



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

Abutaleb Khedmati¹ , Mohammadreza Rahimi² 

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

akhedmaty@rihu.ac.ir

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

r.rahimi@yahoo.com

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

Extended Abstract

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

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

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





Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management (RSM)

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



Original Article

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

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

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

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

Theoretical Roots:

≠ Institutional Theory: Organizations prioritize legitimacy over societal needs (e.g., expanding irrelevant programs).

≠ Multi-Level Governance: Misalignment between national policies and institutional missions.

≠ Resource Dependency Theory: Financial reliance on the state undermines autonomy.

Macro-Level Impacts:

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

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

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

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



تحلیل بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی - فرهنگی براساس روش فراترکیب

ابوطالب خدمتی^۱، محمدرضا رحیمی^۲

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

akhedmaty@rihu.ac.ir

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

r.rahimi@yahoo.com

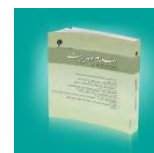
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: سازمان‌های علمی - فرهنگی، زمینه‌ساز رهنمون شدن جامعه به سوی تکامل بوده و در حرکت آسان و مستمر آن به سوی تعالی اثرگذارند. یک جامعه آنگاه، بویا و متعالی است که سازمان‌های علمی - فرهنگی آن وظایف و نقش‌های اصلی و بی‌بدیل خود را در آموزش، تربیت و اجتماعی‌سازی افراد ایفا کرده باشد و در عین حال، مبانی و ابزارهای لازم و کافی را برای نظارت و کنترل بر جریان امور فرهنگی جامعه معرفی و فراهم نموده باشد. اینکه رفتارهای افراد جامعه هنجارمند و ارزش‌های انسانی و اسلامی در آن متبلور است، به دلیل حضور بویای سازمان‌های علمی - فرهنگی است. به همین دلیل مدیریت منطقی، معقول و متناسب سازمان‌های علمی - فرهنگی سبب می‌شود تا این سازمان‌ها در تحقق مأموریت و رسالت خود، که هدایت افراد جامعه در مسیر رشد و بالندگی است، موفق باشند؛ اما بحران‌های مدیریتی سبب می‌شود که این سازمان‌ها از پیمودن مسیر موفقیت و تحقق رسالت خود باز بمانند و کیان و هویت و بلکه هستی آنها در معرض نابودی قرار بگیرد؛ از این جهت چنان که مدیریت معقول و عالمانه از سؤالات سازمان‌های علمی - فرهنگی است، بحران‌های مدیریتی نیز از سؤالات این سازمان‌ها محسوب می‌شود. در مورد بحران‌های سازمان‌های علمی - فرهنگی، تحقیقات زیادی انجام شده است و از زاویه‌های مختلفی بحران‌های مورد نظر دسته‌بندی و تحلیل شده‌اند؛ ولی در مورد بحران‌های مدیریتی این سازمان‌ها تحقیقی دیده نشد؛ از این رو هدف اصلی تحقیق حاضر این است که ضمن مطالعه ادبیات و تحقیقات موجود، بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی - فرهنگی را معرفی و تحلیل نماید. روش: در این تحقیق از روش فراترکیب و تحلیل محتوا استفاده شده است. پژوهش حاضر با رویکردی توسعه‌ای و براساس داده‌های کیفی انجام شده است که به صورت کتابخانه‌ای و از طریق مطالعات ثانویه و اسنادی گردآوری شده‌اند. این پژوهش با هدف ارتقای کیفیت نتایج به استفاده از تحلیل اسنادی روی آورده است و از فراترکیب به عنوان روشی جامع برای استخراج یافته‌ها بهره گرفته است. جامعه مورد مطالعه تمامی آثاری است که از سال‌های ۱۳۸۰-۱۴۰۲ در سامانه‌ها و نشریات، پایان‌نامه‌ها و کتب علمی مورد تحقیق قرار گرفته است. در جستجوی انجام‌شده براساس کلید واژگان مانند بحران‌های سازمان‌های علمی - فرهنگی، چالش‌های آموزش عالی، بحران‌های حوزه‌های علمیه، مسائل آموزش عالی، مسائل و مشکلات دانشگاه، بحران‌های دانشگاه، بحران سازمان‌های علمی - فرهنگی، ۳۰۰ تحقیق مرتبط با این موضوع براساس عنوان، چکیده، و محتوا شناسایی شد که براساس فرایند روش فراترکیب، در نهایت به ۱۲ تحقیق مرتبط انجامید.

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





نوع مقاله: پژوهشی

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

۱. بحران برنامه‌ریزی استراتژیک؛

۲. بحران سیاست‌گذاری؛

۳. بحران هدف‌گذاری و اولویت‌بندی؛

۴. بحران کارآمدی سنجش و پذیرش؛

۵. بحران ارزیابی و نظارت در نظام آموزش عالی؛

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

۷. بحران مدیریت منابع و سرمایه انسانی؛

۸. بحران اخلاقی و فرهنگی؛

۹. بحران ارتباطات بین‌المللی؛

۱۰. بحران مالکیت و مدیریت؛

۱۱. بحران مالی و بودجه؛

۱۲. بحران ساختاری.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

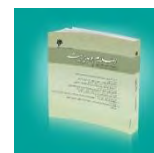
۱. نظریه نهادی: سازمان‌های علمی - فرهنگی تحت تأثیر فشارهای نهادی (دولتی، اقتصادی، و ایدئولوژیک) به جای پاسخ به نیازهای واقعی، به «مشروعیت‌نمایی» می‌پردازند. مثال: گسترش رشته‌های غیرکاربردی برای جذب دانشجو.



