱۲ تحقیق مرتبط انجامید.

نتایج: آنچه بعد از جمع‌آوری و تحلیل داده‌های تحقیق به‌دست آمد، نشان از بحران‌های متعدد در سازمان‌های علمی – فرهنگی بود؛ ولی مسئله تحقیق حاضر این بود که سازمان‌های علمی – فرهنگی با چه بحران‌های مدیریتی مواجه‌اند؛ به‌دیگرسخن، اینکه سازمان‌های علمی فرهنگی، نتوانستند انتظارات جامعه را برآورده و به‌درستی نقش خود را در جامعه ایفا نمایند، از یک مسئله‌ای ریشه‌ای‌تر حکایت می‌کند و آن این است که این سازمان‌ها با بحران‌های مدیریتی درگیر هستند و اگر مدیریت این مجموعه‌ها به خوبی کار می‌کردند، بحران‌های دیگر هم شکل نمی‌گرفتند؛ زیرا مدیریت، بسان قلب و مغز یک سازمان

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مطالعات دین، معنویت و مدیریت، بهار ۱۴۰۴، دوره ۱۲، شماره ۲۳، صص۱۱۱-۱۳۳ DOI: 10.30471/RSM.2025.10342.1391

Research Institute of Hawzah and University

مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: https://rsm.rihu.ac.ir/

نوع مقاله: پژوهشی

است؛ از این‌رو اگر درست کار کند، بقیه هم درست عمل می‌کنند؛ اما اگر درست عمل نکنند و با بحران مواجه باشند، بقیه هم با بحران مواجه می‌شوند. به همین دلیل، تحلیل داده‌ها به شکلی انجام شد که بحران‌های مدیریتی این سازمان‌ها شناسایی شود تا از این طریق به مدیریت سالم این سازمان‌ها نقبی زده شود. براساس تحقیق و تحلیل محتوای انجام‌شده روی ۱۲ تحقیق مرتبط، ۱۱۰ کد، ۳۰ مفهوم و ۱۳ مقوله بهدست آمد. این ۱۳ مقوله، همان ۱۳ بحران مدیریتی هستند که سازمان‌های علمی – فرهنگی با آنها مواجه بوده یا ممکن است مواجه شوند. این ۱۳ بحران عبارت‌اند از:

۱. بحران برنامه‌ریزی استراتژیک؛

۲. بحران سیاست‌گذاری؛

۳. بحران هدف‌گذاری و اولویت‌بندی؛

۴. بحران کارآمدی سنجش و پذیرش؛

۵. بحران ارزیابی و نظارت در نظام آموزش‌عالی؛

۶. بحران ارتباط مناسب میان دانشگاه با جامعه (صنعت، خدمات، خانواده، کشاورزی)؛

۷. بحران مدیریت منابع و سرمایه انسانی؛

۸. بحران اخلاقی و فرهنگی؛

۹. بحران ارتباطات بین‌المللی؛

۱۰. بحران مالکیت و مدیریت؛

۱۱. بحران مالی و بودجه؛

۱۲. بحران ساختاری.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به آنچه در مورد نتایج تحقیق ارائه شد، چند نکته قابل تحلیل است: دسته‌بندی و ارتباط بحران‌ها با یکدیگر، ریشه نظری بحران‌ها و اثرات کلان بحران‌ها و راهکارهای مدیریت آنها:

الف) دسته‌بندی بحران‌ها و ارتباط سیستماتیک آنها: بحران‌های یادشده را می‌توان در پنج محور کلی طبقه‌بندی کرد:

۱. حکمرانی ناکارآمد که ناشی از دو امر زیر است:

– بحران برنامه‌ریزی استراتژیک، سیاست‌گذاری، و رهبری استراتژیک: ناتوانی در تدوین استراتژی‌های بلندمدت مبتنی‌بر تحلیل SWOT و فقدان رهبری تحول‌آفرین، به واکنشی بودن سازمان‌ها منجر شده است. این مسئله با بحران مالکیت (وابستگی به دولت) و ساختارهای بوروکراتیک تشدید می‌شود.

– تعارض خط‌مشی‌ها: تضاد بین سیاست‌های پژوهشی و اقتصادی (مانند اولویت واردات بر تولید دانش‌بنیان) نشان‌دهنده ناهماهنگی در سطح کلان نظام حکمرانی است.

۲. گسست از جامعه و محیط بین‌الملل: دانشگاه‌ها به‌جای حل مسائل واقعی (صنعت، کشاورزی، خدمات)، در چهارچوبی خودمرجع عمل می‌کنند. رشته‌های تحصیلی و سرفصل‌ها با نیازهای مخاطبان داخلی و بین‌المللی همخوانی ندارند. این مسئله با بحران هدف‌گذاری و پذیرش دانشجو (تست‌محوری به‌جای شایستگی‌محوری) پیوند خورده است.

۳. مدیریت ناکارآمد منابع مالی، سرمایه انسانی، و ارزیابی: کمبود بودجه، خصوصی‌سازی غیراصولی، و استفاده نابهینه از استادان / دانشجویان (عدم تطابق تخصص با مأموریت) نشانگر فقدان نظام مدیریت منابع یکپارچه است. ارزیابی‌های نمادین و فاقد کیفیت نیز بهبود را ناممکن می‌کند.

۴. چالش‌های اخلاقی – فرهنگی: کالایی شدن علم، فردگرایی، و بوروکراسی حاکم، ارزش‌های بنیادین آموزشی را تضعیف کرده و سودگرایی جانشین فضیلت‌گرایی شده است. این بحران با جهت‌گیری اقتصادی دانشگاه‌ها (بنگاه‌سازی) تشدید می‌شود.

۵. مشکلات ساختاری: ساختارهای متصلب و بوروکراتیک یا به عبارتی بوروکراسی عمیق، مانع انعطاف‌پذیری و نوآوری می‌شود. این مسئله در بحران‌های سیاست‌گذاری و مالکیت (وابستگی به دولت) ریشه دارد.

ب) ریشه‌یابی نظری بحران‌ها: به‌لحاظ نظری بحران‌های کنونی ریشه در نظریات زیر دارد که:

۱. نظریه نهادی: سازمان‌های علمی – فرهنگی تحت‌تأثیر فشارهای نهادی (دولتی، اقتصادی، و ایدئولوژیک) به‌جای پاسخ به نیازهای واقعی، به «مشروعیت‌نمایی» می‌پردازند. مثال: گسترش رشته‌های غیرکاربردی برای جذب دانشجو.

Research Institute of Hawzah and University

مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: https://rsm.rihu.ac.ir/

نوع مقاله: پژوهشی

۲. چهارچوب حکمرانی چندسطحی: تعارض بین خط‌مشی‌های ملی (مثل سیاست‌های اقتصادی) و مأموریت‌های سازمانی (تولید علم) نشان‌دهنده شکاف در هماهنگی سطوح مختلف حکمرانی است.

۳. نظریه وابستگی منابع: وابستگی مالی به دولت و عدم تنوع‌بخشی به درآمدها، استقلال دانشگاه‌ها را محدود و آنها را به ابزار اجرای سیاست‌های کوتاه‌مدت تبدیل می‌کند.

ج) اثرات کلان بحران‌ها: بحران‌های یادشده در آموزش‌عالی، اثرات منفی بر جامعه هم دارد که عبارت‌اند از:

۱. تضعیف نقش دانشگاه در توسعه پایدار: تمرکز بر تولید مقالات علمی بدون حل مسائل جامعه، کاهش اعتماد عمومی به نهاد علم را در پی دارد.

۲. مهاجرت نخبگان و فرار مغزها: ناکارآمدی سیستم آموزشی و فقدان چشم‌انداز شغلی، مهاجرت دانشجویان و استادان را تشدید می‌کند.

۳. کاهش رقابت‌پذیری بین‌المللی: برنامه‌های غیرمنعطف و عدم تطابق با استانداردهای جهانی، جایگاه ایران در رتبه‌بندی‌های علمی را تنزل می‌دهد.

براساس آنچه بیان شد، برای رفع بحران‌های ارائه‌شده، می‌توان از این راهکارها بهره‌گرفت: اصلاح حکمرانی آموزشی، ارتباط مؤثر با جامعه و جهان، تحول در مدیریت منابع، بازتعریف ارزش‌های اخلاقی و اصلاح ساختار نظام آموزشی.

واژگان کلیدی: سازمان‌های علمی– فرهنگی، بحران، مدیریت بحران، بحران‌های مدیریتی، روش فراترکیب.

استناد: ابوطالب خدمتی، محمدرضا رحیمی (۱۴۰۴)، «تحلیل بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی – فرهنگی براساس روش فراترکیب»، *مجله مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۱۲(۲۳): ۱۱۱-۱۳۳.

۱. مقدمه

آموزش، پژوهش و الگودهی به فرهنگ و تربیت افراد، جزء انتظارات جامعه از دانشگاه‌ها، و حوزه‌های علمیه به‌مثابه متولیان اصلی آموزش و فرهنگ جامعه بوده به‌گونه‌ای‌که این کارها از مجموعه وظایف ذاتی و مهم این سازمان‌ها محسوب می‌شود. این سازمان‌ها به‌عنوان نهادهای پیشرو در تولید و اشاعه دانش و فرهنگ، نقش حیاتی در توسعه جامعه ایفا می‌کنند. به تعبیر مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، «برای همه مشکلات کشور راه‌حل علمی وجود دارد و ظرفیت نخبگی جوانان ملت ایران می‌تواند، زمینه‌ساز پرکردن شکاف علمی کشور با علم جهانی و ایجاد تمدن نوین اسلامی و تحقق آینده کشور باشد».[۱]

باوجوداین، این سازمان‌ها در مواجهه با چالش‌های پیچیده و پویای محیطی، اغلب با بحران‌های مدیریتی متعددی روبه‌رو می‌شوند که می‌تواند عملکرد و اثربخشی آنها را تحت‌تأثیر قرار دهد. بحران‌هایی همچون مدیریت ناکارآمد منابع، ضعف در نوآوری، مقاومت در برابر تغییر، فقدان رهبری اثربخش، و عدم تطابق با تحولات فناورانه و فرهنگی، ازجمله مسائلی هستند که این سازمان‌ها را تهدید می‌کنند.

