



مأموریت گرایی دانشگاه خط مشی مؤثر در راستای حکمرانی خوب نظام دانشگاهی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۱



رامش نیک نیا

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

ORCID: 0009-0003-8493-2701

r.niknia59@yahoo.com



سکینه شاهی (نویسنده مسئول)

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

ORCID: 0000-0003-3744-7642

s.shahi@scu.ac.ir



مجتبی جهانی فر

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

ORCID: 0000-0003-0988-7042

m.jahanifar@scu.ac.ir



مجید حمدانی

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

ORCID: 0000-0001-6310-6564

hamdani.majid@cfu.ac.ir

چکیده

تربیت نیروی انسانی متخصص برای سال‌های آینده، ایفای نقش پیش‌تاز در امور علمی، آموزشی و فرهنگی، ارتباط با تحولات علمی جهان و انتقال دانش علمی و فناوری از جمله ضرورت وجودی دانشگاه فرهنگیان است. در سال‌های اخیر و با توجه به ظهور اندیشه‌های جدید همچون رویکرد نوین مدیریت، مفاهیمی همانند کارایی، اثربخشی و پاسخگویی در بخش عمومی، توجه بیشتری را به خود معطوف کرده است. در این راستا هدف اصلی پژوهش حاضر، مأموریت گرایی دانشگاه

^۱ مقاله مستخرج از رساله دکترای دانشجوی است.

رویکردی مؤثر در راستای حکمرانی خوب نظام دانشگاهی است. این پژوهش با رویکرد آمیخته (کمی-کیفی) و متوالی انجام شد. بخش کمی نمونه‌ها به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب و بخش کیفی نمونه‌گیری با ۱۷ نفر از افراد کلیدی دانشگاه فرهنگیان ایران به صورت هدفمند و تا مرحله اشباع نظری تعیین شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختارمند بود. تحلیل داده‌های کمی با روش آزمون T تک نمونه‌ای و میانگین مفروض در قالب نرم‌افزار SPSS و تحلیل داده‌های کیفی بر اساس کدگذاری و تحلیل محتوا انجام شد. تأیید روایی پرسشنامه با نظر متخصصان و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۹ برآورد گردید. یافته‌ها نشان داد، مأموریت گرا بودن دانشگاه فرهنگیان از شاخص‌های مهم حکمرانی خوب نظام دانشگاهی، پایبندی به قانون، عملکرد دولت، مشارکت، مدیریت و رهبری مشخص گردید. بُعد پایبندی به قانون شامل مؤلفه‌های (شفافیت، ثبات سیاسی، کنترل فساد، کیفیت قوانین و عدالت) و بُعد عملکرد دولت از مؤلفه‌های (پاسخگویی، اثربخشی و کارایی، برنامه‌ریزی) و بعد مشارکت از مؤلفه‌ی (مشارکت مردم در تصمیم‌گیری) و بُعد مدیریت و رهبری از مؤلفه‌های (توانمندسازی و توسعه خلاقانه، وظایف رهبری و مسئولیت‌پذیری) است. نتایج نشان می‌دهد یکی از عواملی که می‌تواند فرایند توسعه دانشگاه و دستیابی به اهداف مأموریت‌گرایی دانشگاه فرهنگیان را تسهیل کند، تأکید به اجرای حکمرانی خوب است. همچنین ظرفیت‌سازی سازمانی در حوزه‌هایی از جمله ساختاری، شفافیت، مدیریت و رهبری، منابع انسانی و فرهنگی زیر چتر حکمرانی خوب به عنوان کلیدی‌ترین محور اصلی، می‌تواند سطح مأموریت این دانشگاه را ارتقا دهد.

کلمات کلیدی: حکمرانی، حکمرانی خوب، نظام دانشگاهی ایران، مأموریت‌گرایی

۱- مقدمه

دانشگاه‌ها نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی کارآمد و تولید دانش بر عهده دارند و این نقش و جایگاه بر کسی پوشیده نیست. دستیابی به این هدف بنیادی و زیست در دنیای شبکه‌ای قرن بیست و یک مستلزم تحولات ساختاری و انتخاب یک الگوی مطلوب برای اداره این نهاد کلیدی است. به نظر می‌رسد حکمرانی خوب با تکیه بر شفافیت، مسئولیت‌پذیری، مشارکت جمعی و سایر مؤلفه‌های مربوطه می‌تواند زمینه‌های این تحول بزرگ را فراهم نماید. واژه حکمرانی خوب اولین بار در سال ۱۹۷۹ از سوی اقتصاددانی به نام Williamson در ادبیات اقتصادی و برای بیان وضعیت ایده‌آل رابطه میان دولت و بازار مطرح شد (سلطانی نژاد و گودرزی، ۱۳۹۶). به استناد به این الگوی اداره، سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری و پاسخگویی کارآمد و مؤثر باید به نیازها و خواسته‌های جامعه توجه کنند برنامه توسعه سازمان ملل (۲۰۱۰)، کیفیت تصمیم‌گیری را در مرکز توجه خود قرار دهند و از آن طریق، تصمیمات مهم خود در خصوص اینکه چه کسانی در فرآیند تصمیم‌گیری وارد شوند و چگونه وظیفه خود را به انجام برسانند (روشن و متوسلی، ۱۳۹۷) را مشخص می‌کنند. بنابراین، حکمرانی خوب در حالت کلی یک الگوی اداره جامع است که در آن هر سازمان به مثابه یک دولت سعی می‌کند اصول اساسی آن را پیاده‌سازی کند. ریشه‌های این تفکر را می‌توان در اندیشه‌های چستر بارنارد جستجو کرد (Hasan Bandi et al, ۲۰۲۲). بارنارد راه حل بسیاری از مسائل اجتماعی را در همکاری و مشارکت جمعی از بازیگران سازمان‌های دولتی، بخش خصوصی و نهادهای مردمی می‌داند (امام‌جمعه زاده و همکاران، ۱۳۹۵). در حقیقت حکمرانی خوب بر تسهیم اقتدار بین دولت و سازمان‌های غیردولتی تأکید می‌کند، به گونه‌ای که بازیگران دولتی و غیردولتی با تشریک مساعی و همکاری دوطرفه به حل مشکلات اجتماعی می‌پردازند احمدی رضایی و سادات مالکی (۱۳۹۴). این الگوی حکمرانی در نظام آموزشی باعث تقویت پاسخگویی، افزایش مشارکت و کاهش نابرابری در آموزش (UNESCO, ۲۰۰۹)، تحقق مؤثر خدمات آموزشی، به حداقل رساندن فساد و در نهایت باهدف افزایش بهره‌وری از خدمات آموزشی به منظور افزایش کارایی و بهبود یادگیری و بهره‌وری کارکنان (Lewis & Pettersson, ۲۰۰۹) می‌شود. به همین سبب به کارگیری مدل حکمرانی خوب در نظام آموزشی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.

با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت بین مدل حکمرانی دانشگاهی و جهت‌گیری سیاست‌های آموزش عالی رابطه تنگاتنگی وجود دارد و کژ کارکردی سیاست‌گذاری در نظام دانشگاهی از جمله دانشگاه فرهنگیان هم مستقیماً مرتبط به مسئله حکمرانی دانشگاهی است. حکمرانی به زبان ساده «تغییر در توازن قدیمی میان دولت و جامعه مدنی» است، مدعی است که علاوه بر دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی در حل مسائل جمعی، بدون تکیه بر منابع رسمی دولت نقش دارند. این شیوه حکمرانی نشان می‌دهد، به همان نحو که ساختارهای رسمی دولت، یکی از ابزارهای اتخاذ و اجرای تصمیمات است، ساختارهای غیررسمی وجود دارند که اجرای تصمیمات را متأثر می‌سازند. بنابراین می‌توان گفت حکمرانی خوب با رویکردی هنجاری و ارزش‌مدارانه به شیوه صحیح مفهوم جدیدی از دولت را ارائه می‌کند که به فرایند نوین اداره امور جامعه اشاره دارد. باید اذعان نمود که بخش بزرگی از مسائل دانشگاهی در ایران از کاستی‌ها و ناراستی‌های سیاسی کلان نشئت می‌گیرند (فراسخواه، ۱۳۹۲: ۱۰۳)؛ علاوه بر آن مباحثی همچون تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری در این خصوص ذیل رویکرد حکمرانی دانشگاهی قرار می‌گیرند (امیری فرخ‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷). لذا بر اساس اصول حکمرانی خوب، نقش دولت تغییر کرده و روش جدیدی برای اداره جامعه ارائه می‌شود که در آن بخش عمومی^۱ اصلاح، جامعه مدنی^۲ تقویت و مشارکت بخش خصوصی^۳ تسریع می‌شود (Hopper, ۲۰۱۷).

مسئله دیگر که اهمیت به سزایی دارد، مأموریت‌گرایی دانشگاه است. مأموریت، علت وجودی سازمان‌هاست و به‌طور واضح بیان می‌کند که هر سازمان به چه علتی و برای تحقق چه هدفی راه‌اندازی شده است. آنچه از ادبیات آموزش عالی برمی‌آید این است که دانشگاه‌ها در طول تاریخ مسئولیت‌های مختلفی به عهده داشته‌اند که از آن به نسل‌های دانشگاهی تعبیر شده است. به‌عنوان مثال دانشگاه‌های نخبه‌گرا، دانشگاه‌های پژوهش‌محور و دانشگاه‌های کارآفرین، با مأموریت‌های مشخص شکل گرفته‌اند (Sam & Sijde, ۲۰۱۴). دانشگاه فرهنگیان نیز ذیل الگوی دانشگاه نخبه‌گرا، یکی از مؤسسات آموزش عالی است که با مأموریت مشخص تأمین نیروی انسانی نظام آموزش عمومی پا به عرصه وجود گذاشته است. این موسسه آموزش عالی در حال حاضر متولی تربیت رسمی معلم در ایران است (گویا و غلام آزاد، ۱۳۹۸). در حقیقت دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی مأموریت‌محور و استراتژیک برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش در ایران است که با تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی و با تجمع کلیه مراکز تربیت‌معلم سراسر ایران تأسیس شد و از سال ۱۳۹۱ شروع به کار نمود. حکمرانی خوب در این دانشگاه و برنامه‌ریزی بر اساس قواعد آن می‌تواند زمینه‌های رسیدن به این مأموریت بنیادی را فراهم نماید. داشتن بیانیه مأموریت و پایبندی به آن حرکت در جهت رسالت سازمان را تضمین می‌نماید. به عبارتی تصور می‌شود که داشتن بیانیه مأموریت مشخص و استفاده از اصول حکمرانی خوب، موجب می‌شود تا همه ذی‌نفعان، اهداف دانشگاه را به‌طور کامل درک نمایند و با مشارکت همگانی، شفافیت و مسئولیت‌پذیری را در راستای تحقق آن تلاش نمایند. لذا، با نظر به اهمیت مأموریت و حکمرانی دانشگاه فرهنگیان ایران و کمبود پژوهش‌های داخلی در این دانشگاه، پژوهش حاضر تلاش دارد ضمن پرداختن به وضعیت حکمرانی و حکمرانی خوب، تبیین شاخص‌های آن از منظرهای مختلف ارتباط این مقوله مهم و راهبردی با مأموریت‌گرایی دانشگاه فرهنگیان ایران تبیین نماید. اینکه چگونه مأموریت‌گرایی دانشگاه رویکرد مؤثر در راستای حکمرانی خوب نظام دانشگاهی است؟

¹ Public section

² Civil Society

³ Accelerating private sector participation

۲- ادبیات تحقیق

۲-۱- حکمرانی خوب

مفهوم حکمرانی^۱ مفهوم جدیدی نیست و قدمت آن به اندازه تمدن بشری است. حکمرانی به معنای فرایند تصمیم‌گیری و فرایندی که طی آن تصمیمات به مرحله عمل درمی‌آیند. در سالیان اخیر حکمرانی تبدیل به موضوعی داغ در مدیریت دولتی شده است. این به واسطه نقش مهمی است که حکمرانی در تعیین سلامت اجتماع ایفا می‌کند.

