

تدوین مدلی برای راهبری دانشگاهی

سید علی حسینی^۱، علی رحمانی^۲، مرضیه کمرئی*

۱. استادیار، دانشگاه الزهرا

۲. دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه الزهرا

* کارشناس ارشد، دانشگاه الزهرا

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۹/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۳/۱

Developing a Model for University Governance

S.A.Hosseini¹, A.Rahmani², M.Kamarei*

1. Assistant Professor, Alzahra University, Iran

2. Associate Professor in Accounting, Alzahra University, Iran

* M.S.Accounting, Alzahra University, Iran

Received: 2015/6/2

Accepted: 2015/12/3

Abstract

Developing an effective university governance model at the higher education institutions and exploring its pattern index and components is the main purpose of this research. Also identifying effective governance barriers and challenges is another purpose of this research. In this research, university governance at Alzahra University in year 93 from the perspective of employees was subjected to scrutiny. Questionnaire was used for data collection. A total of 80 questionnaires were distributed among the employees of Alzahra University, of which 49 were gathered. Data was analyzed by using SPSS software testing. The study results show that this university is governed by board of trustees and managers who have middle competence. The responses show that there are good management structures at the university. Also other findings show that the University is faced with some challenges. The individual performance findings showed the results that are above the average. It was also indicated that the risk management quality and internal controls have average results in the university. The necessity of improving effective governance in order to reduce the challenges ahead and better universities management are felt. In this regard, we have developed the Model thesis. The model consists of three elements, indicators and modifying factors that have a reciprocal relationship with each other. Strengthen each of the components will improve university governance.

Keywords: University Governance, Stakeholders, Governance Model, Obstacles and Challenges.

JEL Classification: M49

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، تدوین الگوی راهبری اثربخش دانشگاهی و احصای شاخص‌ها و مولفه‌های آن در مراکز آموزش عالی می‌باشد. هم‌چنین شناسایی موانع و چالش‌های راهبری اثربخش از اهداف دیگر این تحقیق است. در این تحقیق راهبری دانشگاهی در دانشگاه الزهرا(س) در سال ۹۳ از دیدگاه کارکنان مورد بررسی قرار گرفت و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. تعداد ۸۰ پرسشنامه در بین کارکنان دانشگاه الزهرا(س) توزیع شد که از این تعداد ۴۹ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد آزمون و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد که این دانشگاه توسط هیئت امناء و مدیرانی که دارای شایستگی‌های لازم هستند اداره می‌شود. پاسخ‌ها نشان می‌دهد که ساختارهای خوب راهبری در دانشگاه وجود دارد. دیگر یافته‌ها نشان می‌دهد که هم‌چنین دانشگاه با برخی چالش‌ها مواجه است. یافته‌ها در بخش عملکرد فردی نتایج بالاتر از حد متوسط را نشان داد. هم‌چنین مشخص شد که کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی در حد متوسط قرار دارد.

جهت کاهش چالش‌های پیش‌رو و اداره بهتر دانشگاه نیاز به بهبود راهبری اثربخش در آن احساس می‌شود. در این راستا به تدوین مدل مورد نظر پایان‌نامه پرداختیم، مدل شامل سه بخش عناصر، شاخص‌ها و عوامل تعدیل کننده است، که دارای رابطه دو طرفه با یکدیگر می‌باشند. تقویت هر یک از اجزا موجب بهبود راهبری دانشگاهی خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: راهبری دانشگاهی، ذینفعان، الگوی راهبری، موانع و چالش‌ها.

طبقه‌بندی موضوعی: M49

* نویسنده مسئول: مرضیه کمرئی

E-mail: mar zeieh.kamarei@yahoo.com

* Corresponding Author: M.Kamarei

مقدمه

چگونه دانشگاه‌ها و سیستم‌های آموزش عالی باید اهداف خود را تعریف و اجرا کنند، نهادهایشان را مدیریت کنند و بر دستاوردهای خود نظارت داشته باشند. از سویی دیگر، این مفهوم به عنوان پاسخی به بحران‌های مالی و نیاز دانشگاه‌ها جهت مدیریت منابع مالی خود با احساس مسؤولیت بیشتر ظهور کرده است. مدل راهبری دانشگاهی به عنوان پاسخی به نیاز بهبود مدیریت دانشگاه‌ها بروز کرده است و تحت این فرض که استفاده از رویکردهای شرکت‌های بزرگ مانند پاسخگویی مالی به بهبود نتایج کمک خواهد کرد، عمل می‌کند.

در دو دهه گذشته، اصلاحات دانشگاهی در بسیاری از کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی مشاهده شده است، این روند در حال حاضر در سراسر جهان دیده می‌شود. در اروپا فرایند بلونیا، چارچوب احراز صلاحیت اروپایی و اعلام اهداف طبق بیانیه لیسبون محرک‌های مهم و تعیین کننده تغییر در آموزش عالی بوده‌اند. اثرات این فرایندهای اروپایی در خارج از اروپا نیز دیده می‌شود و ابزارهایی در جهت هماهنگ کردن برنامه‌ها، ارائه کنترل کیفیت و تأکید بر نتایج، به طور گسترده‌ای نه تنها در کشورهای همسایه اروپا، بلکه هم چنین در آمریکا، کانادا، استرالیا و اخیراً در آمریکای لاتین، شرق آسیا و کشورهای حوزه خاورمیانه و آفریقای شمالی مورد استفاده قرار می‌گیرد (بانک جهانی^۱، ۲۰۱۲).

با توجه به نقش کلیدی که راهبری دانشگاهی در بهبود کیفیت آموزشی بازی می‌کند، این مهم در دو دهه گذشته مورد توجه کشورهای بسیاری قرار گرفته است. خودآگاهی برای ایجاد و توسعه روند اصلاحات مهم است (همان، ۲۰۱۲). بنابراین این تحقیق در پاسخ به نیازی است که جهت شناسایی و بررسی راهبری در دانشگاه‌ها و با توجه به ناکافی بودن تحقیقات انجام شده در این زمینه در کشورمان وجود دارد.

نتایج حاصل از این تحقیق دستاورد مهمی خواهد بود که دانشگاه‌ها را به سمت بهبود پاسخگویی در ارائه خدمات سوق خواهد داد. هم چنین مبنایی جهت نظارت سیستماتیک بر عملکرد دانشگاه در آینده، فراهم خواهد کرد.