با توجه به تنوع و پیچیدگی این بحران‌ها، نیاز به تحلیل عمیق و جامع برای شناسایی ریشه‌ها، پیامدها و راهکارهای مقابله با آنها بیش‌ازپیش احساس می‌شود. روش فراترکیب به‌عنوان یک روش کیفی و نظام‌مند، این امکان را فراهم می‌کند تا با ترکیب و تحلیل یافته‌های مطالعات پیشین، درک جامع‌تری از ابعاد مختلف بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی - فرهنگی به دست آید. این روش نه‌تنها به شناسایی الگوها و عوامل مشترک در بروز بحران‌ها کمک می‌کند، بلکه می‌تواند زمینه‌ساز ارائه راهکارهای عملی و سیاست‌های مدیریتی اثربخش باشد. به همین دلیل اندیشمندان زیادی در مورد برنامه‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و تربیتی این سازمان‌ها قلم‌فرسایی نموده و دولت‌ها را در تدوین و اجرای برنامه‌های مطلوب آموزشی، پژوهشی و تربیتی این سازمان‌ها یاری رسانده‌اند. هر سازمانی با سه نوع عامل بیرون از ساختار، برنامه‌ها، و فعالیت‌های خود مواجه است:

۱. عوامل پیش‌برنده و زمینه‌ساز موفقیت‌ها و تحقق بخش برنامه‌ها و فعالیت‌های آن نهاد و سازمان؛

۲. عوامل جلوگیری‌کننده از تحقق برنامه‌های سازمان و موفقیت آن؛

۳. عوامل خنثی که خود جهت معین ندارد و مدیریت درست، می‌تواند آنها را در راستای منافع سازمان قرار دهد و مدیریت نادرست سبب تبدیل شدن آنها به‌عنوان مانعی جهت جلوگیری از عملی شدن اهداف، برنامه‌ها و اقدامات سازمان شود. یکی از عواملی که سبب می‌شود تا همه سازمان‌ها ازجمله سازمان‌های علمی - فرهنگی از دسترسی به اهداف و برنامه‌های خود باز بمانند، بحران‌ها و چالش‌های گوناگون است. در مورد این بحران‌ها و چالش‌ها، اندیشمندان مطالبی را عرضه و تحلیل نموده‌اند که به‌عنوان سابقه نظری و علمی از آنها بحث خواهد شد؛ اما آنچه مورد توجه نوشتار حاضر است، بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی - فرهنگی است که مورد توجه اندیشمندان قرار نگرفته است. بحران‌های مدیریتی، به معنای خطرات موجود یا بالقوه‌ای که موجودیت، اعتبار یا سیاست‌ها و راهبردهای سازمان‌های علمی - فرهنگی را تهدید و یا نابود می‌کند، نقش اثرگذار در حضور و تداوم این سازمان‌ها دارد. اندیشمندان نسبت به دیگر بحران‌های سازمان‌های علمی - فرهنگی تحقیقاتی انجام داده‌اند؛ اما اینکه مدیریت این سازمان‌ها با چه بحران‌هایی روبه‌روست، جواب روشنی در تحقیقات انجام‌شده ندارد؛ ازاین‌رو در این تحقیق این سؤالات مطالعه می‌شود:

۱. بحران‌های برنامه‌ریزی در سازمان‌های علمی - فرهنگی چیست؟

۲. بحران‌های مالی و اقتصادی سازمان‌های علمی - فرهنگی چیست؟

۳. بحران‌های انتخاب، گزینش و استخدامی سازمان‌های علمی - فرهنگی چیست؟

۴. سازمان‌های علمی - فرهنگی با چه بحران‌های ارتباطی مواجه‌اند؟

۵. بحران‌های ارزیابی و نظارتی سازمان‌های علمی - فرهنگی چیست؟

۶. سازمان‌های علمی - فرهنگی با چه بحران‌های رهبری مواجه است؟

۷. بحران‌های فرهنگی و اخلاقی سازمان‌های علمی - فرهنگی چیست؟ و بحران ساختاری سازمان‌های علمی - فرهنگی چیست؟

---

۱. روزنامه اقتصاد، مورخ ۸/۲۷/ ۱۴۰۰، در دیدار با نخبگان.

برای دستیابی به پاسخ این سؤالات ابتدا ادبیات علمی مربوط به سازمان و دیدگاه اندیشمندان در مورد چیستی و نوع وظایف سازمان و در مرتبه دوم، بحران و انوع آن مرور خواهد شد و در گام سوم، تحقیقات ارائه‌شده در مورد بحران‌های مطرح‌شده ازسوی اندیشمندان نسبت به سازمان‌های علمی – فرهنگی مرور می‌شود و درنهایت، با توجه به ادبیات ارائه‌شده، بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی – فرهنگی بحث و بررسی می‌شود.

۲. ادبیات تحقیق

بحث حاضر در دو موضوع سازمان و بحران‌های سازمانی ریشه دارد؛ بنابراین، مطالب مربوط به این دو قلمرو، بحث می‌شود.

۲-۱. سازمان‌های علمی - فرهنگی

سازمان به معنای مجموعه افرادی است که برای تحقق اهداف معین همکاری نموده، همه دارای هدف‌اند و بر مبنای تقسیم کار، فعالیت‌های مشخصی را انجام می‌دهند (رضائیان، ۱۳۸۸، ص۱۰؛ اسکات، ۱۳۸۷، ص۱۴). ازجمله سازمان‌ها، سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی هستند. این سازمان‌ها، مسئولیت تغییر، اصلاح و تقویت ارزش‌ها، اندیشه‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مردم را برعهده دارند (ازگلی، ۱۳۸۵، ص۱۴). از بُعد رسالت و مأموریت می‌توان بیان نمود نهادها و سازمان‌های فرهنگی دستگاه‌هایی هستند که مأموریت اصلی آنها در بخش فرهنگ و امور فرهنگی تمرکز یافته است. امور فرهنگی سه بخش امور قلبی (گرایش‌ها)، امور ذهنی (دانش) و امور عینی(رفتارها) را شامل می‌شود. امور فرهنگی در بخش قلبی فعالیت‌های هنری – تبلیغاتی، در بخش ذهنی فعالیت‌های علمی – آموزشی و در بخش امور عینی، فعالیت‌های ترویجی – اخلاقی را دربرمی‌گیرد (رحمانی، ۱۳۹۴، ص۱۲).

مینتز برگ[1] (۱۹۹۹) در یک دسته‌بندی از ساختارهای سازمانی به ساختاری ایدئولوژیک (رسالتی) اشاره می‌کند که انطباق با مفهوم سازمان‌های فرهنگی دارد. سازمان‌های فرهنگی را می‌توان به نهادها و سازمان‌های بین المللی (یونسکو، آیسکو و...)، نهادها و سازمان‌های سیاست‌گذار و تبلیغی (فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی و...)، مراکز آموزش‌عالی، مراکز پژوهشی، مراکز انتشاراتی، حوزه‌های علمیه، نهادها و سازمان‌های رسانه‌ای (صداوسیما، نشریات و...) تقسیم نمود. از جنبه دیگر این نهادها و سازمان‌ها را می‌توان به سه بخش دولتی، شبه دولتی و خصوصی تقسیم نمود (پسران قادر، ۱۳۸۰).

براساس مطالب پیش‌گفته، روشن می‌شود که سازمان‌های علمی – فرهنگی سازمان‌هایی هستند که هم کار آموزشی انجام می‌دهند و هم کارهای تحقیقاتی و هم از فرهنگ و ارزش‌ها در قالب طرح‌های تحقیقی و رشته‌های علمی حمایت و صیانت می‌نمایند.

۲-۲. بحران در ادبیات علمی

واژۀ بحران، ترجمه واژه (crisis) است که خود آن از یک واژۀ طبی یونانی (krisis) (کاظمی، ۱۳۷۶، ص۵۲) به معنای نقطه عطف به‌ویژه در مورد بیماری و همچنین به معنای بروز زمان خطر در مورد مسائل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی گرفته شده است. به زبان ساده، بحران به معانی زیر آمده: «زمان خطر» یا «نگرانی» (باقری، ۱۳۸۰، ص۴۰)، وضعیت نامطمئن و دردآور (کبیری، ۱۳۷۶، ص۳۱)، فشار، اضطراب، بلا و خشونت، نقطه عطف جهت بیان یک تحول مساعد و نامساعد در ارگانیسم بدن (قالیباف و قراگزلو، ۱۳۸۷، ص۸)، آشفتگی، تغییر حالت، تغییر حالت ناگهانی مریض تب‌دار که منجربه بهبودی یا مرگ او بشود (عمید، ۱۳۵۶، ص۱۹۸)، شدیدترین و ناراحت‌ترین وضع مریض در حالت تب (دهخدا، ۱۳۷۷، ص۴۳۹۰).

در اصطلاح اندیشمندان مدیریتی بحران به حوادثی اطلاق می‌شود که در اثر رخدادها و عملکردهای طبیعی و انسانی به‌طور ناگهانی بوجود می‌آید و سختی و مشکلات را به یک مجموعه یا جامعه انسانی تحمیل می‌کند و برطرف کردن آن نیاز به اقدامات اضطراری، فوری و فوق العاده دارد (Herman, 1963; Pearson, calir, 1998, p. 185؛ موسی‌خانی، ۱۳۹۶، ص۱۴). البته ممکن است بحران وضعیت مادی سازمان و یا

1. Mintzberg

حیثیت و اعتبار سازمان را با خطر مواجه کند (اربطانی، ۱۳۸۷، ص۴۰۰-۴۰۱).

نگرش سنتی به مدیریت بحران، نگرشی منفی بوده و همانند فرونشاندن آتش تلقی شده است. مدیریت بحران در تطور معانی خود، معنای مثبت و بهتری پیدا کرده است و به ارائه مجموعه‌ای از تدابیر برای مقابله با طرح‌ها و برنامه‌هایی اطلاق می‌شود که علیه سازمان در حال شکل‌گیری است. با این فرض، مدیران بحران باید درباره چیزهای غیرقابل تصور بیندیشند و در انتظار رخدادهای غیرمترقبه باشند (Mitrof, 2001, p. 60). در یک دسته‌بندی انواع بحران، به‌لحاظ ماهیت بحران (فردی و اجتماعی) و داخلی و خارجی به چهار دسته تقسیم شده‌اند (Mitrof, 1987, p. 287).

جدول ۱: انواع بحران

ردیف	نوع بحران	ویژگی
۱	بحران فنی اقتصادی داخلی	کاهش میزان محصولات یا خدمات؛ بروز نواقص یا سوانح صنعتی در محیط کار؛ خراب شدن رایانه‌ها و دستگاه‌ها؛ نارسایی در سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت؛ ورشکستگی مالی.
۲	بحران فنی اقتصادی خارجی	بحران‌های ملی، دولتی و بین‌المللی؛ بروز سوانح طبیعی؛ تخریب گسترده محیط؛ خراب شدن سیستم‌های بزرگ؛ ورشکستگی سازمان‌های مادر.
۳	بحران سازمانی اجتماعی داخلی	قصور در انطباق با تغییر؛ تخریب عمدی دستگاه‌ها و رایانه‌ها توسط کارکنان. شایعه‌سازی، بهتان زدن، سعایت، شوخی‌های رکیک در سازمان؛ گرفتن رشوه توسط کارکنان برای ارائه محصولات و خدمات؛ جعل محصولات توسط کارکنان.
۴	بحران سازمانی اجتماعی خارجی	تعمیم نمادین؛ تخریب عمدی سیستم توسط نیروهای خارجی؛ شایعه‌سازی و بهتان زدن به سازمان؛ گروگان‌گیری مدیران سازمان و گرفتن رشوه از سازمان، توسط عوامل ذی‌نفع محیطی؛ جعل محصولات توسط رقبا.

در مورد مراحل مدیریت بحران، چهار مرحله متصور است: نخست باید حوادث ناگوار پیش‌بینی شوند و سپس باید برنامه‌های اقتضایی تنظیم شوند، پس از آن باید گروه‌های مدیریت بحران آموزش و سازمان‌دهی شوند، و سرانجام باید برای تکمیل برنامه‌ها، به‌صورت عملی تمرین شود (رضائیان، ۱۳۸۸، ص۵۱۸-۵۲۲).