Research Institute of
Hawzah and University

مطالعات دین، معنویت، مدیریت

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



نوع مقاله: پژوهشی

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

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

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

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

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

۳. کاهش رقابت‌پذیری بین‌المللی: برنامه‌های غیرمنعطف و عدم تطابق با استانداردهای جهانی، جایگاه ایران در رتبه‌بندی‌های علمی را تنزل می‌دهد. براساس آنچه بیان شد، برای رفع بحران‌های ارائه‌شده، می‌توان از این راهکارها بهره‌گرفت: اصلاح حکمرانی آموزشی، ارتباط مؤثر با جامعه و جهان، تحول در مدیریت منابع، بازتعریف ارزش‌های اخلاقی و اصلاح ساختار نظام آموزشی.

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

استناد: ابوطالب خدمتی، محمدرضا رحیمی (۱۴۰۴)، «تحلیل بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی - فرهنگی براساس روش فراترکیب»، مجله

مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۲(۲۳): ۱۱۱-۱۳۳.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

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

با وجود این، این سازمان‌ها در مواجهه با چالش‌های پیچیده و پویای محیطی، اغلب با بحران‌های مدیریتی متعددی روبه‌رو می‌شوند که می‌تواند عملکرد و اثربخشی آنها را تحت تأثیر قرار دهد. بحران‌هایی همچون مدیریت ناکارآمد منابع، ضعف در نوآوری، مقاومت در برابر تغییر، فقدان رهبری اثربخش، و عدم تطابق با تحولات فناورانه و فرهنگی، از جمله مسائلی هستند که این سازمان‌ها را تهدید می‌کنند. با توجه به تنوع و پیچیدگی این بحران‌ها، نیاز به تحلیل عمیق و جامع برای شناسایی ریشه‌ها، پیامدها و راهکارهای مقابله با آنها بیش‌ازپیش احساس می‌شود. روش فراترکیب به‌عنوان یک روش کیفی و نظام‌مند، این امکان را فراهم می‌کند تا با ترکیب و تحلیل یافته‌های مطالعات پیشین، درک جامع‌تری از ابعاد مختلف بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی - فرهنگی به دست آید. این روش نه تنها به شناسایی الگوها و عوامل مشترک در بروز بحران‌ها کمک می‌کند، بلکه می‌تواند زمینه‌ساز ارائه راهکارهای عملی و سیاست‌های مدیریتی اثربخش باشد. به همین دلیل اندیشمندان زیادی در مورد برنامه‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و تربیتی این سازمان‌ها قلم‌فرسایی نموده و دولت‌ها را در تدوین و اجرای برنامه‌های مطلوب آموزشی، پژوهشی و تربیتی این سازمان‌ها یاری رسانده‌اند. هر سازمانی با سه نوع عامل بیرون از ساختار، برنامه‌ها، و فعالیت‌های خود مواجه است:

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

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

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

۱. بحران‌های برنامه‌ریزی در سازمان‌های علمی - فرهنگی چیست؟

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

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

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

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

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

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

برای دستیابی به پاسخ این سؤالات ابتدا ادبیات علمی مربوط به سازمان و دیدگاه اندیشمندان در مورد چستی و نوع وظایف سازمان و در مرتبه دوم، بحران و انواع آن مرور خواهد شد و در گام سوم، تحقیقات ارائه‌شده در مورد بحران‌های مطرح‌شده از سوی اندیشمندان نسبت به سازمان‌های علمی - فرهنگی مرور می‌شود و در نهایت، با توجه به ادبیات ارائه‌شده، بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی - فرهنگی بحث و بررسی می‌شود.

۲. ادبیات تحقیق

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

۲-۱. سازمان‌های علمی - فرهنگی

سازمان به معنای مجموعه افرادی است که برای تحقق اهداف معین همکاری نموده، همه دارای هدف‌اند و بر مبنای تقسیم کار، فعالیت‌های مشخصی را انجام می‌دهند (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۱۰؛ اسکات، ۱۳۸۷، ص ۱۴). از جمله سازمان‌ها، سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی هستند. این سازمان‌ها، مسئولیت تغییر، اصلاح و تقویت ارزش‌ها، اندیشه‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مردم را برعهده دارند (ازگلی، ۱۳۸۵، ص ۱۴). از بُعد رسالت و مأموریت می‌توان بیان نمود نهادها و سازمان‌های فرهنگی دستگاه‌هایی هستند که مأموریت اصلی آنها در بخش فرهنگ و امور فرهنگی تمرکز یافته است. امور فرهنگی سه بخش امور قلبی (گرایش‌ها)، امور ذهنی (دانش) و امور عینی (رفتارها) را شامل می‌شود. امور فرهنگی در بخش قلبی فعالیت‌های هنری - تبلیغاتی، در بخش ذهنی فعالیت‌های علمی - آموزشی و در بخش امور عینی، فعالیت‌های ترویجی - اخلاقی را دربرمی‌گیرد (رحمانی، ۱۳۹۴، ص ۱۲).