حکمرانی، بیانگر مجموعه پیچیده‌ای از ارزش‌ها، هنجارها، فرایندها و نهادهایی است که به وسیله آن‌ها، به طور رسمی و غیررسمی به اداره فرایند توسعه و رفع تعارض‌ها پرداخته می‌شود. حکمرانی آموزش عالی به اختیار رسمی و غیررسمی اطلاق می‌شود که از قوانین، سیاست‌ها و قواعدی که مسئولیت‌ها و اختیارات بازیگران مختلف را تعیین می‌کند، ناشی می‌شود (سلیمانپور عمران و جعفرزاده حساری، ۱۴۰۳). حکمرانی اصطلاحی است که اغلب، برای توضیح تغییرات در ماهیت و نقش دولت در پی اصلاحات بخش عمومی که به جابجایی از بوروکراسی سلسله‌مراتبی به سمت به کارگیری بیشتر بازارها، شبه بازارها و شبکه‌ها، به‌ویژه در ارائه خدمات عمومی منجر شده به کار می‌رود (داداش کریمی و همکاران، ۱۳۹۸). بانک جهانی «حاکمیت» را به عنوان «روشی که بر اساس آن قدرت بر مدیریت اقتصادی یک کشور و منابع اجتماعی آن برای رسیدن به توسعه اعمال می‌شود» تعریف نموده است. در یک تعریف فراگیر «حکمرانی مجموعه‌ای از روش‌های فردی و نهادی، عمومی و خصوصی است که امور مشترک مردم را اداره می‌کند». حکمرانی فرایندی پیوسته است که از طریق آن منافع متضاد یا متنوع را همساز نموده و اقدام همکاری اتخاذ می‌گردد. حکمرانی شامل نهادهای رسمی و نظام‌هایی است که برای تضمین رعایت قانون، قدرت پیدا کرده‌اند. همچنین قراردادهای غیررسمی که مردم و نهادها بر سر آن توافق نموده یا درک می‌کنند که به نفع آن‌ها است. لذا حکمرانی خوب نه تنها روایتی نو از مفاهیمی مانند حاکمیت قانون، مشارکت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی است، در عین حال چارچوبی ایجاد می‌کند که همه این اهداف و ارزش‌ها در راستای بیانیه مأموریت سازمان یکجا جمع شوند و اهداف دنبال شوند (پیغان و همکاران، ۱۴۰۱). از سوی دیگر در خدمات دولتی نوین به جای اینکه حکومت‌ها صرفاً نقش هدایت را عهده‌دار باشند، به عنوان نیروهای محرک عمل می‌کنند که به توانمندسازی شهروندان و خلق ارزش‌های مشترک میان آن‌ها می‌پردازند تا با ایجاد ائتلافی از سازمان‌های دولتی، خصوصی و نهادهای مدنی را مورد توجه قرار دهند که نتایجی نظیر قانون مداری، شفافیت، مشارکت، مسئولیت‌پذیری، عدالت و انصاف، کارایی و اثربخشی را به دنبال دارد و در اتخاذ سیاست‌های پیش‌بینی‌شده، بروکراسی شفاف، پاسخگویی شفاف واحدهای اجرایی، مشارکت افراد در امور مختلف اجتماعی و سیاسی و همچنین برابری همه افراد در برابر قانون تبلور پیدا کند (حاجیلو و همکاران، ۲۰۲۱). اما یکی از کامل‌ترین نظریات از حکمرانی خوب توسط بانک جهانی^۲ ارائه شده است، این بانک شاخصه‌های این الگو را به ۶ دسته تقسیم می‌کند: پاسخ‌گویی، اثربخشی دولت، حاکمیت قانون، ثبات سیاسی، کیفیت قوانین و مقررات و کنترل فساد (صفریان و جمعه زاده، ۱۳۹۶).

پاسخ‌گویی^۳: پاسخگویی نهادها، سازمان‌ها و مؤسسات در چارچوب قانونی و زمانی مشخص در برابر اعضاء خود و ارباب رجوع، از جمله عواملی است که به استوار شدن پایه‌های حکمرانی خوب در یک جامعه منجر می‌شود.

شفافیت^۴: شفافیت نقطه مقابل پنهان‌کاری در تصمیم‌گیری است. پنهان‌کاری، امکان بروز فساد در تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد، حال آنکه شفافیت مانع از گسترش آن می‌شود. شفافیت یعنی اینکه تصمیمات و اجرای آن‌ها در مسیر پیروی از قوانین و مقررات صورت گیرد (احمدی رضایی و مالکی، ۱۳۹۴).

¹ Governance

² World Bank

³ Responsiveness

⁴ Transparency

اثر بخشی دولت^۱: کیفیت خدمات عمومی، کیفیت خدمات شهری و استقلال آن از فشارهای سیاسی، کیفیت تدوین خط مشی و اعتبار تعهد دولت به این خط مشی ها.

حاکمیت قانون^۲: حاکمیت قانون یکی از ارکان بنیادین حکمرانی خوب است که مطابق آن وجود تضمین های قانونی برای حمایت از حقوق ذی نفعان از لوازم ضروری آن به شمار می آید. که بعضاً یا قوانین عادلانه نیستند و یا عادلانه اجرا نمی شوند (احمدی رضایی و مالکی، ۱۳۹۴: ۲۴). حاکمیت قانون به معنای تبعیت تمامی اعضا سازمان، به ویژه مدیران و زمامداران از قانون است. حکمرانی خوب نیازمند چارچوب عادلانه ای از قوانین است که دربرگیرنده حمایت کامل از حقوق افراد (به ویژه اقلیت ها) در جامعه بوده و به صورت شایسته ای اجرا گردد.

ثبات سیاسی^۳: این مؤلفه به میزان ثبات رژیم حاکم و رهبران آن، درجه احتمال تداوم حیات مؤثر دولت و تداوم سیاست های جاری در صورت مرگومیر یا تغییر رهبران و دولتمردان کنونی می پردازد. کیفیت قوانین و مقررات^۴: توانایی حکومت در تدوین و اجرای خط مشی ها و مقررات درست و بی عیب که توسعه و پیشرفت بخش خصوصی را اجازه داده و ارتقا می بخشد.

کنترل فساد^۵: میزانی که از قدرت عمومی برای منافع شخصی استفاده می شود، شامل اشکال خرد و اشکال بزرگ فساد و همین طور تسخیر دولت به دست نخبگان و در جهت منافع شخصی (جولائی و همکاران به نقل از بانک جهانی، ۱۳۹۸).

۲-۲- حکمرانی سازمانی

تعریف حکمرانی خوب سازمانی اغلب مبهم و متنوع است (Mkandawire، ۲۰۱۵؛ به نقل از کاظمی و همکاران، ۱۴۰۳). در خصوص این مؤلفه باید گفت حکمرانی خوب سازمانی در کنار شایستگی مدیران با شاخص های مهمی از قبیل کنترل فساد در دستگاه های اجرایی، استفاده بهینه از منابع و امکانات، شفافیت در قوانین، کاهش مقررات دست و پاگیر بوروکراسی اداری و ایجاد پنجره ارتباطی مناسب با کارکنان سروکار دارد (World Bank Group، ۲۰۱۶).

۲-۳- حکمرانی در آموزش عالی

از اواخر دهه ۱۹۸۰ تغییرات چشمگیری در آموزش عالی در سراسر جهان رخ داده است. از آنجایی که حکمرانی یکی از مهم ترین جنبه های آموزش عالی است و تأثیر زیادی بر فعالیتهای آموزشی و پژوهشی دارد، به طور فراوانی تحت تأثیر این تغییرات قرار گرفته است (Huang، ۲۰۱۸). بدین ترتیب در بسیاری از کشورها حکمرانی آموزش عالی به یکی از اولویتهای اصلی تبدیل شده است (Munawir & et al، ۲۰۱۹). حکمرانی آموزش عالی اشاره به تخصیص قانونی قدرت در بین ساختارهای متنوع تصمیم گیری های دانشگاه و ساختارهای متنوع اجرایی و اداره کردن در راستای مأموریت دانشگاه دارد. هدف حکمرانی دانشگاه مرتبط کردن منافع عمومی مشترک و درک فهم و اهداف آن ها و مشخص کردن مرزهای اقتدار در نظریه و عمل است. اینکه چه کسی بایستی تصمیم بگیرد و تمرکز تصمیم ها بر چه چیزی است (Davidovitch & Iram، ۲۰۱۵). حکمرانی خوب از جمله الگوهایی است که تصور می شود راه حل مناسبی برای تحقق اهداف دانشگاه در راستای بیانیه مأموریت دانشگاه و حل مسائل پیچیده سازمان های آموزشی قرن بیست و یکم باشد.

¹ Government effectiveness

² Rule of Law

³ Political stability

⁴ Quality rules and regulations

⁵ Corruption control

۴-۲- ابعاد حکمرانی دانشگاهی

- حکمرانی دانشگاهی دارای ابعاد مختلفی است که در ادامه به تعریف آن‌ها پرداخته می‌شود:
- مأموریت و اهداف: یک بعد کلیدی در تعریف حاکمیت دانشگاهی و چارچوب کلی از سیستم و نحوه تعامل بین دانشگاه و نهاد بالاتر یا دولت است. در دانشگاه‌ها محدودیت‌هایی جهت تعریف اهداف و نحوه صرف هزینه‌ها وجود دارد و حتی تملک دارایی‌هایشان مطابق ضوابط قانونی شکل می‌گیرد.
 - ساختار حاکمیت: در این مقوله باید دانشگاه به‌عنوان یک مؤسسه واحد و یک کل نگریسته شود که در آن رسالت، سیاست و رویه‌ها مشخص می‌گردد؛ برای مثال بخش‌ها و سطوح پایین‌تر حاکمیت و مدیریت مشخص می‌شود، نخبه‌های دانشگاهی شناسایی و تقدیر می‌شوند، روش‌های مدیریت دانشگاه و انتخاب رئیس دانشگاه و معاونین بررسی می‌گردد و ساختار مناسب انتخاب می‌شود.
 - مدیریت: مدیریت دانشگاهی به تصمیمات مستمری اشاره دارد که در لایه‌های مختلف اتخاذ می‌شوند و این تصمیمات با سطوح مختلفی از سطح عملیاتی تا سطح عالی ارتباط دارد. باید توجه داشت که یکی از سخت‌ترین تصمیمات مدیریت توانایی انعطاف‌پذیری دانشگاه در مقابل تغییرات محیطی و تخصیص منابع است. از وظایف اصلی حکمرانی دانشگاه هدایت نمودن سیاست‌ها، استخدام، تربیت و حفظ نیرو، تدوین استراتژی‌های دانشگاه، خلاقیت و کارآمدی دانشگاه است (Mitchell, 2023). نقل از سلیمانپور عمران و همکاران، (۱۴۰۳).
 - پاسخگویی: اهداف و برنامه‌های دانشگاه باید در راستای مأموریت دانشگاه و در قالب شاخص‌هایی تعریف شوند تا مدیریت دانشگاه و مدیران میانی در قبال آن‌ها به‌طور مستمر پاسخگوی ذی‌نفعان باشند.
 - مشارکت: در این بعد باید توجه داشت که تصمیمات و اجرای آن‌ها نباید به‌صورت پنهان و دور از اطلاع ذی‌نفعان باشد.