۲-۳. نظریات مدیریت بحران

در مورد مدیریت بحران نظریاتی ازسوی اندیشمندان ارائه شده است (پورعزت و دیگران، ۱۳۸۸، ص۶۶).

جدول ۲: نظریات مدیریت بحران

ردیف	نظریه	ویژگی
۱	بحران‌گریزی	اتخاذ راهبرد انفعالی و واکنشی، عدم آمادگی و برنامه‌ریزی برای روش مواجهه با بحران، عدم دیدگاه برنامه‌ریزی بلندمدت و عدم واکنش نسبت به بحران مگر اینکه به‌خاطر فشار افکار عمومی و یا تهدید جدی وادار به واکنش شود.
۲	بحران‌ستیزی	پذیرش بحران به‌عنوان یک قانون طبیعی و اتخاذ راهبرد فعال جهت مقابله با آن، استفاده از همه ظرفیت و توان سازمان جهت مقابله با بحران؛ ورود جدی به مدیریت بحران به محض وقوع آن و تلاش برای مهار و کنترل آن
۳	بحران‌پذیری	پذیرش بحران به‌عنوان یک امر طبیعی، پیش‌بینی بحران، برنامه‌ریزی جهت مدیریت بحران یا اتخاذ راهبرد فوق فعال، کشف فرصت‌ها و چشم‌انداز جدید برای رشد سازمان از دل بحران‌ها، خلاقیت، انعطاف، حرفه‌گرایی، تمرکز، رسمیت پایین.

۲-۴. مدل‌های مدیریت بحران

در مورد بحران مطالعات گوناگون انجام شده است که به‌عنوان‌نمونه، می‌توان موارد زیر را نام برد: الگوی شش مرحله‌ای لیتل جان، الگوی پیازی شکل میتراف (بابایی اهری، ۱۳۸۲، ص۱۲۱-۱۲۲)، الگوی چرخه‌ای یا سیستمی لچات (افتخاری و حسین‌زاده، ۱۳۸۹، ص۹۲-۹۳)، الگوی پنج مرحله‌ای میتراف و پیرسون (مرادی، ۱۳۹۱، ص۲۹؛ اسکندری، ۱۳۹۲، ص۲۳)، الگوی جامع مدیریت بحران، الگوی رسیدگی جامعه فینک، الگوی تقدیرگران (حسین‌زاده، ۱۳۹۱، ص۱۶)، الگوی خوداتکایی و الگوی عملیاتی (گودرزی، ۱۳۸۹، ص۱۳۳)، الگوی سلسله‌مراتبی یا هرمی(رویکرد فرماندهی و کنترل) (اسکندری، ۱۳۹۲، ص۱۷). در همه این الگوها چرخه‌ای بودن مدیریت بحران

که شامل پیشگیری، آمادگی، مقابله و بازسازی می‌باشد، یک امر مشترک است. در این مدل‌ها، بحران، دارای فرایند تکوین و ظهور، اوج‌گیری و گستری و درنهایت افول بحران است، در مدل دیگر بحران شامل چهار مرحله شروع، رخ دادن بحران، بعد از بحران و مرحله تأثیر یا پایانی بحران می‌باشد (رحیمی(روشن)، ۱۳۹۹).

۳. پیشینه تحقیق

مرور مطالعات انجام‌شده در مورد بحران‌های سازمان‌های علمی - فرهنگی نشان از مصادیق متعدد و گوناگون است که در ادامه بررسی می‌شود. تحقیقات در دهه‌های میانی قرن گذشته نشان می‌دهد که مسائل و مشکلات آموزش‌عالی بیشتر درونی بوده و براساس همین بینش کمتر به چالش‌های مرتبط و عوامل بیرونی پرداخته شده است، بنابراین، ضرورت دارد با رویکرد چالش‌محور به آموزش‌عالی نگریسته شود و در حیطه آن به مسائل جهانی و پیشرفت تکنولوژی، اطلاعات و ارتباطات و تعاملات محیطی بیشتر پرداخته شود.

طبق نظر وارنر[1] چالش‌های دوران معاصر آموزش‌عالی عبارت‌اند از: چگونگی اشتغال دانش‌آموختگان، بحران بیکاری و مهاجرت نخبگان و روند تغییرات نظام‌های حکومتی، بینش‌های سیاسی و پدیده‌ی فرار مغزها (Varner & lokeier, 2002 به نقل از عباسی، ۱۳۹۰). چالش اصلی دانشگاه در تحقیق عباسی (۱۳۹۰) و تحقیق حاجی خواجه‌لو (۱۳۸۹)، عبارت‌اند از تجاری شدن علم که به بحران‌ها و چالش‌های گوناگون منجر می‌شود. چالش‌های مهم آموزش‌عالی از نظر کرفت (۲۰۰۳)، آذر (۲۰۱۳)، فراست‌خواه و همکارانشان (۱۳۹۵)، چالش کیفیت، ارزیابی و تضمین کیفیت است.

معاونت پژوهش‌های اجتماعی و فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۴۰۰)، در تحقیقی که به روش بررسی و تحلیل اسناد بالادستی و مصاحبه با خبرگان علمی و اجرایی انجام شده است، چالش‌های آموزش‌عالی در ایران را مورد بحث قرار داده است. این چالش‌ها عبارت‌اند از آنچه که در جدول زیر منعکس شده است:

جدول ۳: چالش‌های اصلی آموزش‌عالی (صالحی، ۱۴۰۰)

ردیف	چالش‌های اصلی
۱	ضعف در انسجام نظام حکمرانی و سیاست‌گذاری آموزش‌عالی
۲	مأموریت‌گرا و نیازمحور نبودن پژوهش‌های دانشگاهی
۳	متناسب نبودن آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار
۴	ناکارآمدی نظام سنجش و پذیرش
۵	کم‌توجهی به توسعه و تقویت رشته‌های علوم پایه
۶	ضعف ارزیابی و نظارت در نظام آموزش‌عالی
۷	ارتقا نیافتن تولید علم در علوم انسانی براساس مبانی اسلامی و نیازهای بومی
۸	بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی
۹	نبود ارتباط مناسب میان دانشگاه با جامعه (صنعت، خدمات، کشاورزی)
۱۰	نظام جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی

صالحی (۱۴۰۰) از بحران‌ها و چالش‌های به‌هم‌پیوسته در دانشگاه‌ها با دسته‌بندی زیر نام برده است:

الف) چالش‌های درونی، مانند بحران مشروعیت (دیگر حق ارائه خدمات آموزشی، تنها منحصر به دانشگاه نیست)؛

ب) بحران‌های بیرونی مانند تجاری، بازاری یا کالایی شدن آموزش‌عالی (https://www.irna.ir/news).

آقازاده در تحقیقی چالش‌های آموزش‌عالی را در عدم برگزاری دوره‌های تحصیلی، رشته‌ها و جذب دانشجویان بر مبنای نیازسنجی در کشور معرفی نموده است (۱۳۸۹، ص۱۲). در تحقیق دیگری حبیبی بابادی و همکاران با عنوان «شناخت و تحلیل کیفی چالش‌های آموزش‌عالی در ایران» به این نتیجه رسیده است که چالش‌های عالی در ایران متشکل از پنج عامل و ۲۴ مؤلفه می‌باشد. این پنج عامل

1. Varner

عبارت‌اند از: فرهنگی، بنیادی – ساختاری، مدیریتی و سازمانی، کیفیتی و جهانی. مؤلفه‌های مورد نظر ایشان عبارت‌اند از: استقلال، چشم‌انداز، ارتباطات، تأمین مالی، آمایش علمی، سیاست و توسعه علمی، جامعه‌پذیری، فرهنگ دانشگاهی، انگیزش، جذب استادان، تولید علم، برنامه‌های درسی، اقتصاد دانش‌محور، اثربخشی، سرمایه انسانی، ارزیابی کیفیت، کیفیت عملکرد آموزش، اشتغال فارغ‌التحصیلان، رقابت و مهاجرت نخبگان (۱۴۰۱، ص۶۳۴۶–۶۳۶۸).

سلیمی و همکاران در پژوهشی با عنوان «چالش‌های نوظهور آموزش‌عالی در ایران و ارائه الگوی مفهومی؛ یک مطالعه گراندد تئوری» بیان نمودند که تعامل با محیط از ویژگی‌های متمایز آموزش‌عالی در عصر کنونی است. این چالش در حوزه‌های خاصی مانند بین‌المللی، میان‌رشته‌ای، ارتباط با صنعت، و حوزه‌های نوین علم نمود یافته‌اند (۱۳۹۸، ص۱۲۷–۱۵۶). رمضانی (۱۳۸۱، ص۳۵–۵۹) در تحقیقی با عنوان «مشکلات کنونی دانشگاه‌ها و نظام توسعه علمی کشور» چالش‌های زیر را عنوان نموده است:

جدول ۴: بحران‌های دانشگاه (رمضانی، ۱۳۸۱، ص۵۷)

مشکل	دانشگاه‌های کشورهای صنعتی	دانشگاه‌های کشورهای درحال‌توسعه	دانشگاه‌های کشورهای در حال گذار
کمبود ظرفیت	بله	بله	مورد سؤال
ایجاد رشته‌های متنوع	بله	بله	بله
وجود دانشجویان متنوع	بله	بله	بله
کمبود بودجه	بله	بله	بله
دانشگاه‌های مجازی	بله	بله	بله
پاسخگویی و شفافیت	بله	بله	بله
رقابت تنگاتنگ ملی / جهان	بله	بله	بله
جدایی از فرایند توسعه ملی	خیر	بله	خیر
موانع توسعه‌نیافتگی	خیر	بله	بله
مالکیت و مدیریت	خیر	مورد سؤال است	بله
خصوصی‌سازی غیر نهادینه	خیر	مورد سؤال است	بله

شیرزاد و همکاران در تحقیقی با عنوان تبیین چالش‌های آموزش‌عالی در ایران در مواجهه با جهانی شدن (مطالعه مبتنی‌بر پدیدارشناسی) بر مبنای الگوی سوات (SWOT) نقاط قوت، ضعف‌ها، تهدیدها و فرصت‌های آموزش‌عالی در ایران را بررسی نمودند (۱۴۰۱، ص۱۰۵–۱۲۸). چنان‌که در مرور پیشینه نشان داده شده، مطالعات زیادی در مورد بحران‌های سازمان‌های علمی – فرهنگی انجام شده است و بحران‌ها و چالش‌های زیادی فهرست و تحلیل شده است؛ ولی این بحران‌ها طبقه‌بندی نشده و ارتباط بحران‌ها نسبت به یکدیگر مشخص نشده‌اند. این درحالی است که برای بهره‌مند شدن سازمان‌ها از این تحقیقات لازم است که بحران‌های کشف‌شده در دسته‌بندی مناسبی قرار داده شود و ارتباط بحران‌ها نسبت به یکدیگر تبیین شود.

در میان این بحران‌ها آنچه نادیده گرفته شده است و در این تحقیقات به آنها یا اشاره نشده و یا به‌عنوان یک امر فرعی توجه شده، بحران‌های مدیریتی است، این درحالی است که بحران‌های مدیریتی همانند کارآمدی و سلامت مدیریتی، نقش اساسی در سازمان‌های علمی – فرهنگی دارد؛ ازاین‌رو لازم است که این بحران‌ها معرفی شده و زوایای آن تحلیل شود که تحقیق حاضر می‌کوشد تا بحران‌های مدیریتی این سازمان‌ها را معرفی و بحث نماید.