مینتز برگ^۱ (۱۹۹۹) در یک دسته‌بندی از ساختارهای سازمانی به ساختاری ایدئولوژیک (رسالتی) اشاره می‌کند که انطباق با مفهوم سازمان‌های فرهنگی دارد. سازمان‌های فرهنگی را می‌توان به نهادها و سازمان‌های بین‌المللی (یونسکو، آیسکو و...)، نهادها و سازمان‌های سیاست‌گذار و تبلیغی (فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی و...)، مراکز آموزش عالی، مراکز پژوهشی، مراکز انتشاراتی، حوزه‌های علمیه، نهادها و سازمان‌های رسانه‌ای (صدادوسیمما، نشریات و...) تقسیم نمود. از جنبه دیگر این نهادها و سازمان‌ها را می‌توان به سه بخش دولتی، شبه دولتی و خصوصی تقسیم نمود (پسران قادر، ۱۳۸۰).

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

۲-۲. بحران در ادبیات علمی

واژه بحران، ترجمه واژه (crisis) است که خود آن از یک واژه طبی یونانی (krisis) (کازمی، ۱۳۷۶، ص ۵۲) به معنای نقطه عطف به‌ویژه در مورد بیماری و همچنین به معنای بروز زمان خطر در مورد مسائل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی گرفته شده است. به زبان ساده، بحران به معنای زیر آمده: «زمان خطر» یا «نگرانی» (باقری، ۱۳۸۰، ص ۴۰)، وضعیت نامطمئن و دردآور (کیبیری، ۱۳۷۶، ص ۳۱)، فشار، اضطراب، بلا و خشونت، نقطه عطف جهت بیان یک تحول مساعد و نامساعد در ارگانیزم بدن (قالیباف و قراکزلو، ۱۳۸۷، ص ۸)، آشفتگی، تغییر حالت، تغییر حالت ناگهانی مریض تبار که منجر به بهبودی یا مرگ او بشود (عمید، ۱۳۵۶، ص ۱۹۸)، شدیدترین و ناراحت‌ترین وضع مریض در حالت تب (دهخدا، ۱۳۷۷، ص ۴۳۹۰).

در اصطلاح اندیشمندان مدیریتی بحران به حوادثی اطلاق می‌شود که در اثر رخدادها و عملکردهای طبیعی و انسانی به‌طور ناگهانی بوجود می‌آید و سختی و مشکلات را به یک مجموعه یا جامعه انسانی تحمیل می‌کند و برطرف کردن آن نیاز به اقدامات اضطراری، فوری و فوق‌العاده دارد (Herman, 1963; Pearson, calir, 1998, p. 185؛ موسی‌خانی، ۱۳۹۶، ص ۱۴). البته ممکن است بحران وضعیت مادی سازمان و یا

حیثیت و اعتبار سازمان را با خطر مواجه کند (اربطانی، ۱۳۸۷، ص ۴۰۰-۴۰۱).

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

جدول ۱: انواع بحران

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

در مورد مراحل مدیریت بحران، چهار مرحله متصور است: نخست باید حوادث ناگوار پیش‌بینی شوند و سپس باید برنامه‌های اقتصادی تنظیم شوند، پس از آن باید گروه‌های مدیریت بحران آموزش و سازمان‌دهی شوند، و سرانجام باید برای تکمیل برنامه‌ها، به صورت عملی تمرین شود (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۵۱۸-۵۲۲).

۳-۲. نظریات مدیریت بحران

در مورد مدیریت بحران نظریاتی از سوی اندیشمندان ارائه شده است (پورعزت و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۶۶).

جدول ۲: نظریات مدیریت بحران

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

۴-۲. مدل‌های مدیریت بحران

در مورد بحران مطالعات گوناگون انجام شده است که به عنوان نمونه، می‌توان موارد زیر را نام برد: الگوی شش مرحله‌ای لیتل جان، الگوی پیازی شکل میتراف (بابایی اهری، ۱۳۸۲، ص ۱۲۱-۱۲۲)، الگوی چرخه‌ای یا سیستمی لچات (افتخاری و حسین‌زاده، ۱۳۸۹، ص ۹۲-۹۳)، الگوی پنج مرحله‌ای میتراف و پیرسون (مرادی، ۱۳۹۱، ص ۲۹؛ اسکندری، ۱۳۹۲، ص ۲۳)، الگوی جامع مدیریت بحران، الگوی رسیدگی جامعه فینک، الگوی تقدیرگران (حسین‌زاده، ۱۳۹۱، ص ۱۶)، الگوی خوداتکایی و الگوی عملیاتی (گودرزی، ۱۳۸۹، ص ۱۳۳)، الگوی سلسله‌مراتبی یا هرمی (رویگرد فرماندهی و کنترل) (اسکندری، ۱۳۹۲، ص ۱۷). در همه این الگوها چرخه‌ای بودن مدیریت بحران

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

۳. پیشینه تحقیق

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

طبق نظر وارنر^۱ چالش‌های دوران معاصر آموزش عالی عبارت‌اند از: چگونگی اشتغال دانش‌آموختگان، بحران بیکاری و مهاجرت نخبگان و روند تغییرات نظام‌های حکومتی، بینش‌های سیاسی و پدیده‌ی فرار مغزها (Varner & Iokeier, 2002 به نقل از عباسی، ۱۳۹۰). چالش اصلی دانشگاه در تحقیق عباسی (۱۳۹۰) و تحقیق حاجی خواجه‌لو (۱۳۸۹)، عبارت‌اند از تجاری شدن علم که به بحران‌ها و چالش‌های گوناگون منجر می‌شود. چالش‌های مهم آموزش عالی از نظر کرفت (۲۰۰۳)، آذر (۲۰۱۳)، فراست‌خواه و همکارانشان (۱۳۹۵)، چالش کیفیت، ارزیابی و تضمین کیفیت است.

