بازتعریف رابطه دولت – دانشگاه بر مبنای نظریه کارفرما – کارگزار[1]

تیمور رحمانی[2]
ابوالقاسم نادری[3]
سجاد عبدی[4]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۲۵
نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

یکی از چالش‌های همیشگی پیش‌روی دولت‌ها چگونگی رابطه آن‌ها با دانشگاه‌ها بوده است. نظریه‌های مختلفی در این‌باره طرح شده‌اند، یکی از این نظریه‌ها که نقش آن اخیراً در حوزه آموزش عالی و رابطه دولت و دانشگاه پررنگ شده، نظریه کارفرما –کارگزار است. هدف این مقاله، استفاده از چارچوب نظریه کارفرما –کارگزار برای بازتعریف رابطه دولت و دانشگاه و پی بردن به بینشی که نظریه فوق در این رابطه ایجاد می‌کند، است. از دید این نظریه، مشکلات اصلی در رابطه نمایندگی بین دولت و دانشگاه، اطلاعات نامتقارن و تعارض اهداف است که وجود آن‌ها با هم در رابطه دولت و دانشگاه موجب پیدایش مسئله نمایندگی شده است. این مقاله پژوهشی توصیفی است که با مرور نظام‌مند ادبیات به روش فینک (۲۰۱۴ و ۲۰۱۹)، مهمترین مقالات نظریه نمایندگی در کل و حوزه آموزش عالی به‌طور خاص را مشخص و مرور نموده است (۸۱ سند). یافته این بررسی نشان داد که این نظریه به‌طور نظام‌مند با بررسی کژگزینی و کژمنشی و استفاده از مفاهیم هزینه‌ها و متغیرهای نمایندگی به دولت کمک می‌کند که پیش و پس از برقراری رابطه قراردادی با دانشگاه، هزینه‌ها و قرارداد بهینه را ارزیابی کند. در نتیجه، نظریه کارفرما–کارگزار برای

---

[1]. برگرفته از رساله دکتری با عنوان «ارزیابی اثرات تغییر سازوکارهای تخصیص منابع مالی بر عملکرد دانشگاه‌های دولتی منتخب» به راهنمایی نویسندگان اول و دوم این مقاله در دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران.

[2]. دانشیار گروه نظری، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران، پست الکترونیک: trahmani@ut.ac.ir

[3]. استاد اقتصاد آموزش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، پست الکترونیک: anadery@ut.ac.ir

[4]. دانشجوی دکتری اقتصاد مالی و بخش عمومی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران، پست الکترونیک: sajjadabdi@ut.ac.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

گزینش شیوه حکمرانی دولت بر دانشگاه، توضیح یکتایی فراهم می‌آورد و می‌توان از آن برای بازتعریف رابطه دولت– دانشگاه استفاده نمود.

واژگان کلیدی: نظریه کارفرما – کارگزار، نظریه نمایندگی، رابطه دولت – دانشگاه.

مقدمه

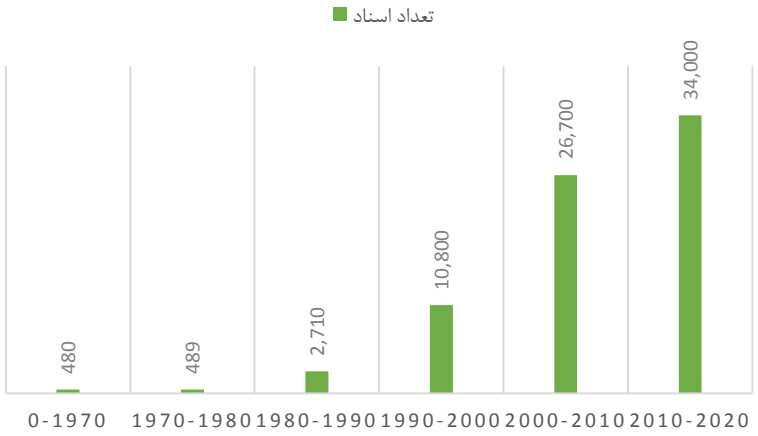
یکی از چالش‌ها و مسائل همیشگی و اصلی پیش‌روی دولت‌ها چگونگی رابطه آن‌ها با دانشگاه‌ها بوده است. نظریات زیادی درباره رابطه دولت و دانشگاه و بررسی تغییرات سیاست‌ها وجود دارد، مانند حکمرانی خوب[1]، مدیریت دولتی نوین[2] و اقتصاد نهادی نوین[3]. الگو اقتصادی نوین دارای سه نظریه اصلی هزینه‌های معامله‌ای[4]، حق مالکیت[5] و نظریه کارفرما – کارگزار[6] (نظریه نمایندگی[7]) است (احمد، ۲۰۱۳). در این مقاله به بررسی یکی از نظریات ذیل اقتصاد نهادی نوین، یعنی نظریه نمایندگی پرداخته می‌شود. نقش این نظریه اخیراً در حوزه آموزش عالی و رابطه دولت و دانشگاه پررنگ شده است (کیویسته، ۲۰۰۷). بررسی ادبیات مرتبط با رابطه دولت و مؤسسات آموزش عالی نشان می‌دهد که نظریه کارفرما – کارگزار به عنوان چارچوب نظری مفید و مهمی در این‌باره، ظاهر شده است و در تحقیقات تجربی نیز به‌کاررفته است (مانند کیویسته[8]، ۲۰۰۵؛ لین[9] و کیویسته، ۲۰۰۸؛ لین، ۲۰۰۵؛ لیفنر، ۲۰۰۳؛ رانگفامای[10]، ۲۰۰۸؛ شیلر و لیفنر، ۲۰۰۶؛ احمد[11] و همکاران، ۲۰۱۲؛ احمد، ۲۰۱۳؛ بلالارک[12]، ۲۰۱۲). نمودار ۱ رشد تحقیقات در حوزه نظریه کارفرما – کارگزار را نشان می‌دهد:

[1] Good governance
[2] New public management
[3] New institutional economics
[4] Transaction costs
[5] Property rights
[6] Principal – Agent Theory (PAT)
[7] Agency theory
[8] Kivistö
[9] Jason E. Lane
[10] Rungfamai
[11] Ahmad
[12] Frank J. Blalark

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

روند فزاینده توجه به نظریه کارفرما-کارگزار (استنتاج از داده‌های Google Scholar)



نمودار ۱: روند رشد تحقیقات درباره نظریه کارفرما - کارگزار

هدف این مقاله، مروری بر نظریه کارفرما – کارگزار و کاربرد آن در بازتعریف رابطه دولت و دانشگاه است. این بررسی، با منسجم ساختن مطالعات قبلی و دسته‌بندی مناسب ادبیات موضوع پیرامون رابطه دولت و دانشگاه و ارائه مثال‌های متعدد، صورت گرفته است. بنابراین، اهمیت انجام این مقاله، ساختاربندی و انسجام‌بخشی به ادبیات پیرامون نظریه نمایندگی در راستای بازتعریف رابطه دولت با دانشگاه است. این کار طبق جستجوی نویسندگان تاکنون در مطالعات داخلی صورت نگرفته است و البته به صورت جامع به این نظریه و کاربرد آن در حوزه آموزش عالی نیز نپرداخته‌اند و بنابراین انجام این پژوهش ضروری است.

با توجه به موارد فوق، این مقاله، به دنبال پاسخ به سؤالات زیر است:

الف) نظریه نمایندگی چیست، مشکل نمایندگی چرا پیش می‌آید و راه‌های اصلاح آن کدام‌اند، متغیرها و هزینه‌های نمایندگی چگونه به سیاست‌گذار کمک می‌کنند؟ ب) نظریه کارفرما – کارگزار چگونه می‌تواند به عنوان چارچوبی برای بازتعریف رابطه دولت و مؤسسات آموزش عالی، عمل کند و بینش حاصل از آن چیست؟

در این مقاله، با استفاده از بررسی ادبیات نظریه کارفرما – کارگزار و یا نظریه نمایندگی، به دنبال پاسخ به سؤالات فوق و فهم این نظریه در چارچوب حوزه آموزش عالی هستیم. این پژوهش، از نظر هدف در زمره پژوهش‌های

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

توصیفی قرار می‌گیرد؛ زیرا با استفاده از مطالعه نظام‌مند به دنبال توصیف قابلیت‌های نظریه نمایندگی برای بازتعریف رابطه دولت و دانشگاه است. از آن‌جا که از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است، پژوهش حاضر رویکردی کیفی دارد. با توجه به هدف ذکر شده از انجام این پژوهش، از مرور نظام‌مند ادبیات[1] استفاده شده است. در این پژوهش بر مبنای الگویی که توسط فینک[2] (۲۰۱۴، ۲۰۱۹) برای مرور نظام‌مند ادبیات ارائه شده است، ۷ گام زیر طی شده است:

تعیین سؤال پژوهش، انتخاب پایگاه‌های داده، انتخاب کلیدواژه‌ها برای جستجو (مانند نظریه (الگو) کارفرما – کارگزار، نظریه (الگو) نمایندگی، مسئله نمایندگی و ... در انواع اسناد علمی مانند انواع مقالات، کتاب و پایان‌نامه‌های داخلی و خارجی به صورت برخط و انگلیسی و فارسی)، اعمال معیارهای کاربردی غربال‌گری[3] (مانند اعمال محدودیت زمانی و محدود کردن جست‌وجو به مجلات برتر و اسناد پراستناد)، اعمال معیارهای غربال‌گری روش‌شناسانه (مانند موضوع اصلی سند چیست؟ سؤال تحقیق چیست؟ چارچوب نظری تحقیق چیست؟ سند درباره بحث نظری نظریه نمایندگی است یا کاربرد آن؟ و مطالعه چکیده مطالعات)، انجام مرور و ترکیب نتایج فینک (۲۰۱۴، ۲۰۱۹).

در بررسی نظری، بر مفاهیم، تعاریف، دسته‌بندی‌ها، راهکارهای نظریه تمرکز شده است. همچنین، برخی از مهمترین کارهای تجربی انجام گرفته با این نظریه در چارچوب آموزش عالی، مورد توجه قرار گرفته است. در نهایت مهمترین و مرتبط‌ترین اسناد علمی شامل مقاله، کتاب و پایان‌نامه انتخاب شد[4]. در ادامه، ابتدا با استفاده از مرور ادبیات، نظریه کارفرما – کارگزار را به تفصیل و در قالبی که با هدف این مقاله سازگار است، شرح خواهیم داد. بنابراین، در ادامه ابتدا در بخش ۲ نظریه فوق را به تفصیل شرح داده می‌شود، سپس در بخش ۳ به کاربرد این نظریه در آموزش عالی و به طور خاص رابطه دولت و دانشگاه پرداخته می‌شود. در بخش ۴، یافته‌های مطالعه آورده شده است و در بخش ۵ نتیجه مباحث ارائه می‌شود و در انتها منابع فهرست شده است.

[1] Systematic literature review
[2] Fink
[3] Applying practical screening criteria
[4] در اسناد داخلی مطالعه‌ای در حوزه نظری درباره نظریه نمایندگی در آموزش عالی صورت نگرفته است.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

نظریه کارفرما – کارگزار

پیدایش و تکامل نظریه نمایندگی

رابطه نمایندگی به عنوان یک تعامل اجتماعی همواره وجود داشته است و توسط محققان مختلفی از رشته‌های مختلف مورد اشاره قرار گرفته است. آدام اسمیت (۱۷۷۶) را شاید بتوان اولین کسی دانست که در کتاب معروف *ثروت ملل* با توجه به این‌که یک سازمان یا بنگاه ممکن است توسط مالکین آن اداره نشود و مدیران آن ممکن است انگیزه جستجوی نفع شخصی داشته باشند، به وجود مشکل نمایندگی اشاره داشته است. برل و مینز[1] (۱۹۳۲) با بررسی این مسئله بیان داشتند که کارگزاران در بنگاه‌های بزرگ آمریکا ممکن است از دارایی بنگاه برای منافع شخصی استفاده کنند و تضاد اهداف بین کارگزار و کارفرما را سبب شود. ویلسون[2] (۱۹۶۸) و آرو[3] (۱۹۷۱) به مشکل نمایندگی که در بنگاه‌ها و در اثر تفاوت ریسک طرفین رخ می‌دهد، پرداخته‌اند (سرمایه‌گذار که ریسک پذیرفته و به دنبال کسب منفعت از سرمایه‌گذاری است و مدیری که ریسک‌گریز و به دنبال حداکثرسازی منافع خود است). اسپنس و زکهاوزر[4] ۱۹۷۸) هم به اثرات تفاوت ریسک اشاره داشته‌اند. گراسمن و هارت[5] (۱۹۸۳) با تأکید بر واگرایی ترجیحات ریسک کارفرما و کارگزار، بیان داشتند که مطلوبیت کارفرما وابسته به خروجی کار کارگزار است و در نتیجه کارفرما سطح تلاش بالاتری از کارگزار انتظار دارد که باید با پرداخت مناسب سطح تلاش کارگزار را تعیین کند که این ساختار انگیزشی تحت تأثیر ریسک کارگزار و اطلاعاتی که کارفرما از رفتار کارگزار دارد، است (به نقل از پاندا و لیپسا، ۲۰۱۷). آلچیان و دمستز[6] (۱۹۷۲) بنگاه را مجموعه‌ای از قراردادها بین عوامل تولید می‌دانند که در آن رابطه نمایندگی قراردادی بین کارفرما و کارگزار است که هر دو برای منافع خویش تلاش می‌کنند و امکان تعارض وجود دارد. علاوه‌براین، رابطه نمایندگی توسط محققان دیگری از رشته‌های مختلف مورد اشاره قرار گرفته است (برنارد[7]، ۱۹۳۸؛ فولت[8]، ۱۹۲۴؛ وبر[9]، ۱۹۴۷؛ سیمون[10]، ۱۹۶۵ و...)، اما اولین بار، توسط میتنیک[1] (۱۹۷۳) در

[1] Berle & Means
[2] Wilson
[3] Arrow
[4] Spence and Zeckhauser
[5] Grossman and Hart
[6] Alchian and Demsetz
[7] Barnard
[8] Follett
[9] Weber
[10] Simon

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

حوزه نهادی و راس[۲] (۱۹۷۳) در حوزه اقتصاد به صورت مستقل از هم و به طور منسجم و نظام‌مند ارائه شد (میتنیک، ۲۰۱۹). راس (۱۹۷۳) مسئله نمایندگی را به دلیل تصمیمات پرداختی جبران خدمات[۳] و مسئله انگیزه‌ها[۴] می‌دانست در حالی که میتنیک (۱۹۷۳) ساختار نهادی[۵] را علت می‌دانست و بیان داشت که نهادها حول مسئله نمایندگی تأسیس می‌شوند و برای برخورد با این مسئله خود را تطبیق می‌دهند (پاندا و لیپسا[۶]، ۲۰۱۷). اما اصطلاح «مسئله نمایندگی» اولین بار توسط راس (۱۹۷۳) و نام «نظریه نمایندگی» توسط راس و میتنیک، به‌طور مستقل از هم، مطرح شد (میتنیک، ۲۰۱۴). چند سال بعد، جنسن و مکلینگ (۱۹۷۶) با همان تعریف آلچیان و دمستز (۱۹۷۲) و به شکلی نظام‌مند پراستنادترین مقاله این حوزه را نوشتند و بعضاً به غلط بنیان‌گذاران نظریه قلمداد شده‌اند. آن‌ها با دیدن سازمان به عنوان «پیوست قراردادها[۷]»ی بین اشخاص و با معرفی مفهوم هزینه‌های نمایندگی[۸] بینش و فهم جدیدتری برای روابط نمایندگی درون سازمان فراهم ساختند (کیویسته، ۲۰۰۷).

بعد از میتنیک که بنیان جریان نهادی نظریه نمایندگی را گذاشت و راس که جریان اقتصادی نظریه نمایندگی را ایجاد نمود، در سال‌های بعد این نظریه توسط افرادی در رشته‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفت و بعضاً با فروض همان رشته بازنویسی شد (بندیکسون، مالدون، لیگوری و دیویس[۹]، ۲۰۱۶). از مهم‌ترین مقالات در حوزه اقتصادی این نظریه می‌توان به کارهای راس (۱۹۷۳) و جنسن و مکلینگ[۱۰] (۱۹۷۶) اشاره کرد. کارهای مختلفی در سایر رشته‌های نیز صورت گرفت که می‌توان به کار دمسکی و فلتهام[۱۱] (۱۹۷۸) و وات و زیمرمن[۱۲] (۱۹۸۳) در زمینه حسابداری، فاما[۱۳] (۱۹۸۰) و جنسن (۱۹۸۶) در زمینه مالی، باسو، لال، سرینیواسان و استایلن[۱۴] (۱۹۸۵) و برگن[۱] و

[1] Mitnick
[2] Ross
[3] Compensation decision
[4] Incentives
[5] Institutional structure
[6] Panda & Leepsa
[7] Nexus of contracts
[8] Agency cost
[9] Bendickson, Muldoon, Liguori, & Davis
[10] Jensen and Meckling
[11] Demski & Feltham
[12] Watts & Zimmerman
[13] Fama
[14] Basu, Lal, Srinivasan, & Staelin

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

همکاران (۱۹۹۲) و تَیت[۲] و همکاران (۲۰۱۰) در بازاریابی، میتنیک (۱۹۷۳، ۱۹۷۴، ۱۹۷۵، ۱۹۸۶)، هاموند و نات[۳] (۱۹۹۶) و وینگاست و موران[۴] (۱۹۸۳) در حوزه علوم سیاسی و نهادی، آیزنهارت[۵] (۱۹۸۵ و ۱۹۸۸) و کاسنیک[۶] (۱۹۸۷) در زمینه رفتار سازمانی و اکلس[۷] (۱۹۸۵) و وایت[۸] (۱۹۸۵)، آدامز[۹] (۱۹۹۶) و کیزر و تانگ[۱۰] (۱۹۹۲) در زمینه علوم اجتماعی، لن و هراکلیوس[۱۱] (۲۰۱۰) در زمینه حقوق، ژیانگ[۱۲] و همکاران (۲۰۱۲) در حوزه سلامت و سای[۱۳] و همکاران (۲۰۰۶) در حوزه کسب‌وکار خانوادگی اشاره کرد.