۴. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای است که برای تحلیل آنها از روش فراترکیب[1] استفاده شده است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های سایر تحقیقات کیفی در زمینه یک موضوع را به‌عنوان داده

1. Meta-synthesis

به‌کار می‌گیرد. بنابراین، نمونه‌های مطالعه فراترکیب را مطالعات کیفی تشکیل می‌دهند که پژوهشگر براساس سؤال پژوهی مورد علاقه، آنها را وارد مطالعه می‌کند (Sandelowski, 2008, p. 150). درواقع، فراترکیب به گروهی از رویکردها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که برای سنتز و ترکیب یافته‌های مطالعات کیفی با هدف ارائه تفسیر جدیدی از پدیده تلاش می‌کنند (Finfgeld-Connet, 2006, p. 894). فراترکیب می‌تواند به‌نوبه‌خود تفسیر، مقایسه و ترجمه جامعه مطالعات کیفی مختلف را با استفاده از یک دستگاه مفهومی متفاوت، به یک دانش جامع تبدیل نماید (Bergdah, 2019, p. 1). این تفاسیر درحقیقت برداشت‌ها و استنتاج‌هایی هستند که از بررسی تمام مقالات مرتبط با پدیده خاص مشتق شده‌اند و بنابراین، یافته‌ها و تفاسیر جدیدی که از مطالعه فراترکیب به دست آید، در هیچ‌یک از مقالات اولیه یافت نمی‌شود (Sandelowski & Barroso, 2003, p. 158).

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای است که برای تحلیل آنها از روش فراترکیب[1] استفاده شده است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های سایر تحقیقات کیفی در زمینه یک موضوع را به‌عنوان داده به‌کار می‌گیرد. بنابراین، نمونه‌های مطالعه فراترکیب را مطالعات کیفی تشکیل می‌دهند که پژوهشگر براساس سؤال پژوهی مورد علاقه، آنها را وارد مطالعه می‌کند (Sandelowski, 2008, p. 150). درواقع، فراترکیب به گروهی از رویکردها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که برای سنتز و ترکیب یافته‌های مطالعات کیفی با هدف ارائه تفسیر جدیدی از پدیده تلاش می‌کنند (Finfgeld-Connet, 2006, p. 894). فراترکیب می‌تواند به‌نوبه‌خود تفسیر، مقایسه و ترجمه جامعه مطالعات کیفی مختلف را با استفاده از یک دستگاه مفهومی متفاوت، به یک دانش جامع تبدیل نماید (Bergdah, 2019, p. 1). این تفاسیر درحقیقت برداشت‌ها و استنتاج‌هایی هستند که از بررسی تمام مقالات مرتبط با پدیده خاص مشتق شده‌اند و بنابراین، یافته‌ها و تفاسیر جدیدی که از مطالعه فراترکیب به دست آید، در هیچ‌یک از مقالات اولیه یافت نمی‌شود (Sandelowski & Barroso, 2003, p. 158).

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی پژوهش‌های پیشین یعنی مقالات، کتب، اسناد و رسالات منتشرشده در حوزه بحران، مسائل، چالش، مشکلات سازمان‌های علمی - فرهنگی، دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه هستند که طی آن مرتبط‌ترین مطالعات با استفاده از رویکردی هدفمند از حیث غربال براساس عنوان پژوهش، چکیده و محتوا، به تعداد ۱۲ مورد انتخاب شدند. در این پژوهش کدگذاری داده‌ها انجام شد و تم‌های زیادی به دست آمد. سپس مطابق روش فراترکیب کدها دسته‌بندی شدند و مجموعه داده‌ها به مقوله‌های کمتری تقلیل یافت. به‌منظور انجام این روش، از رویکرد هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) استفاده شد؛ یعنی پس از مشخص کردن هدف و سؤالات پژوهش، به بررسی نظام‌مند متون پرداخته شده و مقالات، کتب و اسناد مرتبط جستجو و انتخاب شدند. سپس کدها استخراج و پس از تجزیه‌وتحلیل آنها مقوله‌ها تعیین و درنهایت چهارچوبی استخراج شد.

۵. یافته‌های تحقیق

در این بخش یافته‌های پژوهش به‌صورت گام‌به‌گام و مبتنی‌بر مراحل روش ساندلوسکی و باروسو ارائه می‌شود.

۵-۱. گام نخست: تنظیم سؤالات تحقیق

نخستین گام فراترکیب تنظیم پرسش‌های پژوهش است. سؤالات ذیل مورد تحقیق قرار می‌گیرند.

جدول ۵: پرسش‌های کلیدی در روش فراترکیب

پارامترهای پرسشی		پاسخ‌های پرسش
چه چیزی	What	چالش‌های مدیریتی سازمان‌های علمی - فرهنگی
چه جامعه‌ای	Who	کلیه پایگاه‌های داده‌ای، نشریه‌های داخلی مرتبط با پژوهش
محدودیت زمانی	When	از سال ۱۳۸۰-۱۴۰۱
چگونگی روش	How	تحلیل محتوا و فراترکیب

1. Meta-synthesis

۵-۲. گام دو: بررسی نظام‌مند متون

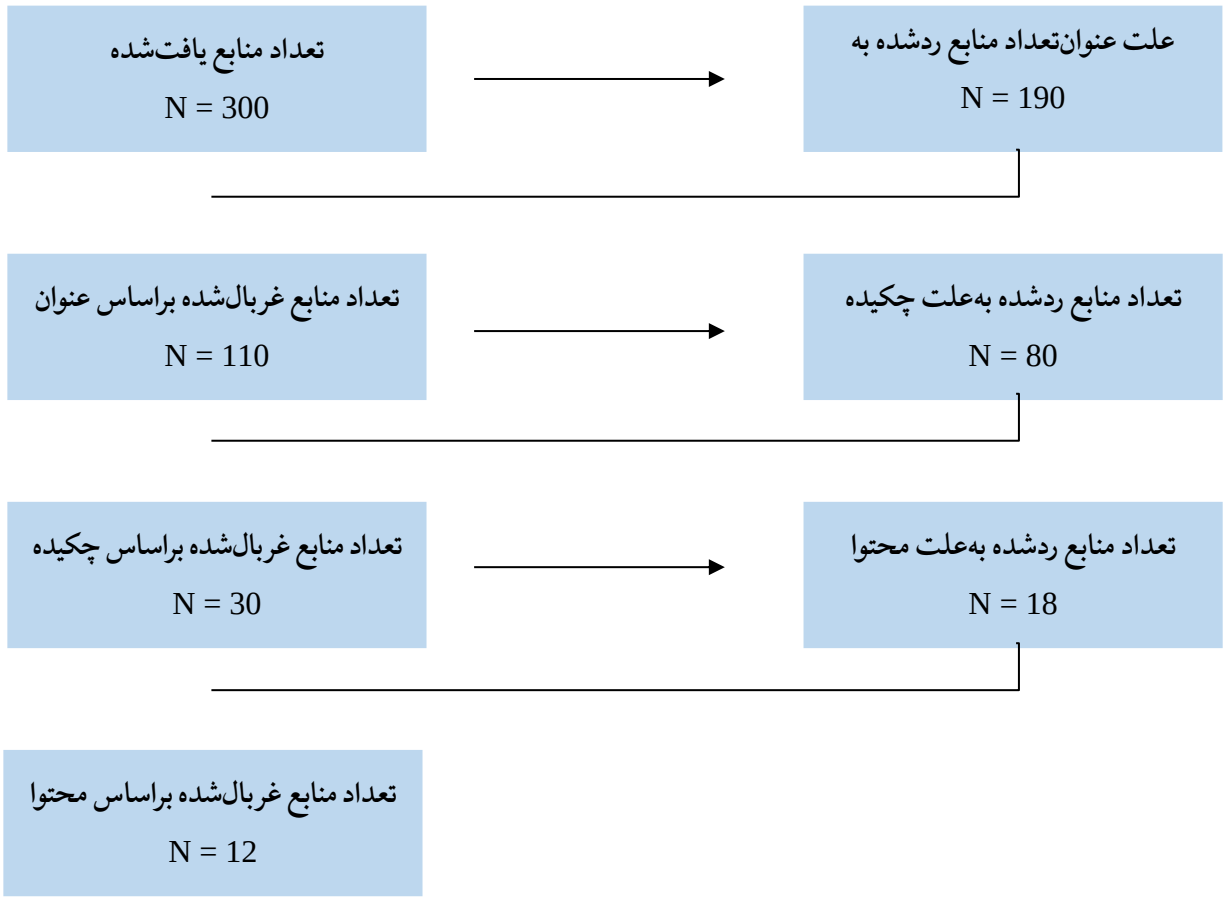
در این پژوهش پایگاه‌های داده، مجله‌ها و موتورهای جستجوی مختلفی با تمرکز بر تحقیقات مرتبط با چالش‌های مدیریتی سازمان‌های علمی – فرهنگی بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱ شمسی بررسی شدند. به‌دلیل اینکه نتایج پژوهش‌های موجود در این بازه زمانی انعکاس یافته‌های پژوهش‌های پیشین در رابطه با چالش‌های سازمان‌های علمی – فرهنگی هستند، این محدوده زمانی برای مطالعه کیفی در نظر گرفته شد. واژگان کلیدی گوناگونی در وبگاه‌های ایرانداک، نورمگز، سایت SID و سایتISC بررسی شد که در جدول ۶ نشان داده شده‌اند.

جدول ۶: واژگان کلیدی مورد جستجو در وبگاه‌ها و منابع

ردیف	واژه مورد نظر
۱	بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی - فرهنگی
۲	چالش‌های سازمان‌های علمی - فرهنگی
۳	بحران‌های دانشگاه‌ها
۴	مشکلات دانشگاه‌ها
۵	بحران‌های حوزه‌های علمیه
۶	چالش‌های حوزه‌های علمیه
۷	مسائل سازمان‌های علمی - فرهنگی
۸	مسائل دانشگاه‌ها
۹	مسائل سازمان‌های علمی - فرهنگی
۱۰	مسائل حوزه‌های علمیه
۱۱	بحران‌های جامعه‌المصطفی‌العالمیه
۱۲	مشکلات و مسائل جامعه‌المصطفی‌العالمیه

۵-۳. گام سه: جستجو و بررسی مقاله‌های مرتبط

برای گزینش تحقیقات مناسب از معیارهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی، کیفیت و محتوای روش پژوهش استفاده شد. مطابق معیارهای مورد نظر در هر مرحله تعدادی از منابع یافت‌شده رد شدند و درنهایت ۱۲ منبع مطالعاتی مرتبط شناسایی شدند. فرایند بازبینی در پژوهش حاضر به‌صورت خلاصه در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱: فرایند بازبینی پژوهش

۵-۴. گام چهارم: استخراج اطلاعات مقالات

در این مرحله تحقیقات براساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار و اجزای هماهنگی بیان شده که در هر پژوهش به آنها اشاره شده است، دسته‌بندی شد و با توجه به پرسش تحقیق مبنی‌بر بحران‌های مربوط به «سازمان‌های علمی – فرهنگی» بحران‌ها، مسائل و چالش‌های مربوطه در قالب ۱۱۰ کد از متن پژوهش‌های مورد نظر استخراج شد.