پیشینه تحقیق

منظور از راهبری در دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای بخش عمومی، شیوه‌هایی است که در آن دانشگاه‌ها مسؤولیت‌های مباشرتی خود را به همراه پاسخگویی، شفافیت و احتیاط در

در شرایط حاضر نقش محوری دانشگاه‌ها در تولید علم و توسعه کشور انکارناپذیر بوده، در چشم انداز بیست ساله نیز انتظارات بسیار گسترده‌ای از آنها وجود دارد. دانشگاه‌ها مکلفند همسو با گسترش روزافزون علوم و فنون و تکنولوژی‌های جدید و پیشرفته در جهان و با توجه به نیاز کشور، نیروی انسانی متدین و متبحر، با نشاط و فعال، بالنده و متفکر و با توجه به نیاز کشور را تربیت کنند. علاوه بر آن به تولید علم و به ویژه علم بومی همت گمارند. بنابراین پژوهش در رابطه با اداره امور دانشگاه‌ها به عنوان مغز متفکر جامعه موضوعی حائز اهمیت و درخور توجه است. در سراسر جهان آموزش عالی برای تغییر تحت فشار بوده است، آنها باید ساختار خود را چنان تغییر دهند که بتوانند با امکانات کمتر، بازدهی بیشتری داشته باشند. دانشگاه‌ها در جهان به سرعت در حال رشد هستند و مشارکتشان در موفقیت اقتصادی عنصری اساسی است. از دانشگاه‌ها و نهادهای مرتبط انتظار می‌رود تا دانش را ایجاد کنند، به شکل اثربخشی کیفیت را ارتقای بخشد و به نیازهای دانشجویان پاسخ دهند. بنابراین تأمل در مورد تدوین مدلی از راهبری دانشگاهی که پاسخ به این تغییرات را پوشش دهد به عنوان یک نیاز می‌باشد. هدف اصلی این تحقیق، طراحی و تبیین الگوی راهبری اثربخش دانشگاهی و احصای شاخص‌ها و مولفه‌های آن در مراکز آموزش عالی می‌باشد (مجموعه قوانین مرتبط با هیئت امناء).

بیان مسأله

در بسیاری از کشورها مدیریت اثربخش و کارآمد سازمان‌های دولتی به موضوعی نگران‌کننده تبدیل شده است. ملیس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) استدلال می‌کنند که سازمان‌ها در بخش دولتی به شکل فزاینده‌ای در قبال عملکرد خود پاسخگو هستند و بنابراین انتظار می‌رود که به شیوه‌ای کارآمد و اثر بخش عمل کنند. این بدان معنی است که نهادهای بخش عمومی باید به دنبال راه‌هایی به منظور بهبود فعالیت‌های خود باشند. در طول دهه گذشته، مفهوم راهبری (حاکمیت) یکی از جنبه‌های مورد بحث در بخش عمومی بوده است و شیوه‌های راهبری مطلوب به عنوان عاملی مهم در بهبود عملکرد همه نهادهای دولتی در نظر گرفته شده است.

راهبری دانشگاهی عنصری کلیدی در تمرکز اخیر روند اصلاحات در سطح آموزش عالی در سراسر جهان می‌باشد. مفهومی نسبتاً جدید که بیان کننده این مطلب است که:

2. Word bank, 2012

1. Melese et al, 2004

آفریقا با نمونه‌برداری از ۴۱ دانشگاه در ۴ کشور جهان با استفاده از ابزار کارت راهبری دانشگاهی انجام داده است، این کارت راهبری دانشگاهی شامل ۵ بعد می‌باشد:

- ۱- اهداف و رسالت سازمان،
- ۲- جهت‌گیری مدیریت،
- ۳- استقلال،
- ۴- پاسخگویی،
- ۵- مشارکت.

در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌ای که شامل سؤالاتی در هر یک از ابعاد مذکور است به دانشگاه کمک می‌شود به خودآگاهی جهت درک مدل و شیوه‌های راهبری که دنبال می‌کند، دست یابد (همان، ۲۰۱۲).

پرسش‌های پژوهش

۱. ویژگی‌های راهبری دانشگاهی مطلوب چیست؟
۲. ساختار راهبری دانشگاهی در دانشگاه الزهرا(س) از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
۳. چه چالش‌ها و موانعی برای استقرار راهبری دانشگاهی اثربخش از دیدگاه کارکنان در دانشگاه الزهرا(س) وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از جمله تحقیقات کیفی-توصیفی است. از آنجا که پرسشنامه ساده‌ترین راه تهیه ماتریس داده‌های ساختاری و رایج‌ترین روش مورد استفاده در تحقیقات توصیفی است (خاکی، ۱۳۸۷).

در موضوع پژوهش حاضر نیز از روش پرسشنامه‌ای استفاده شده است. در پرسشنامه ابتدا دیدگاه پرسش‌شوندگان در خصوص ویژگی متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و هیئت امنا دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت. سپس سؤالات مرتبط با کیفیت ساختار (تشکیلات) راهبری دانشگاهی مورد پرسش قرار گرفت. بعد از آن سؤالات مرتبط با موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش، عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش و در نهایت نیز سؤالات مرتبط با کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی مورد پرسش قرار گرفت.

جامعه و نمونه آماری

این تحقیق از نوع مورد کاوی است و دانشگاه الزهرا(س) مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق حدود ۸۰ پرسشنامه در بین کارکنان توزیع شد که ۴۹ پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

تصمیم‌گیری در سیاست‌گذاری‌ها، انجام برنامه‌ها و مدیریت دانشگاه به خوبی انجام می‌دهند (بارت، ۲۰۰۴؛ دوکینز، ۱۹۹۸؛ داکت، ۲۰۰۴؛ فرمی دریکسون و اسمیس، ۲۰۰۳؛ میک و وود، ۱۹۹۷؛ نلسون، ۲۰۰۳).

در بخش خصوصی و در رابطه با سازمان‌های انتفاعی تحقیقات بسیاری در رابطه با حاکمیت شرکتی صورت گرفته است. در رابطه با سازمان‌های بخش عمومی و به طور خاص دانشگاه‌ها تحقیقات محدودی صورت گرفته است.