۴-۵- مأموریت گرایی

بیانیه مأموریت پایه‌ای است که سازمان‌ها بر اساس آن چشم‌انداز و برنامه‌های راهبردی خود را تنظیم می‌کنند. بیانیه مأموریت یک دانشگاه اساس برنامه‌های راهبردی و تدوین الگوهای ارزیابی مستمر با پیشرفت دانشگاه است (Voorhees, 2008). نقل از کاظمی و همکاران، (۱۴۰۳). یکی از شیوه‌هایی که با توسل به آن مؤسسات آموزش عالی می‌توانند به اهداف دست یابند؛ تدوین رسالت، مأموریت و چشم‌انداز دانشگاه است که بر مبنای آن هر دانشگاهی برنامه راهبردی‌اش را ترسیم، همه ذی‌نفعان دانشگاه، اهداف آن را درک کرده و با شایستگی‌های اصلی دانشگاه آشنا می‌شوند؛ زیرا که بیانیه مأموریت بر اساس نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای هر دانشگاه، محیط استانی و ملی آن نوشته می‌شود و با ترسیم مأموریت، دانشگاه قادر به تعریف اولویت‌ها و فعالیت‌های اصلی خود می‌گردد (Kosmützky, 2012). دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نهادهایی هستند که زمینه تحقق سیاست‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور را فراهم می‌کنند. به همین منظور، از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود به تولید دانش پرداخته و به تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد مورد نیاز کشور همت گمارند. چراکه دانشگاه را می‌توان مبدأ تحولات در هر کشوری در نظر گرفت؛ به شرطی که دانشگاه، این ظرفیت را در خود ایجاد کرده باشد. مأموریت اصلی و کار ویژه دانشگاه فرهنگیان تربیت و تأمین معلم برای آموزش و پرورش است؛ بنابراین حریم آن را باید محترم و معتبر بشماریم تا به شکلی پایدار از مأموریت و کار ویژه دانشگاه فرهنگیان صیانت شود. درحالی‌که به نظر می‌رسد این دانشگاه با صبغه یک‌صد ساله تاریخی تأسیس آن، اما رسالتش بر زمین باقی‌مانده است. دانشگاه متضمن پاسخگویی به این رسالت تاریخی باید سیاست‌گذاری و راهبری تربیت معلم در کشور بر پایه دانش بومی، ملی و جهانی باشد. نادیده گرفتن ظرفیت‌های ملی مرتبط و تعقیب سیاست‌ها اساساً با حکمرانی خوب منافات دارد. مدیریت غیر مشارکتی، منجر به انحصارطلبی در این دانشگاه شده است. بهبود این شرایط منطبق با پیشرفته‌ترین وضعیت انحصار زدایی است که حیات دانشگاه فرهنگیان به‌دوراز خطر و تلاطم را شامل می‌شود.

۳- پیشینه تحقیق

پیغان و همکارانش (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان سنجش و اعتبار یابی الگوی حکمرانی خوب با رویکرد توسعه پایدار (مطالعه‌ای در سیستان و بلوچستان) انجام دادند. پژوهشگران در این تحقیق از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده نمودند. نتایج تحقیق نشان داد در الگوی حکمرانی خوب با رویکرد توسعه پایدار، شاخص اظهارنظر و پاسخگویی، کیفیت قوانین، کنترل فساد، حاکمیت قانون و شفافیت در رتبه‌های اول تا پنجم قرار داشتند.

باقر زاده و همکارانش (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین مدل حکمرانی خوب برای ادارات کل کتابخانه‌های عمومی کشور انجام دادند. با استفاده از فن دلفی نظرات ۳۷ نفر از خبرگان که شامل اساتید دانشگاه و مدیران و کارشناسان ارشد کتابخانه‌های کشور اخذ گردید. نتایج حاصل از تحقیق بر اساس تحلیل عاملی تأییدی به صورت یک الگوی حکمرانی خوب شامل ۲ بعد، ۹ مؤلفه و ۲۸ شاخص تدوین گردید.

امینی شاد و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به طراحی الگوی حکمرانی خوب در شهرداری تهران پرداختند. جهت گردآوری داده‌های کیفی از ابزار مصاحبه استفاده شده است. روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی و هدفمند بود. جهت طراحی الگوی حکمرانی خوب در شهرداری تهران از استراتژی گراندد تئوری با رویکرد استراوس و کوربین استفاده شده است. نتایج نشان داده که عوامل جامعه مدنی، ذینفعان سیاسی و دستورالعمل‌های نهادهای بالادستی، تغییر و تحولات محیطی، عوامل استراتژیک، عوامل مدیریتی و عوامل نهادی از جمله عوامل علی مؤثر بر الگوی حکمرانی خوب در شهرداری‌ها است.

مهرابی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به ارائه مدل حکمرانی در فدراسیون‌های ورزشی: رویکرد حکمرانی خوب پرداختند. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش تحلیلی- توصیفی بود. بر اساس نظر خبرگان شاخص‌ها در هشت عامل شفافیت و پاسخگویی، قانون‌مداری، مشارکت‌جویی، مسئولیت‌پذیری، مبارزه با فساد، رعایت موازین اخلاقی، نظارت و کنترل و اثربخشی قرار گرفتند. عامل شفافیت و پاسخگویی دارای بیشترین نقش و موازین اخلاقی دارای کمترین نقش در پیش‌بینی رفتار حکمرانی در فدراسیون‌های ورزشی است.

کاظمی، مهارتی و صابری (۱۴۰۳) در پژوهشی به مأموریت دانشگاه با رویکرد حکمرانی پرداختند. به لحاظ هدف کاربردی بود و روش پژوهش کیفی و از طریق مطالعه اسناد و مصاحبه انجام شد. نتایج نشان داد که شاخص‌های فرصت ساز محیطی برای دانشگاه در حد بالایی منجر به ارتقا سطح مأموریت دانشگاه شده و این موضوع بیانگر آن است که عدم توجه به شرایط محیط بیرونی دانشگاه می‌تواند منجر به شناخت ناقص از جایگاه آن شود و در پی آن تخصیص منابع وضعیت مطلوب و بهینه‌ای نخواهند داشت.

پورکریمی، حسن بندی و صمدی (۱۴۰۳) در تحقیق دلالت‌های سیاست‌گذارانه حکمرانی خوب در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که به صورت کیفی و با شیوه دلالت پژوهی انجام شده است، دلالت‌های استخراجی نشان داد که در سند تحول بنیادین دلالت‌های احصا شده بر برخی از شاخص‌ها از جمله اخلاق‌مداری تأکید بیشتر شده اما اکثر دلالت‌های احصا شده به صورت گزاره‌های کلی و غیر شفاف تدوین شده‌اند و می‌تواند گفت همچنان بازیگران کلیدی اداره نظام تعلیم و تربیت، نظام حاکم است و اعطای استقلال لازم به دو بازیگر حکمرانی خوب یعنی (جامعه مدنی و بخش خصوصی) در دستور کار جدی تدوین گران سند نبوده است. بنابراین عدم نگاه و درک جامع به شاخص‌های حکمرانی خوب در سند ناشی از تمرکزگرایی و شناخت سطحی از حکمرانی خوب است.

Slamet & et al (۲۰۲۴) در پژوهشی تأثیر مأموریت درباره خدمات دانشگاهی را با میانجی‌گری حکومت و منابع انسانی در آموزش عالی مؤسسات اندونزی انجام دادند و نتایج نشان داد اهمیت حکمرانی حاکمیت در سهم مأموریت دانشگاه و انتخاب مدیران می‌تواند باعث تقویت و ارتقا دانشگاه شود؛ یعنی مبانی فلسفی و جهت‌گیری استراتژیک خدمات دانشگاهی با حکمرانی خوب حاکمیت مورد تقویت قرار می‌گیرد.

Kipisika (۲۰۲۴) در پژوهش بیان مأموریت، ارزش‌ها و اهداف استراتژیک رهبری در رویه‌های توسعه نهادهای دانشگاهی دریافت نقش حیاتی رهبری در بافت مؤسسه برای تقویت همسویی با مأموریت مؤسسه، هدایت تصمیم‌گیری و هدایت تعالی آموزشی بسیار اهمیت دارد. توصیه و تأکید بر بررسی و اصلاح مستمر عناصر سازمانی، شیوه‌های رهبری و تلاش برای اطمینان از حرکت در جهت مأموریت مؤسسه با اهداف مؤسسه دارد.

Manolito Bada Basilio & David Cababaro Bueno (۲۰۲۴) با بررسی جامع چشم‌انداز و مأموریت سازمان دانشکده تحصیلات تکمیلی: ارزیابی همسویی و اثربخشی در برنامه آموزش کارشناسی ارشد هنر، نشان دادند که دانشکده تحصیلات تکمیلی دارای چشم‌انداز و مأموریت کاملاً مشخصی است؛ بیانیه‌های که وضوح، جهت و همسویی با ارزش‌های مؤسسه را فراهم می‌کند. سیاست‌ها و برنامه‌های اجرا شده در راستای مأموریت، با تأکید بر یادگیری و توسعه دانش‌آموختگان، تحقیق و نوآوری، مسئولیت‌پذیری، عدالت و بهبود مستمر را ایجاد می‌کند. همچنین حس وحدت و احساس تعلق را به آن فراهم می‌نماید.

نتایج مطالعات نشان می‌دهد که پیاده‌سازی حکمرانی خوب در دانشگاه فرهنگیان می‌تواند سیاست‌ها و برنامه‌های اجرایی در راستای مأموریت این دانشگاه را به سمت کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر سوق دهد. سطح کیفیت خدمات آموزشی که در آن مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، اطمینان و تسلط مدیران و معلمان و زیرساخت‌های آموزشی برخوردار است را بالا ببرد. همچنین از طریق شفافیت اهداف و تفسیر آن‌ها در اقدامات موجب افزایش نقش مؤثر عملکرد مدیریت برای ظرفیت‌های عمومی شود و به‌طور دقیق و مناسب نتایج موردنظر را توصیف کنند.

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی به شمار می‌رود. به‌منظور دستیابی به اهداف پژوهش حاضر، رویکرد آمیخته (کمی- کیفی) و متوالی موردتوجه قرار گرفت. دلیل به‌کارگیری رویکرد آمیخته هم بررسی عمیق مسئله به لحاظ کمی و کیفی با استفاده از دیدگاه صاحب‌نظران حوزه دانشگاه فرهنگیان ایران بوده است. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی با محوریت مأموریت گرایی دانشگاه رویکردی مؤثر در راستای حکمرانی خوب نظام دانشگاهی، انجام نگرفته بود و از آنجاکه بررسی حکمرانی خوب دانشگاهی در آموزش عالی ایران، نیازمند ارزیابی مؤلفه‌های حکمرانی خوب و مأموریت گرایی دانشگاه فرهنگیان مهم است، بنابراین در مرحله نخست؛ بخش کمی، جامعه آماری ۵۱ نفر از مدیران، معاونین و اعضای هیئت با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته (بر اساس مطالعات اسنادی حکمرانی خوب و مأموریت گرایی) با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد. تأیید روایی پرسشنامه با نظر متخصصان و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۹ محاسبه شد. داده‌های بخش کمی پس از جمع‌آوری با پرسشنامه الکترونیکی، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، با آزمون t تک نمونه‌ای و فرض پژوهش (میانگین ۳)، تحلیل شدند (جدول ۲). در مرحله بعد، بخش کیفی شیوه نمونه‌گیری هدفمند^۱ بوده است (کرسول، ۲۰۰۰؛ به نقل از آذر و موسوی، ۱۴۰۲). معیار انتخاب نمونه‌ها بر اساس تخصص و تجربه در حوزه مدیریت دانشگاه مورد مطالعه بود و تا رسیدن به مرحله اشباع نظری، نهایتاً با ۱۷ نفر به‌صورت فردی مصاحبه انجام شد. برخی مصاحبه‌ها در محل کار مصاحبه‌شونده‌ها و اکثر مصاحبه‌ها به‌صورت تلفنی صورت گرفت. مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۷۰ دقیقه به طول انجامید. برای گردآوری داده‌ها علاوه بر مصاحبه‌های نیمه ساختارمند، از روش مطالعه اسناد و پیشینه پژوهشی (مانند کتاب و مقاله‌ها) استفاده شد. نمونه‌ای از سؤالات مطرح‌شده جهت مصاحبه؛ ضرورت حکمرانی خوب در راستای مأموریت دانشگاه فرهنگیان چیست؟ چه مؤلفه‌هایی مانع حکمرانی خوب در راستای مأموریت دانشگاه فرهنگیان می‌شود؟ مهم‌ترین راهکارهای حکمرانی خوب در مسیر مأموریت گرا بودن دانشگاه فرهنگیان چیست؟ تحلیل داده‌های کیفی بر اساس رهیافت

^۱ Purposive Sampling

نظاممند (Strauss & Corbin, ۲۰۰۸) و تحلیل محتوا طی سه مرحله کدگذاری (کدگذاری باز^۱، محوری^۲ و انتخابی^۳) انجام گرفت. در جدول شماره (۱) بخشی از ویژگی جمعیت شناختی مشارکت کنندگان ذکر شده است.