۵-۵. گام پنج: تجزیه‌وتحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این تحقیق ابتدا برای تمام عوامل استخراج‌شده از تحقیقات گذشته، کدی در نظر گرفته شد. سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر کد، هر کدام در یک مفهوم مشابه (تم‌های تحقیق) دسته‌بندی و در ادامه نیز از ترکیب تم‌های تحقیق، مقوله‌ها حاصل شد. براساس تحلیل‌های صورت‌گرفته روی ۱۲ پژوهش نهایی انتخاب‌شده، در مجموع تعداد ۱۳ مقوله، ۳۰ مفهوم و ۱۱۰ کد برای بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی – فرهنگی در این پژوهش کشف و برچسب‌گذاری شدند.

جدول ۷: دسته‌بندی بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی – فرهنگی

مقوله	مفاهیم	کد
۱. بحران برنامه‌ریزی استراتژیک	عدم ارتباط فعال با محیط، عدم هماهنگی با نظام سیاسی و جهانی	روند تغییرات نظام‌های حکومتی، بینش سیاسی، دور افتادن از چرخه تولید علم جهانی، فقدان ایده، نیازمندی به استراتژی تغییر متناسب با چشم‌انداز کشور.

۲. بحران سیاست‌گذاری	ضعف در انسجام نظام حکمرانی و سیاست‌گذاری آموزش‌عالی، کم‌توجهی به توسعه و تقویت رشته‌های آموزشی، کم‌توجهی به اشتغال فارغ‌التحصیلان	نهادهـای متعـدد بالادسـتی، فقـدان اسـتقلال دانشـگاه، تعـدد نهادهای تصمیم‌گیر و سیاست‌گذار در ساختار نظام آموزش‌عـالی کشـور، مشـخص نبـودن نظـام تعـاملی و نبـود همـاهنگی میـان نهادها در ساختار نظام آموزش‌عالی کشور، مشخص نبودن حدود مدیریت و مرزبندی وظایف و مأموریت‌ها و وظایف نهادها، وجـود قوانین و مقررات ناهماهنگ، مهیـا نبـودن شـرایط اشـتغال بـرای دانشـجویان و فارغ‌التحصـیلان دانشـگاه‌ها، مشـخص نبـودن برنامه وزارت علـوم، تحقیقـات و فنـاوری بـرای حمایـت و توسـعه علوم پایه در کشور، دانـش بـر نبـودن اقتصـاد کشـور و ضـعف در استفاده از نتـایج تحقیقـات بنیـادین، بـه وجـود آمـدن رشـته‌های ترکیبی میان رشته یا چندرشته‌ای، عدم ایجاد شاخص‌های علمی و سیاست‌گذاری‌های بین‌المللی و جهانی مبتنی‌بر نظریه نهادی،
۳. بحران و چالش هدف‌گذاری	مأموریت‌گرا و نیازمحور نبودن پژوهش‌های دانشگاهی، متناسب نبودن آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار	اجرایـی نشـدن سـند آمـایش آموزش‌عـالی، نبـود نظـام نیازسـنجی پژوهش در کشور؛ نبود نهادهای واسط برای برقـراری ارتبـاط میـان دانشگاه‌ها و بازار و صنعت، اعمال بودجه‌ریزی سرانه‌محور و مبتنـی نبودن بر بودجه‌ریزی عملیاتی، کم‌توجهی به بازنگری و به‌روزرسـانی رشـته‌های دانشـگاهی و سرفصـل هـای آموزشـی متناسـب بـا نیـاز جامعه و بـازار کـار و تحـولات فناورانـه، کم‌تـوجهی بـه آموزش‌هـای مهارتی و کـارآفرینی، نداشـتن سـند راهبـردی توسـعه و برنامـه‌های عملیاتی
۴. بحران کارآمدی نظام سنجش و پذیرش	عدم تطابق بین برنامه‌های آموزشی و نیازهای اساسی، رعایت نشدن استانداردهای آموزشی	مشکلات و مسائل مربوط به سهمیه‌های کنکور؛ ناعادلانه بودن کنکور، نامناسـب بـودن مـدت زمـان و دفعـات برگـزاری کنکـور، ناکارآمـدی روش سـنجش (حافظـه‌محوری و تسـت‌محوری)، بـازنگری نشـدن برخـی از سیاسـت‌ها و ضـوابط تعیین‌کننـده در پذیرش دانشجو نظیر بومی گزینی، پذیرش بی‌ضابطه دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی بدون توجه به نیازها و مسائل کشور
۵. بحران ارزیابی و نظارت در نظام آموزش‌عالی	کم‌توجهی به بررسی و ارزیابی نظام آموزش و محتوای آموزشی	مشخص نبودن نهاد ملـی متـولی ارزیـابی در نظـام آموزش‌عـالی کشور، مبتنی نبودن تصمیمات و سیاست‌ها بر ارزیابی‌هـا و نتـایج حاصـل از آنهـا، نبـود نهـاد ارزیـابی و تضـمین کیفیـت در نظـام آموزش‌عـالی کشـور، تعریف‌شـده نبـودن دقیـق فراینـد ارزیـابی و نظـارت در نظـام آموزش‌عـالی کشـور، نبـود یـک نظـام جـامع اطلاعات در سطح کشور، طولانی بودن فراینـد اعـلام و بـازخورد مصوبات هیئت‌های استانی، عدم توجه جدی به انجام ارزشـیابی از عملکـرد مدرسـین، نبـود یـک سیسـتم جـامع ارزشـیابی، عـدم تناسب برخی رشته‌ها با مأموریت دانشـگاه‌ها، کـم بـودن سـاعات برگزاری کلاس برای برخی دروس، واگذاری برخـی دروس مغـایر با تخصص اعضای هیئت علمی.
۶. بحران ارتباط مناسب میان دانشگاه با جامعه (صنعت، خدمات، خانواده، کشاورزی)	مسئله‌محور نبودن آموزش، پژوهش و برنامه‌های دانشگاه‌ها	سـازوکار نامناسـب تعریـف پژوهش‌هـا (پایان‌نامـه‌ها و رسـاله‌ها)، روشـن نبـودن مسـائل، نیازهـا و اولویت‌هـای مراکـز خـدماتی، صنعتی، کشاورزی برای دانشگاه‌ها و مراکز علمـی، بی‌اعتمـادی جامعه و صنعت به دانشگاه برای انجام پروژه‌ها، نبود فهم و زبان مشـترک از مسـائل و موضـوعات، رقابت‌پـذیر و دانـش بـر نبـودن صنعت در کشور، وجود بودجه‌های دولتی و در نتیجه رغبـت کـم دانشگاه‌ها جهت افزایش درآمدهای اختصاصی، اثربخش نبودن سازوکارهای حقوقی و قـانونی مـورد اسـتفاده بـرای ارتبـاط میـان دانشگاه بـا صـنعت و جامعـه، تمرکـز و وجـود رانـت بـرای واردات کالاها و خدمات مورد نیاز از خارج از کشور، عدم رعایت اقضائات محیطـی، عـدم برگـزاری دوره‌هـای تحصـیلی و جـذب دانشـجو براساس نیازهـای جامعـه، جـدایی از فراینـد توسـعه ملـی، ایجـاد محدودیت در انجام پژوهش مسائل و ارزش‌های بومی،
۷. بحران مدیریت منابع و سرمایه انسانی	عدم تناسب نظام جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی	متناسـب نبـودن نظـام جـذب و ارتقـای اعضـای هیئـت علمـی براسـاس آمـایش آموزش‌عـالی و نیازهـا و اولویت‌هـای کشـور، یکسان بودن آیین‌نامه ارتقـا بـرای تمـامی دانشـگاه‌ها، رشـته‌ها و

		مناطق کشور، مبتنی بودن نظام جذب و ارتقا بر عملکرد کمّی افراد در تولید و انتشار مقالات علمی، ضعف در توجه به پژوهش‌های کاربردی و مسئله‌محور به‌منظور جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی، شیوه بودجه‌ریزی دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور، تنوع دانشجویان؛ جذب گسترده نخبگان توسط کشورهای پیشرفته و دانشگاه‌های برتر، فرار مغزها، نادیده گرفتن خردمندان در بدنه نظام حکمرانی،
۸. بحران رهبری استراتژیک	بحران هژمونی، بحران مشروعیت، بحران نهادی، بحران کمیت، بازاری شدن آموزش‌عالی، توده‌ای شدن آموزش‌عالی	فقدان سیطره دانشگاه، ورود رقیبان دیگر به عرصه آموزش، منحصربه‌فرد نبودن دانشگاه برای آموزش، چند برابر شدن دانشجویان، کالایی شدن آموزش‌عالی، شبیه کوچه و بازار شدن دانشگاه، آموزش مجازی و الکترونیکی شدن آموزش، مدرک‌گرایی در دانشگاه، تبدیل شدن دانشگاه به آموزشگاه
۹. بحران اخلاقی و فرهنگی	کم‌رنگ شدن اخلاق و فرهنگ، غلبه تکنولوژی بر دانش و فرهنگ	سلطه فناوری و تکنولوژی بر دانشگاه‌ها به‌جای فرهنگ، اخلاق، معنا و ارزش‌های بنیادین، کاهش یافتن آزادی علمی استاد، کاهش رویکرد نقادی و گسترش فرهنگ تملق، کاهش اعتماد به دستاورد علمی، مبتنی شدن روابط افراد بر تکنولوژی و بوروکراسی، اصیل شدن بازار و پیرو شدن دانشگاه، پیمانکار شدن استاد، عدم ارائه دانش دست‌اول و ارائه دانش‌های موجود در قالب دسته‌بندی جدید، حاکمیت هنجارهای سودگرا بر هنجارهای فضیلت‌گرا، حاکمیت فردگرایی بر جمع‌گرایی، حاکمیت فرهنگ ابزارگرا بر فرهنگ غایت‌گرا، حاکیمیت بورکراتیک بر فرهنگ علم‌گرا، موانع توسعه‌یافتگی مانند عدم اجازه به تحصیل زنان، خودباختگی فرهنگی برخی استادان، آسیب به باورها، فرهنگ و زبان بومی
۱۰. بحران ارتباطات بین‌المللی	چالش‌های بین‌المللی	عدم توجه به دانشگاه‌های بین‌المللی، عدم رعایت استانداردهای بین‌المللی آموزشی، عدم توجه به رشته‌های مطرح در دانشگاه‌های دنیا، عدم تعامل با دانشگاه‌های کشورهای دیگر، محدود نشدن رقابت به دانشگاه‌های ملی، تحریم برخی از دانشگاه‌های ایران، تحریم برخی از استادان دانشگاه‌های ایران
۱۱. بحران مالکیت	نبود ارتباط مناسب مالکیت و مدیریت	عدم ارتباط مناسب مالکیت و مدیریت دانشگاه‌ها و عدم اختیار کافی مدیریت دانشگاه، عدم تفویض اختیار به مدیریت، بودجه دولتی
۱۲. بحران مالی و بودجه	عدم تنظیم بودجه مناسب، عدم ارتباط با نظام سیاسی، عدم ارتباط جذب‌ها با نیازهای جامعه	خصوصی‌سازی غیرنهادینه‌شده، نبود شفافیت در ترازهای مالی دانشگاه‌ها، کمبود ظرفیت دانشگاه نسبت به چند برابر شدن دانشجویان، کاستی بودجه، کمبود منابع، بروز نبودن تجهیزات و امکانات، وجود بودجه‌های دولتی و درنتیجه رغبت کم دانشگاه‌ها جهت افزایش درآمدهای اختصاصی
۱۳. بحران ساختاری	عدم استفاده از ساختار مشخص	روشن و واضح نبودن ساختارسازمانی و روابط متقابل زیرمجموعه‌ها، و روابط دانشگاه‌های با یکدیگر

۵-۶. گام ششم: پایایی و اعتبار مدل (کنترل کیفیت)

در این مرحله تلاش شده است که روایی محتوایی چهارچوب نهایی پژوهش و پایایی آن بررسی شود. برای سنجش روایی دو جنبه مرد توجه قرار گرفت:

جنبه اول: ملاحظه اجزا، عوامل و مفاهیم موجود در تحقیقات قبلی است.