آیزنهارت (۱۹۸۹) نظریه نمایندگی را با ریشه داشتن در اقتصاد اطلاعات[۱۴]، به دو جریان نظریه (الگو) اثباتی[۱۵] نمایندگی و نظریه (الگو) کارفرما – کارگزار تقسیم کرده است که هر دو این جریان بر مبنای رابطه قراردادی بین کارفرما و کارگزار قرار دارند. اثباتی‌ها موقعیت‌هایی که در آن کارفرما و کارگزار دارای مشکل نمایندگی هستند را شناسایی کرده و سازوکارهای حکمرانی که بتواند رفتارهای متضاد با اهداف کارفرما را کنترل کند را شرح می‌دهند و تقریباً به‌طور ویژه بر موارد خاص مانند رابطه مالک و مدیر در شرکت‌های بزرگ می‌پردازند (آیزنهارت، ۱۹۸۹؛ جنسن، ۱۹۸۳؛ کیویسته، ۲۰۰۷). رویکرد رایج در این جریان، شناسایی سیاست یا رفتاری است که منفعت مدیر و مالک را از هم دور می‌سازد و نشان دادن این‌که سیستم‌های اطلاعاتی یا مشوق‌های مبتنی بر ستانده مشکل نمایندگی را حل می‌سازند. این جریان نسبت به دیگری کمتر ریاضیاتی است و بیشتر بر توصیف متمرکز است (آیزنهارت، ۱۹۸۹). مدل اثباتی نمایندگی پیشنهاد می‌کند برای کاهش رفتار فرصت‌طلبانه[۱۶]، سازوکار حکمرانی قرارداد

[1] Bergen
[2] Tate
[3] Hammond & Knott
[4] Weingast & Moran
[5] Eisenhardt
[6] Kosnik
[7] Eccles
[8] White
[9] Adams
[10] Kiser & Tong
[11] Lan and Heracleous
[12] Jiang
[13] Tsai
[14] Information Economics
[15] positive
[16] Opportunistic behavior

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

ستانده‌محور[1]، که ترجیحات کارفرما و کارگزار را در یک راستا قرار می‌دهد، و نیز از سیستم‌های اطلاعات[2]، که کارفرما را از رفتار کارگزار آگاه می‌سازد، استفاده شود (کیویسته، ۲۰۰۷، آیزنهارت، ۱۹۸۹). اما محققان جریان کارفرما – کارگزار به دنبال نظریه‌ای عمومی بوده‌اند که برای انواع رابطه‌های نمایندگی قابل استفاده باشد (هریس و راویو[3]، ۱۹۷۸) و نیز در جستجوی قرارداد بهینه بین کارفرما و کارگزار هستند. این جریان انتزاعی و ریاضیاتی‌تر است و از تصریح دقیق فروض، برای اثبات ریاضی و استنتاج منطقی استفاده می‌برد. مدل‌های این جریان، بیشتر قابل آزمون هستند (آیزنهارت، ۱۹۸۹). در این مدل‌ها برای مشخص کردن مدل نمایندگی از ترجیحات و ریسک طرفین، قرارداد و ساختار مشوق‌ها، توالی عمل طرفین، اطلاعات در دست طرفین و حالت محیط[4] استفاده می‌شود (میتنیک، ۲۰۱۴). با وجود این تفاوت‌ها، دو جریان مکمل هم دانسته شده‌اند، چراکه اثباتی‌ها رفتار کارگزار و قراردادهای ممکن مختلف را شناسایی کرده و مدل کارفرما – کارگزار تعیین می‌کند تحت فروض مختلف مانند سطوح مختلف نااطمینانی پیامدها، ریسک‌گریزی، اطلاعات و ... کاراترین قرارداد کدام است (آیزنهارت، ۱۹۸۹). کارهای جنسن و مکلینگ (۱۹۷۶)، فاما (۱۹۸۰) و فاما و جنسن (۱۹۸۳) از اولین‌ها در جریان اثباتی و کارهایی مانند راس (۱۹۷۳)، هریس و راویو (۱۹۷۸)، شاول[5] (۱۹۷۹) و هولمستروم[6] (۱۹۷۹) از نخستین مقالات جریان کارفرما – کارگزار هستند.

جریان اثباتی همچنین تحت چتر بزرگ‌تر اقتصاد سازمانی[7] که اقتصاد هزینه مبادله[8] (که به کار کَوز[9]، ۱۹۳۷ و ویلیامسون[10]، ۱۹۷۵ و ۱۹۸۵ برمی‌گردد) و ادبیات حقوق مالکیت[11] را نیز شامل می‌شود، قرار می‌گیرد (لین و کیویسته، ۲۰۰۸؛ میتنیک، ۲۰۱۴). البته، همان‌طور که در ابتدا بیان شد، نظریه نمایندگی را ذیل اقتصاد نهادی نوین نیز دانسته‌اند.

[1] Outcome-based contracts
[2] Information systems
[3] Harris & Raviv
[4] State of the environment
[5] Shavell
[6] Holmström
[7] Organizational Economics (OE)
[8] Transaction cost economics
[9] Coase
[10] Williamson
[11] Property rights

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

علاوه بر رویکرد اقتصادی که رویکرد غالب بوده است، رویکردهای دیگر، که با تعدیل و تغییر در فروض نظریه اولیه کارفرما – کارگزار حاصل شده‌اند، هم ابعاد دیگری از رابطه نمایندگی را مورد بررسی قرار داده‌اند که می‌تواند برای فهم جامع‌تر مفید واقع شود. در دیدگاه سیاسی از نظریه نمایندگی، کارفرمایان مختلف در رابطه نمایندگی تمایل دارند که در رقابت و همکاری با هم، رفتار کارگزار را با بازرسی و مقابله[1] کنترل کنند (رانگفامای، ۲۰۰۸). در این دیدگاه سبک حکمرانی از نوع اقتصادی متفاوت است. سیستم‌های اطلاعات، نظارت و مشوق در این دیدگاه به دو بعد حکمرانی گشت پلیسی[2] (مانند حسابرسی، گزارش عملکرد) و حکمرانی هشدار آتش‌سوزی[3] (مانند گزارش رسانه‌ها، ذینفعان) تقسیم می‌شود (مک‌کابینز و شوارتز[4]، ۱۹۸۴؛ رانگفامای، ۲۰۰۸). در دیدگاه نظریه اجتماعی – فرهنگی نمایندگی[5]، بیان می‌شود که فرهنگ قومی فرد و فرهنگ ساختاری حک شده در یک سیستم یا ملت، یکی از عوامل مهم تعیین‌کننده پیامدهای انتظاری از ترتیبات حکمرانی است (رانگفامای، ۲۰۰۸). در این دیدگاه، حک‌شدگی[6] فرآیندی است که به وسیله آن روابط اجتماعی به عمل سیاسی و اقتصادی شکل می‌دهد نه این‌که روابط اجتماعی به طور حداقلی بر رفتار اقتصادی اثرگذار باشد (اوزی[7]، ۱۹۹۶؛ رانگفامای، ۲۰۰۸). ادبیات پیرامون اعتماد[8] و حک‌شدگی (گرانووتر[9]، ۱۹۸۵؛ شاپیرو[10]، ۱۹۸۷؛ کوک[11]، ۲۰۰۱) راهبرد متفاوتی برای مقابله با مسئله نمایندگی ارائه می‌دهد. دیدگاه دیگر، نظریه رفتاری نمایندگی[12] در ابتدا توسط وایزمن و گمز–مخیا[13] (۱۹۹۸) مطرح شد و بیان می‌دارد که فروض ریسک متعارف که در نظریه اولیه نمایندگی وجود دارد باید به نحوی تغییر کند که ایده‌های نظریه چشم‌انداز[14] کانمن و تورسکی[15] (۱۹۷۹ و ۱۹۹۲) را در برگیرد (پِیر و گور، ۲۰۱۵). نظریه رفتاری نمایندگی برخی

[1] Check and balance
[2] Police-patrol governance
[3] Fire-alarm governance
[4] McCubbins & Schwartz
[5] Socio-cultural agency theory
[6] Embeddedness
[7] Uzzi
[8] Trust
[9] Granovetter
[10] Shapiro
[11] Cook
[12] Behavioral theory of agency
[13] Wiseman & Gomez-Mejia
[14] Prospect theory
[15] Kahneman & Tversky

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

اصلاحات در انگیزه کارگزار، ریسک‌گریزی، ترجیح زمانی و جبران عادلانه[1] پیشنهاد کرده است (پاندا و لیپسا، ۲۰۱۷). رایت[2] (۲۰۰۱)، براون جانسون و دروگه[3] (۲۰۰۴)، تحت تأثیر رویکردهای رفتاری و فرهنگی، سعی کرده‌اند که فروض نظریه را صورت‌بندی مجدد کنند. در این مقاله تمرکز بر رویکرد اقتصادی و حوزه آموزش عالی است.

مفاهیم پیرامون نظریه نمایندگی

نظریه (الگوی) نمایندگی (کارگزاری) یا کارفرما – کارگزار بیان‌گر رابطه‌ای است که در آن یک طرف به عنوان کارگزار از طرف[4] یا برای[5] طرف دیگر یعنی کارفرما تکلیف (هایی) را انجام می‌دهد (جنسن و مکلینگ ،۱۹۷۶؛ مو[6]، ۱۹۸۴؛ راس، ۱۹۷۳؛ میتنیک، ۱۹۷۳ و ۲۰۱۴). اکنون به تعریف دقیق‌تر اجزاء این نظریه یعنی کارفرما و کارگزار، تکالیف، رابطه نمایندگی و فروض آن پرداخته می‌شود و سپس مشکلی که در این رابطه پیش می‌آید، شرح داده می‌شود.

انواع کارفرما، کارگزار و تکالیف محوله

کارفرما شخص (یا اشخاصی) حقیقی یا حقوقی است که با طرف (های) دیگر برای انجام *وظیفه (های) مشخصی* قرارداد رسمی یا غیررسمی می‌بندد. کارگزار شخصی (یا اشخاصی) حقیقی یا حقوقی است که وظیفه (ها) را انجام می‌دهد (پرَت[7] و زکهاوزر، ۱۹۸۵). هرچند این نظریه به‌طورکلی درباره رابطه کارفرما و کارگزار است، اما می‌تواند به صورت رابطه چند کارفرما – چند کارگزار، یک کارفرما – یک کارگزار، یک کارفرما – چند کارگزار و چند کارفرما – یک کارگزار (مانند لین، ۲۰۰۷) نیز مطرح باشد. همچنین اهداف مدنظر کارفرما و وظایف کارگزار می‌تواند یک یا چند[8] مورد باشد (هولمستروم و میلگرام[9]، ۱۹۹۱؛ بک و کیم[10]، ۲۰۱۵). کارفرما می‌تواند یک شخص حقیقی یا

[1] Equitable compensation
[2] Wright
[3] Brown Johnson & Droege
[4] On behalf
[5] Act for
[6] Moe
[7] Pratt
[8] Multi task agent
[9] Holmstrom & Milgrom
[10] Bak and Kim

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

حقوقی باشد[۱]، یا چند کارفرمای حقیقی یا حقوقی مستقل از هم باشند[۲] و یا مجمعی واحد از کارفرمایان باشد[۳]. حالت چند کارفرما زمانی رخ می‌دهد که کارگزار با چند کارفرما به‌طور مجزا قرارداد دارد. حالت کارفرمای جمعی زمانی است که کارگزار با یک کارفرما قرارداد می‌بندد اما کارفرما در واقع ترکیبی از دو یا بیشتر عضو است. به طریق دیگری، اولد[۴] (۲۰۱۰) کارفرمایان در رابطه قراردادی را به ۴ نوع کارفرمای آموزنده[۵]، کارفرمای مشوق‌ساز[۶]، کارفرمای ناظر[۷] و کارفرمای جبران برابر[۸] تقسیم کرده است. در رویکرد اقتصادی بیشتر با یک کارفرما سروکار داریم اما در رویکرد علوم سیاسی حالت‌های دیگر نیز رواج دارند (رانگفامای، ۲۰۰۸؛ مو، ۱۹۹۰؛ لاین و تایرنی[۹]، ۲۰۰۳، ص ۵). کارگزار نیز می‌تواند حالت تنها، چندتایی و جمعی داشته باشد. همچنین، کارفرما و کارگزار می‌توانند همزمان هم نقش کارفرما داشته باشند و هم کارگزار[۱۰]، به عبارت دیگر کارفرما ممکن است کارگزار کارفرمای دیگری باشد و کارگزار، کارفرمای کارگزاری دیگر. همچنین، این امکان وجود دارد که در یک قرارداد هر یک از طرفین هم کارفرما و هم کارگزار دیگری باشد (مانند رابطه پزشک و بیمار یا معلم و دانش‌آموز). این میزان از تنوع کارفرما و کارگزار، که هر کدام اهداف و منافع خاص خود را دارند که ممکن است رقیب باشند، پیچیدگی مدل‌ها را بسیار زیاد می‌کند (مثلاً، ممکن است ترجیحات ریسک متفاوتی داشته باشند، برخی سواری مجانی بگیرند، اطلاعات نامتقارن را بیشتر کنند و نظارت را سخت‌تر و...). آدامز[۱۱] (۱۹۹۶) این مسئله تنوع کارفرما و کارگزار را «عامل دشواری[۱۲]» می‌نامد (شاپیرو، ۲۰۰۵).

[1] Single principal
[2] Multiple principals
[3] Collective principal
[4] Auld
[5] Informative Principle
[6] Incentive Intensity Principle
[7] Monitoring Principle
[8] Equal Compensation Principle
[9] Lyne & Tierney
[10] Dual roles
[11] Adams
[12] Hydra factor

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

رابطه نمایندگی

آرو (۱۹۸۴) در کتاب اقتصاد نمایندگی[۱]، رابطه نمایندگی را «واقعیت فراگیر زندگی اقتصادی[۲]» نامیده است. رابطه بین کارفرما و کارگزار به وسیله یک قرارداد برقرار می‌شود، این قرارداد یا رسمی است یا غیررسمی، صریح است یا ضمنی، عینی است یا ذهنی (بارنی و اوچی[۳]، ۱۹۸۶، ص ۲۱۱ به نقل از لین و کیویسته، ۲۰۰۸). هدف اصلی قرارداد، مشخص کردن تکالیف برای کارگزار و مشخص کردن شیوه پرداخت است (پرو[۴]، ۱۹۸۶؛ میسن و اسلک[۵]، ۲۰۰۳). برخی پژوهشگران مانند آیزنهارت (۱۹۸۹) قرارداد را بیشتر استعاره‌ای[۶] از رابطه نمایندگی می‌دانند و در واقع، ابزار قرارداد برای توضیح اشکال مختلف همکاری و کنترل بین کارفرما و کارگزار به‌کار می‌رود. این رابطه ممکن است یک طرفه باشد (یک طرف کارفرما و یک طرف کارگزار) یا متقابل[۷] (مانند رابطه پزشک و بیمار)، می‌تواند اختیاری یا اجباری[۸] باشد (مانند رابطه سرباز و فرمانده یا رابطه کارمندان و سطوح بالاتر در نظام‌های دیوان‌سالاری دولتی)، می‌تواند رابطه قراردادی[۹] باشد یا سلسله‌مراتبی[۱۰] (جنسن و مکلینگ، ۱۹۷۶؛ فاما، ۱۹۸۰؛ فاما و جنسن، ۱۹۸۳؛ کیویسته، ۲۰۰۷). همچنین این رابطه ممکن است درون سازمان[۱۱] بین افراد (مانند مدیر و کارمندان) و یا گروه‌ها (مانند سهامداران و هیئت مدیره) یا بین سازمان‌ها[۱۲] برقرار باشد (کیویسته و زالیوسکا، ۲۰۱۶؛ کیویسته، ۲۰۰۷). استفاده از نظریه نمایندگی با تکیه بر فردگرایی روش‌شناسانه[۱۳]، که در آن، سازمان مجموع ترجیحات و اعمال افراد است، صورت می‌گیرد (دونالدسون[۱۴]، ۱۹۹۰الف، ص ۳۷۱).

[1] The Economics of Agency
[2] A pervasive fact of economic life
[3] Barney & Ouchi
[4] Perrow
[5] Mason & Slack
[6] Metaphor
[7] Reciprocal
[8] Coercive
[9] Contractual
[10] Hierarchical
[11] Intra-organizational
[12] Inter-organizational
[13] Methodological individualism
[14] Donaldson

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

فروض نظریه نمایندگی

در ادبیات نظری، چندین فرض رفتاری برای رابطه نمایندگی بیان شده است. البته، همان‌طور که قبلاً اشاره شد، در رشته‌های مختلف علمی این فروض ممکن است متفاوت و گاه حتی متضاد باشند. برای مثال، در رویکرد اثباتی فرض می‌شود افراد دارای عقلانیت محدود هستند (آیزنهارت، ۱۹۸۹). در صورتی که در رویکرد کارفرما – کارگزار افراد کاملاً عاقل و دارای توانایی محاسباتی نامحدود فرض می‌شوند. دو فرض کلیدی این است که مشکل اطلاعات نامتقارن[1] و تعارض اهداف[2] وجود دارد. فروض دیگری در ادامه بیان می‌شود که همان‌طور که گفته شد، الزاماً اجماعی روی آن‌ها نیست اما در ادبیات رواج دارند (جدول ۱):

جدول ۱: خلاصه فروض نظریه کارفرما – کارگزار.

فروض	توضیحات
بازیگران به دنبال منافع خود هستند (Self-interested actors)	اشخاص دنبال‌کننده نفع شخصی هستند که می‌خواهند مطلوبیت خود را حداکثر کنند (Utility maximizer).
ترجیحات ریسک (Risk preferences)	کارفرما و کارگزار دارای ترجیحات نسبت به ریسک هستند (ریسک‌گریز، ریسک‌پذیر و ریسک خنثی)
انواع (Types)	کارگزاران عموماً در انواع مختلفی قابل طبقه‌بندی هستند. مثلاً یکی قابل اعتماد و دیگری غیر قابل اعتماد یا یکی سخت‌کوش و دیگری کم‌تلاش. نوع، بیان‌گر اطلاعاتی درباره تمایل و توانایی کارگزار در مورد وظیفه پذیرفته‌شده است.
عقلانیت محدود (Bounded rationality)	اثر قید اطلاعات ناکامل بین کارفرما و کارگزار است
بازیگران عاقل (Rational actors)	بازیگرانی که می‌دانند چه می‌خواهند و می‌توانند خواسته‌های خود را به ترتیب ترجیح بیشتر بر کمتر مرتب سازند و به طریقی رفتار می‌کنند که می‌خواهند ترجیحات خود را حداکثر سازند
عوامل محیطی (Environmental factors)	عواملی که تصادفی هستند و خارج از کنترل طرفین قرارداد و بر نتایج (کمی و کیفی) رابطه نمایندگی اثرگذار هستند

منبع: احمد، ۲۰۱۳؛ کیویسته، ۲۰۰۷؛ آیزنهات، ۱۹۸۹.