۴-۱- سؤالات پژوهش

- اولین گام سؤالات بخش کمی پژوهش است. با توجه به موارد ذکر شده سؤالات اصلی پژوهش به شرح زیر است:
- وضعیت کنونی حکمرانی دانشگاه فرهنگیان بر اساس مؤلفه‌های حکمرانی خوب چیست؟
 - وضعیت کنونی مأموریت‌گرایی دانشگاه فرهنگیان در راستای حکمرانی خوب به چه صورت است؟

۵- یافته‌ها

نخست برخی از خصوصیات مشارکت کنندگان در پژوهش (روایی و اعتبار) در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول شماره (۱): برخی از خصوصیات مشارکت کنندگان در پژوهش

جنسیت	مرد	زن
تعداد	۳۶	۱۵
مدرک تحصیلی		
دکتری	۳۳	۱۵
ارشد	۳	-
استخدام		
رسمی	۳۲	۱۰
پیمانی	۳	۳
قراردادی	۱	۲
مرتبه علمی		
استاد	۱	۱
دانشیار	۴	-
استادیار	۲۵	۱۰
مربی	۶	۴
مدیریت	۱۰	۶
معاونت	۱۳	۲
هیئت علمی	۱۳	۷
سابقه همکاری با دانشگاه		
۵-۱۰	۹	۸
۱۰-۱۵	۸	۲
۱۵-۲۰	۹	۳
۲۰-۲۵	۵	۲
۲۵-۳۰	۴	۱

۵-۱- یافته‌های بخش کمی

سؤال اول: وضعیت کنونی حکمرانی دانشگاه فرهنگیان بر اساس مؤلفه‌های حکمرانی خوب چیست؟

^۱ Open Coding

^۲ Axial Coding

^۳ Selective Coding

جدول شماره (۲): نتایج مؤلفه‌های حکمرانی خوب، آزمون T تک نمونه‌ای

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار تی	سطح معناداری
حاکمیت قانون	۵۱	۳/۱۳	۰/۸۳	۱/۳۱۷	۰/۱۹۴
شفافیت	۵۱	۲/۸۵	۰/۸۲	-۱/۲۱۶	۰/۰۰۲
مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی	۵۱	۲/۶۳	۰/۹۳	-۲/۸۸۷	۰/۰۰۶
مدیریت و رهبری	۵۱	۲/۶۲	۰/۸۱	-۳/۳۳۰	۰/۰۰۲
کارایی و اثربخشی	۵۱	۲/۶۹	۰/۹۸	-۲/۲۷۵	۰/۰۲۷
حکمرانی خوب	۵۱	۲/۸۷	۰/۸۰	-۱/۹۲	۰/۰۲۱

سؤال دوم: وضعیت کنونی مأموریت گرایی دانشگاه فرهنگیان در راستای حکمرانی خوب به چه صورت است؟

جدول (۳): نتایج مأموریت سازمانی دانشگاه فرهنگیان، آزمون T تک نمونه‌ای

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار تی	سطح معناداری
مأموریت گرایی	۵۱	۲/۷۹	۰/۹۵	-۱/۵۰	۰/۰۰۲

با توجه به جدول ۲ و ۳، نتایج حاکی از آن است که همه مؤلفه‌ها به‌جز حاکمیت قانون با توجه به میانگین مفروض پژوهش، کمتر بوده و به عبارتی مدیران و مسئولان دانشگاه فرهنگیان معتقدند وجود حکمرانی خوب در راستای مأموریت گرایی دانشگاه ضرورت دارد. همچنین نتایج آزمون تی نشان می‌دهد که حکمرانی و مأموریت گرایی در این دانشگاه از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست.

۵-۲- یافته‌های بخش کیفی

در ادامه بر مبنای نگرش صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان ایران به چرایی و چگونگی مأموریت گرایی و حکمرانی خوب این دانشگاه پرداخته شد. محققان مهم‌ترین مؤلفه‌ها، موانع و راهکارها را در ارتباط با پدیده موردنظر فهرست کردند. محققان معتقدند که تعداد زیادی از عواملی که در ادامه ذکر می‌شود، در همه دانشگاه‌ها وجود دارد، اما متعهد بودن و تأکید بر آن‌ها منجر به تمایز مؤسسات علمی می‌شود. برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شد، پس از نگارش مصاحبه‌های انجام‌شده و انتخاب محتوا و انتخاب مقوله‌ها با استفاده از کدگذاری که پیش‌تر ذکر شد، به تفسیر نهایی پرداخته شد. در جدول (۴) مؤلفه‌ها و شاخص‌های حکمرانی خوب ارائه شده است.

جدول شماره (۴): ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های حکمرانی خوب در راستای مأموریت دانشگاه

مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	کدهای باز
پایبندی	کنترل فساد	التزام مدنی مدیران و کارکنان، نبود رانت‌های گسترده، وجود فضای سالم رقابتی
به قانون	شفافیت	شفافیت جلسات شورایی، شفافیت در اموال و دارایی مسئولین، شفافیت در ارزیابی عملکرد کارکنان، دسترسی به اطلاعات توسط شهروندان، اطلاعات کافی و قابل فهم در رسانه‌ها، آشکار و صریح بودن اقدامات دولت
	ثبات سیاسی	

کیفیت قوانین عدالت	نبود عوامل زیر: تغییرات نامنظم و پی‌درپی دولت‌ها، عملکرد سلیقه‌ای دولت‌ها، تغییر مکرر قوانین کشوری، تزلزل در مدیریت‌ها، انتخاب مدیران بر اساس روابط
عملکرد دولت	قانون‌گرایی، حاکمیت قانون با کیفیت، ساده‌سازی قوانین، گسترش فرهنگ اخلاق مداری عدالت و برابری در برخورد با ارباب‌رجوع، استقرار نظام ارتباطی تعاملی، امنیت شغلی، ایجاد فرصت‌های برابر، عدالت در برخورد با کارکنان، اعتمادسازی،
پاسخگویی اثربخشی و کارایی، برنامه‌ریزی	عمل به وعده‌های داده‌شده، نظارت جامعه مدنی بر عملکرد دولت، پذیرش شکست مسئولیت، تقویت اخلاق خدمت‌رسانی، فراهم بودن فرصت طرح سؤال از سوی مردم، وجود سازوکارهایی برای بازخواست سازمان‌ها افزایش مسئولیت‌پذیری دولت، راحتی و سهولت استفاده از خدمات، افزایش کارآمدی دولت، رضایت ذی‌نفعان، افزایش هماهنگی در سطوح مختلف، ایجاد رفاه، بهبود کیفیت خدمات، تربیت نیروی انسانی متخصص موردنیاز آموزش و پرورش، تربیت نیروی متخصص جهت احراز مسئولیت‌های علمی تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی استراتژیک، استفاده از متخصصان در سطوح بالا، استفاده از ساختارهای منعطف، تمرکززدایی، فرهنگ‌سازی، استفاده مناسب از منابع
مشارکت مردم در تصمیم‌گیری‌ها	سیستم انتخاباتی آزاد، فعالیت‌های حزبی، نقش و جایگاه مردم در مشارکت سیاسی، ارتقای تعامل میان دولت و شهروندان، افزایش حقوق و آزادی‌های مدنی، تقویت جامعه مدنی، ایجاد کانال‌های جدید برای مشارکت شهروندان
رهبری	ایجاد فرصت رشد برای افراد شایستگی، شایسته‌سالاری، تقویت مدیران، ایجاد و حمایت از فرهنگ رقابت، تقویت کار تیمی، استقبال از عامل تغییر، ایجاد فرهنگ ریسک‌پذیری مسئولیت‌پذیری و عدم رفاه‌طلبی، ترجیح خدمت به مردم بر امور شخصی، حاکمیت فرهنگ خدمت‌گرایی، ایجاد اتحاد در زیردستان، داشتن شخصیت کاریزماتیک، پرهیز از عصیت و تمایلات بچه‌گانه، مردم‌گرایی، پای بندی به عهد
شفافیت قوانین صریح و شفاف	تعهد به قوانین، حذف قوانین تحریف‌شده، شفافیت در فرایند اجرای قوانین و برنامه‌ریزی، ایجاد فضای مباحثه علمی و رقابت‌های علمی

جدول شماره (۵): نمونه‌ای از ابعاد استخراج‌شده طبق پیشنهادها

محقق/سال	عنوان	ابعاد استخراج‌شده
پیغان و همکاران (۱۴۰۱)	سنج و اعتبار یابی الگوی حکمرانی خوب با رویکرد توسعه پایدار (مطالعه‌ای در سیستان و بلوچستان)	اظهار نظر و پاسخگویی ۲- کنترل فساد ۳- حاکمیت قانون ۴- شفافیت ۵- ثبات سیاسی ۶- کیفیت قوانین ۷- اثربخشی و کارایی ۸- مشارکت ۹- عدالت ۱۰- چشم‌انداز و برنامه‌ریزی
دقتی و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی الگوی استقرار و توسعه حکمرانی خوب الکترونیک با استفاده از رویکرد فراترکیب	زیرساخت‌ها ۲- منابع موردنیاز ۳- امنیت ۴- شفافیت ۵- پاسخگویی ۶- اثربخشی ۷- بهبود کارایی
یعقوبی و پورحسن (۱۴۰۰)	ارزیابی وضعیت مؤلفه‌های ساختاری حکمرانی خوب در آموزش عالی	شفافیت ۲- پاسخ‌گویی ۳- رهبری و مدیریت ۴- کارایی و اثربخشی ۵- مسئولیت‌پذیری ۶- کنترل و نظارت ۷- اهداف و مأموریت
باقرزاده و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی و تبیین مدل حکمرانی خوب برای ادارات کل کتابخانه‌های عمومی کشور	پاسخگویی و شفافیت ۲- عدالت اجتماعی ۳- قانون محوری اخلاقی ۴- مشارکت گرایی ۵- فساد ستیزی ۶- عدالت تعاملی ۷- کارآمدی و توانمندسازی ۸- توسعه خلاقانه ۹- شبکه‌های مجازی حرفه‌ای
رضایی لری و همکاران (۱۴۰۱)	طراحی مدل حکمرانی خوب در راستای توسعه پایدار با رویکرد کنش‌های نوآورانه	آینده محوری ۲- شایسته محوری ۳- مردم محوری ۴- مدیریت سرمایه انسانی

جدول شماره (۶) نمونه‌ای از شاخص‌ها و مؤلفه‌های استخراج شده

شاخص‌های استخراج شده	عنوان	محقق / سال
پاسخگویی (پاسخگویی، شفافیت، عدالت و برابری) عدالت اجتماعی (امنیت عمومی، فراگیری و همه‌شمولی، عدالت و برابری در برخورد با ارباب رجوع) قانون محوری اخلاقی (قانون گرایی، حاکمیت قانون با کیفیت، ساده‌سازی قوانین، گسترش فرهنگ اخلاق‌مداری، اعتمادمحوری) مشارکت‌جویی (شهروند محوری، مشارکت‌جویی) فساد ستیزی (مبارزه با فساد، الترام مدنی مدیران و کارکنان) عدالت تعاملی (استقرار نظام ارتباطی تعاملی، امنیت شغلی، ایجاد فرصت‌های برابر، عدالت و برابری در برخورد با کارکنان) کارآمدی و توانمندسازی (بینش استراتژیک، شایستگی و شایسته‌سالاری، تقویت مدیران، اثربخشی، کارآمدی)	طراحی و تبیین مدل حکمرانی خوب برای ادارات کل کتابخانه‌های عمومی کشور	بساط‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)
منابع انسانی (ارتباطات، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، توانمندسازی، اعتمادسازی) مأموریت دانشگاه (پرورش و تأمین معلم باصلاحیت، مهارت حرفه‌ای، اخلاق مدار) ساختار حکمرانی (رهبری، مدیریت، پاسخگویی، شفافیت، قانونمندی، عدالت محوری، مشارکت‌جویی) ساختار سازمانی (استراتژی، اداره سازمان، فناوری، یادگیری سازمانی، فرهنگ، عملکرد)	شناخت چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی با استفاده از روش فراترکیب	براتلو (۱۴۰۲)
آینده محور (دارای افق دید بلندمدت، پیش‌بینی وضعیت آینده، داشتن ایده و برنامه) شایسته محور (شناسایی نیروهای شایسته، جذب نیروهای شایسته، توجه به نیروهای شایسته، استفاده از نیروهای شایسته) مردم محور (افزایش مشارکت مردم، پاسخ‌گویی همه‌جانبه، تقویت و توجه به بخش خصوصی)	طراحی مدل حکمرانی خوب در راستای توسعه پایدار با رویکرد کشش‌های نوآورانه	رضایی لری و همکاران (۱۴۰۱)
ساختاری (تدوین خط‌مشی، شفافیت قوانین، ساختار مدیریت نامتمرکز، ظرفیت‌سازی، کنترل) زمینه‌ای (حذف مقررات زائد، سنجش کیفیت خدمات، بخش کیفیت CRM، ارزش محوری، فرهنگ‌سازی، جو سازمانی) محتوایی (برابری فرصت‌ها، سیستم جبران خدمات، تسهیل HRMS، درونی‌سازی، تعهد سازمانی)	طراحی الگوی سه‌شاخگی حکمرانی خوب در سازمان‌های چند سطحی	اکبری و همکاران (۱۳۹۸)
شفافیت سازمانی؛ دو مؤلفه ارزش عینی و ارزش ذهنی، مسئولیت اجتماعی، مشروعیت بخشی، نگرش مدیران برای شفاف‌سازی و شفافیت معنادار قانون مدیریت منضبط مالی (نظام بودجه‌بندی کارآمد، نظام بانکی کارآمد، نظام ارزی کارآمد، حسابرسی بخش مالی، نظم در برقراری مناقصات دولتی) اصلاحات اقتصادی (مقررات زدایی، از بین بردن یا کاهش تبعیض علیه بخش	الگوی خلافت‌افره شفافیت حکمرانی خوب برای سازمان‌های سیاست‌گذار در ایران	سپهرنیا و همکاران (۱۳۹۸)
	شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های حکمرانی خوب	یگانی‌نیا و همکاران (۱۳۹۱)