آسیموه^۹ (۲۰۱۲)، در تحقیقی با عنوان "گسترش و حفظ راهبری اثربخش در دانشگاه‌ها" به بررسی موضوع راهبری دانشگاهی پرداخته است، وی به بررسی چالش‌ها در دانشگاه‌های آفریقایی پرداخته است و عوامل مؤثر در بهبود راهبری را مورد بررسی قرار داده است، در نهایت نیز به تدوین مدلی برای راهبری دانشگاهی پرداخته است.

بنجامین ام وانزیا^{۱۰} (۲۰۱۱)، در رساله دکتری خود با عنوان "به سوی بهترین مدل راهبری در دانشگاه‌های دولتی در کشورهای در حال توسعه و در کشور کنیا" به بررسی راهبری دانشگاهی در دانشگاه‌های کنیا پرداخته است، وی در پژوهش خود مدل‌های مختلف راهبری را مورد بحث قرار داده، در نهایت نیز به رویکردهایی که می‌توان بر اساس آنها راهبری دانشگاهی را بهبود بخشید، دست یافته است.

هم چنین چیترا سری^{۱۱} (۲۰۱۱)، در رساله دکتری خود به بررسی رابطه بین مکانیزم‌های راهبری دانشگاهی و عملکرد دانشگاه‌های دولتی در استرالیا پرداخته است، وی مکانیزم‌های راهبری را به ۲ نوع بیرونی و درونی تقسیم کرده و تأثیر هر یک بر روی راهبری را مورد بررسی قرار داده است. نتایج وی حاکی از آن است که برخی مکانیزم‌های راهبری بیرونی مانند مقررات دولتی و ذینفعان بیرونی تأثیری بر عملکرد دانشگاه ندارند و مکانیزم‌های راهبری درونی مانند ایجاد کمیته‌های راهبری دارای تأثیر مثبت بر عملکرد دانشگاه هستند. هم چنین وی نتیجه‌گیری کرده است که اندازه شورا و تعداد جلسات آنها تأثیری بر عملکرد دانشگاه ندارند.

بانک جهانی (۲۰۱۲)، نیز تحقیقی را در زمینه الگوبرداری راهبری دانشگاهی در کشورهای حوزه خاورمیانه و شمال

3. Barrett, 2004
4. Dawkins, 1988
5. Duckett, 2004
6. Frederickson & Smith, 2003
7. Meek & Wood, 1997
8. Nelson, 2003
9. Asimwe, 2012
10. Benjamin M Wanzia, 2011
11. Chitrasriyani, 2011

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و هیئت امنای دانشگاه

برای بررسی وضعیت موجود از دیدگاه شرکت کنندگان در پژوهش حاضر که به‌وسیله پرسشنامه سنجیده شد، از آزمون t تک نمونه‌ای با سطح اطمینان ۰/۹۵ استفاده شد. با توجه به اینکه پرسشنامه حاضر دارای مقیاس لیکرت (۵ ارزشی، از ۱ تا ۵) بود، داده‌های پژوهش حاضر با میانگین نظری ۳ مقایسه شدند. در جدول شماره ۱ فراوانی و فراوانی درصدی ویژگی‌های متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و هیئت امنای دانشگاه از دیدگاه شرکت کنندگان این تحقیق نشان داده شده است. به‌طور کلی یافته‌ها نشان می‌دهد که ۱۱ نفر (۲۲/۵ درصد) از شرکت کنندگان با این ویژگی‌ها مخالف و کاملاً مخالف، ۲۰ نفر (۴۰/۸۱ درصد) نیز بی‌نظر و ۱۸ نفر (۳۶/۶۸) نیز موافق و کاملاً موافق بودند.

برای بررسی ویژگی‌های متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و هیئت امنای دانشگاه از دیدگاه شرکت کنندگان در تحقیق حاضر نیز از آزمون t تک نمونه‌ای با سطح اطمینان ۰/۹۵ طبق جدول شماره ۲ استفاده شده است. همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که تفاوت ویژگی‌های

متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و هیئت امنای دانشگاه از دیدگاه شرکت کنندگان در تحقیق حاضر با وضعیت مطلوب (۳) از نظر آماری معنادار نبود ($P=۰/۲۲۹$).

بنابراین با توجه به نتایج آزمون‌های این پژوهش، ویژگی‌های متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و هیئت امنای دانشگاه در حد متوسط قرار دارد.

کیفیت ساختار (تشکیلات) راهبری دانشگاه

در جدول شماره ۳ فراوانی و فراوانی درصدی کیفیت ساختار راهبری دانشگاه از دیدگاه شرکت کنندگان این تحقیق نشان داده شده است. بطور کلی یافته‌ها نشان می‌دهد که ۶ نفر (۱۲/۳ درصد) از شرکت کنندگان با کیفیت ساختار راهبری در دانشگاه مخالف و کاملاً مخالف، ۲۸ نفر (۵۷/۱۲ درصد) نیز بی‌نظر و ۱۵ نفر (۳۰/۶ درصد) نیز موافق و کاملاً موافق بودند. برای بررسی کیفیت ساختار راهبری دانشگاه از دیدگاه شرکت کنندگان در تحقیق حاضر نیز از آزمون t تک نمونه‌ای با سطح اطمینان ۰/۹۵ استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که تفاوت کیفیت ساختار (تشکیلات) راهبری دانشگاه از دیدگاه شرکت کنندگان در

جدول (۱). فراوانی ویژگی‌های متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و هیئت امنای دانشگاه

مجموع	کاملاً موافقم	موافقم	بی‌نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم	
۴۹	۱	۱۷	۲۰	۹	۲	فراوانی
۱۰۰	۲	۳۴/۶۸	۴۰/۸۱	۱۸/۴	۴/۱	فراوانی درصدی

جدول (۲). آزمون t تک نمونه‌ای برای ویژگی‌های متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و هیئت امنای دانشگاه

تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجات آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۱۳۸	۰/۲۲۹	۴۸	۱/۲۱	۰/۷۹۷	۳/۱۳۸	۴۹	ویژگی‌های متصدیان

جدول (۳). فراوانی کیفیت ساختار راهبری دانشگاه

مجموع	کاملاً موافقم	موافقم	بی‌نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم	
۴۹	۰	۱۵	۲۸	۴	۲	فراوانی
۱۰۰	۰	۳۰/۶	۵۷/۱۲	۸/۲	۴/۱	فراوانی درصدی

جدول شماره ۴: آزمون t تک نمونه‌ای برای کیفیت ساختار (تشکیلات) راهبری دانشگاه

تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجات آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۱۹۹	۰/۰۱۳	۴۸	۲/۵۶۸	۰/۵۴۳	۳/۱۹۹	۴۹	کیفیت ساختار