[1] Information asymmetry
[2] Goal conflict

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

مسئله نمایندگی

در قسمت قبل به دو مشکل اطلاعات نامتقارن و تعارض اهداف اشاره شد. طبق این نظریه مشکل اطلاعات نامتقارن زمانی پیش می‌آید که اطلاعات راجع به فعالیت‌ها به درستی از کارگزار به کارفرما منتقل نمی‌شود و کارگزار دارای اطلاعات بیشتری یا بهتری درباره تکالیف محوله است. میزان عدم‌تقارن ممکن است در طول زمان و در موقعیت‌های مختلف متغیر باشد. تعارض اهداف هم زمانی اتفاق می‌افتد که کارگزار و کارفرما دارای اهداف متفاوتی هستند و کارگزار اعمالی را در جهت نفع و مطلوبیت خود انجام می‌دهد که مطلوب کارفرما نیست. این مشکل نیز در شرایط مختلف لزوماً ثابت نیست اما به‌طور بالقوه بین کارفرما و کارگزار وجود دارد. وجود این دو مشکل *باهم*، باعث ایجاد موضوعی به نام مسئله نمایندگی[1] می‌شود (احمد، ۲۰۱۳). با این وجود، تعارض اهداف مشکل اصلی رابطه نمایندگی است زیرا در این صورت، اگر زمینه اطلاعات نامتقارن فراهم باشد، رفتار فرصت‌طلبانه بروز می‌کند. اگر تعارض اهداف وجود نداشته باشد، اطلاعات نامتقارن به تنهایی باعث مسئله نمایندگی نمی‌شود، چرا که اعمال کارگزار خود به خود در راستای اهداف کارفرما است. مسئله نمایندگی در دو مرحله رابطه نمایندگی ظهور دارد، مرحله قبل و بعد از قرارداد[2]. در مرحله قبل از قرارداد مسئله این است که کارفرما چگونه نوع صحیح[3] کارگزار را برای انجام وظایف مدنظر انتخاب کند؟ در این مرحله مسئله کژگزینی[4] (فرصت‌طلبی پیشینی[5]) ظهور می‌کند. بعد از قرارداد مسئله کارفرما این است چگونه می‌توان یک کارگزار را از کوتاهی[6] در مسئولیت‌ها باز داشت؟ یا چگونه می‌توان رفتار کارگزار را در راستای اهداف کارفرما قرار داد؟ این‌جاست که مسئله کژمنشی[7] (فرصت‌طلبی پسینی[8]) پیش می‌آید. دو رفتار فرصت‌طلبانه فوق از فرض دنبال کردنِ نفعِ شخصی کارگزار، نشئت می‌گیرد (کیویسته، ۲۰۰۷) و به بیان ویلیامسون (۱۹۸۴)، شامل افشای ناکامل یا تحریف شده اطلاعات، خصوصاً با رفتاری محاسبه‌شده برای گمراهی، تحریف، مخفی کردن، مبهم کردن یا سایر راه‌های مغشوش‌سازی است که در واقع دنبال کردن نفع شخصی با حیله‌گری[9] است و می‌تواند شامل دروغ‌گویی، دزدی و فریب‌کاری هم باشد. طبق گفته آرو (۱۹۸۴)، هر دو اصطلاح

[1] Agency problem
[2] Pre- and post- contract
[3] Right Type
[4] Adverse selection
[5] Ex-ante
[6] Shirking
[7] Moral hazard
[8] Ex-post
[9] Pursuing self-interest with guile

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

کژگزینی و کژمنشی فوق از ادبیات بیمه اخذ شده‌اند، وی به کژگزینی با عنوان «اطلاعات پنهان[1]» و به کژمنشی با عنوان «عمل پنهان[2]» هم اشاره کرده است. در ادامه به نظریه کارفرما - کارگزار در آموزش عالی و رابطه دولت و دانشگاه و راهکارهای کلی کاهش اثرات منفی مسئله نمایندگی پرداخته می‌شود.

نظریه کارفرما – کارگزار در آموزش عالی

در کشورهای در حال توسعه، آموزش عالی چالش کمبود کیفیت اعضای هیئت علمی، تعداد بالای دانشجویان، کمبود منابع و عدم استقلال را تجربه می‌کند (بانک جهانی – یونسکو، ۲۰۰۰؛ سَلمی[3]، ۱۹۹۲). به نظر تیلک (۲۰۰۰)، گسترش بیش از حد آموزش عالی و یارانه زیاد دولت به آموزش عالی از مهمترین مسائل بخش آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه هستند. لِبیو[4] و همکاران (۲۰۱۲) بیان داشتند که رکود اقتصاد جهانی فشار زیادی را بر مؤسسات آموزش عالی دولتی در اکثر نقاط جهان تحمیل‌کرده‌است. دولت‌های مختلف در سراسر جهان با ایجاد محدودیت‌های فراوانی سعی داشته‌اند که استفاده کارا از منابع عمومی را تضمین کنند (التباخ[5]، ۲۰۰۸؛ مویا[6]، ۲۰۰۸؛ رالف[7]، ۲۰۰۳). همچنین، دولت‌ها با به‌کارگیری سیستم‌های نظارتی کوشیده‌اند تا بر اداره و عملکرد دانشگاه‌ها نظارت داشته باشند تا اطمینان پیدا کنند که دانشگاه‌ها به دستورالعمل‌های دولت پایبند مانده‌اند (الکساندر[8]، ۲۰۰۰). در حیطه آموزش عالی جدید، دولت‌ها تغییرات چشم‌گیری در اندازه، ساختار، ترتیبات تأمین و تخصیص منابع مالی و تمرکز دانشگاه‌ها و در کل روابط خود با دانشگاه ایجاد کرده‌اند تا دانشگاه بهتر بتواند به خواسته‌های عمومی جواب بدهد و بتواند به عنوان سازمانی انتفاعی در بازار جهانی رقابت کند (انسل[9]، ۲۰۰۸؛ یانگبلود و فاسنشتاین[10]، ۲۰۰۱؛ کتونن[11]، ۲۰۰۶). در بازار رقابتی امروز و تأکید آن بر بهره‌وری، اکنون دولت‌ها خواستار آن هستند که دانشگاه‌ها بهره‌وری اقتصادی داشته باشند و اهداف تعیین شده در برنامه‌های راهبردی دولت را برآورده سازند (لین و

[1] Hidden information
[2] Hidden action
[3] Salmi
[4] Lebeau
[5] Altbach
[6] Moja
[7] Rolfe
[8] Alexander
[9] Ansell
[10] Vossensteyn
[11] Kettunen

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

کیویسته، ۲۰۰۸). از طرفی چون دولت‌ها با مالیات مردم و منابع عمومی دانشگاه‌ها را تأمین مالی می‌کند، از این نظر نیز خواستار آن هستند که دانشگاه‌ها سطح معینی از ستانده و اطلاعات را در اختیار عموم قرار دهند (لروث، پل و پریمچاند[1]، ۲۰۰۶). بنابراین، هدف دولت‌ها در طول زمان تغییر کرده است و با محدودیت منابع، آن‌ها دنبال کاراتر شدن دانشگاه‌ها هستند که این موضوع، نحوه تعامل دولت با دانشگاه را هم دستخوش تغییر می‌کند. حال سؤال این است که **آیا نظریه کارفرما – کارگزار برای بازتعریف رابطه و تعامل دولت – دانشگاه مناسب است؟**

لین و کیویسته (۲۰۰۸) بحث می‌کنند که چون دولت و دانشگاه که در چارچوب دیوان‌سالاری بخش عمومی قرار دارند و عملیات انجام می‌دهند، این نوع عملیات نیازمند چارچوبی نظری مبتنی بر اقتصاد سیاسی است که نظریه نمایندگی می‌تواند چنین چارچوبی فراهم آورد. آن‌ها به سه دلیل برای مناسب بودن نظریه نمایندگی در حوزه رابطه دولت و دانشگاه اشاره می‌کنند. اولاً، دانشگاه‌ها توسط دولت از منابعی تأمین مالی می‌شوند که از مالیات‌دهندگان بدست آمده است. ثانیاً، دانشگاه‌ها کالاهایی تولید می‌کنند که می‌شود آن‌ها را کالای عمومی درنظر گرفت که سنجش نتایج آن‌ها دشوار است؛ بنابراین نظریه نمایندگی مورد نیاز است تا تضمین کند که عملکرد کارگزار بطور پیوسته سنجیده می‌شود تا در راستای اهداف دولت قرار گیرد. ثالثاً، دولت به صورت یک کارفرمای واحد عمل نمی‌کند چون‌که دانشگاه‌ها معمولاً تحت قراردادهای صریح و ضمنی با گروه‌های فراوان تأمین‌کننده منابع و واسطه‌های دولتی کار می‌کند، بنابراین، چارچوب جامعی مانند نظریه نمایندگی نیاز هست تا بتوان پویایی‌های رابطه کارفرما – کارگزار و چند کارفرما – کارگزار و کارفرمای جمعی و کارگزار را فهمید و پایش کرد. شیلر و لیفنر (۲۰۰۶) نیز بیان داشتند که تغییرات در نظام تأمین و تخصیص منابع و بازطراحی رابطه دولت و دانشگاه، برای پیاده‌سازی در کشورهای در حال توسعه بسیار دشوار است زیرا برنامه‌های کارگزاران برای بهبود نتایج هزینه‌بر بوده‌اند و کارفرمایان قادر نبوده‌اند به خوبی بر فعالیت‌های آن‌ها نظارت داشته باشند. آن‌ها بیان کردند نظریه نمایندگی لازم است تا برای مطالعه واکنش‌ها و دلالت‌های اصلاحات تأمین و تخصیص منابع در کشورهای در حال توسعه، به‌کارگرفته شود. مسئله نمایندگی همچنین برای بررسی رابطه بین دولت و مؤسسات آموزش عالی و تغییر در رابطه آن‌ها، زمانی که تغییری در سازوکار تأمین و تخصیص منابع مالی صورت می‌گیرد، مفید است (گمز–مخیا، توسی و هینکین[2]، ۱۹۸۷؛ هیل و اسنل[3]، ۱۹۸۹؛ هاسکیسون، جانسون و موسل[4]، ۱۹۹۴، کیم و ماهانی[1]، ۲۰۰۵). به‌طور کل، نظریه نمایندگی برای

[1] Leruth, Paul and Premchand
[2] Gomez-Mejia, Tosi & Hinkin
[3] Hill & Snell
[4] Hoskisson, Johnson & Moesel

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

مطالعه رابطه دولت (کارفرما) و دانشگاه‌ها (کارگزاران)، وقتی که سه عنصر مقابل وجود دارد، مناسب است: الف) وظایفی که دولت برعهده دانشگاه می‌گذارد (آموزش، پژوهش و ارائه خدمت به جامعه)، ب) منابعی که دولت برای دستیابی به آن وظایف در اختیار دانشگاه قرار می‌دهد، ج) دولت علاقه‌مند به هدایت دانشگاه در راه انجام آن وظایف است که قبل، حین و بعد از انجام تکالیف می‌تواند صورت گیرد (کیویسته، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۷؛ شیلر و لیفنر، ۲۰۰۶؛ ورهوست[2]، ۲۰۰۶). اما نظریه فوق چگونه وارد ادبیات آموزش عالی شد؟

استفاده از نظریه کارفرما – کارگزار (نظریه نمایندگی) و معرفی آن به سیاست‌های آموزش عالی با مقالات یوجینیا تاما[3] (۱۹۸۶ و ۱۹۹۰) درباره هیئت امنای دانشگاه‌های دولتی شروع شد. با این وجود، استفاده از این نظریه در حوزه آموزش عالی در دهه ۸۰ و ۹۰ میلادی محدود بوده (برخی کارهای این دوره عبارتند از: فریس[4]، ۱۹۹۱؛ هِلتا[5]، ۱۹۹۵؛ ویلیامز[6]، ۱۹۹۵؛ مسی[7]، ۱۹۹۶؛ جونا[8]، ۱۹۹۹) و اسناد علمی عمیق و نظام‌مند اندکی در این‌باره تولید شده بود و تاریخ این‌گونه تحقیقات در بعد نظر و کاربرد به بعد از سال ۲۰۰۰ و کارهای کیویسته، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۷؛ لین، ۲۰۰۳، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۷؛ لین و کیویسته، ۲۰۰۸؛ مک‌لندون[9]، ۲۰۰۳؛ مک‌لندون و همکاران[10]، ۲۰۰۶؛ لیفنر[11]، ۲۰۰۳، پاین و رابرتز[12]، ۲۰۰۴؛ پاین، ۲۰۰۳؛ بلکمور[13]، ۲۰۰۸؛ تیتوس[14]، ۲۰۰۹؛ آولد، ۲۰۱۰، ویلکسمن و اشمید[15]، ۲۰۱۲؛ بورگاس[16]، ۲۰۱۳، لین، کینسر و ناکس[1]، ۲۰۱۳، اندرز و دی بوئر و وایر[2]، ۲۰۱۳؛ احمد، ۲۰۱۳؛ ویلکسمن، ۲۰۱۳، کیویسته و زالیوسکا[3]، ۲۰۱۶، برمی‌گردد. اما اجزاء نظریه کارفرما – کارگزار در آموزش عالی چیست؟

---

[1] Kim & Mahoney
[2] Verhoest
[3] Eugenia Toma
[4] Ferris
[5] Hölttä
[6] Williams
[7] Massy
[8] Geuna
[9] McLendon
[10] McLendon, Hearn & Deaton
[11] Liefner
[12] Payne & Roberts
[13] Blackmur
[14] Titus
[15] Wilkesmann and Schmid
[16] Borgos

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

لیفنر (۲۰۰۳) در قسمتی از کار خود از نظریه نمایندگی بهره برده و به این موضوع پرداخته است که **کارفرمایان و کارگزاران** در حوزه آموزش عالی چه کسانی هستند. وی بیان می‌دارد که کارفرما می‌تواند وزارت علوم، هیئت امناء، رئیس دانشگاه، رئیس دانشکده و بخش باشد و کارگزاران کسانی هستند که تکالیف، بودجه و حقوق از کارفرمایان دریافت می‌کنند. برخی همزمان هم نقش کارفرما را دارند و هم کارگزار مانند رئیس دانشکده. در رابطه دولت و دانشگاه در حالت‌های مختلف امکان وجود رابطه یک کارفرما (دولت یا شورای عالی انقلاب فرهنگی یا وزارت علوم یا ...) و یک کارگزار (وزارت علوم، یک دانشگاه یا ...)، یک کارفرما و چند کارگزار (مثلاً تیتوس (۲۰۰۹) در مطالعه خود درباره اثر سیاست مالی دولت در آموزش عالی بر تولید مدارک کارشناسی در آمریکا، دولت را کارفرما و دانشگاه‌ها را کارگزار در نظر گرفته است)، چند کارفرما (وزارت علوم، عموم مردم، مجلس و ...) و یک کارگزار و چند کارفرما – چند کارگزار وجود دارد.

رابطه نمایندگی بین دولت و دانشگاه با وظایف محوله آموزش و پژوهش از سوی دولت به دانشگاه و تخصیص منابع دولتی (به صورت نهاده یا ستانده‌محور یا هر دو) به دانشگاه برای اجرای این وظایف و خواسته دولت برای هدایت عملکرد دانشگاه (که می‌تواند قبل، حین و بعد از انجام وظیفه باشد) شکل می‌گیرد (کیویسته، ۲۰۰۷). **نوع رابطه** نمایندگی دولت و دانشگاه ممکن است سلسله مراتبی، قراردادی و یا ترکیبی از این دو باشد. در رابطه کاملاً سلسله مراتبی (حکمرانی سنتی به‌وسیله قانون و مقررات)، دانشگاه‌ها بیشتر به شکل نهادهایی عمومی دیده می‌شوند که سیاست‌های دولت را پیاده می‌کنند و در واقع قراردادهای جدید مانند قرارداد فرعی عمل می‌کنند چراکه قرارداد اصلی همان دیوان‌سالاری عمومی است (کیویسته و زالیوسکا، ۲۰۱۶). در واقع، در قرارداد اصلی اختیار ورود و خروج از قرارداد معمولاً وجود ندارد، در حالی که در نگاه قراردادی (مانند موافقت‌نامه عملکردی)، حس قوی‌تر رابطه متقابل و مذاکره دخیل است (گورنیسکا[4] و همکاران، ۲۰۰۴). در ادامه با مرور ادبیات بررسی می‌شود که آیا فروض اصلی نمایندگی در آموزش عالی و رابطه دولت و دانشگاه وجود دارند:

[1] Kinser and Knox
[2] Enders, de Boer and Weyer
[3] Zalyevska
[4] Gornitzka

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

مشکل اطلاعات نامتقارن در رابطه دولت و دانشگاه

تحقیقات گذشته نشان داده‌اند که مشکل اطلاعات نامتقارن در مطالعه نظام‌های آموزش عالی مشاهده می‌شود (لیفنر، ۲۰۰۳؛ اسمارت[1]، ۲۰۰۱)، زیرا این مشکل در مقیاس بزرگ در عملیات مؤسسات آموزش عالی وجود دارد (یانگبلود، ۲۰۰۶، کیویسته و هلتا، ۲۰۰۸). بسیاری بیان داشته‌اند که در واقعیت برای دولت مشاهده کیفیت ستانده‌ها آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها دشوار است (لیفنر، ۲۰۰۳؛ کیویسته و هلتا، ۲۰۰۸؛ احمد، ۲۰۱۳). یاکوبس و فان‌درپلوخ[2] (۲۰۰۶) بیان کردند که اطلاعات نامتقارن را می‌توان در ترتیبات تأمین مالی، ساختار حکمرانی، انتخاب دانشجو، اعضای هیئت علمی و کارمندان و سایر مقررات‌گذاری‌ها ملاحظه کرد. در کل، مشکل اطلاعات نامتقارن را می‌توان، با الهام از نظریه تولید، در سه بخش نهاده‌های دانشگاه، فرآیند تولید و ستانده‌های دانشگاه دسته‌بندی کرد:

اطلاعات نامتقارن دولت درباره نهاده‌های دانشگاه

می‌توان نهاده‌های دانشگاه را شامل سرمایه انسانی مانند وقت و تلاش اساتید، دانشجویان و کارکنان، سرمایه فیزیکی مانند ساختمان و تجهیزات و منابع مالی مانند درآمد پولی دانشگاه در نظر گرفت. کم و کیف ستانده‌های تولیدی دانشگاه به مقدار و نوع نهاده‌های مورد استفاده و روشی که به‌کار گرفته می‌شوند، بستگی دارد. اما، دانشگاه (و در درجه بالاتر دولت) برای جذب اساتید و دانشجویان با اطلاعات نامتقارن و مشکل کژگزینی روبه‌رو است چرا که ممکن است نوع اساتید و دانشجویان به علت‌های مختلفی درست تشخیص داده نشود (وانگ[3]، ۲۰۱۴). مثلاً، در نظام پذیرش دوره دکتری در ایران که بخشی از امتیاز پذیرش از طریق مصاحبه به دست می‌آید یا در جذب اعضای هیئت علمی جدید داوطلب ممکن است نوع خود را متفاوت نشان دهد یا دانشگاه نتواند غربال‌گری مناسبی انجام دهد. یک عامل دیگر اطلاعات نامتقارن در رابطه دولت و دانشگاه (مثلاً در تخصیص منابع)، تأخیر زمانی بین زمان تخصیص منابع و مصرف خدمات آموزشی و مشخص شدن خدمات مورد انتظار است (کیویسته و هلتا، ۲۰۰۸). سرمایه فیزیکی نیز به علت‌های مختلفی مانند تمایل به افزایش بودجه و تجهیزات دانشگاه یا دلایل فردی توسط بخش‌های اداری ممکن است کمتر از حد برآورد شود. همچنین، این موضوع در مورد درآمدهای اختصاصی مصداق دارد. در این زمینه، مولر[4] (۲۰۰۳) در ادبیات انتخاب عمومی، به انواعی از دیوان‌سالاران بخش عمومی (مثل دانشگاه)

[1] Smart
[2] Jacobs and Van Der Ploeg
[3] Wong
[4] Mueller

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

مانند دیوان‌سالاران حداکثرکننده بودجه[1] و حداکثرکننده تنبلی[2] اشاره داشته است که تمایل به بیش‌برآورد بودجه مورد نیاز را ایجاد می‌کنند.

اطلاعات نامتقارن دولت درباره فرآیند تولید دانشگاه

اطلاعات نامتقارن ناشی از ماهیت کار دانشگاهی

مقداری از عدم‌تقارن اطلاعات ناشی از پیچیدگی کار دانشگاهی است. کار دانشگاهی به خاطر ماهیت اصلی آن یعنی دانش که خیلی متغیر و پیش‌بینی‌ناپذیر است (به‌طور مثال، نتایج یا زمان اتمام یک تحقیق را نمی‌توان با قطعیت از قبل پیش‌بینی نمود) و به علت تخصصی بودن دانش، مستعد عدم‌تقارن زیاد اطلاعات دانسته شده است (گاربا و همکاران، ۲۰۱۸؛ کلارک[3]، ۱۹۸۴؛ احمد، ۲۰۱۳). به عبارت دیگر، دولت یا نماینده او برای درک رفتار استاد دانشگاه نیاز به تخصص بالایی در رشته‌های مختلف علمی دارد. علاوه‌براین، اساتید دانشگاه طیفی از کارهای آموزشی، پژوهشی و اداری (و حتی مناصب دولتی خارج از محیط دانشگاه) را انجام می‌دهند که خود هر کدام از این موارد کارهای مختلفی را شامل می‌شود مثلاً آموزش شامل آموزش در کلاس، آموزش غیر از واحد درسی، مشورت به دانشجویان، تصحیح برگه‌های امتحانی، آماده‌سازی برنامه درسی و ... است یا پژوهش شامل مطالعه کتاب و مقالات، شرکت در نشست‌های تخصصی، جستجوی تأمین مالی و ... است. چندگانگی وظایف و ماهیت پیچیده آن‌ها، تمایز بین زمان صرف‌شده برای هر یک را توسط دولت خیلی دشوار می‌سازد (کیویسته، ۲۰۰۷).