جنبه دوم: بررسی کدها، مقوله‌ها و ابعاد استخراجی توسط خبرگان متخصص است.

در مورد جنبه اول، به‌دلیل اینکه در مراحل طراحی مدل از معیارهای تحقیقات قبلی استفاده شد و با بررسی شباهت‌های میان آنها مقوله‌ها و ابعاد شکل گرفت، بنابراین مورد تأیید است؛ اما در مورد جنبه دوم، مدل طراحی‌شده در گفتگو با شش خبره متخصص مدیریتی مورد بحث قرار گرفت و تمام ابعاد مدل مورد دقت و توجه قرار گرفت و تغییرات مورد نظر متخصصان اعمال شد و ازاین‌رو این پژوهش از

روایی محتوایی برخوردار است. به‌منظور کنترل پایایی مؤلفه‌های استخراج‌شده از مقایسه نظرات خود با خبرگان دیگر آشنا با موضوع استفاده شد و نتایج با استفاده از شاخص کاپا مورد سنجش قرار گرفت. بدین منظور تعدادی از متن‌های انتخابی در اختیار خبرگان دیگر قرار داده شد و نتایج حاصل از شاخص کاپا ارزیابی شد.

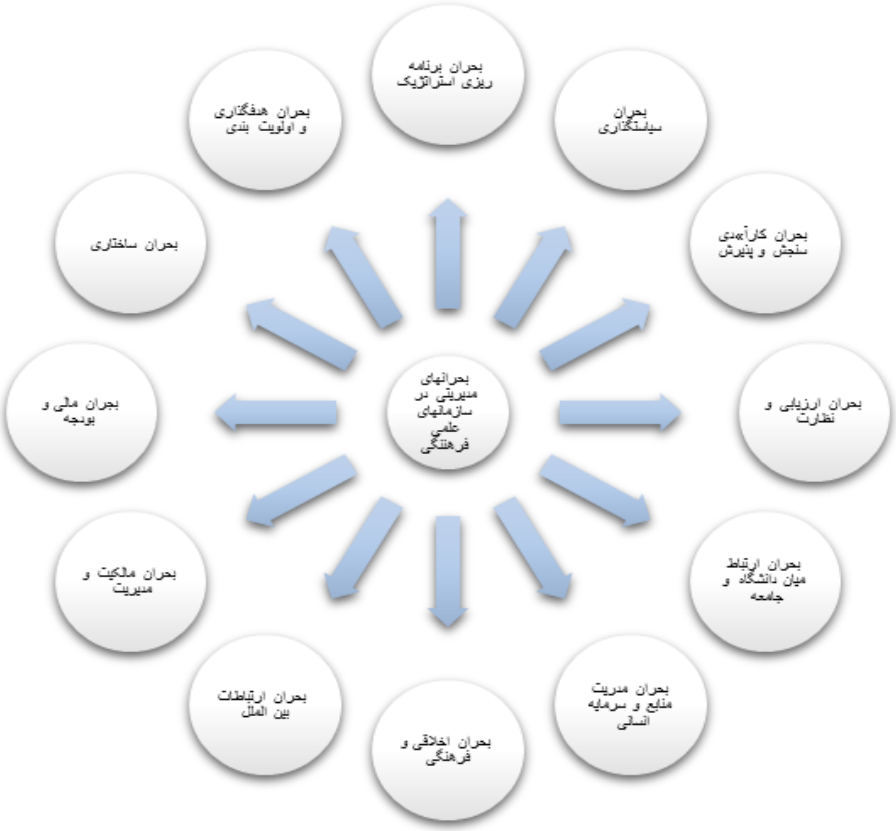
در این تحقیق ۱۳ مقوله استخراج شد؛ ولی خبرگان دیگر ۱۲ مقوله را استخراج نمودند که ۱۱ مورد آنها مشترک بود. شاخص کاپا بین صفر و یک نوسان دارد که هرچه این عدد به یک نزدیک‌تر باشد، نشان می‌دهد که بین افراد توافق وجود دارد. ضریب کاپای محاسبه‌شده مقدار ۰/۷۶۲ است. ازآنجاکه این عدد بزرگ‌تر از ۰/۶ است، مقدار قابل قبول و معتبری داشته و می‌توان نتیجه گرفت که کدهای استخراجی از پایایی مناسبی برخوردارند.

۵-۷. گام هفت: استخراج اطلاعات مقالات

براساس مطالعات صورت‌گرفته و کدهای استخراج‌شده، بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی – فرهنگی در ۱۳ بحران و چالش مدیریتی قابل تحلیل و ارائه است که در ادامه انجام می‌شود.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی – فرهنگی مرور و بحث شد. سازمان‌های علمی – فرهنگی به‌عنوان سازمان‌هایی که هدایت و رهبری فکری جوامع را از سه طریق آموزش، پژوهش و تربیت به‌عهده دارند، از گذشته‌های دور وجود داشته و مورد توجه اندیمشندان قرار گرفته‌اند. منظور از بحران، وضعیتی است که تعادل عمومی یا سیستم را با اختلال مواجه نموده و اگر مدیریت نشود، باعث نابودی فیزیکی یا نمادین آن می‌شود. اندیشمندان در مورد بحران، نظریاتی مانند بحران‌گریزی، بحران‌ستیزی و بحران‌پذیری را مطرح نموده‌اند. بحران‌پذیری به معنای این است که بحران را باید به‌عنوان یک واقعیت پذیرفت؛ اما برای مدیریت آن باید به‌صورت فوق فعال عمل کرد و دیگر اینکه هر بحرانی ممکن است، فرصتی برای ارتقا و بهبود باشد. براساس مطالعات صورت‌گرفته که به روش فراترکیب انجام شد، ۱۱۰ کد به‌دست آمد که این کدها در ضمن ۳۰ مفهوم و ۱۳ مقوله دسته‌بندی شد. این مطالعه نشان می‌دهد که مسائل کلیدی و مهمی که می‌تواند هستی و تداوم زندگی سازمان‌های علمی – فرهنگی را با خطر مواجه کند، مسائل مدیریتی و به‌عبارتی بحران‌های بالقوه مدیریتی است که در ضمن ۱۳ بحران کلیدی می‌توان از آنها نام برد:



نمودار ۲. بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی - فرهنگی

۶-۱. بحران برنامه‌ریزی استراتژیک

از مهم‌ترین بحران‌های سازمان‌های علمی – فرهنگی، بحران برنامه‌ریزی استراتژیک است؛ به‌این‌معناکه سازمان‌های علمی – فرهنگی در تدوین، اجرا و ارزیابی برنامه‌های جامع و متناسب با قابلیت‌ها و ضعف‌های درونی، فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی خود ناتوان و یا فاقد توجه لازم هستند و نمی‌توانند از قابلیت‌های خود جهت بهره‌مندی از فرصت‌های محیطی استفاده نمایند و یا با استفاده از فرصت‌های محیطی نمی‌توانند ضعف‌های خود را از بین ببرند و یا در مواجهه با تهدیدها و خطرات نمی‌توانند از قابلیت‌های خود بهره بگیرند و نیز نمی‌توانند از تلاقی ضعف‌ها و تهدیدهای محیطی دوری بجویند؛ به همین دلیل، تغییرات نظام‌های حکومتی، رسالت، اهداف و برنامه‌ها و ساختار آنها را به چالش می‌کشد.

همچنین آنها نتوانسته‌اند و البته نخواهند توانست که خود را با توسعه روزافزون علم همگام کنند و از آنها در راستای تقویت اهداف و برنامه‌های خود استفاده نمایند. مهم‌تر از همه اینکه اصلاً برای مواجهه با محیط و مدیریت آن فاقد ایده و اندیشه و برنامه جهت مدیریت محیط هستند و رفتارشان همیشه واکنشی است و منتظرند تا محیط چیزی را به آنها دیکته کند.

۶-۲. بحران سیاست‌گذاری

دومین بحران سازمان‌های علمی – فرهنگی، بحران سیاست‌گذاری است؛ به‌این‌معناکه سیاست‌های آموزش‌عالی در ایران، ناظر به موضوعات و مسائل کلیدی و اساسی جامعه نیست و ازسوی‌دیگر، رشته‌هایی مورد توجه سیاست‌گذاران قرار گرفته که متناسب با خواست و نیازهای اصلی جامعه نیستند. همچنین، از بحران‌های این حوزه، تعارض خط‌مشی‌ها نسبت به یکدیگر است. برای‌مثال، خط‌مشی‌ای برای تقویت و توسعه آموزش و پژوهش تدوین می‌شود؛ اما، خط‌مشی اقتصادی به شکلی تنظیم می‌شود که خط‌مشی توسعه آموزش و آموزش را نادیده می‌گیرد و آن را نابود می‌کند؛ برای‌مثال، خط‌مشی تولید دانش‌محور، با خط‌مشی تقویت واردات سازگاری ندارد یا در دنیای

سازمان‌های علمی – فرهنگی بین‌المللی، خط‌مشی حضور در کشورهای گوناگون با خط‌مشی استفاده از مدیران داخلی سازگاری ندارد؛ بلکه در این مورد باید از مدیران متعهد و متخصص بومی استفاده شود.

۶-۳. بحران هدف‌گذاری و اولویت‌بندی

بحران هدف‌گذاری به این مطلب اشاره دارد که در سازمان‌های علمی – فرهنگی حرکت بر مبنای هدف‌های جامع، متناسب با مأموریت و رسالت سازمان و اولویت‌سنجی در هدف‌گذاری گم شده و یا کم‌رنگ است؛ ازاین‌رو حرکت‌ها براساس اهداف غیرواقعی یا اهدافی برخاسته از نیازسنجی نبوده و یا نیازسنجی علمی در مورد آنها انجام نشده است، صورت و نیز برنامه‌هایی در صدر اجرا قرار می‌گیرد که اصلاً با اولویت‌های سازمان‌های علمی – فرهنگی سازگاری ندارد. برای‌مثال، رشته‌ها یا سرفصل‌هایی اجرا می‌شود که اصلاً و یا به صورت اندک با نیازهای واقعی جامعه در ارتباط است.