از آنجا که سوالات و مفهومی گویه‌های این بخش برعکس بخش‌های دیگر پرسشنامه است، نتایج آن نیز برعکس خواهد بود، یعنی موافق بودن شرکت‌کنندگان به معنای نامطلوب بودن وضعیت و مخالف بودن آنان هم به معنای مطلوب بودن وضعیت است. با توجه به نتایج آزمون‌های این پژوهش که نشان داد پاسخ‌های شرکت‌کنندگان بالاتر از میانگین بوده و تفاوت وضعیت این بخش با وضعیت متوسط از نظر آماری معنادار است، بنابراین موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش از نظر شرکت‌کنندگان زیاد است و این نشان می‌دهد که دانشگاه در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. پس موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش در دانشگاه‌ها در وضعیت نامطلوبی قرار دارد.

عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش

در جدول شماره ۷ فراوانی و فراوانی درصدی عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش از دیدگاه شرکت‌کنندگان این تحقیق نشان داده شده است. یافته‌های توصیفی در مورد این خرده‌مقیاس نشان می‌دهد که ۱ نفر (۲ درصد) از شرکت‌کنندگان با عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش مخالف و کاملاً مخالف، ۶ نفر (۱۲/۲۴ درصد) نیز بی‌نظر و ۴۲ نفر (۸۵/۶۶ درصد) نیز موافق و کاملاً موافق بودند. برای بررسی عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش از دیدگاه

تحقیق حاضر با وضعیت مطلوب (۳) از نظر آماری معنادار است ($P=0/013$).

بنابراین با توجه به نتایج آزمون‌های این پژوهش، کیفیت ساختار (تشکیلات) راهبری دانشگاه بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش

در جدول شماره ۵ فراوانی و فراوانی درصدی موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش از دیدگاه شرکت‌کنندگان این تحقیق نشان داده شده است. بطور کلی یافته‌ها نشان می‌دهد که ۳ نفر (۶/۱ درصد) از شرکت‌کنندگان با وجود موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش در دانشگاه مخالف و کاملاً مخالف، ۱۷ نفر (۳۴/۶ درصد) نیز بی‌نظر و ۲۹ نفر (۵۹/۱۲ درصد) نیز موافق و کاملاً موافق بودند. برای بررسی موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش از دیدگاه شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر نیز از آزمون t تک نمونه‌ای با سطح اطمینان ۰/۹۵ طبق جدول شماره ۶ استفاده شد.

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که تفاوت موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش از دیدگاه شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر با وضعیت متوسط (۳) از نظر آماری معنادار است ($P=0/000$).

جدول (۵). فراوانی موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش

مجموع	کاملاً موافقم	موافقم	بی‌نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم	
۴۹	۱	۲۸	۱۷	۲	۱	فراوانی
۱۰۰	۲	۵۷/۱۲	۳۴/۶	۴/۱	۲	فراوانی درصدی

جدول (۶). آزمون t تک نمونه‌ای برای موانع پیش‌رو در راهبری اثربخش

تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجات آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۵۸۹	۰/۰۰۰	۴۸	۷/۴۰۴	۰/۵۵۷	۳/۵۸۹	۴۹	موانع پیش‌رو

جدول (۷). فراوانی عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش

مجموع	کاملاً موافقم	موافقم	بی‌نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم	
۴۹	۴	۳۸	۶	۱	۰	فراوانی
۱۰۰	۸/۲	۷۷/۴۶	۱۲/۲۴	۲	۰	فراوانی درصدی

جدول (۸). آزمون t تک نمونه‌ای برای عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش

تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجات آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۸۵۱	۰/۰۰۰	۴۸	۱۵/۲۷۶	۰/۳۹	۳/۸۵۱	۴۹	عملکرد افراد

هر چند که تفاوت وجود دارد اما این مقدار تفاوت از نظر آماری معنادار نبود.

بنابراین با توجه به نتایج آزمون‌های این پژوهش، وضعیت کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی در حد متوسط بوده و وضعیت متوسطی دارد.

نتیجه‌گیری

در این بخش ابتدا سؤالات تحقیق پاسخ داده شده است و در ادامه به تدوین مدل مورد نظر این تحقیق پرداخته شده است.

پاسخ سؤال اول - ویژگی‌های راهبردی دانشگاهی

مطلوب چیست؟

با توجه به پیشینه تحقیق و یافته‌های پژوهش راهبردی دانشگاهی مطلوب و اثربخش توسط شماری از عوامل تحت تأثیر قرار می‌گیرد:

۱. رهبری و مدیریت،
۲. پاسخگویی و شفافیت،
۳. مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی،
۴. وجود کمیته‌های فرعی،
۵. ارزیابی عملکرد،
۶. زیرساخت‌های اقتصادی،
۷. توانمندسازی کارکنان،
۸. مشخصات علمی،
۹. تحقیقات و پروژه‌های نهادی،
۱۰. سلامت مالی،
۱۱. مشارکت ذینفعان،
۱۲. رعایت قوانین.

شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر نیز از آزمون t تک نمونه‌ای با سطح اطمینان $0/95$ طبق جدول شماره ۸ استفاده شد. همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که تفاوت عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش از دیدگاه شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر با وضعیت مطلوب (۳) از نظر آماری معنادار است ($P=0/000$).

بنابراین با توجه به نتایج آزمون‌های این پژوهش، عملکرد افراد در حفظ راهبری اثر بخش بالاتر و بهتر از وضعیت متوسط است.

کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی

در جدول شماره ۹ فراوانی و فراوانی درصدی کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی از دیدگاه شرکت‌کنندگان این تحقیق نشان داده شده است. یافته‌های توصیفی در مورد این خرده مقیاس نشان می‌دهد که ۵ نفر ($10/2$ درصد) از شرکت‌کنندگان با کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی مخالف و کاملاً مخالف، ۳۴ نفر ($69/36$ درصد) نیز بی‌نظر و ۱۰ نفر ($20/4$ درصد) نیز موافق و کاملاً موافق بودند. برای بررسی کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی از دیدگاه شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر نیز از آزمون t تک نمونه‌ای با سطح اطمینان $0/95$ استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است.