اطلاعات نامتقارن ناشی از پیچیدگی سازمانی

دولت درک محدودی از چگونگی عملیات سازمان‌ها دارد (لمبرت[4]، ۲۰۰۱)، که این موضوع منجر به مشکل اطلاعات نامتقارن می‌شود زیرا کارفرما نظارت بر کفایت و اعمال کارگزاران را در زمان واقعی[5] دشوار می‌یابد (سام[6]، ۲۰۰۷). علاوه‌براین، نظارت بر عملیات‌های دانشگاه برای دولت هزینه‌بر است. مقداری از این مشکل ناشی از ساختار پیچیده سازمان دانشگاه است. اگر پیچیدگی سازمانی[7] را درجه تفکیکی[8] که درون یک سازمان است تعریف کنیم، در

[1] Budget Maximizer
[2] Slack Maximizer
[3] Clark
[4] Lambert
[5] Real-time
[6] Saam
[7] Organizational complexity
[8] Differentiation

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

این صورت این تفکیک در سه بعد تفکیک افقی (جدایی افقی بین واحدها و وظایف اجرایی سازمان)، عمودی (میزان سطوح سلسله مراتب) و فضایی (درجه‌ای که مکان عناصر سازمان مانند تجهیزات، وظایف، افراد و قدرت از نظر جغرافیایی پراکنده شدند) دیده می‌شود (میلتی[۱] و همکاران، ۱۹۷۷، رابینز[۲]، ۱۹۹۰). هر افزایشی در این تفکیک‌ها، سطح پیچیدگی سازمان را افزایش می‌دهد. در واقع، مشخصه اصلی دانشگاه یعنی ساختار و مقصود آن حامی تنوع و غیریکنواختی است (پَترسون[۳]، ۲۰۰۱). برای تفکیک افقی دانشگاه مفهوم اتصال سست[۴] به‌کار می‌رود. در این حالت، اجزاء سیستم بر یکدیگر دفعتاً (و نه پیوسته)، گهگاهی (و نه به‌طور ثابت)، ناچیز (و نه به‌طور قابل ملاحظه‌ای)، بعد از مدتی (و نه فوراً) تأثیر می‌گذارند (ویک[۵]، ۱۹۷۶؛ لوتز[۶]، ۱۹۸۲). این موضوع اتصال سست با گذار دانشگاه‌ها از تک‌رشته‌ای[۷] عمل کردن به سمت بین‌رشته‌ای[۸] و فرارشته‌ای[۹] نیز احتمالاً تشدید می‌شود (گایگر[۱۰]، ۲۰۰۶). هر چقدر تخصص‌گرایی بیشتر شود ارتباطات افقی بین زمینه‌ها و رشته‌های مختلف کاهش می‌یابد. علاوه بر این، ساختار ماتریسی[۱۱] موجود در دانشگاه (دو بعد نهاد[۱۲] و رشته) که در آن یک واحد سازمان همزمان هم مربوط به رشته است و هم مربوط به نهاد، پیچیدگی را بیشتر می‌کند (کلارک، ۱۹۸۳). برای مثال، گروه اقتصاد نظری دانشکده اقتصاد همزمان هم مربوط به دانشکده است و هم به کل رشته اقتصاد و عضو هیئت علمی هم به جامعه علم اقتصاد داخل و خارج دانشگاه و هم به مدیریت دانشکده و دانشگاه باید وفادار باشد. این وضعیت ممکن به تعارض بیانجامد. عدم‌تقارن اطلاعات همچنین ممکن است به علت از دست رفتن اطلاعات در سطوح سازمانی دانشگاه به خاطر قضاوت و تفسیر افراد درباره کم و کیف اطلاعات انتقالی، ساده‌سازی شرایط و کاهش نااطمینانی، خلاصه شدن و ... رخ دهد (کیویسته، ۲۰۰۷). همان‌طور که ملاحظه می‌شود، پیچیدگی سازمانی دانشگاه، کار دولت را در مشاهده و هدایت واحدهای دانشگاهی با مشکل مواجه می‌کند (هلتا، ۱۹۹۵).

---

[1] Mileti
[2] Robbins
[3] Patterson
[4] Loose-coupling
[5] Weick
[6] Lutz
[7] Monodisciplinarity
[8] Interdisciplinarity
[9] Transdisciplinarity
[10] Geiger
[11] Matrix structure
[12] Institution

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

اطلاعات نامتقارن به خاطر فناوری پیچیده تولید

پیچیدگی فناوری تولید دانشگاه، مشکل اطلاعات نامتقارن را افزایش می‌دهد. در عمل، این وظیفه دانشگاه‌ها است که از مهارت‌ها، اطلاعات، صلاحیت، تجربه و توانایی خود برای فراهم‌سازی خدمات آموزشی برای عموم، طبق اهداف دولت، استفاده کنند (احمد، ۲۰۱۳). از طرفی، دانشگاه از بیش از یک نوع نهاده برای تولید بیش از یک نوع ستانده استفاده می‌برد. به عبارت دیگر، دانشگاه بنگاه یا سازمانی چندمحصوله[1] است که ستانده‌های مختلف آموزش و پژوهش را به طور مشترک تولید می‌کند و بنابراین، هر فعالیت به دیگری وابسته است (گاروین[2]، ۱۹۸۰؛ هِلتا، ۱۹۹۵). هلتا (۱۹۹۵) بیان داشته است که به خاطر ماهیت مشترک ستانده‌های آموزش عالی و وابستگی متقابل نهاده‌ها، تغییر داخلی فناوری تولید دانشگاه نسبتاً ساده است (مثلاً، میزان زمان تخصیصی اعضای هیئت علمی بین آموزش و پژوهش، اندازه کلاس و شیوه تدریس تحت شرایط مختلف می‌تواند متفاوت باشد) اما کنترل کردن آن از بیرون به شدت سخت است. از طرفی، دانشگاه برخلاف بنگاه اقتصادی، یک جانبه[3] است و نه دو جانبه[4]؛ به عبارت دیگر، دانشگاه از بازارهای نهاده خرید می‌کند اما بازار اقتصادی برای ستانده‌های دانشگاه یا وجود ندارد یا ضعیف است (کیویسته، ۲۰۰۷). به همین دلیل نمی‌توان به طور مستقیم ستانده‌ها را نسبت به هزینه نهاده‌ها مقایسه و ارزیابی کرد. همچنین، راه شفاف و خاصی برای نسبت دادن نهاده‌های خاصی به ستانده‌های معینی وجود ندارد (کیویسته، ۲۰۰۷). مورد دیگر که پیچیدگی فناوری تولید دانشگاه را افزایش می‌دهد این است که فناوری آن واحد نیست و از بسیاری جهات بین رشته‌های مختلف متفاوت است (کیویسته، ۲۰۰۷). مثلاً، فناوری تولید در رشته فلسفه و شیمی، از نظر کلاس، تجهیزات، آموزش، مطالعه، روش تحقیق و... متفاوت است. بنابراین، رابطه دولت و دانشگاه با توجه به پیچیدگی فناوری تولید مستعد اطلاعات نامتقارن دانسته شده است.

اطلاعات نامتقارن دولت درباره ستانده‌های دانشگاه

همان‌طورکه لیفنر (۲۰۰۳) و کیویسته و هلتا (۲۰۰۸) بحث کرده‌اند، در واقعیت، برای دولت مشاهده کیفیت ستانده‌های آموزش و یادگیری و تحقیق و توسعه دانشگاه‌ها، دشوار است. به قول کلارک (۱۹۸۴، به نقل از کیویسته، ۲۰۰۷) «دانش به عنوان یک ماده، کالا و به طور خاص فرآیندی نسبتاً نامرئی است». بنابراین، به بیان وی، مشاهده و

[1] Multi-product
[2] Garvin
[3] One-sided
[4] Two-sided

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

ارزیابی ایجاد اندیشه، مانند پژوهش، انتقال اندیشه، مانند آموزش، جذب اندیشه، مانند یادگیری، همگی در زمانی که رخ می‌دهند، دشوار است. سخت بودن سنجش و ارزیابی ستانده‌های دانشگاه در ماهیت کار دانشگاه است مثلاً، آموزش یک کالای تجربی[1] است یعنی کیفیت آن بعد از مصرف قابل ارزیابی است (تیلک، ۲۰۰۸). از طرفی، ماهیت بسیاری از ستانده‌های آموزشی و پژوهشی مانع از ایجاد بازار کارایی برای آن‌ها می‌شود که قیمت استخراج شده هزینه تولید، کیفیت و کمیابی را منعکس کند (یانگبلود و فاسنشتاین، ۲۰۰۱). بنابراین، به خاطر اطلاعات نامتقارن دولت در آموزش عالی دخالت می‌کند، در غیر این صورت، دانشگاه نهاده بیشتر مانند شهریه بالاتر گرفته و ستانده کمتر یا کم‌کیفیت‌تری تولید می‌کند و در نتیجه تقاضا برای محصولات آن کاهش می‌یابد و در نهایت سرمایه‌گذاری در آموزش عالی کاهش می‌یابد (کیویسته، ۲۰۰۷). کیویسته و هلتا (۲۰۰۸) نتیجه می‌گیرند که بدون دخالت دولت، عدم‌تقارن اطلاعات منجر به کاهش کیفیت آموزش و پژوهش دانشگاه‌ها و در نهایت شکست بازار خواهد شد. اما همین اطلاعات نامتقارن که باعث شکست بازار و دخالت دولت می‌شود، خود دخالت دولت را هم با مشکل مواجه می‌کند و باعث شکست دولت می‌شود (کیویسته، ۲۰۰۷).

بن–نر و هومیسِن[2] (۱۹۹۱ به نقل از کیویسته و هِلتا، ۲۰۰۸) نشان دادند که عدم‌تقارن اطلاعات در مؤسسات آموزش عالی به خاطر سه عامل رخ می‌دهد: ۱) تأخیر زمانی بین زمان خرید (ثبت‌نام و تخصیص منابع) و مصرف (تجربه یادگیری، فارغ‌التحصیلی) خدمات آموزشی، ۲) تنوع مصرف‌کنندگان با نیازهای آموزشی مختلف، ۳) ماهیت انواع خدمات آموزشی که ترکیبی پیچیده دارد و به شیوه مرسوم قابل سنجش نیست. تأخیر زمانی باعث می‌شود ستانده متفاوت از اطلاعاتی باشد که در زمان خرید گفته شده است. مورد دوم زمانی رخ می‌دهد که اطلاعات مرسوم و استاندارد نمی‌تواند انواع مختلف خریداران و مصرف‌کنندگان با نیازهای آموزشی و توانایی درک مختلف را پوشش دهد. علاوه بر اهداف عمومی آموزش عالی مانند توسعه انسانی، کیویسته و هِلتا (۲۰۰۸) توضیح می‌دهند که مصرف‌کنندگان خود نیازها و ترجیحات خاص خود درباره آموزش عالی را دارند و بنابراین، نیاز به اطلاعات بیشتری درباره نقاط قوت واقعی و تخصص‌های دانشگاه دارند. همچنین، دانشگاه‌ها ترکیبی پیچیده از کالاهای عمومی تولید می‌کنند که ممکن است محتوا و ماهیت آن‌ها در طول زمان تغییر کند و برای مصرف‌کننده سخت است که تفاوت این دو را تمیز دهد (احمد، ۲۰۱۳).

[1] Experience good
[2] Ben-Ner and Hoomissen

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

تعارض اهداف دولت و دانشگاه

با وجود این‌که آموزش عالی با تقاضا برای هماهنگ‌سازی اهداف راهبردی و فعالیت‌هایش با اهداف دولت و افزایش کیفیت آموزش و پژوهش روبرو است (کتونن، ۲۰۰۶)، تعارض اهداف به شکل پررنگی در رابطه دولت و دانشگاه وجود دارد. تعارض اهداف بین دولت و دانشگاه ابتدائاً از تعریف اهداف نشأت می‌گیرد چرا که تعریف اهداف دانشگاه همواره بحث‌برانگیز و پیچیده بوده است. پیچیدگی اهداف دانشگاه احتمالاً ناشی از دو دلیل است: ۱) دانشگاه مأموریت‌های مختلفی دارد (مانند اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی (رانگفامای، ۲۰۰۸)) ۲) در سازمان دانشگاه هیچ‌کسی قدرت مطلق (به دلایل مختلفی مانند مفهوم اتصال سست) را ندارد (کیویسته، ۲۰۰۷). علاوه‌براین، باید توجه داشته که گروه‌های ذینفع مختلف مانند اعضای هیئت علمی، دانشجویان، کارمندان، دولت، فارغ‌التحصیلان، واقفین و ... هر کدام دیدگاه خود در مورد اهداف و اولویت‌ها دارند. همچنین، بیان شده است که دانشگاه دو هدف رسمی و عملی دارد. اهداف رسمی معمولاً مبهم هستند و اهداف عمومی را بیان می‌کنند و تحت تأثیر اهداف مطلوب اجتماع هستند (پرو، ۱۹۶۱؛ رابینز، ۱۹۹۰) اما این اهداف نیستند که دانشگاه را هدایت می‌کنند (کلارک، ۱۹۸۳). اهداف عملی، اما بیشتر ضمنی و غیررسمی هستند و با مشاهده رفتار واقعی افراد و سازمان مشخص می‌شوند (پرو، ۱۹۶۱؛ کونراد، ۱۹۷۴؛ کیویسته، ۲۰۰۷). بنابراین، تعارض اهداف در این دو دسته هدف امکان وقوع دارد:

تعارض در اهداف رسمی

به طور کلی، در مورد دخالت دولت در امور دانشگاه بین استدلال فرهنگی[1] دانشگاه و استدلال فایده‌گرایی[2] دولت تعارض اهداف وجود دارد (بلیکلی[3]، ۱۹۹۸). در حالی که اولی استدلال می‌کند که فعالیت‌های دانشگاهی نیروهای رهایی‌بخش توسعه جوامع باز و رواداری هستند، دومی بیان می‌کند که وجود دانشگاه عمدتاً به خاطر این‌که نیروی کار ماهر، دانش و پژوهش برای رشد اقتصادی جامعه فراهم آورد، است (کیویسته، ۲۰۰۷). این دو دیدگاه به تعارض اهداف ختم می‌شود چراکه رویکرد فایده‌گرایی بر پاسخگویی تأکید دارد و رویکرد فرهنگی بر آزادی[4] و استقلال[5] دانشگاه. بیان شده است که در عمل پاسخ‌گویی قوی دانشگاه در قبال دولت (نمودی از رویکرد فایده‌گرایی)،

[1] Cultural arguments
[2] Utilitarian arguments
[3] Bleiklie
[4] Academic freedom
[5] Autonomy

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

استقلال و آزادی دانشگاه را ضعیف می‌کند (بردال[1]، ۱۹۹۰؛ ترو[2]، ۱۹۹۶). می‌دانیم که استقلال دانشگاه را می‌توان به دو بعد استقلال اساسی[3]، یعنی قدرت دانشگاه در تعیین اهداف و برنامه‌های خود و استقلال رویه‌ای[4]، یعنی قدرت دانشگاه در تعیین شیوه رسیدن به اهداف و برنامه‌ها، تقسیم کرد (بردال، ۱۹۹۰). با افزایش تأکید دولت‌ها بر اقتصاد، کارایی و اثربخشی، نظارت دولت‌ها بر فرآیندهای داخلی کاهش یافته و استقلال رویه‌ای و استقلال اساسی و آزادی به خاطر افزایش تقاضا برای مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی بیشتر در قبال ستانده‌ها، تضعیف شده است (کیویسته، ۲۰۰۷). مثالی در این‌باره، شعار «منتشر کن یا هلاک شو[5]» است که با تأکیدی که بر ستانده پژوهشی مثل مقاله می‌شود، اعضاء هیئت علمی تحت فشار برای انتشار هر چه سریع‌تر مقالات قرار دارند که این موضوع استقلال رویه‌ای و اساسی و آزادی دانشگاه را محدود می‌کند. در ایران، از نتایج کمی‌سازی ستانده‌های دانشگاه از سوی سیاست‌گذار (شورای عالی انقلاب فرهنگی، جلسه ۵۵۰، ۱۳۸۳؛ جلسه ۷۷۶، ۱۳۹۴) برای ارزیابی عملکرد دانشگاه و ارتقاء اعضای هیئت علمی، به نظر می‌رسد علاوه بر محدود کردن استقلال دانشگاه، ایجاد بازار تجارت مقاله و پایان‌نامه بوده است (البته بررسی سیاست درست در این زمینه مجال دیگری می‌طلبد). باید توجه داشت که علاوه‌بر تعارض در خود اهداف رسمی، باید توجه داشت که برخی مواقع اهداف رسمی پوششی برای اهداف عملی هستند (کیویسته، ۲۰۰۷).

تعارض در اهداف عملی

کونراد[6] (۱۹۷۴)، اهداف عملی دانشگاه را با توجه به قیودی که به فعالیت‌های جاری آن شکل می‌دهد، مشخص کرده‌است که عبارتند از: (۱) باورهای دانشگاه (دستورالعملی که دانشگاه به خاطر آن شکل گرفته است)، (۲) دولت محلی و هیئت امناء، (۳) دولت مرکزی، (۴) سازمان‌های رقیب، (۵) مشتریان دانشگاه، (۶) عموم مردم، (۷)، مشتریان دانشجو و (۸) فناوری. این‌که چرا دانشگاه از اهداف رسمی فاصله می‌گیرد باید گفت که در اکثر مواقع، دنبال کردن قرارداد اولیه سخت است به این علت که خدمات آموزشی مشابه سایر کالاها نیستند و سنجش و مشاهده آن‌ها به دشواری صورت می‌پذیرد (فن اسلایک[7]، ۲۰۰۶). مورد دیگر، سنت آزادی علمی است که در دانشگاه وجود دارد و

[1] Berdahl
[2] Trow
[3] Substantive autonomy
[4] Procedural autonomy
[5] Publish or perish
[6] Conrad
[7] Van Slyke

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

دانشگاهیان عمل و تخصص‌شان را مستقلاً توسعه می‌دهند (تورلی[1]، ۱۹۹۵). علاوه‌براین، بسیاری از مهمترین اهداف عملی برای به دست آوردن منزلت[2] فرد و دانشگاه است (مثال، گاروین، ۱۹۸۰؛ جیمز، ۱۹۹۰؛ برور[3] و همکاران، ۲۰۰۲) که ممکن است در تعارض با اهداف دولت باشد. منزلت، سنجه‌ای از شهرت حرفه‌ای است و منزلت بالا، اساساً «اعتبار به خاطر تعالی[4]» بالا است (گاروین، ۱۹۸۰) و از دید دولت شاخصی ناکافی برای کیفیت بالای آموزش و پژوهش است، هر چند در مواردی مانند اهمیت رتبه‌بندی‌های بین‌المللی برای دولت، ممکن است دولت به این شاخص توجه و حتی آن را تشویق کند (کیویسته، ۲۰۰۷). بنابراین، دانشگاه ممکن است با دنبال کردن برخی اهداف عملی در تعارض اهداف با دولت قرار بگیرد.