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

جدول ۳: چالش‌های اصلی آموزش عالی (صالحی، ۱۴۰۰)

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

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

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

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

آقازاده در تحقیقی چالش‌های آموزش عالی را در عدم برگزاری دوره‌های تحصیلی، رشته‌ها و جذب دانشجویان بر مبنای نیازسنجی در کشور معرفی نموده است (۱۳۸۹، ص ۱۲). در تحقیق دیگری حبیبی بابادی و همکاران با عنوان «شناخت و تحلیل کیفی چالش‌های آموزش عالی در ایران» به این نتیجه رسیده است که چالش‌های عالی در ایران متشکل از پنج عامل و ۲۴ مؤلفه می‌باشد. این پنج عامل

عبارت‌اند از: فرهنگی، بنیادی - ساختاری، مدیریتی و سازمانی، کیفیتی و جهانی. مؤلفه‌های مورد نظر ایشان عبارت‌اند از: استقلال، چشم‌انداز، ارتباطات، تأمین مالی، آمایش علمی، سیاست و توسعه علمی، جامعه‌پذیری، فرهنگ دانشگاهی، انگیزش، جذب استادان، تولید علم، برنامه‌های درسی، اقتصاد دانش‌محور، اثربخشی، سرمایه انسانی، ارزیابی کیفیت، کیفیت عملکرد آموزش، اشتغال فارغ‌التحصیلان، رقابت و مهاجرت نخبگان (۱۴۰۱، ص ۶۳۴۶-۶۳۶۸).

سلیمی و همکاران در پژوهشی با عنوان «چالش‌های نوظهور آموزش عالی در ایران و ارائه الگوی مفهومی؛ یک مطالعه گراند تئوری» بیان نمودند که تعامل با محیط از ویژگی‌های متمایز آموزش عالی در عصر کنونی است. این چالش در حوزه‌های خاصی مانند بین‌المللی، میان‌رشته‌ای، ارتباط با صنعت، و حوزه‌های نوین علم نمود یافته‌اند (۱۳۹۸، ص ۱۲۷-۱۵۶). رضانی (۱۳۸۱، ص ۳۵-۵۹) در تحقیقی با عنوان «مشکلات کنونی دانشگاه‌ها و نظام توسعه علمی کشور» چالش‌های زیر را عنوان نموده است:

جدول ۴: بحران‌های دانشگاه (رضانی، ۱۳۸۱، ص ۵۷)

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

شیرزاد و همکاران در تحقیقی با عنوان تبیین چالش‌های آموزش عالی در ایران در مواجهه با جهانی شدن (مطالعه مبتنی بر پدیدارشناسی) بر مبنای الگوی سوات (SWOT) نقاط قوت، ضعف‌ها، تهدیدها و فرصت‌های آموزش عالی در ایران را بررسی نمودند (۱۴۰۱، ص ۱۰۵-۱۲۸). چنان‌که در مرور پیشینه نشان داده شده، مطالعات زیادی در مورد بحران‌های سازمان‌های علمی - فرهنگی انجام شده است و بحران‌ها و چالش‌های زیادی فهرست و تحلیل شده است؛ ولی این بحران‌ها طبقه‌بندی نشده و ارتباط بحران‌ها نسبت به یکدیگر مشخص نشده‌اند. این در حالی است که برای بهره‌مند شدن سازمان‌ها از این تحقیقات لازم است که بحران‌های کشف‌شده در دسته‌بندی مناسبی قرار داده شود و ارتباط بحران‌ها نسبت به یکدیگر تبیین شود.

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

۴. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای است که برای تحلیل آنها از روش فراترکیب^۱ استفاده شده است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های سایر تحقیقات کیفی در زمینه یک موضوع را به‌عنوان داده

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

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای است که برای تحلیل آنها از روش فراترکیب^۱ استفاده شده است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های سایر تحقیقات کیفی در زمینه یک موضوع را به عنوان داده به کار می‌گیرد. بنابراین، نمونه‌های مطالعه فراترکیب را مطالعات کیفی تشکیل می‌دهند که پژوهشگر براساس سؤال پژوهی مورد علاقه، آنها را وارد مطالعه می‌کند (Sandelowski, 2008, p. 150). در واقع، فراترکیب به گروهی از رویکردها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که برای سنتز و ترکیب یافته‌های مطالعات کیفی با هدف ارائه تفسیر جدیدی از پدیده تلاش می‌کنند (Finfgeld-Connet, 2006, p. 894). فراترکیب می‌تواند به نوبه خود تفسیر، مقایسه و ترجمه جامعه مطالعات کیفی مختلف را با استفاده از یک دستگاه مفهومی متفاوت، به یک دانش جامع تبدیل نماید (Bergdah, 2019, p. 1). این تفاسیر در حقیقت برداشت‌ها و استنتاج‌هایی هستند که از بررسی تمام مقالات مرتبط با پدیده خاص مشتق شده‌اند و بنابراین، یافته‌ها و تفاسیر جدیدی که از مطالعه فراترکیب به دست آید، در هیچ‌یک از مقالات اولیه یافت نمی‌شود (Sandelowski & Barroso, 2003, p. 158).

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

۵. یافته‌های تحقیق

در این بخش یافته‌های پژوهش به صورت گام‌به‌گام و مبتنی بر مراحل روش ساندلوسکی و باروسو ارائه می‌شود.