همان طور که در جدول بالا نیز مشاهده می‌شود، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که تفاوت کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی از دیدگاه شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر با وضعیت مطلوب (۳) از نظر آماری معنادار نیست ($P=0/052$).

جدول (۹). فراوانی کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی

مجموع	کاملاً موافقم	موافقم	بی‌نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم	
۴۹	۰	۱۰	۳۴	۴	۱	فراوانی
۱۰۰	۰	۲۰/۴	۶۹/۳۶	۸/۲	۲	فراوانی درصدی

جدول (۱۰). آزمون t تک نمونه‌ای برای کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی

تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجات آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۱۴۷	۰/۰۵۲	۴۸	۱/۹۸۹	۰/۵۲	۳/۱۴۸	۴۹	کیفیت مدیریت

است. همچنین با توجه به پیشینه پژوهش و تحقیق صورت گرفته توسط آسیموه و بنجامین ام وانزیا موانع زیر در اجرای راهبری اثربخش دانشگاه‌ها وجود دارد:

۱. از مهم‌ترین چالش‌ها محدود بودن منابع مالی این موضوع می‌باشد ناشی که این نهادها از طرف دولت تأمین مالی می‌شوند و با توجه به محدودیت منابع دولت، دانشگاه‌ها از بودجه کافی برای انجام عملیاتشان برخوردار نیستند. کمبود منابع مالی منجر به مشکلات دیگری مانند دست نیافتن به اهداف در نظر گرفته شده، دستیابی به نتایج پژوهش ضعیف، سالن‌های سخنرانی ناکافی و قادر نبودن به جا دادن تمامی دانشجویان در دانشگاه می‌شود.

۲. چالش عمده دیگر، مشکل کمبود امکانات برای تعداد زیاد دانشجویان است. به عنوان مثال به اندازه کافی کلاس برای ارائه دروس در زمان‌های مناسب در اختیار نمی‌باشد. علاوه بر این امکانات مسکونی برای اسکان دانشجویان در خوابگاه کافی نیستند و برخی از دانشجویان می‌بایست برای اقامت در خارج از خوابگاه اقدام کنند.

۳. دانشگاه‌های دولتی تعداد زیادی از دانشجویان را ثبت‌نام می‌کنند و ثبت‌نام‌ها رو به افزایش است. این موضوع تأیید می‌کند که تقاضا برای تحصیلات دانشگاهی همانند سایر کشورها در حال افزایش است. تقاضای گسترده در آموزش عالی را می‌توان به شماری از عوامل نسبت داد که شامل یک اقتصاد پیچیده است که نیازمند نیروی کار ماهر می‌باشد. این نیاز وجود دارد تا کیفیت آموزش در این مؤسسات را مدیریت کنیم تا شکوه دانشگاه‌های دولتی همانند قبل وجود داشته باشد.

۴. با وجود کاهش کمک‌های مالی از دولت‌ها، از دانشگاه‌ها هم چنین انتظار می‌رود تا برنامه‌های بهتری را با استفاده از امکانات بهتر ارائه دهند و نتایج تحقیقاتی که تأثیر بهتری روی توسعه اقتصادی دارند و قادر به اصلاح مشکلات اجتماعی هستند، را بیابند.

۵. مشکل عمده دیگر مرتبط با تعامل و مشارکت ذینفعان است. بدون ارتباطات نمی‌تواند هیچ مشارکت واقعی در تصمیم‌گیری بین کارکنان وجود داشته باشد و هیچ گونه پاسخگویی واقعی از طرف مدیریت به کارکنان و دیگر ذینفعان وجود نخواهد داشت (ادوارز^{۱۲}، ۲۰۰۰).

۶. مقامات راهبری و دیگر سیاست‌گذاران باید به منظور بهبود و ارتقای خدمات ارائه شده توسط این نهادها این چالش‌ها را در نظر داشته و در جهت رفع آنها بکوشند.

پاسخ سؤال دوم- ساختار راهبری دانشگاهی در دانشگاه الزهرا(س) از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

برای بررسی وضعیت راهبری در دانشگاه الزهرا(س) از دیدگاه شرکت‌کنندگان، از آزمون t تک نمونه‌ای با سطح اطمینان $0/95$ استفاده شد که نتایج نشان داد در بخش‌های دوم و چهارم (کیفیت ساختار راهبری دانشگاه و عملکرد افراد در حفظ راهبری اثربخش) دانشگاه الزهرا(س) از وضعیت مطلوب برخوردار بوده و بالاتر از حد متوسط قرار دارد ($X > 3$ و $P < 0/05$).

در بخش سوم (موانع پیش رو در راهبری اثربخش) وضعیت دانشگاه الزهرا(س) پایین‌تر از حد متوسط است به طوری که نتایج حاصل از پاسخ‌های شرکت‌کنندگان تحقیق حاضر نشان داد که موانع پیش‌رو بالاتر از وضعیت متوسط است ($X > 3$ و $P < 0/05$) این به معنای مناسب نبودن وضعیت دانشگاه در این مورد است.

در دو بخش اول و پنجم (ویژگی‌های متصدیان مسؤلیت‌های مدیریتی و هیئت امنای دانشگاه و کیفیت مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی) وضعیت راهبری دانشگاه‌های کشور در حد متوسط است ($X > 3$ و $P < 0/05$) اما نسبت به سه بخش قبلی از وضعیت پایین‌تری برخوردار است.

پاسخ سؤال سوم- چه چالش‌ها و موانعی برای استقرار راهبری دانشگاهی اثربخش از دیدگاه کارکنان در دانشگاه الزهرا(س) وجود دارد؟

با توجه به بخش سوم پرسشنامه و یافته‌های تحقیق در این بخش (موانع پیش رو در راهبری اثربخش) به این نتیجه می‌رسیم که وضعیت دانشگاه در سطح مطلوبی نیست به طوری که بر اساس نتایج حاصل از پاسخ‌های شرکت‌کنندگان تحقیق حاضر که کارکنان دانشگاه الزهرا(س) بودند، موانع پیش‌رو بالاتر از وضعیت متوسط است ($X > 3$ و $P < 0/05$)، این به معنای مناسب نبودن وضعیت دانشگاه در این بعد است که با توجه به آزمون فریدمن رتبه‌بندی اجزای این بخش در جدول شماره ۱۱ ارائه شده است.