مسئله نمایندگی در آموزش عالی

با توجه به دو مشکل اطلاعات نامتقارن و تعارض اهداف، مسئله نمایندگی در آموزش عالی ظهور پیدا می‌کند که مسائل خاصی را به دنبال دارد:

مسئله کژگزینی

فرض می‌شود که کارفرما ماهیت وظایفی که کارگزار باید انجام دهد و ویژگی‌هایی که برای انجام وظایف باید داشته باشد را می‌داند اما کارفرما نوع صحیح کارگزار را نمی‌داند. کژگزینی ممکن است به خاطر این‌که کارگزار دارای اطلاعات خصوصی است که کارفرما به‌طور رایگان به آن دسترسی ندارد، رخ دهد، یا ممکن است این مشکل به دلیل تلاش کم کارفرما برای تشخیص نوع کارگزار رخ دهد. در رابطه دولت و دانشگاه مسئله کژگزینی ممکن است هنگامی که این دو می‌خواهند درباره وظایف و تخصیص منابع توافق کنند، رخ می‌دهد. در این حالت ممکن است دانشگاه سعی کند که نوع خود (تمایل[5] و توانایی[6] آن برای وظایف آتی) را متفاوت از نوع واقعی نشان دهد. سطح تمایل و توانایی با هم، این‌که چه میزان دانشگاه در تولید وظایف محوله، کارا و اثربخش عمل می‌کند را تعیین می‌کند (کیویسته، ۲۰۰۷). همچنین، دولت برای تخصیص بودجه به دانشگاه، از اطلاعاتی استفاده می‌کند که کم و بیش خود دانشگاه ارائه می‌کند بنابراین، این امکان وجود دارد که دانشگاه درباره سطح تمایل و توانایی خود اغراق نماید و یا در گزارشات ناخوشایند به دولت دخل و تصرف کند. به نظر می‌رسد کژمنشی در کامل‌ترین حالت خود در رابطه

[1] Thorley
[2] Prestige
[3] Brewer
[4] Reputation for excellence
[5] Willingness
[6] Capacity

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

قراردادی کاربرد دارد زیرا در رابطه سلسله‌مراتبی به علت این‌که دانشگاه گزینه خروج از قرارداد را ندارد دولت قدرت بیشتری برای تغییر شرایط وظایف، پرداختی به دانشگاه و حکمرانی آزادانه‌تر دارد (کیویسته، ۲۰۰۷).

اما راهکار کاهش مشکل کژگزینی چیست؟ کارفرما ممکن است با دو سازوکار غربال‌گری[1] و علامت‌دهی[2] به تشخیص بهتری برسد و این مشکل را کم کند (اسپنس، ۱۹۷۳). مثلاً، دولت می‌تواند قبل از تخصیص بودجه، به وسیله اسناد عملکردی دانشگاه مانند نرخ ثبت‌نام و فارغ‌التحصیلی و تعداد و کیفیت ستانده‌های پژوهشی، دانشگاه‌ها را تفکیک کند (گاربا و همکاران، ۲۰۱۸). غربال‌گری را می‌توان با ارزیابی توانایی دانشگاه‌ها، از طریق ملاحظه میزان آمادگی فناوری دانشگاه (کفایت امکانات آموزشی و پژوهشی دانشگاه)، ارزیابی فرآیندهای تولید (مانند نظام‌های تضمین کیفیت داخلی دانشگاه و ملاحظه نتایج ارزیابی کیفیت بیرونی)، اطلاعات مالی (مانند ثبات مالی، حجم بودجه و میزان تخصیص، متوسط هزینه‌های در هر سنجه هزینه) و اعتبار (از طریق دیدگاه ذینفعان خارجی مانند صنعت و واقفین) و میزان تمایل (میزان واقعی انگیزه دانشگاه برای انجام وظایف؛ باورهای ذینفعان داخلی مانند دانشجویان و کادر آموزشی، ملاحظه میزان فعلی یا بالقوه تعارض اهداف و رفتار گذشته دانشگاه)، مورد سنجش قرار داد (کیویسته، ۲۰۰۷). غربال‌گری زمانی که هزینه به دست آوردن اطلاعات درباره نوع دانشگاه نسبتاً پائین است برای کاهش مسئله کژگزینی کارایی دارد. مورد دیگر درباره کاهش مشکل کژگزینی، استفاده از رفتار علامت‌دهی دانشگاه، یعنی تمامی کارهایی که دانشگاه درباره آشکارسازی اطلاعات خصوصی درباره میزان واقعی توانایی و تمایل خود انجام می‌دهد، است (کیویسته، ۲۰۰۷). البته، دانشگاه ممکن است علامت معتبری نفرستد و به خاطر اطلاعات نامتقارن دولت ممکن است نتواند نوع صحیح را با هزینه معقولی تشخیص دهد. این مسئله ممکن است به بازار لیمو[3] آکرلوف[4] (۱۹۷۰) ختم شود، که در آن رفتار دانشگاه‌های فرصت‌طلب، نوعِ خوبِ دانشگاه‌ها را از رقابت بیرون می‌اندازند و یا باعث می‌شوند که آن‌ها هم فرصت‌طبانه عمل کنند.

مسئله کژمنشی

[1] Screening
[2] Signaling
[3] Market for Lemons
[4] Akerlof

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

بعد از پذیرش قرارداد توسط کارگزار، اکنون مسئله کارفرما این است که چگونه عمل کارگزار را در راستای ترجیحات خود قرار دهد. در صورتی که کارفرما رفتار کارگزار را مستقیماً مشاهده نکند یا به‌طور کل درباره رفتار وی دچار اطلاعات نامتقارن باشد، ممکن است کارگزار از این فرصت برای دنبال کردن اهداف خود بهره ببرد و کژمنشی پیشه گیرد (هولمستروم، ۱۹۷۹؛ آیزنهارت، ۱۹۸۹؛ احمد، ۲۰۱۳؛ کیویسته، ۲۰۰۷). بعد از قرارداد با دولت به علت این‌که برای افراد و دانشگاه (به واسطه فردگرایی روش‌شناسانه) جستجوی نفع شخص وجود دارد، ممکن است رفتار آن‌ها، اهداف دولت را دنبال نکند. بنابراین، کژمنشی، هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی در دانشگاه رخ می‌دهد. در کل، رفتار فرصت‌طلبانه، بهره‌وری دانشگاه را به علت کاهش کارایی، به صورت افزایش نهاده به ازای ستانده مورد انتظار یا کاهش ستانده مورد انتظار به ازای میزان مشخصی نهاده و نیز کاهش اثربخشی استفاده از منابع دولتی، کاهش می‌دهد (برمن[1]، ۱۹۹۸؛ کیویسته، ۲۰۰۷). دسته‌بندی‌های مختلفی از رفتارهای کژمنشانه دانشگاه در رابطه دولت و دانشگاه قابل طرح است که دسته‌بندی زیر یکی از این‌هاست:

انواع رفتارهای کژمنشانه

به طور کل، ۴ دسته زیر از انواع کژمنشی هستند که الزاماً دو به دو ناسازگار نیستند (کیویسته، ۲۰۰۷):

- **کوتاهی کردن**

در این دسته، کارگزار آگاهانه یا کمتر از سطح مورد انتظار کار انجام می‌دهد یا نوع عمل مورد نظر کارفرما را انجام نمی‌دهد (کیویسته، ۲۰۰۷). شدت کوتاهی‌کردن ممکن است منفعل[2] باشد یا تهاجمی[3]. در حالت منفعل، کارگزار در دنبال کردن اهداف کارفرما موفق نمی‌شود و در حالت تهاجمی، کارگزار فعالیت‌هایی انجام می‌دهد که در راستای اهداف کارفرما نیست (لین، ۲۰۰۵). برهم و گیتس[4] (۱۹۹۹) دو نوع رفتار کوتاهی بر اساس انگیزه کوتاهی را معرفی کردند. مورد اول زمانی است که کارگزار کار را دوست ندارد و کوتاهی فراغتی[5] گفته می‌شود و مورد دوم، کوتاهی به خاطر اختلاف[6] است که ناشی از مخالفت کارگزار با برخی سیاست‌های کارفرما است. برای مورد کوتاهی به خاطر فراغت مثلاً اعضای هیئت علمی ممکن است زمان آموزش و پژوهش را به حداقل رسانده و به کارهای درآمدزای

[1] Berman
[2] Passive
[3] Aggressive
[4] Brehm and Gates
[5] Leisure-shirking
[6] Dissent-shirking

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

شخصی (مانند مشاوره، دریافت مقام دولتی و...) یا تفریح بپردازند. بنابراین، نبود رسمیت کافی و مصلحتی بودن ماهیت کار دانشگاهی، تمایز بین کار و فراغت را بسیار دشوار می‌سازد (باون و شوستر[1]، ۱۹۸۶). در زمینه کوتاهی به خاطر اختلاف، مصادیق فراوانی در دانشگاه وجود دارد. مثلاً، سیستم حق ماندگاری[2] مثالی از ارتباط تعارض اهداف و انگیزه کوتاهی است. با آزادیِ عملِ عضو هیئت علمیِ دارای این حق و عدم وابستگی حقوق وی به عملکرد، امکان تعارض اهداف افزایش می‌یابد (کیویسته، ۲۰۰۷). در برخی حالات این امکان وجود دارد که کوتاهی حتی پاداش بگیرد! مثلاً، اگر موفقیت یک نهاد دانشگاهی در کسب درآمد بیشتر باعث پرداخت یکسان به همه شود، برخی ممکن سواری مجانی[3] بگیرند. در این حالت اثر هاله‌ای[4] باعث می‌شود کوتاهی یا ناتوانی پاداش گیرد و توانایی و کار با بهره‌وری بالا تنبیه می‌شود (کیویسته، ۲۰۰۷). مثلاً رتبه‌بندی دانشگاه کل دانشگاه را منتفع می‌کند در حالی که برخی دانشکده‌ها و رشته‌ها و گروه‌ها و اساتید بیشتر مؤثر بوده‌اند مانند رتبه دانشگاه تهران که مثلاً طبق نظام رتبه بندی QS، در سال ۲۰۱۹ رتبه کل ۷۰۱ تا ۷۵۰ را داشته است اما رتبه برحسب رشته‌ها به‌طور مجزا بسیار متفاوت است (رشته مهندسی مکانیک ۲۵۱ تا ۳۰۰، شیمی ۴۰۱ تا ۴۵۰ و بسیاری از رشته‌ها در رتبه‌بندی اصلاً حضور ندارند!). باید توجه داشت که همان‌طور که قبلاً نیز بیان شد در دیوان‌سالاری عمومی، به طور کل امکان وقوع کوتاهی و تنبلی وجود دارد و بخشی از دیوان‌سالاران حداکثرکننده تنبلی هستند (مولر، ۲۰۰۳).

- **فرصت‌طلبی در جستجوی منزلت و درآمد**

علاوه بر کوتاهی در فعالیت توسط افراد، رفتار فرصت‌طلبانه به صورت جمعی و سازمان‌یافته در سطح دانشگاه ممکن است رخ دهد. انواع مختلف این نوع رفتار توسط گزاره‌های اصلی نظریه درآمدیِ هزینه هوارد باونِ[5] (۱۹۸۰) قابل توضیح است: ۱) اهداف مسلط دانشگاه‌ها سه هدف به هم مرتبط تعالی آموزشی، منزلت و تأثیرگذاری[6] است. از این موارد منزلت هدفِ غالب عنوان شده است (گاروین، ۱۹۸۰؛ جیمز، ۱۹۹۰؛ لیزلی و رودز[7]، ۱۹۹۵) که همان‌طور که قبلاً بیان شد، الزاماً جستجوی منزلت با اهداف دولت یکی نیست و امکان کوتاهی در کار و نیز اثر هاله‌ای درباره افراد پیش می‌آید. ۲) در جستجوی تعالی، منزلت و تأثیرگذاری تقریباً هیچ محدودیتی درباره مقدار پولی که دانشگاه

[1] Bowen & Schuster
[2] Tenure
[3] Free rider
[4] Halo effect
[5] Howard Bowen's revenue theory of cost
[6] Excellence, Prestige and Influence
[7] Leslie & Rhoades

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

می‌تواند برای اهداف آموزشی به ظاهر سودمند خرج کند، وجود ندارد. به عبارت دیگر، دانشگاه به ندرت می‌پذیرد که منابع کافی برای انجام وظایف را در اختیار دارد. ۳) هر دانشگاه تا جایی که بتواند منابع مالی جذب می‌کند. چون دانشگاه سود توزیع نمی‌کند انگیزه مالی افزایش بودجه (یا جلوگیری از کاهش آن) را دارد که هدف اصلی عملی دانشگاه است. اعتقادی عمومی در داخل دانشگاه وجود دارد که «هرچه بزرگ‌تر بهتر» (آستین[1]، ۱۹۸۵) که این هدف ممکن است به افزایش کمیت و کاهش کیفیت منجر شود. حتی دولت با تشویق دانشگاه به جستجوی منابع مالی از کارفرمایان دیگر که از نظر انگیزشی با دانشگاه سازگار نیست، ممکن است به طور غیرمستقیم و ناخودآگاه دانشگاه را به تعارض اهداف و رفتار فرصت‌طلبانه هدایت کند (گورنیسکا و همکاران، ۲۰۰۴)، مثلاً دانشگاه درآمد اختصاصی را به شیوه دلخواه‌تری هزینه می‌کند که این موضوع می‌تواند اطلاعات نامتقارن بین دانشگاه و دولت را درپی داشته باشد. ۴) دانشگاه هر میزان منابعی که جذب می‌کند را خرج می‌کند چرا که به علت‌های مختلفی خرج کردن بودجه و درآمد در زمان حال را به آینده ترجیح می‌دهد. ۵) اثر تجمیعی ۴ گزاره قبلی هزینه‌ها را بیشتر افزایش می‌دهد. علاوه‌بر موارد فوق، رقابت بین دانشگاه‌ها ممکن است انتظارات روبه بالا را شدت بخشد و هر دانشگاه در نیازهای خود اغراق کند (کیویسته، ۲۰۰۷).

- **یارانه بین بخشی فرصت‌طلبانه[2]**

از دید اقتصادی، این مسئله رفتاری است که در آن دانشگاه دست به فعالیت‌هایی سودآور می‌زند که فی‌نفسه مطلوبیتی ندارند اما درآمد ایجاد شده را صرف فعالیت‌های دارای مطلوبیت می‌کند که هزینه‌های خود را پوشش نمی‌دهند و در راستای اهداف دولت نیست (جیمز، ۱۹۹۰). این موضوع در سایه اطلاعات نامتقارن، خصوصاً ناشی از فناوری تولید و پیچیدگی کار دانشگاه رخ می‌دهد (کیویسته، ۲۰۰۷). این رفتار جایگزینی محل خرج، ممکن است بین آموزش کارشناسی و تحصیلات تکمیلی یا بخش تحقیق، بین بخش آموزش یا پژوهش و بخش اداری، بین بخش علمی و فیزیکی و تجهیزات صورت گیرد. مثلاً، در جستجوی منزلت بالاتر توسط اعضای هیئت علمی، آموزش دوره کارشناسی حتی ممکن است برای عضو هیئت علمی دارای مطلوبیت منفی باشد و شخص ممکن است تمرکز خود را بر تحقیق و آموزش تحصیلات تکمیلی که منزلت بالاتری دارد، قراردهد (هلتا، ۲۰۰۸).

- **تحریف اطلاعات نظارتی**

[1] Astin
[2] Opportunistic cross-subsidization

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

تحریف اطلاعات نظارتی، رفتاری کاملاً فرصت‌طلبانه است چرا که تلاشی حساب شده برای گمراه ساختن و پنهان کردن است (ویلیامسون، ۱۹۸۵) و به همه انواع منشأهای اطلاعات نامتقارن مرتبط است، اگر چه احتمالاً عدم‌تقارن اطلاعات ناشی از ساختار سازمانی خصوصاً تفکیک عمودی نقشی کلیدی ایفا می‌کند (کیویسته، ۲۰۰۷). تحریف اطلاعات هم ممکن است شامل نشان دادن وضعیت دانشگاه به صورت بیش از حد مثبت (برای خوشامد دولت) و هم به صورت بیش از حد منفی (برای جذب بیشتر منابع) صورت گیرد (داونز[1]، ۱۹۶۷؛ کیویسته، ۲۰۰۷).

اما برای حل مسئله گژمنشی چه باید کرد؟

حکمرانی مسئله کژمنشی

آیزنهارت (۱۹۸۹) بیان می‌دارد که کارفرما برای کنترل رفتارهای فرصت‌طلبانه با استفاده از قرارداد می‌تواند از قراردادهای رفتارمحور[2] و قراردادهای ستانده‌محور[3] بهره ببرد.

- **قرارداد و حکمرانی رفتارمحور**

در قراردادهای رفتارمحور، کارفرما در سیستم‌های اطلاعاتی و نظارت (شامل رویه‌های گزارش‌دهی، سیستم‌های بودجه‌ریزی، بازدیدهای میدانی و...) بر افعال کارگزار، سرمایه‌گذاری کرده تا اطلاعات نامتقارن را کاهش دهد و مشوق‌هایی مبتنی بر این مشاهده رفتار را تا حداکثر جایی که افعال در راستای اهداف کارفرما قرار بگیرد، اعطا می‌کند. نکته مهم آن است که بسیاری از این ترتیبات نظارتی خود گرفتار مسئله نمایندگی هستند، مثلاً بازرس گماشته می‌شود که نسبت به کارفرما، کارگزار محسوب می‌شود، چه کسی بر بازرس نظارت کند؟ (شاپیرو، ۲۰۰۵) یا برخی مواقع خود نظارت ممکن است رفتار نامناسب کارگزار را تشدید کند (ففر و سالنسیک[4]، ۲۰۰۳؛ به نقل از گاربا[5] و همکاران، ۲۰۱۸). استفاده دولت از رویه‌های نظارتی و کنترلیِ بسیار در رابطه با رفتار اقتصادی و عملیاتی دانشگاه، ترتیباتی را فراهم می‌آورد که در قیاس با قراردادهای رفتارمحور می‌توان نام حکمرانی رفتارمحور به آن داد (کیویسته، ۲۰۰۷). ابزار کنترل کلیدی در این‌جا ترکیب تخصیص نهاده‌محور و مشاهده رفتار دانشگاه به واسطه سازوکارهای دیوان‌سالارانه فشرده است (کیویسته، ۲۰۰۷). تخصیص نهاده‌محور در قالب‌هایی مانند بودجه‌ریزی

[1] Downs
[2] Behavior-based contracts
[3] Outcome-based contracts
[4] Pfeffer & Salancik
[5] Garba

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

هزینه‌ای و فرمولی صورت می‌گیرد. نظارت نیز، ممکن است به شکل اخذ گزارش‌های دوره‌ای، بازدید کارفرما یا نماینده او، ارزیابی آموزش و پژوهش توسط همتایان[1] و بررسی و ارزیابی عملکرد باشد (لین و کیویسته، ۲۰۰۸، کیویسته، ۲۰۰۷). دولت کنترل مستقیم و فعالی بر دانشگاه دارد (حکمرانی گشت پلیسی) و می‌تواند با تشویق مشارکت‌کنندگان اجتماعی (کارفرمایان دیگر) سیستم‌های اطلاعاتی و نظارت پائین به بالا[2] را برای کنترل دانشگاه افزایش دهد (رانگفامای، ۲۰۰۸). از دید حکمرانی هشدار آتش، برای بهبود پاسخگوئی دانشگاه، دولت باید دو مورد را ایجاد کند: اول، دولت باید جریان و در دسترس بودن اطلاعات فعالیت‌های دانشگاه را با تقاضای شفافیت بیشتر از دانشگاه، کنترل کند. دوم، دولت باید بر بازرسی نیابتی برای بررسی و نظارت بر رفتار دانشگاه تکیه کند (رانگفامای، ۲۰۰۸).