محقق / سال

عنوان

شاخص‌های استخراج شده

		خصوصی، ساده‌سازی قوانین، کاهش نرخ‌های مالیاتی، ثبات اقتصاد کلان و انضباط مالی)
		اصلاحات اداری تمرکززدایی، نظام شایسته‌سالاری در ترفیع اصلاح امور استقلال دانشگاه، استفاده از نهادهای مدنی، به کارگیری شیوه شفاف در استخدام
		تقویت جامعه مدنی (آزادی نشریات، مشارکت مردم در تصمیم‌گیری، تقویت مجلس در نظارت عمومی، گسترش سازمان‌های غیردولتی، تقویت احزاب)
قائدی و همکاران (۱۳۹۹)	تعیین میزان تنوع مأموریت‌ها در نظام آموزش عالی ایران	نتیجه گرا بودن، پاسخگو کردن زیر نظام‌ها، ساماندهی نظام مدیریت علمی کشور، توجه به آمایش و مأموریت‌گرایی در آموزش عالی
Kaufmann & et al (۲۰۲۱)	آیا حکمرانی خوب به معنای عملکرد اجتماعی بهرت سازمان است؟	سیاست‌گذاران به‌طور فزاینده‌ای نگران ایجاد سازمان‌های پایدار هستند. کیفیت حکمرانی یک سازمان تا حدی از تکیه بر دولت خوب تأثیر می‌پذیرد. کیفیت حکمرانی در سطوح بالا تر با پاسخگویی، کیفیت نظارت و قانونمندی مرتبط است.

جدول شماره (۷) موانع در اجرای حکمرانی خوب در راستای مأموریت دانشگاه

موانع	ابعاد	کدهای باز استخراج شده
	نگاه صرف سازمانی و غیردانشگاهی به دانشگاه سیاست‌های مبهم و کلی	تکیه کارکردهای دانشگاه بر اهداف حاکمیت، تغییر پیوسته مدیریت ارشد دانشگاه (تاکنون ۷ سرپرست) -در اولویت نبودن حکمرانی خوب
		عدم اعتماد به ذینفعان مغفل ماندن از اهداف تعلیم و تربیت
ملاحظات سیاسی	عدم اعتماد به ذینفعان مغفل ماندن از اهداف تعلیم و تربیت	هزینه‌های سنگینی را به‌نظام و جامعه، عدم اعتماد به‌نوعی عدم اطمینان الگو برداری از دانشگاه‌های دیگر و آزمون و خطا، نگرش انحصاری به تربیت معلم
		سیاسی بودن انتصاب مدیران دانشگاه
		عدم یکپارچگی و هماهنگی نهادهای متولی خط‌مشی گذار
ساختاری		عدم انسجام و پیوند ساختاری با برنامه‌ها یکی از حلقه مفقودی‌های کلیدی برای رفتن به حکمرانی خوب است (م ۸، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۶)
		فقدان شاخص‌های استاندارد زیرساخت‌های آموزشی و تجهیزات
		زیرساخت‌های آموزشی به شیوه سنتی است که با آموزش امروز تناقض دارد فضای فیزیکی کلاس‌ها ضعیف، کتابخانه‌ها و کتاب‌ها قدیمی، عدم آزمایشگاه تخصصی -به علت وجود سرعت شکاف نسلی، قاعده‌تأباید محتواها تغییر کنند و پاسخگوی نیازهای حاضر باشند. سهل‌انگاری در این زمینه بسیار خطرناک است
		ارتباط ضعیف دوسویه دانشگاه فرهنگیان با سازمان برنامه‌ریزی آموزشی
		-تدوین خط مش‌های آرمان‌گرا و غیرواقع‌بینانه که بدون پشتوانه نظری و علمی، مدیران ارشد با کمترین تخصص، خالی ماندن کلاس‌ها از معلم و تحمیل ماده ۲۸ و گذراندن ۲ دوره اورژانسی پودمانی‌ها توسط دانشگاه فرهنگیان از همسویی و هم‌افزایی لازم برخوردار نیست، دخالت غیرضروری نهادها در امور یکدیگر

ضعف در قانونی بودن قدرت	در قوانین و فرایندهایش شفافیت نباشد عملاً در مسئولیتها و پاسخگوییها شفاف عمل نمی کند، شفاف نبودن اجرای تصمیمات، ضعف در ضمانت اجرایی قوانین، ملزومات قوانین دست و پاگیر
تمرکزگرایی	دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی به شدت سیاسی است در این حالت معلمانی تربیت خواهد کرد که منویات یک سیستم متمرکز را اجرا می کنند
تعدد	وجود نهادهای مختلف
سازمانهای موازی و تصمیم گیر	تصمیم گیر دانشگاه فرهنگیان باید پاسخگو به نیازهای آموزش و پرورش و وزارت علوم باشد مختلف متأسفانه سیستم آموزشی ایران به طور مشخص سیاست گذاری منسجم و جامعی ندارد عدم همسویی ساختار، مأموریت و استراتژیها
چالشهای مدیریتی	ترلز در نظام مدیریتی دانشگاه بیشترین آسیب به بدنه دانشگاه به علت رفتارها و تصمیمات سلیقه ای مدیران است، عدم ثبات مدیریتی ناشی از تغییرات سیاسی عدم استفاده از صاحب نظران تعلیم و تربیت عدم استفاده از حافظه سازمانی (صبغه تربیت معلم) محدودیت در اختیارات قانونی ضعف در داشتن نگرش کیفی به مسائل ضعف جایگاه تصمیم گیری دانشگاه در امور مربوط به خود

جدول شماره (۸): راهکارهای اجرای حکمرانی خوب در راستای مأموریت گرایی دانشگاه

مقوله انتخابی	مقوله های محوری	ابعاد	شاخص ها
ظرفیت سازی	حاکمیت قانون	ساختار سازمانی	تقویت ماهیت دانشگاه، حکمرانی خوب ما را به تقویت هویت دانشگاه هدایت می کند، اجرای درست استراتژیها، اخذ تصمیمات درست در جهت مأموریت و رسالت دانشگاه، تمرکزگرایی با حکمرانی خوب منافات دارد تناسب ساختار دانشگاه با نظام تعلیم و تربیت
		سیاست گذاری	همسویی و وحدت میان برنامه ریزان و سیاست گزاران، ایجاد تفاهم در نگرشها به مأموریت دانشگاه، توجه به ایجاد فرصت های مشارکتی
	شفافیت	قوانین و مقررات	کیفیت بخشی به اجرای قوانین، جلوگیری از تحریف قوانین، شفافیت در گزارش اطلاعات عملکردی دانشگاه جهت هم سو بودن با مأموریت و چشم انداز دانشگاه
	پاسخگویی و مسئولیت پذیری	ماهیت علمی	پاسخگویی نسبت به انتظارات دولت، آموزش و پرورش و جامعه، مسئولیت پذیری نسبت به مأموریت دانشگاه، مسئولیت در قبال هرم علمی دانشگاه
	مدیریت و رهبری	مدیریت نظام دانشگاهی	نگرشی سامانهای و کل نگر، تقویت حافظه سازمانی، تقویت محور اعتماد، تلاش و فعالیت در راستای تربیت معلمان متخصص و متعهد، نتیجه گرا باشد؛ اهداف و مقاصد دانشگاه اساس برنامه ریزیها و تصمیم گیریها باشد
	کـارایی و اثربخشی	نهادینه شدن جو علمی	نظارت و ارزیابی، فرایند درست جذب دانشجو و هیئت علمی، بهبود مستمر روبه های فرایندها به منظور هماهنگ سازی منابع در جهت تحقق رسالت دانشگاه، ظرفیت بالفعل دانشگاه در جهت پاسخگویی به نیاز آموزش و پرورش، کیفیت و تناسب مهارت ها و فن های معلمی

۶- بحث و نتیجه گیری

دانشگاه فرهنگیان نسبت به سایر دانشگاهها، به عنوان متولی فعلی پرورش نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش است. اتخاذ شیوه های نوین متناسب با رسالت، مأموریت و اهداف ارزش محور این دانشگاه، یکی از مهم ترین برنامه هایی است که باید

سیاست‌گذاران به آن توجه داشته باشند؛ زیرا دانشگاه فرهنگیان علاوه بر رسالت خطیر جذب و تربیت دانشجو معلمانی که در آینده باید به‌عنوان رهبران آموزشی در رده‌های مختلف نظام آموزش و پرورش ایفای نقش نمایند، به‌عنوان حلقه اتصال نظام آموزش و پرورش با نظام آموزش عالی کشور، باید شرایطی را فراهم کند که خروجی آن پرورش منابع انسانی باشد که ضمن برخورداری از صلاحیت‌های تعریف‌شده در نظام آموزش و پرورش، دارای صلاحیت‌های علمی بر اساس شاخص‌های وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری باشند. بنابراین بهبود ظرفیت تأمین و تربیت دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان می‌تواند جایگاه دانشگاه و اعتماد به فرایندهای تربیتی و آموزشی را در جهت نهادسازی و حاکمیت در جامعه ارتقا دهد که ضرورت دارد مورد پژوهش و کنکاش قرار بگیرد. یکی از عواملی که می‌تواند فرایند توسعه دانشگاه و دستیابی به اهداف مأموریت‌گرایی این دانشگاه را تسهیل کند، تأکید به اجرای حکمرانی خوب است. واژه مأموریت‌گرایی کلمه‌ای است که برای اولین بار در مصوبه جلسه ۷۶ مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی به آن اشاره داشته است و اشاره به واگذاری مأموریت ویژه و پایدار به مؤسسات آموزش عالی از سوی وزارت عتف دارد که بر اساس ظرفیت‌های محیطی آن مؤسسه صورت می‌گیرد و اسناد راهبردی مؤسسات بر همین اساس تعیین می‌گردد؛ بنابراین ابتدا باید مأموریت محوله دانشگاه فرهنگیان به لحاظ سطح عملکردی و همچنین موضوع فعالیت آن مشخص گردد، سپس دانشگاه بتواند چشم‌انداز و اهداف خود را بر اساس مأموریتش تنظیم نماید.