همان طور که مشاهده می‌شود (متناسب نبودن تعداد دانشجویان با امکانات موجود در دانشگاه) در رتبه اول اهمیت قرار دارد و به این معنی است که از نظر مشارکت‌کنندگان در تحقیق حاضر متناسب نبودن تعداد دانشجویان با امکانات موجود در دانشگاه، مهم‌ترین مانع پیش‌رو در راهبری دانشگاه

جدول (۱۱). رتبه‌بندی موانع پیش‌رو در راهبری دانشگاهی با توجه به آزمون فریدمن

رتبه	موانع پیش‌رو در اجرای راهبری اثربخش	میانگین رتبه
۱	متناسب نبودن تعداد دانشجویان با امکانات موجود در دانشگاه	۶.۴۷
۲	بروکراسی در شیوه‌های مدیریتی که منجر به تأخیر در تصمیم‌گیری و اجرا خواهد شد	۶.۱۵
۳	جبران خدمات ناکافی کارکنان	۵.۶۷
۴	مقاومت در برابر تغییر	۵.۶۱
۵	تمرکز قدرت و تصمیم‌گیری در جایی که تصمیمات توسط مدیران ارشد بدون مشارکت سایر مدیران صورت می‌گیرد.	۵.۵۹
۶	تأمین منابع مالی ناکافی برای اجرای تصمیمات و انجام امور تحقیقی و پژوهشی	۵.۴۸
۷	مهارت‌های دانش‌آموختگان که به نیازهای بازار کار پاسخ نمی‌دهد	۵.۴۷
۸	فرهنگ‌ها و ارزش‌های متعارض در دانشگاه	۵.۲۱
۹	وجدان ضعیف کاری در اجرای تصمیمات	۴.۹۲
۱۰	عدم تعهد مدیران برای اجرای تصمیمات خود	۴.۴۱

تدوین مدلی مناسب برای راهبری دانشگاهی

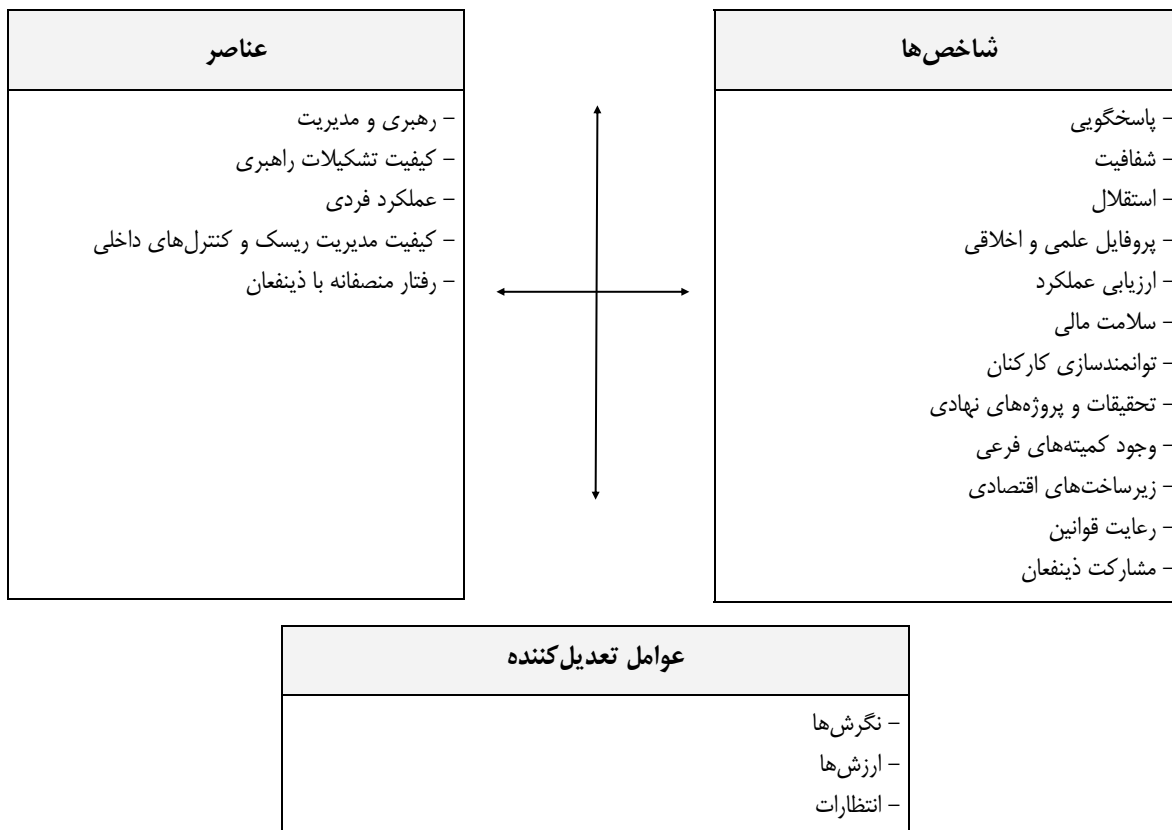
مدل‌های راهبری متفاوتی در سراسر جهان برای اداره دانشگاه‌ها مشاهده شده‌اند. هیچ مدل منحصر به فردی در فرایند راهبری غالب نمی‌باشد. بلکه با توجه به دوره زمانی و سطح توسعه دانشگاه مدل‌های مختلفی استفاده می‌شود (آسیموه، ۲۰۱۲).

دارا بودن مدل راهبری مناسب برای دانشگاه‌ها موضوعی حائز اهمیت است به نحوی که پاسخگوی چالش‌هایی باشد که با آن روبرو هستند. این مدل باید به گونه‌ای باشد که مهارت‌های راهبری بهتری را جهت افزایش اثربخشی و کارایی در دانشگاه ارائه دهد. مدل پیشنهادی این تحقیق با توجه به پاسخ‌های ارائه شده به سؤالات تحقیق و پیشینه پژوهش به شرح جدول شماره ۱۲ می‌باشد.