۵-۱. گام نخست: تنظیم سؤالات تحقیق

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

جدول ۵: پرسش‌های کلیدی در روش فراترکیب

پارامترهای پرسشی	پاسخ‌های پرسش
چه چیزی	What
چه جامعه‌ای	Who
محدودیت زمانی	When
چگونگی روش	How

۵-۲. گام دو: بررسی نظام‌مند متون

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

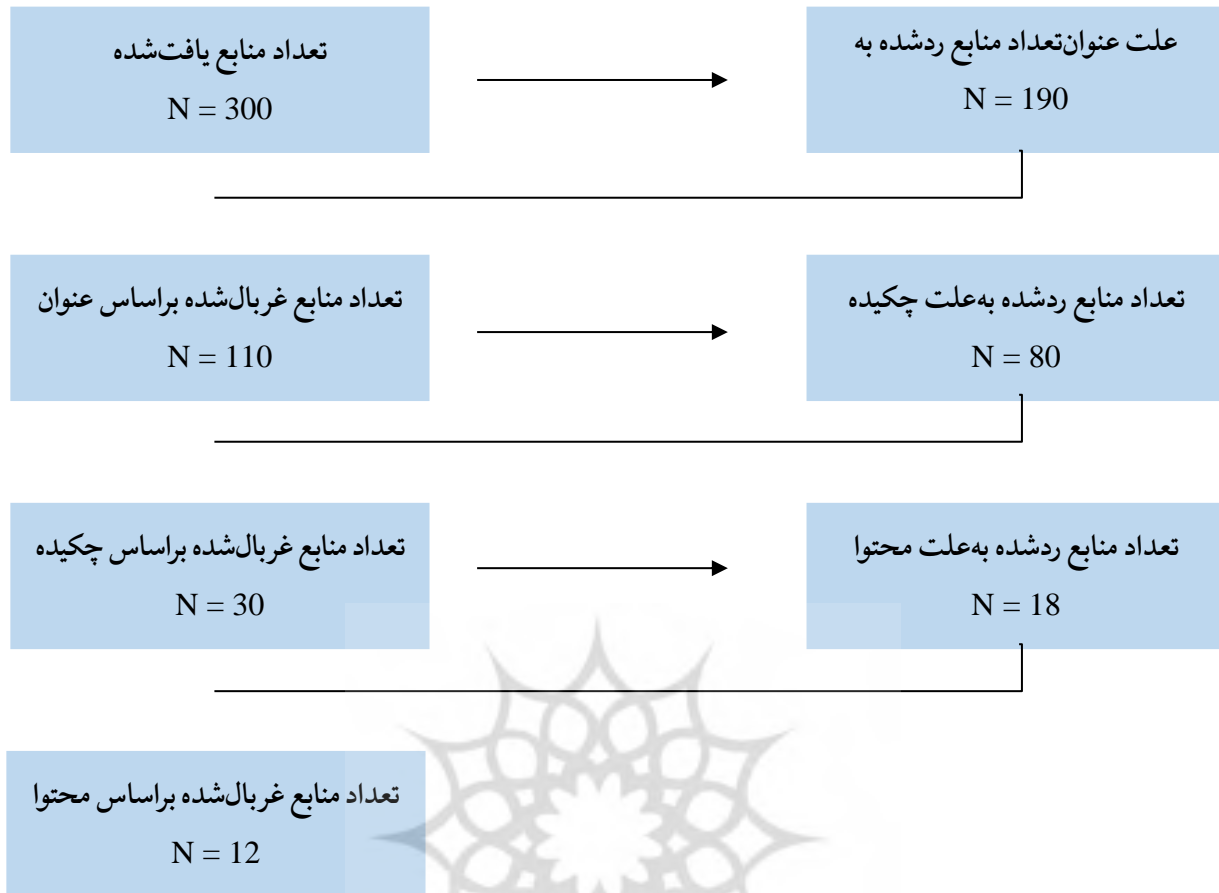
جدول ۶: واژگان کلیدی مورد جستجو در وبگاه‌ها و منابع

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

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

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

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۱: فرایند بازبینی پژوهش

۴-۵. گام چهارم: استخراج اطلاعات مقالات

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

۵-۵. گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

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

جدول ۷: دسته‌بندی بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی - فرهنگی