با تحلیل داده‌ها و بررسی نظرات صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان مشخص شد که اجرای مأموریت و حکمرانی این دانشگاه از سطح متوسط پایین‌تر است. به نظر می‌رسد یکی از عوامل آن، رشد کمی این دانشگاه در دهه اخیر بوده است. دانشگاه فرهنگیان یک دانشگاه نوپاست و دچار نوعی کمی‌گرایی که سبب شده از تولید دانش و تربیت و تأمین معلم متخصص بدون هدف شود. دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان زیر نظامی که در آن قرار دارد، مأموریت خاص خود را بر اساس اساسنامه دانشگاه فرهنگیان که به‌صراحت به تربیت معلم و مدیران آموزشی توانمند، شایسته و تحول‌آفرین اشاره شده است (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱)، دنبال کند. فاصله گرفتن دانشگاه از مأموریت خود باعث شده که آموزش و پرورش کمبود معلم خود را از طریق آزمون ماده ۲۸ تأمین کند. درواقع دانشگاه هدایت‌گری بدی داشته است و چون استراتژی دقیقی در مورد تحولات، آینده دانشگاه و برنامه‌ریزی مناسبی نداشته و از مأموریت خود دور شده است. نحوه اداره دانشگاه فرهنگیان و مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی به نیازهای آموزش و پرورش و جامعه، ازجمله ویژگی‌ها و مأموریت مهم این دانشگاه است.

همان‌گونه که مهرعلیزاده و همکاران (۱۳۹۵) هم‌راستا با پژوهش حاضر بر آن تأکید کرده‌اند، خروج زیر نظام‌هایی ازجمله علمی کاربردی، از مأموریت‌های خود و قرار گرفتن تحت تأثیر سنت و نظام دانشگاه نظری باعث کم‌رنگ شدن مأموریت آموزش عالی کشور شده است.

ظرفیت‌سازی: ظرفیت‌سازی فرایندی است که بر اساس آن، افراد و سازمان‌ها مهارت، دانش، تجهیزات و سایر منابع موردنیاز برای انجام شایسته کار خود را به دست می‌آورند و بهبود می‌بخشند (حیدری ساربان و جاوید، ۱۳۹۸). ظرفیت‌سازی عبارت از فرایند مستمر و طولانی که در آن انجمن‌های علمی-تخصصی و سایر مراکز دانشگاهی برای توسعه منابع انسانی و نظام‌های مدیریتی و ایجاد محیطی توانمند با خط‌مشی شفاف و در چارچوب قانون مشارکت می‌کنند (Garriga, ۲۰۱۹). ظرفیت‌سازی دانشگاه برای بهتر شدن وظایف اصلی، دستیابی به مأموریت و رسالت دانشگاه و بهبود عملکرد کلی و توانایی انطباق با شرایط متغیر است. هدف از ظرفیت‌سازی اطمینان از وجود زیرساخت‌های لازم در طول فرایند سیاست‌گذاری است. از طریق ظرفیت‌سازی در جهت بهبود فرایند تغییر در حوزه ساختار سازمانی دانشگاه، اصلاحات قانونی، اصلاحات نظام مدیریت، تقویت شفافیت و پاسخگویی و کیفیت برنامه‌ها منجر به اجرای درست مأموریت‌گرایی دانشگاه می‌شود.

حاکمیت قانون: این بعد از مؤلفه‌های (کنترل فساد، شفافیت، ثبات سیاسی، کیفیت قوانین و عدالت) تشکیل شده است. حکمرانی خوب باید مکانیسم‌های مناسبی برای کنترل و پیشگیری از فساد ارائه کند. برای این منظور، قوانین و مقررات که شامل جرائم مالی و کیفری می‌شوند، باید واضح و کارآمد باشند و به‌صورت عادلانه اجرا شوند. تمرکزگرایی و شکل‌گیری نظام سیاست‌گذاری تقریباً بر کلیه شئون دانشگاه سیطره داشته است. برنامه‌ریزی متمرکز درسی و آموزشی، گزینش دانشجو و

استاد، انتصاب و تغییر رؤسای دانشگاه، نظارت بر دانشگاه از بالاترین سطوح تصمیم‌گیری، حساسیت زیاد مسئولان نسبت به امور این دانشگاه نمونه‌هایی از تأثیر حاکمیت، ملاحظات سیاسی و رویکرد کنترل‌گرا بر دانشگاه فرهنگیان به شمار می‌روند. قوانین دیوانسالاری حاکم بر دانشگاه فرهنگیان ایران از عملکرد اثربخش آن پیشگیری کرده است. ساختار متمرکز در اموری چون تعیین مأموریت‌ها، پذیرش دانشجو، انتصاب ریاست دانشگاه و گزینش اعضای هیئت علمی کارایی خود را از دست داده است. بنابراین توجه بیشتر به حکمرانی خوب، زمینه‌ساز مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی بیشتر در مدیریت دانشگاهی است. در یک حکمرانی خوب، شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و اجرا نقش مهمی را ایفا می‌کند. با عنایت به اصل تساوی و عدالت، همه افراد باید به اطلاعات لازم برای درک روشنی از قوانین و فرایندهای قانونی دسترسی داشته باشند. این شامل انتشار عمومی قوانین و مقررات، رفع موانع برای دسترسی به اطلاعات عمومی و مسئولیت پاسخگویی از سوی دستگاه‌های اجرایی است. برای تداوم حکمرانی وجود ثبات سیاسی جز مهم‌ترین متغیرها است چراکه باوجود اعتصابات و درگیری و آشوب امکان پیاده‌سازی طرح‌های مدنظر حکمرانان میسر نیست. مؤلفه دیگر این بعد کیفیت قوانین است که عواملی مانند ساده‌سازی قوانین و ایجاد فرهنگ قانون مداری عامل بسیار مهمی برای دستیابی به حکمرانی خوب در سطح سازمان است. یکی از مواردی که در حکمرانی باید لحاظ گردد عدالت است و اگر در جامعه‌ای روح عدالت حاکم نباشد به هیچ‌وجه رضایت افراد جامعه را نمی‌توان جلب کرد. نتایج این بعد از تحقیق با نتایج تحقیقات مهرابی و همکاران (۱۴۰۲) و نبویان حمزه کلایی و همکاران (۱۴۰۰) و پیغان و همکاران (۱۴۰۱) و باقر زاده و همکاران (۱۳۹۹) و پورکریمی و همکاران (۱۴۰۳) هم‌راستا بود.

عملکرد دولت: شامل مؤلفه‌های (پاسخگویی، اثربخشی و کارایی، برنامه‌ریزی) است. پاسخگویی به مردم نشان می‌دهد که حکومت و نهادهای اجرایی به حقوق و نیازهای آنان توجه می‌کنند. این نوع ارتباطات باعث ایجاد اعتماد و تعامل بین مردم و دستگاه‌های دولتی می‌شود. اثربخشی به میزان دستیابی به اهداف و خروجی‌های مورد انتظار اشاره دارد. در حکمرانی خوب، اثربخشی به کمک برنامه‌ریزی مناسب، تنظیم اهداف مشخص و اندازه‌گیری و نظارت مستمر بر عملکرد دستگاه‌های دولتی و سایر نهادهای حکومتی ایجاد می‌شود و این باعث تحقق نیازهای عمومی، ارتقا کیفیت زندگی مردم و رشد و توسعه پایدار می‌شود. برنامه‌ریزی در امور کشوری، اجازه می‌دهد تا منابع و منافع موجود بهینه‌سازی شده و برنامه‌های طولانی‌مدت برای توسعه پایدار اجرا شود. برنامه‌ریزی خوب شامل تعیین اهداف، طراحی و اجرای برنامه‌های عملیاتی و اندازه‌گیری مداوم عملکرد است که منجر به توزیع منابع مؤثرتر و افزایش انطباق سامانه‌ها با محیط اطراف می‌شود. نتایج این بعد از تحقیق با نتایج تحقیقات پیغان و همکاران (۱۴۰۱) و دقتی و همکاران (۱۳۹۹) و یعقوبی و پورحسن (۱۴۰۰) و مهرابی و همکاران (۱۴۰۲) و کیپاسیکا (۲۰۲۴) هم‌راستا بود.

مشارکت: از مؤلفه‌های مشارکت ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌ها تشکیل گردیده است. مشارکت ذی‌نفعان در حکمرانی خوب باعث موارد ذیل می‌گردد: ۱- تقویت دموکراسی: مشارکت مردمی در حکمرانی، فرصتی را برای شهروندان فراهم می‌کند تا در تصمیم‌گیری‌های عمومی و سیاست‌گذاری‌ها شرکت کنند و نظرات و نیازهای خود را بیان کنند. این امر در سازمان‌دهی جامعه، تقویت دموکراسی و شفافیت بهبود می‌بخشد. ۲- افزایش شفافیت و عدالت: مشارکت مردم در حکمرانی منجر به افزایش شفافیت، عدالت و اجتناب از فساد می‌شود. وقتی اعضا در فرآیندهای تصمیم‌گیری شرکت می‌کنند، اخلاقیات عمومی و معیارهای عدالت مورد تأکید قرار می‌گیرند و نیازها در نظر گرفته می‌شوند. ۳- ایجاد حلقه بازخورد و پاسخگویی بیشتر: مشارکت مردمی در حکمرانی، امکان ایجاد حلقه بازخورد بین دولت و شهروندان را ایجاد می‌کند. این حلقه بازخورد موجب ارتقای کیفیت خدمات عمومی، بهبود سیاست‌ها و حذف موانعی که باعث نارضایتی مردم می‌شوند، می‌گردد. ۴- توانمندسازی اجتماعی: مشارکت مردم در حکمرانی، افراد را توانمند می‌سازد و به آن‌ها قدرت اجرای تغییرات و توسعه خود را می‌دهد. این توانمندسازی به مردم اجازه می‌دهد تا تغییراتی که در جامعه می‌خواهند را بهبود بخشند و به توسعه پایدار برای آینده خود و جامعه کمک کنند. ۵- افزایش کیفیت: مشارکت مردم در حکمرانی می‌تواند به افزایش کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و خدمات

عمومی منجر شود. نتایج این بعد از تحقیق با نتایج تحقیقات پیغان و همکاران (۱۴۰۱) و نبویان حمزه کلایی و همکاران (۱۴۰۰) و داداش کریمی و همکاران (۱۳۹۸) و مهرابی و همکاران (۱۴۰۲) و کاظمی و همکاران (۱۴۰۳) هم‌راستا بود. مدیریت و رهبری: شامل مؤلفه‌های (توانمندسازی و توسعه خلاقانه، مسئولیت‌پذیری و وظایف رهبری) است. به‌طور خلاصه توانمندسازی و توسعه خلاقانه اثرات زیر را در حکمرانی دارند. ۱- ارتقای نوآوری و حل مسئله: توانمندسازی و توسعه خلاقانه روش‌ها و فرآیندهای نوآورانه را در حکمرانی ترویج می‌کند. این رویکرد کمک می‌کند تا راهبردها و روش‌های جدیدی برای حل مسائل پیش رو در نظر گرفته شود و ایده‌های نو و خلاقانه برای بهبود فرآیندها و خدمات عمومی طراحی و پیاده‌سازی شوند. ۲- بهبود کیفیت تصمیم‌گیری: توانمندسازی و توسعه خلاقانه باعث می‌شود تصمیم‌گیری‌ها بر اساس داده‌ها، اطلاعات دقیق و تحلیل‌های دقیق‌تر صورت گیرد. از طریق بهره‌گیری از فکر خلاق، می‌توان الگوهای موجود را به چالش کشید و راهکارهای جدید و بهتری را برای مسائل پیچیده‌تر ارائه داد. ۳- تقویت قابلیت‌های مدیریتی: توانمندسازی و توسعه خلاقانه افراد را در توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های مدیریتی تقویت می‌کند. افراد با دستاوردهای خلاق خود می‌توانند در تعامل با سایر افراد ارتباطات بهتری برقرار کنند، گروه‌های کاری را بهبود بخشند و بهبود فرآیندهای کاری را حمایت کنند. رهبران مسئولیت دارند درک عمیقی از نیازهای جامعه و سازمان داشته باشند و بر اساس این درک هدف‌ها و راهبردهای مشخصی تعیین کنند. رهبری در حکمرانی خوب به‌عنوان یک الگوی ارزشمند برای سایر اعضای سازمان و جامعه عمل می‌کند. رهبران با نشان دادن اخلاقیات معنوی و استانداردهای ارزشمند، مسئولیت‌پذیری و انضباط شخصی را ترویج می‌دهند و الهام‌بخش دیگران به فعالیت‌های سازنده و پاسخگو می‌باشند. رهبری خوب ایجاد محیطی را تسهیل می‌کند که در آن اعضای سازمان به‌راحتی قادر به ارائه نظر و پیشنهاد خود و مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری هستند. رهبران مسئولیت دارند برای شنیدن و درک نظرات دیگران، ارتباط باز، همکاری و توسعه تصمیمات تیمی تسهیل‌کننده باشند. نتایج این بعد از تحقیق با نتایج تحقیقات باقر زاده و همکاران (۱۳۹۹) و یعقوبی و پورحسن (۱۴۰۰) و نبویان حمزه کلایی و همکاران (۱۴۰۰) و کیپاسیکا (۲۰۲۴) و اسلامت (۲۰۲۴) هم‌راستا بود.