اجزای مدل ذینفعان

رهبری و مدیریت: ایجاد سیستم‌های مدیریتی و رهبری اثربخش در داخل دانشگاه شامل: کانال‌های ارتباطی، توانمندسازی کارکنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و برخورد مساوی با آنها موجب بهبود راهبری دانشگاهی خواهد شد. دارا بودن سوابق عملکردی مطلوب، استقلال و شایستگی‌های اخلاقی، مهارت و تجربه کافی مدیران اثربخشی راهبری دانشگاهی را بهبود می‌بخشد. راهبری اثربخش زمانی که دخالت مدیران و سایر ذینفعان در برنامه‌ریزی وجود دارد بهبود می‌یابد. مشارکت آنها به تحلیل شفاف برنامه‌ریزی استراتژیک، جهت دادن به کارکنان دانشگاه، حصول اطمینان از انجام وظایف و اطمینان از این که ذینفعان گزارشات را دریافت می‌کنند، کمک می‌کند.

جدول (۱۲). مدل ذینفعان



استقلال: دانشگاه‌ها باید دارای استقلال عملیاتی بیشتر و پس از آن دارای معیارهای پاسخگویی مناسب در داخل چارچوب سیاسی مجوز داده شده توسط دولت باشند. دولت می‌بایست به منظور کاهش دخالت در فرایند مدیریت دانشگاه‌ها استقلال بیشتری را به نهادهای راهبری اعطاء کند و بر روی نتایج و عملکرد این دانشگاه‌ها تمرکز کند.

مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی: مدیریت ریسک روش هر دانشگاه برای دستیابی به اهدافش را پی‌ریزی می‌کند. مسؤلیت اصلی هر نهاد دانشگاهی استفاده اثربخش و کارآمد از منابع موجود است. این هدف می‌تواند با استفاده از شیوه‌های مدیریت ریسک قابل دستیابی باشد. برای افزایش احتمال دستیابی به نتایج مورد نظر، تصمیمات آگاهانه باید بر اساس ارزیابی خطرات مرتبط صورت گیرد. استفاده از فرایند مدیریت ریسک به عنوان بخشی از سیستم کنترلی جهت اطمینان از روند پاسخگو و شفاف باید موارد زیر را شامل شود:

- شناسایی و ارزیابی ریسک،
- اولویت‌بندی ریسک و روش مقابله با آن،
- اجرای برنامه‌های مقابله با ریسک،
- نظارت مستمر و بررسی،

علاوه‌براین برای داشتن کیفیت راهبری دانشگاهی مناسب، مدیریت دانشگاه باید اثربخشی کمیته‌ها را بررسی کند و بودجه مصوب را دنبال کرده، گزارشگری مالی و پاسخگویی مناسب داشته باشد.

پاسخگویی و شفافیت: پاسخگویی روشن و شفاف نیز به منظور افزایش و تقویت راهبری مورد استفاده قرار می‌گیرد. یکی از معیارهای پاسخگویی، استفاده از حسابرسان داخلی و مستقل است که به شکل عینی با شوراها در تعامل هستند. علاوه بر این، افشای اطلاعات عملکردی و مالی به عنوان معیار و ابزاری در جهت بهبود راهبری به‌کار می‌رود. صورت‌های مالی حسابرسی شده برای بازرسی توسط هر فردی که خواهان بررسی آنها می‌باشد، در دسترس است. توصیه‌های OECD^{۱۳} (۲۰۰۴) مقرر می‌دارد تا اعضای هیئت مدیره و مدیریت به ذینفعان پاسخگو باشند. اشکال مختلف پاسخگویی مانند فراهم‌سازی و نشر گزارشات مالی، سیستم‌های کنترل داخلی، حسابرسی و نشر سالانه صورت‌های مالی می‌باشد.

13. Organization for Economic Co-operation and Development, 2004

بر اساس موارد بالا، استفاده از فرایند مدیریت ریسک رسمی به عنوان یک سیستم کنترل ضروری است.

وجود کمیته‌های فرعی و ارزیابی عملکرد: کیفیت

راهبری هم چنین نیازمند ساختارهای راهبری مناسب مانند کمیته‌ها و ارزیابی عملکرد افراد می‌باشد. در دانشگاه‌های جهان کمیته‌های فرعی مانند حسابرسی، راهبری و مدیریت ریسک، امور مالی و اهداف عمومی، منابع انسانی، توسعه برنامه‌ریزی، علمی و پژوهشی، اجرایی و ... افزایش پیدا کرده‌اند. هم‌چنین توانایی عملکرد فردی در راهبری دانشگاهی مدیریت بهینه را ارتقا می‌بخشد. مشارکت فردی در تدوین سیاست‌گذاری‌ها در برنامه‌ریزی استراتژیک، پاسخگویی مالی و مشارکت جامعه کمک می‌کند. برای راهبری اثربخش، مدیریت دانشگاه باید از اثربخشی کمیته‌ها، پیروی از یک بودجه مصوب، گزارشگری مالی و پاسخگویی مناسب اطمینان دهد.

زیر ساخت‌های اقتصادی: کفایت ساختمان‌ها،

کتابخانه‌ها، آزمایشگاه‌ها، اتاق‌های سخنرانی، سیستم‌های کامپیوتری و تکنولوژی آموزشی و تناسب آنها با تعداد دانشجویان موجب بهبود راهبری دانشگاهی خواهد شد.

توانمندسازی کارکنان: آموزش مستمر کارکنان

اطمینان می‌دهد که آنها از دانش مربوط و به روز برای راهبری نهادهای مربوطه برخوردارند. منافع مرتبط با این آموزش‌ها شامل: دستیابی به مزیت‌های رقابتی از طریق انباشتگی دانش، عملکرد بهتر شرکت، نوآوری، انعطاف‌پذیری استراتژیک و واکنش سریع به تغییرات زیست محیطی و توانایی تغییر رفتار و بهبود نتایج می‌باشد. علاوه بر این برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای به دنبال تجهیز اعضای سازمان با به روزترین دانش در حوزه‌های تخصصی افراد است.

مشخصات علمی: باید در مورد کیفیت علمی کارکنان از

نظر تعداد استادان، دارندگان مدارک دکتری، دارندگان مهارت‌ها و گواهینامه‌های حرفه‌ای، نسبت استاد به دانشجویان و طول تجربه آنها حساسیت وجود داشته باشد.

تحقیقات و پروژه‌های نهادی: توانایی برای جذب

کمک‌های مالی برای پژوهش، به موقع بودن تکمیل طرح‌های پژوهشی، کاربرد علمی نتایج تحقیقات مانند

محصولات جدید و جریان‌های درآمدی از خروجی تحقیقات جدید هم چنین پروژه‌های آغاز شده توسط دانشگاه که می‌تواند عملیات خود را تقویت کند و به خدمات ارائه شده توسط دانشگاه ارزش بیافزاید.