- **قرارداد و حکمرانی ستانده‌محور**

زمانی که نظارت خیلی سخت یا خیلی گران باشد، استفاده از قراردادهای ستانده‌محور که به خروجی توجه دارند، منطقی‌تر است، زیرا چنین قراردادی تعارض اهداف را کم کرده و کارگزار را تشویق می‌کند که به دنبال ستانده‌هایی برود که با اهداف کارفرما سازگار است (کیویسته و زالیوسکا، ۲۰۱۶). در جایی که کارگزار اختیار پذیرش یا رد قرارداد را دارد (در حالت بازار یا شبه بازار معمولاً) استفاده از قراردادهای ستانده‌محور ممکن است باعث ایجاد صرف ریسک[3] شود یعنی کارگزار ریسک‌گریز، ریسک بیشتری به خاطر نااطمینانی بازار تحمل می‌کند و این موضوع هزینه برای کارفرما را افزایش می‌دهد. در حالتی که امکان خروج از قرارداد وجود ندارد (مانند موارد قانونی و دیوان‌سالاری دولتی) یا زمانی که تعداد کارگزاران اندک است، ترجیحات ریسک اهمیت خود را از این نظر از دست می‌دهد (کیویسته، ۲۰۰۷). بنابراین، قرارداد ستانده‌محور زمانی بهینه است که هزینه انتقال ریسک به کارگزار (صرف ریسک) کمتر از هزینه‌های نظارت بر کارگزار باشد (کیویسته و زالیوسکا، ۲۰۱۶؛ کیویسته، ۲۰۰۷). مشابه قراردادهای ستانده‌محور، ترتیباتی که دولت اتخاذ می‌کند تا بودجه را به میزان ستانده‌های از قبل معینِ دانشگاه مرتبط سازد، حکمرانی ستانده‌محور می‌گویند که هدف آن کاهش تعارض اهداف و هم‌راستا کردن اهداف رسمی و عملی دانشگاه با اهداف دولت است (کیویسته، ۲۰۰۷). اگر دولت صرف ریسک دانشگاه را نپردازد (در حالت دیوان‌سالاری دولتی یا رقابت دانشگاه‌ها)، این شیوه حکمرانی جذابیت بیشتری پیدا می‌کند. این نوع حکمرانی معمولاً در قالب تأمین مالی

[1] Peer review
[2] Bottom-up
[3] Risk premium

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

عملکردمحور، سازمان می‌یابد که شامل برخی شاخص‌های ستانده‌های دانشگاه است (کیویسته، ۲۰۰۷). بر اساس مطالعه اورانن و نایمینن[1] (۲۰۱۰)، ایده اصلی برای حل معضل نظریه کارفرما – کارگزار، منطق اصلی انتقال سیاست‌های عمومی به سمت ستانده‌محور شدن فزاینده و استفاده از سازوکارهای بیرونی[2] تأمین مالی رقابتی است. پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که انتقال به سازوکارهای جدید باعث تغییر رفتار دانشگاه‌ها می‌شود (مثلاً، کیویسته، ۲۰۰۸؛ شیلر و لیفنر[3]، ۲۰۰۶؛ عزتی و نادری، ۱۳۸۸؛ سعیدی، ۱۳۹۳؛ احمد، ۲۰۱۳). در ادامه همین دیدگاه یانگبلود (۲۰۰۸الف) بیان کرد که تأمین مالی فقط درباره سازوکار تخصیص منابع نیست و نقش کلان‌تری به عنوان ابزاری برای اجرایی کردن اهدافی که برای آموزش عالی در نظر گرفته شده است، برعهده دارد، به‌عنوان ابزار کارفرمایی که به کارگزار برای حداکثرسازی ستانده با مقدار محدودی منابع فرمان می‌دهد. در این زمینه، لیفنر (۲۰۰۳) بیان می‌دارد که دولت می‌تواند تخصیص منابع را به عملکرد دانشگاه مرتبط سازد و از این طریق فعالیت‌های ناخواسته را کاهش دهد و در نتیجه با استفاده از تخصیص منابع بر اساس عملکرد، دانشگاه‌هایی که انگیزه کمی برای دنبال کردن اهداف کارفرما دارند، ترغیب می‌شوند بیشتر کار کنند و کارگزارهای موفق هم انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خواهند داشت. گوتیه و ووثی[4] (۲۰۰۷) نیز بیان می‌کنند که باید به سمت سازوکارهایی رفت که اهداف دولت و دانشگاه را در یک راستا قرار دهد. کیویسته و هِلتا (۲۰۰۸) نشان داده‌اند که در عمل، برای ذینفعان سخت است که تفاوت واقعی بین میزان پول ارائه‌شده به دانشگاه و حداقل هزینه‌های حقیقی لازم برای تولید ستانده‌های آموزشی و پژوهشی استاندارد دانشگاه‌ها را تشخیص دهند، بنابراین باید بر ستانده‌ها تمرکز کرد. در کل، شکست بازار مجوزی برای دخالت دولت در بخش آموزش عالی است و سازوکارهایی که تأمین و تخصیص مالی را کنترل می‌کنند، مؤثرترین ابزارها برای چنین دخالتی است (بِبچوک[5]، ۲۰۰۲) و نظامی از سازوکارهای عملکردمحور، هم‌راستایی بهتری بین اعمال دانشگاه و اهداف دولت ایجاد می‌کند (اندرسون، جانسون و میلیگان[6]، ۱۹۹۶، کیویسته، ۲۰۰۸؛ OECD، ۲۰۱۰).

[1] Auranen and Nieminen
[2] External
[3] Schiller & Liefner
[4] Gautier and Wauthy
[5] Bebczuk
[6] Anderson, Johnson & Milligan

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

در واقعیت قراردادها به صورت دوقطبی[1] رفتارمحور و ستانده‌محور نیستند و طیفی بین این دو قرارداد وجود دارد (آیزنهارت، ۱۹۸۹). علاوه‌براین، در واقعیت ممکن است هر دو قرارداد با هم استفاده شوند و وجود یکی لزوماً نفی دیگری نیست. چالش کارفرما این است که چگونه رابطه با کارگزار را تنظیم کند که با حداقل هزینه بیشترین کنترل بر خروجی یا رفتار داشته باشد (مک‌لندون، ۲۰۰۳). در نظریه اقتصادی نمایندگی، دولت برای انتخاب بین حکمرانی رفتارمحور و ستانده‌محور و یا مشاهده وزن هر کدام، از دو مفهوم به هم مرتبط «متغیرهای نمایندگی» و «هزینه‌های نمایندگی[2]» بهره می‌برد (آیزنهارت، ۱۹۸۹؛ جنسن و مکلینگ، ۱۹۷۶) که می‌توانند درباره هزینه‌ها، کارایی و اثربخشی انواع قرارداد یا روش‌ها حکمرانی، بینش پیشینی و یا پسینی را فراهم آورند (کیویسته و زالیوسکا، ۲۰۱۶).

متغیرهای نمایندگی در حکمرانی آموزش عالی

کاربرد متغیرهای نمایندگی به بعد از انتخاب کارگزار و به مشکل کژمنشی برمی‌گردد. متغیرهای نمایندگی به شرح شرایط داخلی و خارجی مختلف مربوط به رابطه نمایندگی می‌پردازند که بتوانند برای تعیین هزینه‌های نمایندگی و انتخاب نوع قرارداد (رفتارمحور یا ستانده‌محور) مفید واقع شود (کیویسته و زالیوسکا، ۲۰۱۶؛ کیویسته، ۲۰۰۷). به عبارت دیگر، از متغیرهای نمایندگی برای پیش‌بینی کاراترین قرارداد در یک شرایط مشخص استفاده می‌شود. اگرچه تعداد دقیق متغیرهای نمایندگی متفاوت ذکر شده است، حداقل پنج مورد را می‌توان برشمرد (آیزنهارت، ۱۹۸۹؛ کیویسته، ۲۰۰۷):

سنجش‌پذیری ستانده‌ها[3]ی دانشگاه

چقدر ستانده‌های[4] وظایف محول شده قابل اندازه‌گیری هستند؟ هر چقدر ستانده‌های کارگزار سنجش‌پذیری کمتری داشته باشند، استفاده از قراردادهای ستانده‌محور جذابیت کمتری خواهد داشت. از طرفی، در معیار سنجش ستانده باید دقت داشت که سنجه معرفی شده به اندازه ممکن به نتیجه مطلوب نزدیک باشد چرا که اگر کارفرما از سنجه‌های غیرکاملِ جایگزین استفاده کند، این موضوع باعث می‌شود کارگزار رفتار خود را با این سنجه و نه رفتار کامل مقایسه کند (میتنیک، ۱۹۹۲).

[1] Dichotomy
[2] Agency variables
[3] Outcome measurability
[4] در ادبیات نظریه نمایندگی ستانده و نتیجه به یک معنا به کار رفته است (کیویسته، ۲۰۰۷).

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

به طور کل، برای بحث درباره تولیدات دانشگاه ابتدا باید ببینیم اهداف دانشگاه چیست؟ همان‌طور که قبلاً بیان شد، درباره اهداف دانشگاه بین دیدگاه فرهنگی و فایده‌گرایی تفاوت وجود دارد. دیدگاه فرهنگی بیان می‌دارد که ستانده‌های منتج از اهدافی مانند «جستجوی دانش جدید با پژوهش» و «انتشار دانش با آموزش» را نمی‌توان و نباید اندازه گرفت چرا که این موارد کیفیت‌هایی نامحسوس و مطلوب بشر هستند و سنجش، ستانده‌های با ارزش را به مقادیری کمی فرو می‌کاهد که فقط بخشی از مشارکت آموزش عالی در زندگی دانشجویان و جامعه است (باون، ۱۹۷۷). اما دیدگاه دیگر بر این عقیده است که تأیید پاسخگویی قانونی، مالی و دانشگاهی و نیز این موضوع که دانشگاه کارا و اثربخش عمل می‌کند، بدون سنجش ستانده‌ها غیرممکن است. علاوه بر مشکل تعریف ستانده، حکمرانی ستانده‌محور و سنجیدن ستانده‌ها ممکن است در کارکرد دانشگاه به علت «جابجایی اهداف[1]»، که در آن یک ارزش ابزاری جای ارزش نهایی را می‌گیرد، اختلال ایجاد کند. در واقع، در این حالت هدفی کوچک‌تر اما محسوس، جایگزین هدف نهایی معنادار و بزرگ اما نامحسوس می‌شود زیرا هدف نهایی خطوط راهنمای کافی برای رفتار دانشگاه فراهم نمی‌کند (مرتون[2]، ۱۹۶۸؛ وارنر و هَیونز[3]، ۱۹۶۸) ، مثلاً، رفتار کمی‌سازی ستانده ممکن است اساتید را به جای صرف تلاش و زمان بیشتر برای تولید مقالات با کیفیت برای مجلات سخت‌گیر به تولید مقالات کم کیفیت برای چاپ ساده‌تر سوق دهد. شاخص‌های ستانده معایب و کمبودهای خود را دارند. مثلاً، در مورد شاخص ارزش افزوده، خیلی دشوار است که میزان اثربخشی دانشگاه را از آموزش قبلی، تجربیات و رشد فرد در دوره آموزش، جدا کنیم (هوناک[4]، ۱۹۸۲) یا در مورد شاخص درآمد پژوهشی، تمایز بین رشته‌ها ممکن است نادیده گرفته شود. در کل این‌که ارزش پولی هر شاخص ستانده چقدر است و چه وزنی باید به آن داد و همچنین تعداد شاخص‌های ستانده چه تعداد باشد و سنجش‌های بدست آمده چه میزان قابل قیاس یا سایر دانشگاه‌ها و قابل تعمیم است، از مشکلات عمومی حکمرانی ستانده‌محور و سنجش ستانده‌ها است (کیویسته، ۲۰۰۷).

نااطمینانی ستانده‌ها[5]ی دانشگاه

تا چه اندازه اعمال یک کارگزار بر نتایج کار او اثرگذار است؟ عواملی مانند سیاست‌های دولت، شرایط اقتصادی، افعال رقبا، تغییر فناوری و ... ممکن است باعث نااطمینانی در ستانده‌ها و نتایج شود (آیزنهارت، ۱۹۸۹). هرچه

[1] Goal displacement
[2] Merton
[3] Warner & Havens
[4] Hoenack
[5] Outcome uncertainty

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

نااطمینانی نتایج بیشتر باشد استفاده از قراردادهای رفتارمحور ترجیح پیدا می‌کند چراکه کارگزار بر خروجی اثر کمتری دارد و استفاده از قراردادهای مبتنی بر نتایج به خاطر انتقال ریسک به کارگزار هزینه بیشتری نیاز دارد (کیویسته، ۲۰۰۷؛ آیزنهارت، ۱۹۸۹).

آموزش و پژوهش هر دو دارای نااطمینانی‌هایی هستند که سنجش‌پذیری ستانده را محدود می‌کند. یکی از مهمترین نااطمینانی‌ها، رفتار دانشجو (تعهد، انگیزه، توانایی ذهنی، زندگی خانوادگی و ...) است که چون به عنوان نهاده تولید عمل می‌کند، بخش زیادی از وقت و تلاشی که به کار می‌گیرد تحت کنترل دانشگاه نیست (کیویسته، ۲۰۰۷). بسیاری از شاخص‌های ستانده آموزشی مانند تعداد واحد گذرانده، تعداد مدارک اعطا شده، نرخ فارغ‌التحصیلی و ... تحت تأثیر نااطمینانی ناشی از رفتار دانشجو هستند. همچنین، برخی شاخص‌ها مانند نرخ اشتغال، از کنترل مستقیم دانشگاه خارج هستند. تولید دانش به واسطه پژوهش هم نسبتاً پیش‌بینی‌ناپذیر و نامطمئن است. اگر چه برخی ستانده‌های پژوهشی را می‌توان از پیش تضمین کرد اما گفتن درباره تفسیر و تأثیر آن از پیش، دشوار است (کیویسته، ۲۰۰۷). علاوه‌براین، دانشگاه‌ها نمی‌توانند مانند سیستم تولید انبوه کارخانه، به دلایلی مانند آزادی دانشگاهی، ماهیت تخصصی کار و سیستم حق ماندگاری و ...، اساتید را برای کارها به خط کنند (کیویسته، ۲۰۰۷). باید اضافه کرد که عوامل محیطی اقتصادی، جغرافیایی و ... مختلف نیز تولید ستانده‌های آموزشی و پژوهشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مثلاً، در یک ناحیه جغرافیایی پیدا کردن کار راحت‌تر و در برخی نواحی نامطمئن‌تر است یا دانشگاه‌های مراکز استان‌ها و پایتخت ممکن است درآمد پژوهشی بیشتر و اساتید و دانشجویان بهتری جذب کنند.

قابلیت برنامه‌ریزی وظایف[1] دانشگاهی

قابلیت برنامه‌ریزی وظایف یعنی میزانی که از نگاه کارفرما، رفتار و اعمال مناسب کارگزار، از قبل قابل مشخص کردن هستند (آیزنهارت، ۱۹۸۹) مانند کار صندوق‌دار مغازه، کنترل‌گر یک دستگاه تولیدی و... . هر چقدر کار برنامه‌پذیرتر باشد، مشاهده رفتار کارگزار آسان‌تر و کم هزینه‌تر است و اطلاعات نامتقارن کاهش می‌یابد. بنابراین، هر چه قابلیت برنامه‌ریزی تکالیف بیشتر باشد، قراردادهای رفتارمحور ترجیح دارند.

انواع تکالیف آموزشی و پژوهشی محوله به دانشگاه، به دلیل ماهیت آن‌ها، عموماً برنامه‌پذیر نیستند. فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی عموماً خدماتی یکتا و تکرارناپذیر هستند و اساساً به سطح بالایی از تخصص و خلاقیت فرد و

[1] Task programmability

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

گروهی کوچک بستگی دارد و به همان صورتی که در برخی فعالیت‌های معمولی، کارگری جای کارگر ماهر دیگر با همان مهارت کار می‌کند، امکان‌پذیر نیست (ویلیامز، ۱۹۹۵). از طرفی، به خاطر ساختار اتصال سست و ماهیت دانش، سازمان دانشگاه با پراکندگی قدرت تصمیم‌گیری در موارد مختلف مانند برنامه درسی، محتوای درسی، روش آموزش و ... روبه‌رو است (لوین[1]، ۱۹۹۱). همچنین، دانشگاه‌ها در مکان‌های جغرافیایی جدا از هم قرار دارند، در نتیجه امکان برنامه‌ریزی وظایف کاهش می‌یابد. علاوه‌براین، برای برنامه‌پذیری نیاز است که معیارهای مشخصی ارائه شود که این خود با مشکلاتی مواجه است مثلاً نسبت استاد به دانشجو، بین این‌که کیفیت استاد، مهارت آموزشی او، کیفیت دانشجو و تلاش او و ... چیست، تفاوتی نمی‌گذارد (کیویسته، ۲۰۰۷). به‌علاوه، رویه‌های ارزیابی کیفیت که می‌خواهند مشکلات مرتبط با برنامه‌ریزی تکالیف را حل کنند، با مشکلاتی روبه‌رو هستند مثلاً استفاده از فرآیند بررسی همتا به خاطر ذهنی بودن مورد انتقاد قرار گرفته است (کیویسته، ۲۰۰۷).

تعارض اهداف دولت و دانشگاه

هدف اصلی تعیین اهداف در قرارداد این است که کارگزار را به سمت نتایج خاصی هدایت کند. با توجه به این موضوع، دو نوع هدف رسمی[2] و عملی[3]، قابل تعریف است. هدف رسمی (آشکار[4]) به هدف کلی سازمان که در بیانیه مأموریت آن آمده یا به صورت مکتوب و غیرمکتوب اما به صورت رسمی بیان شده، گفته می‌شود و هدف عملی (پنهان[5]) به مجموعه اهداف و بطور خاص فعالیت‌های واقعی روزانه و عملیات‌های سازمان اشاره دارد (احمد، ۲۰۱۳). هر چقدر تعارض اهداف کارفرما و کارگزار بیشتر شود امکان فرصت‌طلبی کارگزار افزایش می‌یابد و در این صورت استفاده از قراردادهای ستانده‌محور مفیدتر خواهد بود و برعکس. اکثر تعارض اهداف بین دولت و دانشگاه به فهم مأموریت و عملکرد دانشگاه به علت تفاوت دیدگاه فرهنگی و فایده‌گرایی برمی‌گردد. هر چقدر رسالت و اهداف دانشگاه به دیدگاه فایده‌گرایی نزدیک باشد، تعارض اهداف افزایش می‌یابد و برعکس (کیویسته، ۲۰۰۷). مثلاً، اهداف کلی مانند جستجو و نشر دانش احتمالاً تعارض اهداف زیادی ایجاد نمی‌کنند اما ردیف بودجه‌ای که برای محل هزینه خاصی به دانشگاه اختصاص داده شده برای انتقال به محل دیگر، برای دانشگاه دشوار است.