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

<p>نهادهای متعدد بالادستی، فقدان استقلال دانشگاه، تعدد نهادهای تصمیم‌گیر و سیاست‌گذار در ساختار نظام آموزش عالی کشور، مشخص نبودن نظام تعاملی و نبود هماهنگی میان نهادها در ساختار نظام آموزش عالی کشور، مشخص نبودن حدود مدیریت و مرزبندی وظایف و مأموریت‌ها و وظایف نهادها، وجود قوانین و مقررات ناهماهنگ، مهیا نبودن شرایط اشتغال برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، مشخص نبودن برنامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای حمایت و توسعه علوم پایه در کشور، دانش بر نبودن اقتصاد کشور و ضعف در استفاده از نتایج تحقیقات بنیادین، به وجود آمدن رشته‌های ترکیبی میان رشته یا چندرشته‌ای، عدم ایجاد شاخص‌های علمی و سیاست‌گذاری‌های بین‌المللی و جهانی مبتنی بر نظریه نهادی،</p>	<p>ضعف در انسجام نظام حکمرانی و سیاست‌گذاری آموزش عالی، کم‌توجهی به توسعه و تقویت رشته‌های آموزشی، کم‌توجهی به اشتغال فارغ‌التحصیلان</p>	<p>۲. بحران سیاست‌گذاری</p>
<p>اجرایی نشدن سند آمایش آموزش عالی، نبود نظام نیازسنجی پژوهش در کشور؛ نبود نهادهای واسط برای برقراری ارتباط میان دانشگاه‌ها و بازار و صنعت، اعمال بودجه‌ریزی سرانهمحور و مبتنی نبودن بر بودجه‌ریزی عملیاتی، کم‌توجهی به بازنگری و به‌روزرسانی رشته‌های دانشگاهی و سرفصل‌های آموزشی متناسب با نیاز جامعه و بازار کار و تحولات فناورانه، کم‌توجهی به آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی، نداشتن سند راهبردی توسعه و برنامه‌های عملیاتی</p>	<p>مأموریت‌گرا و نیازمحور نبودن پژوهش‌های دانشگاهی، متناسب نبودن آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار</p>	<p>۳. بحران و چالش هدف‌گذاری</p>
<p>مشکلات و مسائل مربوط به سهمیه‌های کنکور؛ ناعادلانه بودن کنکور، نامناسب بودن مدت زمان و دفعات برگزاری کنکور، ناکارآمدی روش سنجش (حافظه‌محوری و تست‌محوری)، بازنگری نشدن برخی از سیاست‌ها و ضوابط تعیین‌کننده در پذیرش دانشجو نظیر بومی‌گزینی، پذیرش بی‌ضابطه دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی بدون توجه به نیازها و مسائل کشور</p>	<p>عدم تطابق بین برنامه‌های آموزشی و نیازهای اساسی، رعایت نشدن استانداردهای آموزشی</p>	<p>۴. بحران کارآمدی نظام سنجش و پذیرش</p>
<p>مشخص نبودن نهاد ملی متولی ارزیابی در نظام آموزش عالی کشور، مبتنی نبودن تصمیمات و سیاست‌ها بر ارزیابی‌ها و نتایج حاصل از آنها، نبود نهاد ارزیابی و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی کشور، تعریف‌شده نبودن دقیق فرایند ارزیابی و نظارت در نظام آموزش عالی کشور، نبود یک نظام جامع اطلاعات در سطح کشور، طولانی بودن فرایند اعلام و بازخورد مصوبات هیئت‌های استانی، عدم توجه جدی به انجام ارزشیابی از عملکرد مدرسین، نبود یک سیستم جامع ارزشیابی، عدم تناسب برخی رشته‌ها با مأموریت دانشگاه‌ها، کم بودن ساعات برگزاری کلاس برای برخی دروس، واگذاری برخی دروس مغایر با تخصص اعضای هیئت علمی.</p>	<p>کم‌توجهی به بررسی و ارزیابی نظام آموزش و محتوای آموزشی</p>	<p>۵. بحران ارزیابی و نظارت در نظام آموزش عالی</p>
<p>سازوکار نامناسب تعریف پژوهش‌ها (پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها)، روشن نبودن مسائل، نیازها و اولویت‌های مراکز خدماتی، صنعتی، کشاورزی برای دانشگاه‌ها و مراکز علمی، بی‌اعتمادی جامعه و صنعت به دانشگاه برای انجام پروژه‌ها، نبود فهم و زبان مشترک از مسائل و موضوعات، رقابت‌پذیر و دانش بر نبودن صنعت در کشور، وجود بودجه‌های دولتی و در نتیجه رغبت کم دانشگاه‌ها جهت افزایش درآمدهای اختصاصی، اثربخش نبودن سازوکارهای حقوقی و قانونی مورد استفاده برای ارتباط میان دانشگاه با صنعت و جامعه، تمرکز و وجود رانت برای واردات کالاها و خدمات مورد نیاز از خارج از کشور، عدم رعایت اقتضات محیطی، عدم برگزاری دوره‌های تحصیلی و جذب دانشجو براساس نیازهای جامعه، جدایی از فرایند توسعه ملی، ایجاد محدودیت در انجام پژوهش مسائل و ارزش‌های بومی،</p>	<p>مسئله‌محور نبودن آموزش، پژوهش و برنامه‌های دانشگاه‌ها</p>	<p>۶. بحران ارتباط مناسب میان دانشگاه با جامعه (صنعت، خدمات، خانواده، کشاورزی)</p>
<p>متناسب نبودن نظام جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی براساس آمایش آموزش عالی و نیازها و اولویت‌های کشور، یکسان بودن آیین‌نامه ارتقا برای تمامی دانشگاه‌ها، رشته‌ها و</p>	<p>عدم تناسب نظام جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی</p>	<p>۷. بحران مدیریت منابع و سرمایه انسانی</p>