سلامت مالی: سرمایه‌گذاری پروژه‌های دانشگاه، ارتباط

بودجه با سیاست‌گذاری، تدوین یک چارچوب هزینه مناسب، مدیریت پول نقد و نظارت بر هزینه‌ها، حسابداری و گزارش‌دهی مناسب و انجام کنترل‌های داخلی راهبری دانشگاهی اثربخش را بهبود می‌بخشد.

قوانین: قوانین دانشگاه‌ها و دیگر مراکز آموزش عالی

بایستی مرور شود تا اطمینان حاصل گردد که دانشگاه‌ها چه عمومی و چه خصوصی دارای ساختارهای مناسبی برای کارکنان و دانشجویان و استخدام و حفظ آنها هستند. قواعد بایستی به روشنی حداقل الزامات برای کارکنان و دانشجویان را مشخص کند. علاوه‌براین، قواعد باید حداقل استانداردها برای افراد مختلف در ارگان‌های راهبری بر حسب سطح تحصیلات، تجربه، تعهد و پاداش را تنظیم کند. مقررات باید برای تمامی افراد شورا، معاونان، هیئت‌ها و سایر کمیته‌های راهبری توسط یک نهاد مستقل متشکل از افراد با تجربه جهت اطمینان یافتن از این که آنها از کیفیت مناسب برخوردارند و نماینده منافع ذینفعان هستند، بررسی شود.

مشارکت ذینفعان: بدون ارتباطات نمی‌تواند هیچ

مشارکت واقعی در تصمیم‌گیری بین کارکنان وجود داشته باشد و هیچ‌گونه پاسخگویی واقعی از طرف مدیریت به کارکنان و دیگر ذینفعان وجود نخواهد داشت (ادوارز، ۲۰۰۰). برای رسیدن به یک هدف مشترک، ذینفعان مانند دانشجویان، اعضای هیئت علمی و عموم مردم باید درگیر باشند. این به منظور ایجاد نتایج بهتر برای جامعه صورت می‌گیرد. مشارکت ذینفعان از کاربرد ارزش‌های مختلف و منافی که می‌تواند در فرایندهای استراتژیک دانشگاه گنجانده شود، اطمینان حاصل می‌کند.

وجود این عناصر و مولفه‌ها به ذینفعان انگیزه می‌دهند تا دارای نگرش‌ها، ارزش‌ها و انتظارات خوبی باشند.

محدودیت‌های تحقیق

محدودیت‌های این تحقیق به شرح زیر هستند:

۱. متاسفانه به دلیل پرمشغله بودن برخی از معاونین و متصدیان مسؤولیت‌های مدیریتی و مشکل بودن برقراری

- Asimwe, S. (2012). "Developing and Sustaining Effective Governance of Universities in Uganda". *Ph.D Accounting thesis*.
- Barrett, P. (2004). "Corporate Governance More Private Public Sector, Speech Delivered to the MBA Governance Students at the Macquarie University Graduate School of Management on 29.02.2004". *Australian National Audit Office*, Viewed 12/10/07, At: <http://www.anao.gov.au/download.cfm>.
- Chitrasriyani de silvalokuwaduge. (2011). "Governance and performance: an empirical study of Australian universities". *Ph.D Accounting Thesis*, Faculty of Business and Law, Victoria University, Melbourne.
- Dawkins, J. (1988). "Higher Education: A Policy Statement (Dawkins White Paper)". *Parliamentary Paper, Australia*, Parliament Department of Employment Education and Training, Canberra.
- Duckett, S. (2004). "Turning Right at the Crossroads: The Nelson Report's Proposals to Transform Australia's Universities". *Higher Education*, 47(2), pp. 211-40
- Edwards, M. (December, 2000). "University Governance: A Mapping and Some Issues". Paper Presented to Lifelong Learning Network National Conference, Melbourne, viewed 24.12.10, At: <http://www.atem.org.au/pdf/Governance.pdf>.
- Frederickson, H. & Smith, K. (2003). *The Public Administration Theory Primer*. Oxford: West view Press.
- Gayle, D.J., Tewarie, B. & White, A.Q.Jr. (2003). "Governance in the Twenty-first Century University: Approaches to Effective Leadership and Strategic Movement". *ASHE-ERIC Higher Education Report*, 30(1).
- Meek, VL. & Wood, E. (1997). "Higher Education Governance and Management: An Australian Study". *Australian Government Publishing Service*, Canberra.

ارتباط با آنها، همه مدیران و معاونان نتوانستند در این تحقیق مشارکت کنند.

۲. در همه بخش‌های این تحقیق تنها یک گروه ذینفع که همان کارکنان دانشگاه الزهراء(س) هستند مورد بررسی قرار گرفته‌اند و از نظرات سایر گروه‌های ذینفع استفاده نشده است.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

- به پژوهشگران توصیه می‌شود در ادامه این پژوهش تحقیقاتی در زمینه‌های زیر را جهت هر چه کاربردی‌تر کردن این پژوهش انجام دهند:
- ۱. تحلیل مقایسه‌ای بین شیوه‌های راهبری دانشگاهی در دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی؛
- ۲. استفاده از نمونه‌های بزرگتر جهت انجام پژوهش.

منابع

- آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی-وزارت علوم و تحقیقات و فناوری.
- برنامه چهارم توسعه ایران. (۱۳۸۵). تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۷). *روش تحقیق با رویکردی بر پایان نامه نویسی*. تهران: انتشارات بازتاب.
- قانون نحوه تشکیل هیئت امانا دانشگاه‌ها.
- مجموعه قوانین مرتبط با هیئت امانا.
- Melese, F., Blandin, J. & Okeefe, S. (2004). "A New Management Model for Government: Integrating Activity Based Costing the Balanced Scorecard and Total Quality Management with the Planning Programming and Budgeting System". *International Public Management Review*, 5(2), 103-131.
- Mwanzia Mulili, B. (2011). *Towards the best corporate governance practices model for public universities in developing countries: the case of Kenya*. Lismore: Southern Cross University, NSW.
- Nelson, B. (2003). "Our Universities: Backing Australia's Future", *Department of Education, Science and Training*, Canberra.

- OECD. (2004). *OECD Principles of Corporate Governance*. Organization for Economic Co-operation and Development, Paris.
- World bank. (2012). *The University Governance Screening Card*.