۶-۴. بحران کارآمدی سنجش و پذیرش

این بحران ناظر به این مسئله است که سازمان‌های علمی – فرهنگی در سنجش و پذیرش دانشجویان خود، اصول و روش منطقی و علمی را ملاحظه نمی‌نمایند. برای‌مثال، امتحان کنکور تست‌محور است؛ درحالی‌که تست نمی‌تواند قابلیت واقعی افراد را منعکس نماید یا دانشجویان مقاطع تکمیلی در رشته‌هایی پذیرش می‌شوند که با نیازها و شرایط واقعی جامعه مطابقت ندارند. برای‌مثال، در جامعه‌المصطفی یا دانشگاه ادیان به‌عنوان سازمانی که در سطح بین‌الملل فعالیت دارد، پذیرش رشته‌های حقوق بیش از سایر رشته‌هاست. این درحالی است که ظرفیت واقعی رشته حقوقی در کشور مثل افغانستان اشباع شده است (خواجه عمری، ۱۳۹۶، وبگاه وزارت علوم افغانستان)؛ ولی در برخی مراکز آموزشی جامعه‌المصطفی، دانش‌پژوهان رشته حقوق بیش از سایر رشته‌هاست و این یعنی سیستم پذیرش براساس نیازهای واقعی جامعه افغانستان عمل ننموده است.

۶-۵. بحران ارزیابی و نظارت در نظام آموزش‌عالی

بحران ارزیابی به معنای این است که در آموزش‌عالی نظارت و ارزیابی متولی مشخص و معینی ندارد و یا اگر هم دارد، تصمیمات آنها براساس نتایج حاصل از ارزیابی صورت نمی‌گیرد و یا کیفیت در ارزیابی مورد توجه قرار نمی‌گیرد. به‌دیگرسخن، ارزیابی یک امر نمادین است و تصمیمات براساس حدس و گمان و یا چانه‌زنی‌های سیاسی و یا منافع و سلیقه فردی صورت می‌گیرد.

۶-۶. بحران ارتباط مناسب میان دانشگاه با جامعه (صنعت، خدمات، خانواده، کشاورزی)

این بحران اشاره به این مطلب دارد که دانشگاه در گوشه و دنیای خود هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و اقدام می‌کند و از جامعه به دور است. نتایج آموزش و پژوهش آموزش‌عالی نه مسئله‌ای از صنعت، خدمات مورد نیاز جامعه، خانواده و کشاورزی را برطرف می‌کند و نه راهکاری برای بهره بردن از قابلیت‌های و ظرفیت‌های صنعت، جامعه، خانواده و کشاورزی را ارائه می‌کند. برای‌مثال، جامعه‌المصطفی برای مخاطبان خود، رشته‌هایی را عرضه می‌نماید که سرفصل‌های آن با جوامع هدف سازگاری ندارد و نمی‌تواند نیازهای جامعه کشور هدف را برآورده نماید.

۶-۷. بحران مدیریت منابع و سرمایه انسانی

این بحران، به عدم استفاده بهره‌ورانه از منابع و سرمایه انسانی اعم از استادان و دانشجویان اشاره دارد. دانشگاه، هیئت‌علمی متناسب با مأموریت و رسالت خود را جذب ننموده و یا اگر جذب نموده است، از آنها در مسیر تخصص و مهارت اصلی‌شان بهره نمی‌گیرد و نیز به تنوع و قابلیت دانشجویان توجه نمی‌شود.

۶-۸. بحران رهبری استراتژیک

بحران رهبری استراتژیک به این مطلب اشاره دارد که دانشگاه و سازمان‌های علمی – فرهنگی از نقش اصلی خود که رهبری علمی و اصلاحی جامعه است، دور شده‌اند. دانشگاه دیگر جایگاهی برای تولید علم و دانش و ارائه راهکارها و راهبردهای اصلاح جامعه نیست؛ بلکه دانشگاه بنگاهی است برای دستیابی به مزیت و سود اقتصادی؛ به همین دلیل به‌جای اینکه دانشگاه ایده و نظریه تولید کند، نظریات دیگران را مونتاژ می‌کند، و براساس خواست بازار راهکارهایی جهت رونق بخشیدن به تولید ارائه می‌کند.

۶-۹. بحران اخلاقی و فرهنگی

بحران‌های اخلاقی به این مطلب اشاره دارد که ارزش‌های بنیادین انسانی و دینی جای خود را به ارزش‌های مادی داده است و علم و دانش نه بر مبنای ارزش‌های انسانی که مطابق اولویت‌های مادی ایجاد شده و گسترش می‌یابد. فضیلت‌گرایی جای خود را به سودگرایی، داده و حاکمیت فردگرایی بر جمع‌گرایی، حاکمیت فرهنگ ابزارگرا بر فرهنگ غایت‌گرا، حاکمیت بوروکراتیک بر فرهنگ علم‌گرا، در سازمان‌های علمی – فرهنگی موج می‌زند و درنهایت سبب می‌شود تا علم و ارزش‌های علمی، به‌عنوان کالا مورد مبادله قرار بگیرد و به استاد نه به‌عنوان معلم، بلکه یک پیمانکار نگاه می‌شود که دنبال علم و دانایی نبوده؛ بلکه در پی اجرای پروژه‌های بزرگ‌تر جهت دستیابی به سود بیشتر است.

۶-۱۰. بحران ارتباطات بین‌المللی

بحران ارتباطات بین‌الملل به این مطلب اشاره دارد که سازمان‌های علمی – فرهنگی از ارائه برنامه‌های آموزشی و پژوهشی متناسب با نیاز و خواست مخاطبان بین المللی خود به دور هستند و همه مخاطبان را بر مبنای ذهنیت و زیست‌بوم خود، می‌سنجند نه بر مبنای خواست و اهداف مخاطبان خود. همچنین، این سازمان‌ها، از ارتباط منطقی و جامع با محیط سیاسی، قانونی و اقتصادی بین‌الملل ناتوان بوده و ازاین‌رو، نه بر مبنای قوانین آن کشورها بلکه براساس آیین‌نامه‌های ذهنی خود با آنها تعامل می‌کنند. رقابت، اصول، سطح و روش‌های آن در این سازمان‌ها مورد توجه قرار نمی‌گیرد؛ بلکه همه چیز با نگاه خرد و محلی دیده می‌شود.

۶-۱۱. بحران مالکیت و مدیریت

بحران مالکیت به معنای این است که اهداف، سیاست‌ها، راهبردها و اقدامات نه بر مبنای علمی و روش علمی بلکه براساس تمایلات و خواست‌های ارباب و مالک دانشگاه صورت می‌گیرد. ازآنجا که دانشگاه‌های زیادی در ملکیت دولت قرار دارند، نقشه پیشرفت علمی، یا شکل نگرفته یا اگر هم تدوین شده است، مأموریت‌گرا، سفارشی و بر مبنای تمایلات و خواست دولت شکل گرفته است نه بر مبنای تقاضاهای برگرفته از ذات علم و هنر. در این سازمان‌ها، مدیریت، قدرت کافی را ندارد و امور کلان و مهم به وی تفویض اختیار نشده است.

۶-۱۲. بحران مالی و بودجه

بحران بودجه به معنای این است که ظرفیت و قابلیت دانشگاه‌ها مربوط به سال‌های گذشته و محدود است و تجهیزات و امکانات کافی در اختیار دانشگاه‌ها قرار ندارد. ازسوی‌دیگر، بودجه دولتی دانشگاه‌ها سبب شده است که آنها از هرگونه اندیشه و تأمل درمورد پیشرفت خود باز بمانند یا اگر هم در مواردی مالکیت خصوصی شده است و بودجه دیگر در اختیار دولت نیست؛ اما خصوصی‌سازی به شکل غیراصولی انجام شده است.

۶-۱۳. بحران ساختاری

بحران‌های ساختاری به معنای وجود ساختارهای غیرمنطقی و متصلب است که سبب می‌شوند تا سازمان‌های علمی – فرهنگی از دستیابی به اهداف و برنامه‌ها و اقدامات مورد نظر خود باز بمانند. بوروکراسی طولانی و عمیق، از مسائل اساسی است که سازمان‌های علمی – فرهنگی موجود از آن رنج می‌برند. در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت: بحران‌های سازمان‌های علمی – فرهنگی در ایران، ریشه در نظام

حکمرانی متمرکز، ناهماهنگی خط‌مشی‌ها، و گسست از نیازهای جامعه دارد. حل این بحران‌ها مستلزم تحول در سه سطح است:

۱. سطح کلان: بازنگری در قوانین و سیاست‌های ملی برای تقویت استقلال دانشگاه‌ها؛

۲. سطح سازمانی: اجرای مدیریت استراتژیک و ارزیابی اثربخش؛

۳. سطح بین‌المللی: همسازی با استانداردهای جهانی و جذب مشارکت‌های بین‌المللی.

راهکارهای پیشنهادی: مبتنی‌بر آنچه بیان شد، می‌توان راهکارهای ذیل را برای مدیریت بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی – فرهنگی تحلیل نمود:

اصلاح حکمرانی از طریق:

۱. تدوین سند استراتژیک ملی آموزش‌عالی با مشارکت ذی‌نفعان (دانشگاه‌ها، صنعت، جامعه مدنی)؛

۲. تفویض اختیار به دانشگاه‌ها برای طراحی برنامه‌های مبتنی‌بر نیازسنجی منطقه‌ای و بین‌المللی.

ارتباط مؤثر با جامعه و جهان با دو شیوه مؤثر ذیل:

۱. ایجاد «شوراهای صنعت – دانشگاه» برای همسوسازی پژوهش‌ها با نیازهای بخش‌های تولیدی؛

۲. بومی‌سازی برنامه‌های آموزشی بین‌المللی (مطابق با زیست‌بوم ایران).

تحول در مدیریت منابع:

۱. اجرای نظام ارزیابی مبتنی‌بر شاخص‌های کیفیت (کیفیت آموزش، اثربخشی پژوهش، رضایت ذی‌نفعان)؛

۲. تنوع‌بخشی منابع مالی ازطریق مشارکت بخش خصوصی و جذب سرمایه‌های بین‌المللی.

بازتعریف ارزش‌های اخلاقی:

۱. ترویج گفتمان «علم برای جامعه» به‌جای «علم برای سود»؛

۲. طراحی نظام انگیزشی برای استادان بر مبنای مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

اصلاحات ساختاری:

۱. کاهش بوروکراسی با ایجاد ساختارهای ماتریسی و پروژه‌محور؛

۲. استقلال مالی دانشگاه‌ها ازطریق قانون‌گذاری برای درآمدزایی غیردولتی.

منابع

۱. اربطانی، روشندل؛ پورعزت، علی‌اصغر و آرین قلی‌پور. (۱۳۸۷). «تدوین الگوی جامع فراگرد مدیریت بحران با رویکرد نظم و امنیت». فصلنامه دانش انتظامی، ۱۰(۲): ۴۰-۷۶.

۲. ازگلی، محمد. (۱۳۸۵). درآمدی بر شناخت دانش و مهارت مدیران فرهنگی کشور. تهران: شورای انقلاب فرهنگی.

۳. اسکات، ریچارد. (۱۳۸۷). سازمان به مثابه سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. ترجمه: میرزایی اهرنجانی، تهران: سمت.