دانشگاه فرهنگیان ایران، اصولاً، با توجه به رسالت و مأموریت ویژه‌ای به وجود آمده است، بر این اساس، ضرورت دارد که نه‌تنها رسالت، مأموریت و هدف‌های ویژه مشخص‌تر شود، بلکه سهم آن نیز برای تحقق هدف یادشده نیز مشخص گردد. بر اساس این مأموریت می‌توان کیفیت دانشگاه فرهنگیان ایران را مورد ارزیابی قرارداد و برای ارتقا آن اقدام کرد. البته، باید توجه داشت که ارزیابی بدون وجود حکمرانی خوب برای بهبودی باعث بهبود کیفیت دانشگاه نمی‌شود. باوجود قدمت دیرینه تربیت‌معلم در کشور، با تجمیع مراکز تربیت‌معلم و تبدیل به دانشگاه فرهنگیان ایران آنچه در انجام مأموریت گرایي این دانشگاه ضعیف عمل کرده است؛ یکی از این عوامل مهم، عدم انسجام و هماهنگی، تناقض بین آنچه در دانشگاه می‌گذرد و آنچه نیاز حال و آتی آموزش و پرورش است، عدم مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی به نیازهای آموزش و پرورش و جامعه، ضعف آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مشابه برای پذیرش دانشجو و استخدام و ارتقای اعضای هیئت علمی است که سبب شده دانشگاه فرهنگیان را از انجام مأموریت محوله دور کند. بدون در نظر گرفتن زیرساخت انسانی، فیزیکی و استانداردهای لازم و عدم توجه به عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و محیطی، وضعیت جغرافیایی استقرار دانشگاه و نبود تعامل مناسب میان برنامه‌های کلان آموزشی، عدم تعامل با سایر دانشگاه‌های دولتی دانشگاه را با مشکل مواجه کرده است که به عواملی ازجمله، ضعف حکمرانی، ضعف مدیریت، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری برمی‌گردد. سیاست‌گذاری در دانشگاه فرهنگیان ایران، بیش از آنکه از سپهر دانش اجتماعی و پژوهش‌های علمی نشئت بگیرد، برآمده از ایدئولوژی رسمی است؛ بیش‌ازحد سیاسی و کمتر عقلایی و اجتماعی است (فراستخواه، ۱۳۹۲). بدین ترتیب هرگونه ساماندهی در دانشگاه ازجمله مأموریت گرایي، بایستی مبتنی بر تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری برخاسته از حکمرانی خوب و واقعیت‌های علمی باشد.

به نظر می‌رسد، آنچه می‌تواند مأموریت این دانشگاه را به وضعیت مناسبی برساند؛ سیاست‌گذاری دولت است که نقش مهمی در تفکیک مأموریت‌ها ایفا می‌کند. دولت با اهرم‌های سیاستی مناسب می‌تواند مأموریت دانشگاه را تقویت کند.

Codling & Meek (۲۰۰۶) ادعا می‌کنند که «سیاست‌ها و مقررات به‌اندازه کافی قوی نیستند تا تفاوت‌ها بین نهادها را حفظ کنند». به نظر می‌رسد معمول‌ترین روند، شفافیت و پاسخگو کردن دانشگاه است. این اقدام، نحوه انجام مأموریت محوله به دانشگاه فرهنگیان را شفاف می‌سازد. سیاست‌ها و مقررات دانشگاه را به آنچه انجام می‌دهند و چگونه انجام می‌دهند، مسئول و پاسخگو می‌سازند. همچنین وجود حکمرانی خوب در نظام دانشگاه فرهنگیان، هدفمندی و مأموریت‌گرایی را حاکم و جاری می‌کند.

۷- پیشنهادهای کاربردی پژوهش

به لحاظ اهمیت مسئله حاضر مؤلفه‌های احصا شده می‌تواند توسط سیاست‌گذاران دانشگاه فرهنگیان در تدوین مأموریت و اجرای سیاست‌های دانشگاه موردتوجه قرار گیرد. یکی از مواردی که به‌عنوان طرح مأموریت‌گرایی دانشگاه فرهنگیان ذکر شد اجرای سیاست انتظام بخشی به تعلیم و تربیت بود که مصداق بارز شاخص‌های حکمرانی خوب یعنی حاکمیت قانون، عدالت، کارایی و اثربخشی است. از سوی دیگر آنچه در اهداف مأموریت‌گرایی ذکر شده است استانداردسازی آموزش و توجه به تربیت و توانمندسازی دانش‌آموختگان این دانشگاه است که با اجرای آن شاخص‌های مهم حکمرانی یعنی کارایی و اثربخشی و پاسخگویی محقق می‌گردد. همچنین این پژوهش می‌تواند برای ارزیابی بهبود شیوه حکمرانی در دانشگاه‌های ایران و نقشه راهی برای تحول حکمرانی خوب جهت دستیابی به اهداف بر مبنای مأموریت دانشگاه بهره‌گرفت؛ بنابراین، سیاست‌گذاران دانشگاه فرهنگیان به‌منظور تحقق اهداف و پاسخگویی به تقاضای آموزش و پرورش و جامعه می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های خود درباره حکمرانی خوب از دستاوردهای این پژوهش بهره‌گیرند. پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران دانشگاه فرهنگیان الگوی حکمرانی خوب را به نام یکی از شیوه‌های مدرن اداره دانشگاه مدنظر قرار دهند و برای استفاده از این الگوی جدید ابتدا زمینه‌های گسترش اعتماد اجتماعی را ترغیب و ترویج دهند. شفافیت، مشارکت جمعی و پاسخگویی از عوامل اصلی کارایی و اثربخشی سازمان‌های آموزشی هستند.

در پایان می‌توان گفت خروجی این مطالعه باید چراغی برای پژوهش‌های بعد از خود باشد. لذا به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود:

- شناسایی نیازها و پتانسیل استان‌های مختلف در راستای مأموریت‌گرایی دانشگاه فرهنگیان
- هدف‌گذاری، تنظیم و تدوین مأموریت دانشگاه با اتخاذ رویکردهای سیاست‌گذاری مشارکتی
- طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های توان‌افزایی مدیران با استفاده از ظرفیت دانشگاه فرهنگیان

محدودیت‌های پژوهش

همه پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه هستند. بنابراین پژوهش حاضر نیز از این محدودیت‌ها مستثنا نبود. به دلیل اینکه دانشگاه فرهنگیان یک دانشگاه دولتی است، برای انجام پژوهش نیاز به مجوز رسمی داشت و لازم بود که از بروکراسی‌های اداری گذر کند. همچنین مخاطبان پژوهش بیشتر مدیران دانشگاه فرهنگیان بودند که به خاطر مشغله زیاد و جلسات مکرر، دسترسی به آنان روند پژوهش را زمان‌بر کرده بود.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

منابع و مآخذ

- آذر، خدیجه؛ موسوی، سید حسین. (۱۴۰۲). الگوی ارتقاء دانشگاه خدمت محور از دیدگاه خبرگان دانشگاهی با رویکرد آمیخته. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۶(۳)، ۲۲۶-۲۳۸. <https://ensani.ir/fa/article/download/552496>
- احمدی رضایی، حسین؛ سادات ملکی، فائزه. (۱۳۹۴). سیاست‌گذاری در آموزش عالی با رویکرد حکمرانی (خوب)، تهران: نشر مشکوه دانش، چاپ اول.
- استراوس، آنسلم؛ کوربین، جولیت ام. (۲۰۰۸). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌های مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها، مترجم: بیوک محمدی (۱۳۹۰)، تهران: موسسه برای علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، نسخه سوم.
- اکبری، زهرا؛ حکاک، محمد؛ وحدتی، حجت اله؛ نظریوری، هوشنگ. (۱۳۹۸). طراحی الگوی سه‌شاخگی حکمرانی خوب در سازمان‌های چند سطحی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۴۰، ۱۹۵-۲۲۱. <https://www.sid.ir/paper/410588/fa>
- امام‌جمعه زاده، جواد؛ شهرام نیا، مسعود؛ صفریان گرمه خانی، روح‌الله (۱۳۹۵). الگوی حکمرانی خوب، جامعه همکار و دولت کارآمد در مدیریت توسعه. *فصلنامه تخصصی علوم سیاسی*، ۱۲(۳۶)، ۷-۴۰. https://journals.iau.ir/article_528857
- امیری فرخ‌آبادی، جعفر؛ ابوالقاسمی، محمود؛ سلیمانی، سعید. (۱۳۹۷). بررسی همگرایی حکمرانی دانشگاهی و کنش‌های شبه تجاری در آموزش عالی ایران. *فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران*، سال دهم، شماره چهارم. <https://ihej.ir/article-1-1154-fa.html>
- امینی شاد، علی؛ منوریان، عباس؛ امیری، مجتبی. (۱۳۹۸). طراحی الگوی حکمرانی خوب در شهرداری تهران. *آینده‌پژوهی مدیریت*، ۳۰(۳)، ۱-۲۲. <https://sanad.iau.ir/Journal/jmfr/Article/785247>
- باقر زاده، محمد سعید؛ طبری، مجتبی؛ مجیبی، تورج؛ باقر زاده، محمدرضا؛ مهدیزاده اشرفی، علی. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل حکمرانی خوب برای ادارات کل کتابخانه‌های عمومی کشور. *جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)*، ۱۱(۱)، ۲۸۹-۳۱۰. https://www.jgeoqeshm.ir/article_126405.html
- براتلو، فاطمه. (۱۴۰۲). شناخت چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی با استفاده از روش فراترکیب. *حکمرانی و توسعه*، ۳(۱)، ۱-۱۲۱. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/2062486>
- بیگی نیا، عبدالرضا؛ صفری، سعید؛ مرشدی زاد، علی؛ پولادری، عبدالمجید. (۱۳۹۱). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های حکمرانی خوب. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۲، ۸۶-۶۵. https://jpap.sbu.ac.ir/article_94767.html
- پورکریمی، جواد؛ حسن بندی، مهناز؛ صمدی، مریم. (۱۴۰۳). دلالت‌های سیاست‌گذارانه حکمرانی خوب در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. *فصلنامه علمی-پژوهشی سیاست علم و فناوری*، ۱۷(۱)، ۵۳-۶۸. https://jstp.nrisc.ac.ir/article_14061
- پیغان، وحید؛ یعقوبی، نورمحمد؛ کیخا، عالمه. (۱۴۰۱). سنج و اعتبار یابی الگوی حکمرانی خوب با رویکرد توسعه پایدار (مطالعه‌ای در سیستان و بلوچستان). *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۵(۲)، ۱۱۷-۱۳۸. https://www.jipas.ir/article_152971.html
- جولائی، حمید؛ صلواتی، عادل؛ احمدی، کیومرث؛ محمدی، عطااله. (۱۳۹۸). تبیین عناصر محتوایی الگوی مدیریت عملکرد مبتنی بر حکمرانی خوب در بخش دولتی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۲(۳)، ۱۸۷-۲۱۰. https://jmr.usb.ac.ir/mobile/article_5080.html
- حیدری ساریان، وکیل؛ جاوید، قاسم. (۱۳۹۸). تحلیل اثرات ظرفیت‌سازی اجتماعی بر بهبود مدیریت و توسعه روستایی (مطالعه موردی: شهرستان گرمی). *مطالعات برنامه‌ریزی سکونتگاه‌های انسانی*، ۱۴(۲)، ۴۱۱-۴۲۶. <https://ensani.ir/fa/article/download/544122>
- داداش کریمی، یحیی؛ میر سیاسی، ناصر؛ نجف بیگی، رضا. (۱۳۹۸). طراحی مدل حکمرانی در آموزش عالی کشور. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷(۳)، ۱۲-۲۸. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_5881.html