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

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

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

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

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

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

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

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

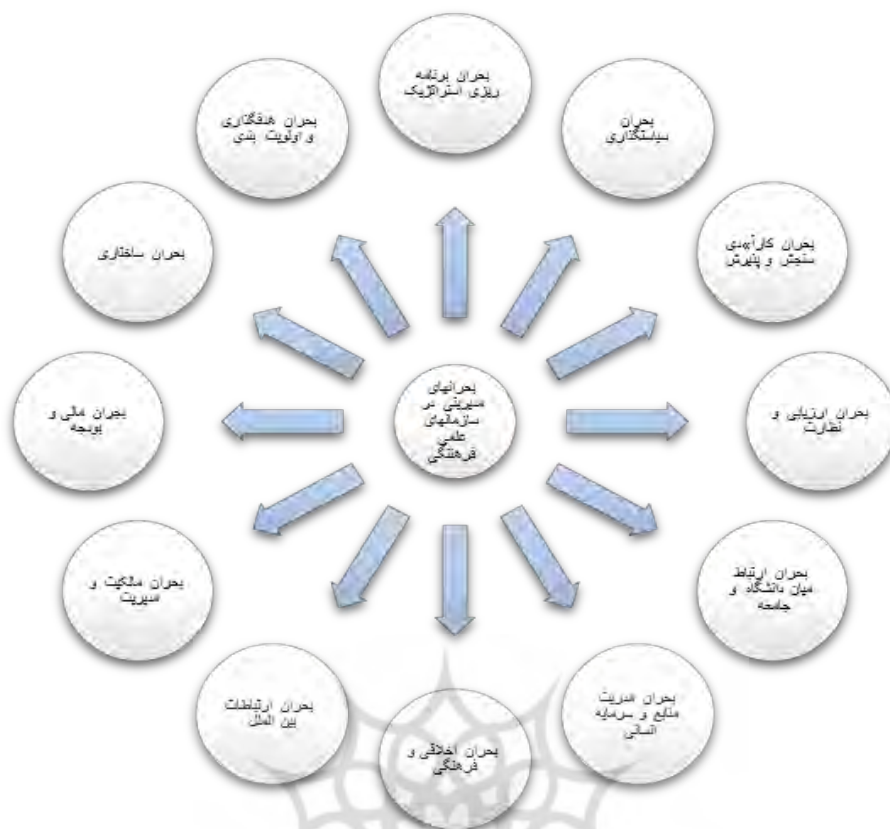
۵-۷. گام هفت: استخراج اطلاعات مقالات

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

۶. بحث و نتیجه‌گیری

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

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۲. بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی - فرهنگی

۶-۱. بحران برنامه‌ریزی استراتژیک

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

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

۶-۲. بحران سیاست‌گذاری

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

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

۳-۶. بحران هدف‌گذاری و اولویت‌بندی

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

۴-۶. بحران کارآمدی سنجش و پذیرش

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

۵-۶. بحران ارزیابی و نظارت در نظام آموزش عالی

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

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

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

۷-۶. بحران مدیریت منابع و سرمایه انسانی

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

۶-۸. بحران رهبری استراتژیک

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

۶-۹. بحران اخلاقی و فرهنگی

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

۶-۱۰. بحران ارتباطات بین‌المللی

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

۶-۱۱. بحران مالکیت و مدیریت

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

۶-۱۲. بحران مالی و بودجه

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

۶-۱۳. بحران ساختاری

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

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

۱. سطح کلان: بازنگری در قوانین و سیاست‌های ملی برای تقویت استقلال دانشگاه‌ها؛
 ۲. سطح سازمانی: اجرای مدیریت استراتژیک و ارزیابی اثربخش؛
 ۳. سطح بین‌المللی: همسازی با استانداردهای جهانی و جذب مشارکت‌های بین‌المللی.
- راهکارهای پیشنهادی: مبتنی بر آنچه بیان شد، می‌توان راهکارهای ذیل را برای مدیریت بحران‌های مدیریتی سازمان‌های علمی - فرهنگی تحلیل نمود:

اصلاح حکمرانی از طریق:

۱. تدوین سند استراتژیک ملی آموزش عالی با مشارکت ذی‌نفعان (دانشگاه‌ها، صنعت، جامعه مدنی)؛
 ۲. تفویض اختیار به دانشگاه‌ها برای طراحی برنامه‌های مبتنی بر نیازسنجی منطقه‌ای و بین‌المللی.
- ارتباط مؤثر با جامعه و جهان با دو شیوه مؤثر ذیل:

۱. ایجاد «شوراهای صنعت - دانشگاه» برای همسوسازی پژوهش‌ها با نیازهای بخش‌های تولیدی؛
۲. بومی‌سازی برنامه‌های آموزشی بین‌المللی (مطابق با زیست‌بوم ایران).

تحول در مدیریت منابع:

۱. اجرای نظام ارزیابی مبتنی بر شاخص‌های کیفیت (کیفیت آموزش، اثربخشی پژوهش، رضایت ذی‌نفعان)؛
 ۲. تنوع‌بخشی منابع مالی از طریق مشارکت بخش خصوصی و جذب سرمایه‌های بین‌المللی.
- بازتعریف ارزش‌های اخلاقی:

۱. ترویج گفتمان «علم برای جامعه» به جای «علم برای سود»؛
 ۲. طراحی نظام انگیزشی برای استادان بر مبنای مسئولیت‌پذیری اجتماعی.
- اصلاحات ساختاری:

۱. کاهش بوروکراسی با ایجاد ساختارهای ماتریسی و پروژه‌محور؛
۲. استقلال مالی دانشگاه‌ها از طریق قانون‌گذاری برای درآمدزایی غیردولتی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. اربطانی، روشندل؛ پورعزت، علی اصغر و آریز قلی‌پور. (۱۳۸۷). «تدوین الگوی جامع فراگرد مدیریت بحران با رویکرد نظم و امنیت». فصلنامه دانش انتظامی، ۱۰(۲): ۴۰-۷۶.
۲. ازگلی، محمد. (۱۳۸۵). درآمدی بر شناخت دانش و مهارت مدیران فرهنگی کشور. تهران: شورای انقلاب فرهنگی.
۳. اسکات، ریچارد. (۱۳۸۷). سازمان به مثابه سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. ترجمه: میرزایی اهرنجانی، تهران: سمت.
۴. اسکندری، حمید. (۱۳۹۲). الگوهای سناریونویسی در مدیریت بحران. تهران: بوستان حمید.
۵. افتخاری، اصغر و ابوالحسن حسین‌زاده. (۱۳۸۹). «الگوی مدیریت بحران سیاسی در سیره امام خمینی (علیه‌السلام)». مجله آفاق امنیت، ۳(۹): ۵۹-۸۰.
۶. آقازاده، سیدرسول. (۱۳۸۹). «همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی». دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ۲۴ تیر ۱۳۸۹.
۷. بابایی اهری، مهدی. (۱۳۳۲). «مدیریت بحران‌های سازمانی». مجله کمال مدیریت، ش ۱ و ۵، ص ۱۲۱-۱۲۲.
۸. باقری، مصباح الهدی. (۱۳۸۰). «جنبه‌های از مدیریت بحران پیامبر اکرم (علیه‌السلام)». مجله اندیشه صادق، ۲(۳۴): ۵-۲۱.
۹. پسران قادر، مجید. (۱۳۸۳). مدیریت و سازمان (از دیوانسالاری تا ویژه سالاری). تهران: نشر ارغنون.
۱۰. حاجی خواجه‌لو، صالح رشید و یوسف زلفی‌ا قدم. (۱۳۸۹). «دستاوردها، چالش‌ها، بحران‌ها و پیشران‌های آموزش عالی». مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. <https://farabi.majles>
۱۱. حبیبی بابادی، احمد؛ بهشتی فر، ملیکه و حسین کاظمی. (۱۴۰۱). «شناخت و تحلیل کیفی چالش‌های آموزشی عالی در ایران». جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۱): ۶۳۴۶-۶۳۶۸.
۱۲. حسین‌زاده جاغرق، ابوالحسن. (۱۳۹۱). مدیریت بحران در سیره امام خمینی (علیه‌السلام). تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام).
خواجه عمری. (۱۳۹۶). وبگاه وزارت علوم افغانستان. <https://mohe.gov.af>
۱۳. دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۷). لغتنامه دهخدا. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۴. رحمانی، جعفر. (۱۳۹۴). مدیریت فرهنگی. قم: انتشارات جامعه المصطفی العالمیه.
۱۵. رحیمی (روشن)، حسن. (۱۳۹۹). الگوی مدیریت بحران در اندیشه و سیره امام خمینی (علیه‌السلام). فصلنامه مدیریت، ۱۲(۴): ۷۳-۹۸.
۱۶. رضائیان، علی. (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
۱۷. رمضان، رضا. (۱۳۸۱). «مشکلات کنونی دانشگاه‌ها و نظام توسعه علمی کشور». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۸(۳ پیاپی ۲۵): ۳۷-۶۲.
۱۸. سلیمی، جمال؛ قاسمی، معجد و آرش عبدی. (۱۳۹۸). «چالش‌های نوظهور آموزش عالی ایران و ارائه الگوی مفهومی؛ یک مطالعه گراند تئوری». مجله مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۲(۲ پیاپی ۲۳): ۱۲۷-۱۵۶.
۱۹. شیرزاد، زینب؛ رجایی پور، سعید و بهروز مهram. (۱۴۰۱). «تبیین چالش‌های آموزش عالی ایران در مواجهه با جهانی شدن (مطالعه‌ای مبتنی بر پدیدارشناسی)». مجله مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام آموزشی، ۱۵(۱ پیاپی ۲۸): ۱۰۵-۱۲۸.
۲۰. صالحی، غلامرضا ذاکر. (۱۴۰۰). در سایت.
۲۱. عباسی، محمدرضا و علی اصغر شیرپزآرانی. (۱۳۹۰). «سیاست‌گذاری کیفیت آموزش عالی: چالش‌ها و چشم‌اندازها». مجموعه مقالات پنجمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی، سایت. <https://www.irna.ir/news>
۲۲. عباسی، محمدرضا و علی اصغر شیرپزآرانی. (۱۳۹۰). «سیاست‌گذاری کیفیت آموزش عالی: چالش‌ها و چشم‌اندازها». مجموعه مقالات پنجمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی، سایت. <https://civilica.com/doc/187983>

۲۲. عمید، حسن. (۱۳۵۶). فرهنگ فارسی عمید. تهران: راه رشد.
۲۳. فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۵). زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی آموزش عالی ایران و نقش ارزیابی درونی در بهبود کیفیت آن. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۲۴. قالیباف، محمد باقر و زهرا قراگوزلو. (۱۳۸۷). «بررسی نقش و جایگاه پلیس در مدیریت بحران هنگام بروز بلایای طبیعی با تأکید بر زلزله بم». مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۱۴، ص ۱۶۷-۱۹۸.
۲۵. کاظمی، علی اصغر. (۱۳۷۶). مدیریت بحران‌های بین‌المللی. دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی. تهران: نشر فرهنگ اسلامی.
۲۶. کبیری، علیرضا. (۱۳۷۶). «مدیریت بحران». مجله تدبیر، ۷۸، ص ۳۱-۳۵.
۲۷. مرادی، روح‌الله. (۱۳۹۱). مدیریت بحران. تهران: دانشکده افسری امام علی (علیه السلام).
۲۸. معاونت پژوهش‌های اجتماعی و فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۴۰۰). «راهبرد برای رفع چالش‌های آموزش عالی در برنامه هفتم توسعه».

<https://farabi.majles>

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

References

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

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