[1] Levin
[2] Official
[3] Operative
[4] Overt
[5] Covert

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

زمان رابطه نمایندگی[1] دولت و دانشگاه

هر چقدر زمان قرارداد بیشتر باشد، کارفرما می‌تواند شناخت بهتر و بیشتری از کارگزار و رفتار او بدست آورد و کارگزار نیز با ترجیحات کارفرما بیشتر آشنا شود و ممکن است بهتر نظر کارفرما را تأمین نماید و در نتیجه مشکل اطلاعات نامتقارن کاهش یابد (آیزنهارت، ۱۹۸۹؛ کیویسته، ۲۰۰۷). در این حالت، استفاده از قراردادهای رفتارمحور جذاب‌تر است. همچنین، طرفین در این‌گونه قراردادها اعتبار خود را ایجاد می‌کنند و رابطه، با روابط شخصی و طولانی و درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی، حک می‌شود (گرانووتر، ۱۹۸۵). البته معایبی نیز ممکن است داشته باشد مثلاً در روابط سلسله‌مراتبی، مانند دیوان‌سالاری عمومی، قدرت در اختیار کارفرما است اما دانش کارگزار، همچنین این نکته که دوره فعالیت کارفرما (اشخاص حقیقی مانند مدیران) کم‌تر از کارگزار است، یا زمانی که کارفرمای بی‌تجربه و جدیدی منصوب می‌شود، عدم‌تقارن اطلاعات، قدرت را به سود کارگزار افزایش می‌دهد (شاپیرو، ۲۰۰۵).

رابطه دولت – دانشگاه اکثراً بلندمدت و تکراری است، خصوصاً اگر دانشگاه دولتی باشد. در بلندمدت دولت جزئیات زیادی از رفتار و عمل دانشگاه یاد می‌گیرد. با این وجود، به خاطر اطلاعات نامتقارن، برنامه‌پذیری پائین تکالیف، وقتی سطح تعارض اهداف بالا است، مزیت حکمرانی رفتارمحور حتی در بلندمدت نسبت به حکمرانی ستانده‌محور پائین است (کیویسته، ۲۰۰۷). از طرفی، همان‌طور که قبلاً بیان شد، حکمرانی ستانده‌محور نیز با مشکلاتی مانند سنجش‌پذیری و نااطمینانی روبرو است. بنابراین، سیاست‌گذار باید با توجه مزایا و معایب این سازوکارهای حکمرانی، دست به انتخاب بزند.

هزینه‌های نمایندگی

کیویسته (۲۰۰۷) در تعریفی کلی بیان می‌دارد که هزینه نمایندگی هزینه کل گزینه‌های مختلف قراردادی است، یعنی هزینه‌های ناشی از خنثی‌سازی اطلاعات نامتقارن (قراردادهای رفتارمحور) و تعارض اهداف (قراردادهای ستانده‌محور) بعلاوه هزینه‌های ناشی از فرصت‌طلبی کارگزار است. جنسن و مکلینگ (۱۹۷۶) هزینه نمایندگی را به سه دسته تقسیم کردند: ۱) هزینه نظارتی[2] کارفرما برای نظارت و قاعده‌مند کردن رفتار کارگزار (مانند هزینه نگهبانی

[1] Length of agency relationship
[2] Monitoring Cost

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

و ارزیابی رفتار کارگزار)، ۲) هزینه ضمانت[1] توسط کارگزار برای اطمینان دادن به کارفرما (هزینه متحمل شده به خاطر کار کردن طبق سیستم تعریف شده که فعالیت کارگزار را محدود می‌کند مثلاً هزینه چشم‌پوشی از فرصت‌های کاری دیگر توسط کارگزار)، ۳) هزینه‌های باقیمانده[2] نمایندگی که به خاطر تضاد منافع حل نشده بین کارفرما و کارگزار به وجود می‌آید. ویلیامسون (۱۹۸۸ به نقل از پاندا و لیپسا، ۲۰۱۷) بیان داشته است که هزینه باقیمانده، جزء کلیدی هزینه نمایندگی است که کارفرما باید آن را کاهش دهد.

در رابطه دولت و دانشگاه، هزینه نمایندگی برای دولت، جمع هزینه‌های هدایت دانشگاه به‌علاوه هزینه‌های ناشی از رفتار فرصت‌طلبانه دانشگاه است که با توجه پیش‌بینی متغیرهای نمایندگی، به نظر می‌رسد که میزان این هزینه‌ها برای دولت نسبتاً زیاد است اما مهم این است که این هزینه چقدر می‌تواند باشد و چگونه این هزینه انباشت می‌شود (کیویسته، ۲۰۰۷). به طور نظری اگر هزینه فرصت‌طلبی کمتر از هزینه حکمرانی آن باشد، دولت باید تلاش خود را کاهش دهد و برعکس.

حالا چگونه باید با توجه به نتایج متغیرها و هزینه‌های نمایندگی دست به انتخاب نوع قرارداد زد؟ این موضوع بستگی به حوزه مورد بررسی، عقاید و بحث‌های سیاسی دارد که چه وزنی به متغیرها و قراردادهای مختلف بیان شده، داده شود. برای مثال، در دهه گذشته که تمایل به تأمین مالی ستانده‌محور دانشگاه‌ها افزایش یافته است (یانگبلود و همکاران، ۲۰۱۰)، چالش‌های مربوط به سنجش‌پذیری ستانده‌ها و نااطمینانی آن‌ها کمتر بد[3] انگاشته می‌شود تا استفاده از روش‌های تأمین مالی دیگر (مانند نهاده‌محور) (کیویسته و زالیوسکا، ۲۰۱۶؛ کیویسته، ۲۰۰۷). در حالت نظری، دولت یا باید اطلاعات نامتقارن را کاهش دهد و هزینه‌های مربوط به حکمرانی رفتارمحور را بپردازد و یا تعارض اهداف را کاهش داده و هزینه‌های نمایندگی مربوط به حکمرانی ستانده‌محور را تقبل کند یا می‌تواند همزمان از هر دو نوع قرارداد با استفاده از فرمول تأمین مالی که مؤلفه‌هایی از هر دو نوع حکمرانی را در خود دارد، استفاده کند (کیویسته و زالیوسکا، ۲۰۱۶).

[1] Bonding Cost
[2] Residual Loss
[3] Lesser-evil

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

یافته‌ها: بازتعریف رابطه دولت- دانشگاه بر اساس نظریه نمایندگی

با مرور ادبیات نظریه نمایندگی به این سؤال پاسخ داده شد چیستی نظریه نمایندگی اجزای آن پرداخته شد. اما در مورد سؤال دوم باید گفت که

همان‌طور که آیزنهارت (۱۹۸۹) بیان داشته است، نظریه نمایندگی دیدی یکتا، واقع‌گرایانه و آزمون‌پذیر برای بررسی روابط متقابل ارائه کرده است. این نظریه، به خاطر دوباره مطرح ساختن اهمیت مشوق‌ها، منافع و اطلاعات در تفکر سازمانی ارزشمند تلقی شده است (کیویسته، ۲۰۰۷). همان‌طور که بیان شد، این نظریه هم به عنوان نظریه هنجاری و تجویزی و هم به عنوان نظریه اثباتی و توضیحی کاربرد دارد. کیویسته (۲۰۰۷) بیان می‌دارد که تجزیه و تحلیل نظری و تجربی نشان می‌دهد که نظریه نمایندگی دیدگاهی یکتا از دانشگاه و رابطه آن با دولت ارائه می‌دهد.

در رابطه دولت و دانشگاه دو شرط اساسی رابطه نمایندگی یعنی اطلاعات نامتقارن و تعارض اهداف وجود دارد. از دید نظری در رابطه دولت با دانشگاه، ماهیت بسیار تخصصی کار دانشگاهی و پیچیدگی ساختار سازمانی و فناوری تولید دانشگاه، شرایط را برای اطلاعات نامتقارن شدید، فراهم می‌سازد. مفهوم اطلاعات نامتقارن در این زمینه، آگاهی دولت‌ها را درباره بسیاری از مشاهدات بیرونی و شفافیت پایین رفتار اقتصادی دانشگاه افزایش می‌دهد. علاوه‌براین، این مفهوم کمک می‌کند موانع نظارت دولت بر دانشگاه به‌طور نظام‌مند آشکار شوند. همچنین، بیان شد که بین اهداف رسمی و عملی دانشگاه و تقاضای پاسخگویی دولت تعارض وجود دارد. مفهوم تعارض اهداف در این زمینه برای تجزیه و تحلیل ساختار اهداف دانشگاه از دید انتظارات دولت، بینش‌هایی فراهم می‌آورد. این مفهوم امکان تخمین احتمال تعارض اهداف را، با بررسی مثلاً سطح منابع دولتی موجود برای دانشگاه‌ها و میزان مشخص بودن انتظارات دولت از دانشگاه‌ها، فراهم می‌سازد. همچنین، فرض تعارض اهداف به مشخص شدنِ تشابه و تعارض‌های بین اهداف دانشگاه و دولت به روشی منطقی و ساختاریافته کمک می‌کند. با وجود این دو فرض، مسئله نمایندگی در رابطه دولت و دانشگاه نمود پیدا می‌کند. وجود این مسئله، به دولت این پیام را می‌دهد که پیش از ورود به قرارداد با دانشگاه باید مراقب کژگزینی باشد و با سازوکارهای غربال‌گری و استفاده از رفتار علامت‌دهی دانشگاه‌ها، میزان اطلاعات نامتقارن درباره ابعاد تمایل و توانایی رفتار تولیدی دانشگاه را کاهش دهد. از طرفی، مسئله کژمنشی برای دولت امکان مدون‌سازی مفهومی و اجرایی اشکال ممکن فرصت‌طلبی دانشگاه مانند کوتاهی، جستجوی فرصت‌طلبانه درآمد و منزلت، یارانه بین بخشی و تحریف اطلاعات نظارتی را فراهم می‌سازد. همچنین، مسئله کژمنشی توجه دولت را به توضیحی متفاوت درباره سطوح پایین بهره‌وری دانشگاه‌ها، یعنی اثرات رفتار فرصت‌طلبانه بر بهره‌وری، جلب می‌کند. اگر این موضوع را به عنوان یکی از توضیحات محتمل برای بهره‌وری پایین‌تر بدانیم، در

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

این صورت بینش نظری درباره مسائلی مانند پاسخ‌گویی، کارایی، اثربخشی، سنجش عملکرد، الگوهای تأمین مالی و ارزیابی کیفیت وسیع‌تر می‌شود. نظریه نمایندگی همچنین درباره کژمنشی دو نوع قرارداد رفتارمحور و ستانده‌محور را پیشنهاد می‌کند که می‌تواند روش‌های تأمین مالی، ابزارهای سنجش عملکرد و سایر شیوه‌های نظارت و ارزیابی را در دو دسته رویه‌های حکمرانی رفتارمحور و ستانده‌محور قرار دهد. این موضوع به دولت برای تجزیه و تحلیل نظری و نظام‌مند اثرات روش‌های حکمرانی مختلف کمک می‌کند. همچنین، متغیرهای نمایندگی می‌توانند درباره تجزیه و تحلیل زمینه و شرایط مرتبط با رابطه دولت و دانشگاه بینش‌هایی را ارائه دهند. از طرف دیگر، هزینه‌های نمایندگی روشی برای تعیین کل هزینه‌های رابطه نمایندگی، یعنی هزینه هدایت دانشگاه‌ها بعلاوه هزینه ناشی از رفتار فرصت‌طلبانه دانشگاه‌ها ارائه می‌دهد. از لحاظ نظری، متغیرهای نمایندگی نشان می‌دهند که دولت در هدایت دانشگاه در انجام وظایف مدنظر با چه میزان دشواری روبرو است و ابزارهای در دست دولت هر کدام نقاط ضعف و قوت خود را دارند. این موضوع نشان می‌دهد که دولت هزینه‌های نمایندگی بالایی خواهد داشت و در نتیجه میزان و ترکیب آن بیشتر اهمیت می‌یابد. کیویسته (۲۰۰۷) یکتاترین بینشی که این نظریه ارائه می‌دهد را تجزیه و تحلیل انواع مختلف فرصت‌طلبی دانشگاه و موضوعات مرتبط با حکمرانی فرصت‌طلبی می‌داند. همچنین، بیان شده است که نظریه نمایندگی با فراهم ساختن زمینه تجزیه و تحلیل نظری و نظام‌مندتر، امکان خوبی برای دسته‌بندی و یافتن ارتباط مفهومی بین رویه‌های مختلف حکمرانی و شرایط ایجادکننده مسئله نمایندگی ایجاد نموده است (یالو[1] و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، نظریه کارفرما – کارگزار توانایی آن را دارد که به عنوان چارچوبی برای بازتعریف رابطه دولت و مؤسسات آموزش عالی، عمل کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

همان‌طور که بیان شد نظریه کارفرما – کارگزار می‌تواند به عنوان چارچوبی برای بازتعریف رابطه دولت و مؤسسات آموزش عالی، عمل کند و در این زمینه بینش خاصی را فراهم می‌آورد. با وجود محدودیت‌ها، این نظریه برای علاقمندان بررسی ابعاد مختلف روابط دولت و دانشگاه، مانند محققان آموزش عالی، جامعه آموزش عالی، سیاست‌گذاران آموزش عالی، ابزار تجزیه و تحلیل و چارچوبی واضح، منطقاً سازگار و پویا برای بررسی رابطه دولت و دانشگاه ارائه می‌دهد و در موارد مختلفی مانند استقلال سازمانی (مانند اندرز و همکاران، ۲۰۱۲)، ارزیابی اثرات ابزارهای مدیریتی بر عملکرد دانشگاهیان (مانند ویلکسمن و اشمید، ۲۰۱۱؛ بک و کیم، ۲۰۱۵)، تعیین شهریه، ایجاد

[1] Yallew

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

سازوکارهای تضمین کیفیت (کیویسته، ۲۰۰۵)، تعیین میزان حقوق و مزایا برای مدیریت و اعضای هیئت علمی (مانند چنگ[1]، ۲۰۱۴)، ارزیابی شیوه تأمین و تخصیص منابع مالی به دانشگاه و بودجه‌ریزی (مانند کیویسته، ۲۰۰۷؛ مسی، ۲۰۰۹؛ رودلا[2] و همکاران، ۲۰۱۵؛ هیلمن[3] و همکاران، ۲۰۱۴)، تجاری‌سازی در دانشگاه‌ها (مانند پاورز و کمپبل[4]، ۲۰۱۱)، بازطراحی ساختار هیئت امناء دانشگاه، انتخاب رئیس دانشگاه، مدیریت شعب دانشگاه و تقریباً اجرای هر گونه سیاست، در رابطه بین دولت و دانشگاه (کیویسته، ۲۰۰۷) می‌توانند از ظرفیت نظریه نمایندگی استفاده کنند. علاوه‌براین، ماهیت عمومی نظریه قادر به جذب طیف گسترده‌ای از مفاهیم رویکردهای دیگر غیر از اقتصاد است.

با این حال، به این نظریه انتقاداتی وارد شده است که البته بیشتر رویکرد اثباتی را هدف قرارداده است (آیزنهارت، ۱۹۸۹). برخی این نظریه را حداقلی نامیده و برخی دارای حشو و بی‌دقت خوانده‌اند (شاپیرو، ۲۰۰۵). بسیاری انتقادات به فروض رفتاری و خصوصاً جستجوی نفع شخصی وارد شده است (مانند پرو، ۱۹۸۶؛ شاپیرو، ۲۰۰۵؛ دیویس[5] و همکاران، ۱۹۹۷)، چرا که بسیاری از انگیزه‌های دیگر انسان مانند نوع‌دوستی، اعتماد، احترام، همکاری و ... ممکن است نادیده گرفته شود. در این راستا، پرو (۱۹۸۶)، نظریه اولیه نمایندگی را به دلیل عدم‌توجه به جنبه همکارانه زندگی اجتماعی مورد انتقاد قرار می‌دهد. اگر چه نظریه بیان نمی‌کند که جستجوی نفع شخصی تنها انگیزه انسان است، قسمتی از مشکل ناشی از این است که در توضیح زیان مطلوبیت کارفرما به دلیلی غیر از فرصت‌طلبی ناتوان است (کیویسته، ۲۰۰۷). همچنین، گفته شده است که نظریه به مشروعیت و توجیه‌پذیری اهداف و وظایف محوله از طرف کارفرما نپرداخته است (کیویسته، ۲۰۰۷). به استثناء شناسایی برخی مسائل مرتبط با نااطمینانی ستانده (متغیر نمایندگی نااطمینانی ستانده)، نظریه اقتصادی نمایندگی تلاشی برای فراهم‌سازی دستگاهی تحلیلی که در آن کارفرما بتواند بین عدم موفقیت عملکرد غیرفرصت‌طلبانه (مانند نداشتن دانش به‌طور صادقانه، توانایی کم و اطلاعات ناکافی راجع به عملکرد) و فرصت‌طلبانه کارگزار تفاوت بگذارد، نکرده است (کیویسته، ۲۰۰۷). البته، نسخه علوم سیاسی آن مسئله لغزش[6] را مطرح کرده است یعنی کوتاهی ممکن است به علت از دست رفتن اطلاعات در ارتباطات، خصوصاً زمانی که زنجیره‌ای از کارفرما – کارگزار وجود دارد، باشد (لین و کیویسته، ۲۰۰۸). برخی (پرو،

[1] Cheng
[2] Raudla
[3] Hillman, Tandberg and Gross
[4] Powers and Campbell
[5] Davis
[6] Slippage

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

۱۹۸۶) انتقاد کرده‌اند که این نظریه فقط بر طرف کارگزار تمرکز کرده است و باید به مشکلاتی (مانند فریب‌کاری، کوتاهی، استثمار) که سمت کارفرما است، نیز باید توجه کرد. در نهایت، با توجه به انتقاداتی که به نظریه وارد شده، در کنار نقاط قوت و مزایای نظریه نمایندگی، در به‌کارگیری این نظریه و تفسیر نتایج آن باید دقت و احتیاط کرد (لپوری[1] و همکاران، ۲۰۱۳) چرا که این نظریه بخشی از واقعیت را توضیح می‌دهد.

در این مطالعه به تمرکز بر رویکرد اقتصادی نظریه نمایندگی بود، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی به سایر رویکردها و کاربردهای آن در آموزش عالی پرداخته شود. همچنین، الگوسازی ریاضی با استفاده از نظریه کارفرما–کارگزار در زمینه‌های مختلف حوزه آموزش عالی می‌تواند مفید واقع شود. استخراج متغیرهای نمایندگی، هزینه نمایندگی و نوع حکمرانی بهینه در مورد رابطه دولت و دانشگاه در کشور می‌تواند صورت گیرد. همچنین، در مورد رابطه دولت و دانشگاه‌های مختلف دولتی و غیردولتی می‌توان تحقیقات متنوعی با این نظریه طراحی کرد. در مورد بازطراحی نظام پرداخت و ارتقاء اعضای هیئت علمی و مدیران دانشگاهی نیز از این نظریه می‌توان کمک گرفت. ارتقای پاسخ‌گویی دریافت‌کنندگان منابع عمومی یعنی دانشگاه‌ها و دانشجویان هم از دیگر کاربردهای این نظریه است. در کشور ما که چندین کارفرما (مانند وزارت علوم، شورای عالی انقلاب فرهنگی، معاونت علمی ریاست جمهوری و ...) بر رفتار دانشگاه‌ها مؤثر هستند، دلالت‌های نظریه نمایندگی برای سیاست‌گذاری در این حوزه می‌تواند بینش مناسبی فراهم آورد.