۴. اسکندری، حمید. (۱۳۹۲). الگوهای سناریونویسی در مدیریت بحران. تهران: بوستان حمید.

۵. افتخاری، اصغر و ابوالحسن حسین‌زاده. (۱۳۸۹). «الگوی مدیریت بحران سیاسي در سیره امام خمینيﷺ». مجله آفاق امنیت، ۳(۹): ۵۹-۸۰.

۶. آقازاده، سیدرسول. (۱۳۸۹). «همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی». دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ۲۴ تیر ۱۳۸۹.

۷. بابایي اهری، مهدی. (۱۳۳۲). «مدیریت بحران‌های سازماني». مجله کمال مدیریت، ش ۱و ۵، ص۱۲۱-۱۲۲.

۸. باقری، مصباح الهدی. (۱۳۸۰). «جنبه‌های از مدیریت بحران پیامبر اکرمﷺ». مجله اندیشه صادق، ۲(۳۴): ۵-۲۱.

۹. پسران قادر، مجید. (۱۳۸۳). مدیریت و سازمان (از دیوانسالاری تا ویژه سالاری). تهران: نشر ارغنون.

۱۰. حاجی خواجه‌لو، صالح رشید و یوسف زلفی‌اقدم. (۱۳۸۹). «دستاوردها، چالش‌ها، بحران‌ها و پیشران‌های آموزش‌عالی». مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. https://farabi.majles

۱۱. حبیبی بابادی، احمد؛ بهشتی‌فر، ملیکه و حسین کاظمی. (۱۴۰۱). «شناخت و تحلیل کیفی چالش‌های آموزشی عالی در ایران». جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۱): ۶۳۴۶-۶۳۶۸.

۱۲. حسین‌زاده جاغرق، ابوالحسن. (۱۳۹۱). مدیریت بحران در سیره امام خمینیﷺ. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادقؑ.

خواجه عمری. (۱۳۹۶). وبگاه وزارت علوم افغانستان.

https://mohe.gov.af

۱۳. دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۷). لغتنامه دهخدا. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۱۴. رحمانی، جعفر. (۱۳۹۴). مدیریت فرهنگی. قم: انتشارات جامعه المصطفی العالمیه.

۱۵. رحیمي(روشن)، حسن. (۱۳۹۹). الگوی مدیریت بحران در اندیشه و سیره امام خمینيﷺ، فصلنامه مدیریت، ۱۲(۴): ۷۳-۹۸.

۱۶. رضائیان، علی. (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.

۱۷. رمضانی، رضا. (۱۳۸۱). «مشکلات کنونی دانشگاه‌ها و نظام توسعه علمی کشور». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش‌عالی، ۸(۳ پیاپی ۲۵): ۳۷-۶۲.

۱۸. سلیمی، جمال؛ قاسمی، مجید و آرش عبدی. (۱۳۹۸). «چالش‌های نوظهور آموزش‌عالی ایران و ارائه الگوی مفهومی؛ یک مطالعه گراندد تئوری». مجله مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۲(۲پیاپی ۲۳): ۱۲۷-۱۵۶.

۱۹. شیرزاد، زینب؛ رجایی‌پور، سعید و بهروز مهرام. (۱۴۰۱). «تبیین چالش‌های آموزش‌عالی ایران در مواجهه با جهانی شدن (مطالعه‌ای مبتنی‌بر پدیدارشناسی)». مجله مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام آموزشی، ۱۵ (۱ پیاپی ۲۸): ۱۰۵-۱۲۸.

۲۰. صالحی، غلامرضا ذاکر. (۱۴۰۰). در سایت.

https://www.irna.ir/news

۲۱. عباسی، محمدرضا و علی‌اصغر شیرپزآرانی. (۱۳۹۰). «سیاست‌گذاری کیفیت آموزش‌عالی: چالش‌ها و چشم‌اندازها». مجموعه مقالات پنجمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی، سایت.

https://civilica.com/doc/187983

۲۲. عمید، حسن. (۱۳۵۶). فرهنگ فارسی عمید. تهران: راه رشد.
۲۳. فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۵). زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی آموزش عالی ایران و نقش ارزیابی درونی در بهبود کیفیت آن. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۲۴. قالیباف، محمد باقر و زهرا قراگوزلو. (۱۳۸۷). «بررسی نقش و جایگاه پلیس در مدیریت بحران هنگام بروز بلایای طبیعی با تأکید بر زلزله بم». مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۱۴، ص۱۶۷–۱۹۸.
۲۵. کاظمی، علی اصغر. (۱۳۷۶). مدیریت بحران‌های بین‌المللی. دفتر مطالعات سیاسی و بین‌الملل. تهران: نشر فرهنگ اسلامی.
۲۶. کبیری، علیرضا. (۱۳۷۶). «مدیریت بحران». مجله تدبیر، ۷۸، ص۳۱–۳۵.
۲۷. مرادی، روح‌الله. (۱۳۹۱). مدیریت بحران. تهران: دانشکده افسری امام علی(ع).
۲۸. معاونت پژوهش‌های اجتماعی و فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۴۰۰). «راهبرد برای رفع چالش‌های آموزش‌عالی در برنامه هفتم توسعه».

https://farabi.majles

۲۹. نصراللهی، اکبر. (۱۳۸۹). مدیریت پوشش خبری بحران در رسانه‌های حرفه‌ای. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، معاونت مطبوعاتی و اطلاع‌رسانی دفتر مطالعات و توسعه رسانه‌ها.
وردی‌نژاد، فریدون و شهلا بهرامی رشتیانی. (۱۳۸۹). مدیریت بحران و رسانه‌ها. تهران: سمت.

References

30. Abbasi, M. R., & Shirpey-Ardani, A. A. (2011). Sāzandegī-e siyāsatgozārī-e keyfī dar āmūzesh-e ālī: Chālesh-hā va cheshmandāz-hā [Quality policymaking in higher education: Challenges and prospects]. Proceedings of the Fifth Conference on Quality Assessment in Academic Systems. https://civilica.com/doc/187983
31. Aghazadeh, S. R. (2010). *Hamāyesh-e mellī-e chālesh-hā-ye modīrīyat va rehbarī dar sāzmān-hā-ye Īrānī* [National conference on management and leadership challenges in Iranian organizations]. Islamic Azad University, Science and Research Branch of Isfahan.
32. Alamdari, S. (2010). *Rūykard-hā va negāresh-hā dar modīrīyat-e bohrān* [Models and perspectives in crisis management]. Boostan Hamid Publications.
33. Arbatani, R., Pourezzat, A. A., & Gholipour, A. (2009). Tavānā-ye sākht-e yek model-e jāmeʿ barā-ye farāyand-hā-ye modīrīyat-e bohrān bā rūykard-e amniyatī va nazmī [Developing a comprehensive model for crisis management processes with a security and order approach]. *Majalle-ye ʿelmi pazhūheshī-ye ʿolūm-e polīs, 10*(2), 40-76.
34. Bagheri, M. A. (2001). Jebhe-hā-ye modīrīyat-e bohrān dar rehbarī-ye payāmbar-e eslām (PBUH) [Aspects of crisis management in the leadership of the Prophet Muhammad (PBUH)]. *Majalle-ye andīshe-ye sādegh, 3-4*, 1-20.
35. Bergdahl, E. (2019). Is meta-synthesis turning rich descriptions into thin reductions? A criticism of meta-aggregation as a form of qualitative synthesis. *Nursing Inquiry, 26*(2), e12273. https://doi.org/10.1111/nin.12273
36. Finfgeld-Connett, D. (2006). Meta-synthesis of presence in nursing. *Journal of Advanced Nursing, 55*(6), 708-714. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03961.x
37. Habibi Babadi, A., Beheshtifar, M., & Kazemi, H. (2022). Tafahom va tahlīl-e keyfī-ye chālesh-hā-ye āmūzesh-e ālī dar Īrān [Understanding and qualitative analysis of higher education challenges in Iran]. *Majalle-ye jāmeʿa-shenāsī-ye siyāsī-ye Īrān, 5*(11), 6346-6368.

38. Hermann, C. F. (1963). Some consequences of crisis which limit the viability of organizations. *Administrative Science Quarterly, 8*, 61–82.
39. Haji Khajehloo, S. R., & Zolfi Aghdam, Y. (2010). *Achievements, challenges, crises, and drivers of higher education*. Parliament Research Center. [In Persian]
https://farabi.majles
40. Hosseinzadeh Jaghargh, A. (2012). *Crisis management in the conduct of Imam Khomeini (RA)*. Imam Sadegh University Press. [In Persian]
41. Jafar-Sani, H., Hafeziyan Rad, S. M. J., & Shahsavan, Z. (2018). *Challenges and issues in quality assurance of higher education: Emphasizing public universities and institutions in Iran*. Proceedings of the First International and Twelfth National Conference on Quality Assessment in Academic Systems, Al-Zahra University. [In Persian]
42. Kabiri, A. (1997). Crisis management. *Tadbir Journal, 78*, 1–15. [In Persian]
43. Nasrollahi, A. (2010). *Managing crisis news coverage in professional media*. Ministry of Culture and Islamic Guidance. [In Persian]
44. Mitroff, I. I. (2001). Strategic management of corporation crisis. *Columbia Journal of World Business, 6*(1), [Page range if available].
45. Pearson, C. M., & Clair, J. A. (1998). Reframing crisis management. *Academy of Management Review, 23*(1), 59–76.
46. Ramezani, R. (2002). Current challenges of universities and Iran's scientific development system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 25*, 37–62. [In Persian]
47. Research Deputy for Social and Cultural Affairs, Parliament Research Center. (2021). *Strategies for addressing higher education challenges in the Seventh Development Plan*. [In Persian]
https://farabi.majles
48. Reza, M. H. (2015). *Investigating the position of mental image (brand)* [Master's thesis]. Islamic Azad University. [In Persian]
49. Rezaei, A. A., & Bakhtiari, M. (2011). *Crisis management*. Yadavaran Publications. [In Persian]
50. Roshandel Arbatani, T., & Salavatian, S. (2010). Designing a model for the role of mass media in pre-crisis management. *Iranian Journal of Management Sciences, 5*(17), 1–24. [In Persian]
51. Salehi, G. R. (2021). [Article title]. [In Persian]
https://www.irna.ir/news
52. Salimi, J., Ghasemi, M., & Abdi, A. (2019). Emerging challenges of Iranian higher education and presenting a conceptual model: A grounded theory study. *Journal of Management and Planning in Educational Systems, 12*(2), 127–156. [In Persian]
53. Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Toward a metasynthesis of qualitative findings on motherhood in HIV-positive women. *Research in Nursing & Health, 26*(2), 153–170.
54. Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer.
55. Sandelowski, M., & Barroso, J. (2006). *Handbook for synthesizing qualitative research.* Springer Publishing Company.
56. Sandelowski, M. (2008). Reading, writing, and systematic review. *Journal of Advanced Nursing, 64*(1), 104–110.
57. Shirzad, Z., Rezaeipour, S., & Mehram, B. (2022). Explaining the challenges of Iranian higher education in facing globalization: A phenomenological study. *Journal of Management and Planning in Educational Systems, 15*(1), 105–128. [In Persian]
58. Vordinejad, F., & Bahrami-Rashtiani, S. (2010). *Crisis management and media*. SAMT Publications. [In Persian]