- دقتی، عادل؛ یعقوبی، نورمحمد؛ کمالیان، امین رضا؛ دهقانی، مسعود. (۱۳۹۹). طراحی الگوی استقرار و توسعه حکمرانی خوب الکترونیک با استفاده از رویکرد فراترکیب. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۴(۲)، ۳۴-۱. https://mri.modares.ac.ir/article_522.html
- رضایی لری، غزل؛ سلاجقه، سنجر؛ مداحیان، شیوا. (۱۴۰۱). طراحی الگوی حکمرانی خوب به منظور استحصال نظام‌مند معادن با رویکرد توسعه پایدار. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۶(۱)، ۵۴-۳۱. https://mri.modares.ac.ir/article_583.html
- روشن، احمدرضا؛ متوسلی، محمود. (۱۳۹۷). الگوی دینفع مداری مبتنی بر حکمرانی خوب برای ارتقاء کیفیت وزارت علوم. *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۲(۴۱)، ۴۹-۷۱. https://www.jiera.ir/article_64750
- سپهرنیا، رویا؛ البرزی، محمود؛ کرمانشاه، علی؛ آذر، عادل؛ سپهرنیا، روزیتا. (۱۳۹۸). الگوی خلاقانه شفافیت حکمرانی خوب برای سازمان‌های سیاست‌گذار در ایران. *اینتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۹(۱۰۲-۷۷). <https://civilica.com/doc/963661>
- سلطانی نژاد، احمد؛ گودرزی، سهیل. (۱۳۹۶). فناوری اطلاعات و تحول در مفهوم حکمرانی خوب. *فصلنامه سیاست، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی*، دوره ۴۷، شماره ۱، صفحات ۷۹-۹۷. https://jppq.ut.ac.ir/article_60775
- سلیمانپور عمران، محبوبه؛ جعفرزاده حساری، مهسا. (۱۴۰۳). حکمرانی خوب و نقش آن در نظام آموزش عالی ایران. *هفتمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات میان‌رشته‌ای، روانشناسی، مشاوره، آموزش و علوم تربیتی*. <https://civilica.com/doc/1993334>
- صفریان، روح‌الله؛ امام‌جمعه زاده، سیدجواد. (۱۳۹۶). الگوی حکمرانی خوب؛ سرمایه‌ی اجتماعی و توسعه‌ی همه‌جانبه. *فصلنامه دولت پژوهی، مجله دانش‌کده حقوق و علوم سیاسی*، ۳(۱۲)، ۱۴۵-۱۸۱. <https://doi.org/10.22054/tssq.2018.8389>
- فرستخواه، مقصود. (۱۳۹۲). نقد مدل سیاست‌گذاری آموزش عالی در ایران. چکیده بحث کرسی نقد اجتماعی سیاست‌های آموزش عالی. *انجمن جامعه‌شناسی ایران*.
- قائدی، سینا؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ گرای نژاد، غلامرضا. (۱۳۹۹). تعیین میزان تنوع مأموریت‌ها در نظام آموزش عالی ایران. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۹(۲)، ۳۳۳-۳۴۸. <https://sid.ir/paper/405492/fa>
- کاظمی، مصطفی؛ مهارتی، یعقوب؛ صابری، الهه. (۱۴۰۳). مأموریت‌گرایی دانشگاه‌ها گامی مؤثر در راستای حکمرانی آموزش عالی. *حکمرانی و توسعه*، ۳(۴)، ۸۰-۱۰۴. <https://ensani.ir/fa/article/download/569755>
- گویا، زهرا؛ غلام آزاد، سهیلا. (۱۳۹۸). دانشگاه فرهنگیان: صد سال تربیت رسمی معلم در ایران، آری! تداوم دارالمعلمین مرکزی، خیر! *مجله تعلیم و تربیت*، ۳۵(۱۳۸)، ۶۰-۳۹. <https://qjoe.ir/article-1-1809-fa>
- مقیم، سید محمد؛ پورعزت، علی اصغر؛ دانایی‌فرد، حسن؛ احمدی، حیدر. (۱۳۹۵). طراحی و تبیین مدل بودجه‌بندی بر اساس شاخص‌های حکمرانی ایران. *مدیریت دولتی*، ۸(۴)، ۶۶۵-۶۴۵. <https://www.sid.ir/paper/139823/fa>
- مهرابی، قاسم؛ سجادی، سید نصرالله؛ جلالی فراهانی، مجید. (۱۴۰۲). مدل حکمرانی در فدراسیون‌های ورزشی: رویکرد حکمرانی خوب. *مدیریت ورزشی*، ۱۵(۱)، ۱۸-۵. <http://ensani.ir/fa/article/download/548154>
- مهرعلیزاده، یداله؛ شفیعی، مریم؛ همایون نیا، آنیثا؛ جمال زاده، علیرضا. (۱۳۹۵). مقایسه تطبیقی ماهیت تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌های نظری و علمی کاربردی: بررسی تجربه ایران. *انجمن آموزش عالی ایران*، ۸(۱). <http://ensani.ir/fa/article/download/519396>
- نبویان حمزه کلایی، سید محمدرضا؛ باقر زاده، محمدرضا؛ جعفری کلاریجانی، سید احمد؛ طبری، مجتبی. (۱۴۰۰). طراحی مدل بومی حکمرانی خوب مبتنی بر آموزه‌های دینی. *مدیریت اسلامی*، ۲۹(۴)، ۱۱۴-۸۱. https://im.ihu.ac.ir/article_207125.html
- یعقوبی، نورمحمد؛ پورحسن، ریحانه. (۱۴۰۰). ارزیابی وضعیت مؤلفه‌های ساختاری حکمرانی خوب در آموزش عالی. *حکمرانی و توسعه*، ۲(۱)، ۸۹-۱۰۳. <https://www.magiran.com/paper/2299610>

Codling A, Meek V.L. (2006). Twelve Propositions on Diversity in Higher Education. *Higher Education Management and Policy*, 18(3): 1-24. https://www.researchgate.net/publication/227461440_Twelve_Propositions_on_Diversity_in_Higher_Education

Davidovitch N, Iram Y. (2015). Models of higher education governance: A comparison of Israel and other countries. *Global Journal of Educational Studies*, 1(1): 16-44. https://www.researchgate.net/publication/277968125_Models_of_Higher_Education_Governance_A_Comparison_of_Israel_and_Other_Countries

Garriga M. (2019). The Capacity Building Concept. Retrieved from: http://www.coastalwiki.org/wiki/The_%20Capacity_%20Building_Concept

Hajiloo M, Mohammadi N, Doroudi H, Mansori A.(2021). Designing an education-based human resource development model with good governance in Iranian medical universities: A Qualitative Research. *Educ Strategy Med Sci*; 14(4) :161-171. <http://edcbmj.ir/article-1-2680-en.html>.

Hasan Bandi Mahnaz, Farhadi Rad Hamid , Rahimidoost Gholam Hosein. (2022). The Identifying and structural analyzing Good Governance drivers in Iran's education system using cross-impact analysis approach. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 13(2): 87-107.

<https://jedu.marvdasht.iau.ir/>

Huang F. (2018). University governance in China and Japan: Major findings from national surveys. *International Journal of Educational Development*, 63: 12-19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738059316304242>

Kipasika H J. (2024). Expression of leadership mission, vision, values, and strategic objectives in academic institution development practices. *Journal of Research Innovation and Implications in Education*, 8(1): 393 – 402. <https://doi.org/10.59765/nywp5295>.

Kosmützky A. (2012). Between mission and market position: Empirical findings on mission statements of German higher education institutions. *Tertiary Education and Management*, 18(1): 57-77.

<https://www.researchgate.net/publication/232936754>

DOI:10.1080/13583883.2011.617466

Manolito Bada Basilio, David Cababaro Bueno. (2024). A Comprehensive Review of the Vision and Mission of the Graduate School: Assessing Alignment and Effectiveness in the Master of Arts Education Program. *IMRaD Journal*, 7(2)

<https://www.researchgate.net/publication/382596504>

Mkandawire T. (2015). Neopatrimonialism and the political economy of economic performance in Africa: Critical reflections. *World Politics*, 67(3): 563-612. https://www.researchgate.net/publication/276422670_Neopatrimonialism_and_the_Political_Economy_of_Economic_Performance_in_Africa_Critical_Reflections

Munawir M, Raharjo K, Djalil M, Syahputra H, Muslim B, Adam M. (2019). Dimensions of identity strength and organizational citizenship behavior(OCB) in establishing good university governance and performance of religious ideology-based higher educations. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(2): 250-272.

<https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/28495/1/>



Kaufmann W, Lafarre A. (2021) Does good governance mean better corporate social performance? A comparative study of OECD countries, *International Public Management Journal*, 24(6): 762-791. <https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1814916>

Lewis M, Pettersson G. (2009). Governance in Education: Raising Performance. *World Bank Human Development Network Working Paper*.

<https://etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/2018-05/>

Sam Van der S, Sijde P V D. (2014). Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education models. *High Educ.* 1-23. <https://www.jstor.org/stable/43648761>

Slamet, Ali Ridho, Marno, Alfiana Yuli Efiyanti. (2024). Impact of mission and vision on academic services mediated by governance and human resources in higher education institutions of Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*. 22(1): 476-490.

[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.38](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.38)

World Bank group. (2016). Doing Business: Measuring Regulatory Quality and Efficiency. *International Bank for Reconstruction and Development*. <https://hdl.handle.net/10986/22771>

Hopper T. (2017) Neopatrimonialism, good governance, corruption and accounting in Africa. *Journal of Accounting in Emerging Economies*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jaee-12-2015-0086/full/html>

United Nations Development Programme. (2010). Measuring Capacity. *Capacity Development Group*.

<http://content->

ext.undp.org/aplaws_publications/2679640/UNDP_Measuring_Capacity_July_2010.pdf

UNESCO. (2009). Overcoming inequality: why governance matters. *Paris: Global Monitoring Report Team UNESCO*. <https://doi.org/10.54676/AAZG5490>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



Presenting a Model of Good Governance in Iran's Government Organizations with an Emphasis on Ethical Issues



Ramesh Niknia

PhD student, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
r.niknia59@yahoo.com



Sakineh Shahi (Corresponding Author)

Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
s.shahi@scu.ac.ir



Mojtaba Jahanifar

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
m.jahanifar@scu.ac.ir



Majid Hamdani

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
hamdani.majid@cfu.ac.ir

Received: 11 November 2024 | Revised: 09 December 2024 | Accepted: 10 December 2024

Abstract

Training specialized human resources for the future, leading in scientific, educational, and cultural affairs, connecting with global scientific advancements, and transferring scientific and technological knowledge is essential for Farhangian University. In recent years, concepts like efficiency, effectiveness, and accountability in the public sector have gained more attention with the introduction of new ideas like the new management approach.

The main aim of this study is to explore how the mission orientation of the university contributes to the good governance of the university system. The study utilized a mixed (quantitative-qualitative) and sequential approach. The quantitative part involved samples selected through a stratified random method, while the qualitative part included 17 key individuals from Farhangian University of Iran, chosen purposefully until theoretical saturation was achieved.

Data was collected through a researcher-made questionnaire and semi-structured in-depth interviews. Quantitative data was analyzed using the one-sample T-test and assumed meaning in SPSS software, while qualitative data was analyzed through coding and content analysis.

The questionnaire's validity was confirmed by experts, and its reliability was estimated at 0.99 using Cronbach's alpha.

The results indicated that Farhangian University's mission orientation was a significant indicator of good governance, encompassing adherence to the law, government performance, participation, management, and leadership. Adherence to the law included components like transparency, political stability, corruption control, quality of laws, and justice. Government performance consisted of accountability, effectiveness, efficiency, and planning. Participation included people's involvement in decision-making, while management and leadership involved empowerment, creative development, leadership responsibilities, and accountability.



The findings suggest that emphasizing good governance can facilitate the university's development and align with Farhangian University's mission orientation. Strengthening organizational capacity in areas such as structure, transparency, management, leadership, and human and cultural resources under the framework of good governance can enhance the university's mission significantly.

Keywords:

Governance, Good Governance, Iranian University System, Mission Orientation.