[1] Lepori

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

فهرست منابع

- سعیدی, ا. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر میزان تخصیص منابع مالی درون دانشگاههای دولتی ایران با استفاده از داده های تابلویی. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*, ۲۰ (۱), ۱۹–۳۹.
- نادری, ا. و عزتی, م. (۱۳۸۸). تاثیر سازکارهای تخصیص منابع مالی بر عملکرد آموزشی گروههای آموزشی دانشگاهی: مطالعه موردی دانشگاه تهران. *Fa.Journals.Sid.Ir*, *15*(2), 23–54 .
- Ahmad, A. R. (2013). *The impact of government funding reforms on the strategic planning of Malaysian public universities*. Victoria University.
- Ahmad, A. R., Farley, A., & Naidoo, M. (2012). Analysis of government-university relationship from the perspective of Agency Theory. *Journal of Education and Practice*, *3*(6), 12–21.
- Alchian, A. A., & Demsetz, H. (1972). Production, information costs and the economy organization. *The American Economic Review*, Vol. 62, pp. 777–795.
- Alexander, F. K. (2000). The changing face of accountability: Monitoring and assessing institutional performance in higher education. *The Journal of Higher Education*, *71*(4), 411–431.
- Altbach, P. G. (2008). *The complex roles of universities in the period of globalization*.
- Anderson, D., Johnson, R., & Milligan, B. (1996). *Performance-based funding of universities, Commissioned report (Australia. National Board of Employment, Education and Training)*. Australian Government Publishing Service, 10 January 2011.
- Ansell, B. W. (2008). University challenges: Explaining institutional change in higher education. *World Politics*, *60*(2), 189–230.
- Arrow, K. (1984). *THE ECONOMICS OF AGENCY*. California.
- Astin, A. W. (1985). *Achieving educational excellence*. Jossey-Bass.
- Auld, D. (2010). STRATEGIC PLANNING and THE PRINCIPAL-AGENT ISSUE IN HIGHER EDUCATION LEADERSHIP. *Academic Leadership: The Online Journal*, *8*(3), 40.
- Auranen, O., & Nieminen, M. (2010). University research funding and publication performance—An international comparison. *Research Policy*, *39*(6), 822–834.
- Bak, H. J., & Kim, D. H. (2015). Too much Emphasis on Research? An Empirical Examination of the Relationship Between Research and Teaching in Multitasking Environments. *Research in Higher Education*, *56*(8), 843–860. https://doi.org/10.1007/s11162-015-9372-0
- Bebczuk, R. N. (2002). R&D expenditures and the role of government around the World. *Estudios de Economía*, *29*(1).
- Bendickson, J., Muldoon, J., Liguori, E. W., & Davis, P. E. (2016). Agency theory: background and epistemology. *Journal of Management History*, *22*(4), 437–449.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

https://doi.org/10.1108/JMH-06-2016-0028

- Berdahl, R. (1990). Academic Freedom, Autonomy and Accountability in British Universities. *Studies in Higher Education*, *15*(2), 169–180. https://doi.org/10.1080/03075079012331377491
- Berle, A., & Means, G. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*. New York: New York: Harcourt, Brace Sr World. First published in.
- Berman, M. (1998). *Productivity in public and nonprofit organizations*. Retrieved from https://content.taylorfrancis.com/books/download?dac=C2014-0-40682-5&isbn=9781317462057&format=googlePreviewPdf
- Blalark, F. J. (2012). *Utilizing principal-agent theory and data envelopment analysis to examine efficiency of resource utilization in undergraduate education for public and private non-profit four-year research universities*. University of Minnesota.
- Bleiklie, I. (1998). Justifying the Evaluative State: New Public Management Ideals in Higher Education. *Journal of Public Affairs Education*, *4*(2), 87–100. https://doi.org/10.1080/15236803.1998.12022016
- Boer, H. de, Jongbloed, B., Enders, J., & File, J. (2010). Progress in higher education reform across Europe: Governance reform. *Center for Higher Education Policy Studies*, *1*, 1–21.
- Bowen, Howard. (1977). *Investment in learning : the individual and social value of American higher education*. San Francisco: Johns Hopkins University Press.
- Bowen, HR. (1980). *The Costs of Higher Education: How Much Do Colleges and Universities Spend per Student and How Much Should They Spend?*. Retrieved from https://eric.ed.gov/?id=ED207368
- Bowen, HR, & Schuster, J. (1986). *American professors: A national resource imperiled.* Retrieved from https://eric.ed.gov/?id=ED272086
- Brehm, J., & Gates, S. (1999). *Working, shirking, and sabotage: Bureaucratic response to a democratic public*. Brewer, D. J., Gates, S. M., & Goldman, C. A. (2002). *In pursuit of prestige : strategy and competition in U.S. higher education*. Transaction Publishers.
- Clark, B. (1984). *Perspectives on higher education: Eight disciplinary and comparative views.*
- Clark, B. R. (1983). *The higher education system : academic organization in cross-national perspective*. University of California Press.
- Conrad, C. (1974). University goals: An operative approach. *The Journal of Higher Education*, *45*(7), 504–516.
- Cook, K. S. (2001). *Trust in Society*. Russell Sage Foundation.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management Review*, *22*(1), 20–47. https://doi.org/10.5465/AMR.1997.9707180258
- Donaldson, L. (1990). The Ethereal Hand: Organizational Economics and Management Theory. *Academy of Management Review*, *15*(3), 369–381.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

https://doi.org/10.5465/amr.1990.4308806
- Downs, A. (1967). The Life Cycle of Bureaus. *Inside Bureaucracy*, 296–309.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, *14*(1), 57–74.
- Fama, E. F. (1980). Agency Problems and the Theory of the Firm. *Journal of Political Economy*, *88*(2), 288–307. https://doi.org/10.1086/260866
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of Ownership and Control. *The Journal of Law and Economics*, *26*(2), 301–325. https://doi.org/10.1086/467037
- Fink, A. (2014). Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to Paper. In *sage* (4th ed.). https://doi.org/10.1002/nha3.10270
- Fink, A. (2019). *Conducting research literature reviews: From the internet to paper*.
- Garba, K., Ahmad, A., Soon, N., & Bappah, A. UNDERSTANDING GOVERNMENT, HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS RELATIONSHIP VIDE THE LENS OF THE PRINCIPAL-AGENT THEORY. , researchgate.net § (2018).
- Garvin, D. (1980). *The economics of university behavior*. Retrieved from https://eric.ed.gov/?id=ED231251
- Gautier, A., & Wauthy, X. (2007). Teaching versus research: A multi-tasking approach to multi-department universities. *European Economic Review*, *51*(2), 273–295.
- Geiger, R. L. (2006). The quest for "economic relevance" by US research universities. *Higher Education Policy*, *19*(4), 411–431. https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300131
- Gomez-Mejia, L. R., Tosi, H., & Hinkin, T. (1987). Managerial control, performance, and executive compensation. *Academy of Management Journal*, *30*(1), 51–70.
- Gornitzka, Å., Stensaker, B., Smeby, J., & De Boer, H. (2004). Contract arrangements in the Nordic countries—solving the efficiency/effectiveness dilemma? *Higher Education in Europe*, *29*(1), 87–101. https://doi.org/10.1080/03797720410001673319
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, *91*(3), 481–510. https://doi.org/10.1086/228311
- GROSSMAN, S., & HART, O. (1983). AN ANALYSIS OF THE PRINCIPAL-AGENT PROBLEM. *Econometrica*.
- Harris, M., & Raviv, A. (1978). Some results on incentive contracts with applications to education and employment, health insurance, and law enforcement. *American Economic Review*, *68*(1), 20–30. https://doi.org/10.2307/1809684
- Hill, C. W. L., & Snell, S. A. (1989). Effects of ownership structure and control on corporate productivity. *Academy of Management Journal*, *32*(1), 25–46.
- Hoenack, S. (1982). Pricing and Efficiency in Higher Education. *The Journal of Higher Education*, *53*(4), 403–418. https://doi.org/10.1080/00221546.1982.11780471
- Holmstrom, B, & Milgrom, P. (1991). Multitask principal-agent analyses: Incentive contracts, asset ownership, and job design. *JL Econ. & Org*.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

- Holmstrom, Bengt. (1979). Moral Hazard and Observability. *The Bell Journal of Economics*, *10*(1), 74. https://doi.org/10.2307/3003320
- Hölttä, S. (1995). *Towards the self-regulative university*. University of Joensuu.
- Hoskisson, R. E., Johnson, R. A., & Moesel, D. D. (1994). Corporate divestiture intensity in restructuring firms: Effects of governance, strategy, and performance. *Academy of Management Journal*, *37*(5), 1207–1251.
- Jacobs, B., & Van Der Ploeg, F. (2006). Guide to reform of higher education: a European perspective. *Economic Policy*, *21*(47), 536–592.
- James, E. (1990). Decision Processes and Priorites in Higher Education. In *The Economics of American Universities* (pp. 77–106).
- Jensen, M. C. (1983). Organization Theory and Methodology. *Accounting Review*. https://doi.org/10.2139/ssrn.94036
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, *3*(4), 305–360. https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X
- Jongbloed, B. (2006). Strengthening consumer choice in higher education. In *Cost-Sharing and Accessibility in Higher Education: A Fairer Deal?* (pp. 19–50). Springer.
- Jongbloed, B. (2008). Funding higher education: a view from Europe. *Center for Higher Education Policy Studies*.
- Jongbloed, B., & Vossensteyn, H. (2001). Keeping up Performances: An international survey of performance-based funding in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *23*(2), 127–145. https://doi.org/10.1080/13600800120088625
- Kettunen, J. (2006). Strategic planning of regional development in higher education. *Baltic Journal of Management*, *1*(3), 259–269.
- Kim, J., & Mahoney, J. T. (2005). Property rights theory, transaction costs theory, and agency theory: an organizational economics approach to strategic management. *Managerial and Decision Economics*, *26*(4), 223–242.
- Kivistö, J. (2005). The government-higher education institution relationship: Theoretical considerations from the perspective of agency theory. *Tertiary Education & Management*, *11*(1), 1–17.
- Kivistö, J. (2007). *Agency Theory as a Framework for the Government-University Relationship* (UNIVERSITY OF TAMPERE). https://doi.org/10.5296/rbm.v5i2.13413
- Kivistö, J. (2008). An assessment of agency theory as a framework for the government–university relationship. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *30*(4), 339–350.
- Kivistö, J., & Hölttä, S. (2008). Information as a regulative element in higher education systems. *Tertiary Education and Management*, *14*(4), 331–344.
- Kivistö, J., & Zalyevska, I. (2016). Agency Theory as a Framework for Higher Education Governance. In *The Palgrave International Handbook of Higher Education Policy and Governance* (pp. 132–151). https://doi.org/10.1007/978-1-137-45617-5_8

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

- Lambert, R. A. (2001). Contracting theory and accounting. *Journal of Accounting and Economics*, *32*(1–3), 3–87.
- Lane, J. (2007). The Spider Web of Oversight: An Analysis of External Oversight of Higher Education. *The Journal of Higher Education*, *78*(6), 615–644. https://doi.org/10.1080/00221546.2007.11772074
- Lane, J. E., & Kivisto, J. A. (2008). Interests, information, and incentives in higher education: Principal-agent theory and its potential applications to the study of higher education governance. In *Higher education* (pp. 141–179). Springer.
- Lebeau, Y., Stumpf, R., Brown, R., Lucchesi, M. A. S., & Kwiek, M. (2012). Who shall pay for the public good? Comparative trends in the funding crisis of public higher education. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, *42*(1), 137–157.
- Lepori, B., Usher, J., & Montauti, M. (2013). Budgetary allocation and organizational characteristics of higher education institutions: A review of existing studies and a framework for future research. *Higher Education*, *65*(1), 59–78. https://doi.org/10.1007/s10734-012-9581-9
- Leruth, L, Paul, E., & Premchand, A. (2006). *A principal-agent theory approach to public expenditure management systems in developing countries*.
- Leruth, L., & Paul, E. (2008). A principal-agent theory approach to public expenditure management systems in developing countries. *OECD Journal on Budgeting*, *7*(3), 1–29.
- Leslie, L. L., & Rhoades, G. (1995). Rising Administrative Costs. *The Journal of Higher Education*, *66*(2), 187–212. https://doi.org/10.1080/00221546.1995.11774772
- Levin, H. (1991). Raising Productivity in Higher Education. *The Journal of Higher Education*, *62*(3), 241–262. https://doi.org/10.1080/00221546.1991.11774123
- Liefner, I. (2003). Funding, resource allocation, and performance in higher education systems. *Higher Education*, *46*(4), 469–489.
- Lutz, F. W. (1982). Tightening up Loose Coupling in Organizations of Higher Education. *Administrative Science Quarterly*, *27*(4), 653. https://doi.org/10.2307/2392536
- Lyne, M., & Tierney, M. (2003). The politics of common agency: Unitary, multiple and collective principals. *Annual Meeting of The American Political Science Association*. Philadelphia, PA.
- Mason, D. S., & Slack, T. (2003). Understanding principal-agent relationships: Evidence from professional hockey. *Journal of Sport Management*, Vol. 17, pp. 37–61. https://doi.org/10.1123/jsm.17.1.37
- McCubbins, M., & Schwartz, T. (1984). Congressional oversight overlooked: Police patrols versus fire alarms. *American Journal of Political Science*, *28*(1), 165–179. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/2110792
- McLendon, M. K. (2003). The Politics of Higher Education: Toward an Expanded Research Agenda. *Educational Policy*, *17*(1), 165–191. https://doi.org/10.1177/0895904802239291

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

- Merton, R. (1968). *Social theory and social structure*.
- Mileti, D. S., Gillespie, D. F., & Eugene Haas, J. (1977). Size and structure in complex organizations. *Social Forces*, *56*(1), 208–217. https://doi.org/10.1093/sf/56.1.208
- Mitnick, B. M. (2014). The theory of agency seeks to understand the problems created when one party, the. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–6. https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom020097
- Mitnick, Barry. (2019). GUIDEPOST : The Theory of Agency Redux. *Academy of Management Discoveries*, amd.2019.0136. https://doi.org/10.5465/amd.2019.0136
- Mitnick, BM. (1992). The theory of agency and organizational analysis. In *The Ruffin Series in Business Ethics*. Retrieved from https://www.pdcnet.org/ruffinoup/content/ruffinoup_1992_0004_0000_0075_0096
- Moe, T. (1990). Political Institutions: The Neglected Side of the Story. *Article in Journal of Law Economics and Organization*. https://doi.org/10.1093/jleo/6.special_issue.213
- Moe, T. M. (1984). The New Economics of Organization. *American Journal of Political Science*, *28*(4), 739. https://doi.org/10.2307/2110997
- Moja, T. (2008). *Institutional challenges and implications for HEIS: transformation, mission and vision for the 21st century*.
- Mueller, D. C. (2003). Public choice III. In *Public Choice III* (3rd ed., Vol. 9780521815). https://doi.org/10.1017/CBO9780511813771
- Mundial, B. (2000). *Higher education in developing countries–Peril and promise. Washington, DC: Banco Mundial*. UNESCO.
- OECD. (2010). *Performance-based funding for public research in tertiary education institutions: Workshop proceedings*. Paris: OECD Publishing.
- Panda, B., & Leepsa, N. . M. (2017). Agency theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, *10*(1), 74–95. https://doi.org/10.1177/0974686217701467
- Patterson, G. (2001). The Applicability of Institutional Goals to the University Organisation. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *23*(2), 159–169. https://doi.org/10.1080/13600800120088652
- Pepper, A., & Gore, J. (2015). Behavioral Agency Theory: New Foundations for Theorizing About Executive Compensation. *Journal of Management*, *41*(4), 1045–1068. https://doi.org/10.1177/0149206312461054
- Perrow, C. (1986). *Complex organizations; a critical essay* (3rd ed.). New York: Random House.
- Pratt, J., & Zeckhauser, R. (1985). Principals and agents: An overview. *Harvard Business School Press …*, 12–15. https://doi.org/10.1016/b978-0-444-86589-2.50018-2
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory : structure, design, and applications*. Prentice Hall.
- Rolfe, H. (2003). University strategy in an age of uncertainty: the effect of higher education funding on old and new universities. *Higher Education Quarterly*, *57*(1), 24–47.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

- Ross, S. (1973). The economic theory of agency. *American Economic Review*. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/1817064
- Rungfamai, K. (2008). *Higher education and institutional-autonomy policy in Thailand: The perspective of agency theory*. Retrieved from https://tampub.uta.fi/handle/10024/79890
- Rungfamai, Kreangchai. (2008). *Higher education and institutional-autonomy policy in Thailand: The perspective of Agency Theory*.
- Saam, N. J. (2007). Asymmetry in information versus asymmetry in power: Implicit assumptions of agency theory? *The Journal of Socio-Economics*, *36*(6), 825–840.
- Salmi, J. (1992). The higher education crisis in developing countries: Issues, problems, constraints and reforms. *International Review of Education*, *38*(1), 19–33.
- Schiller, D., & Liefner, I. (2006). *Higher education funding reform and university-industry links in developing countries: The case of Thailand. from Spinger Science Business Media BV 2006*.
- Shapiro, S. P. (2005). Agency theory. *Annual Review of Sociology*, *31*(1), 263–284.
- Smart, J. C. (Ed.). (2001). *Higher education: Handbook of theory and research*. Kluwer Academic Pub.
- smith, A. (1776). *The wealth of nations*.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, *87*(3).
- Spence, M., & Zeckhauser, R. (1978). Insurance, information, and individual action. In *Uncertainty in Economics* (pp. 333-343). Academic Press.
- Thorley, D. (1995). A learning curve in change management. In *Implementing Change from Within in Universities and Colleges: Ten Personal Accounts*. Kogan, London.
- Tilak, J. B. G. (2000). Higher education in developing countries. *Minerva*, *38*(2), 233–240.
- Tilak, J. B. G. (2008). Higher education: A public good or a commodity for trade?: Commitment to higher education or commitment of higher education to trade. *Prospects*, *38*(4), 449–466. https://doi.org/10.1007/s11125-009-9093-2
- Titus, M. A. (2009). The Production of Bachelor's Degrees and Financial Aspects of State Higher Education Policy: A Dynamic Analysis. *The Journal of Higher Education*, *80*(4), 439–468. https://doi.org/10.1080/00221546.2009.11779024
- Toma, E. F. (1986). State university boards of trustees: A principal-agent perspective. *Public Choice*, *49*(2), 155–163. https://doi.org/10.1007/BF00181037
- Toma, E. F. (1990). Boards of trustees, agency problems, and university output. *Public Choice*, *67*(1), 1–9. https://doi.org/10.1007/BF01890153
- Trow, M. (1996). Trust, markets and accountability in higher education: A comparative perspective. *Higher Education Policy*, *9*(4), 309–324. https://doi.org/10.1016/S0952-8733(96)00029-3
- Uzzi, B. (1996). The sources and consequences of embeddedness for the economic

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

performance of organizations: The network effect. *American Sociological Review*, *61*(4), 674–698. https://doi.org/10.2307/2096399

- Van Slyke, D. M. (2006). Agents or stewards: Using theory to understand the government-nonprofit social service contracting relationship. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *17*(2), 157–187.
- Verhoest, K. (2005). Effects of autonomy, performance contracting, and competition on the performance of a public agency: A case study. *Policy Studies Journal*, *33*(2), 235–258.
- Warner, W. K., & Havens, A. E. (1968). Goal Displacement and the Intangibility of Organizational Goals. *Administrative Science Quarterly*, *12*(4), 539. https://doi.org/10.2307/2391532
- Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, *21*(1), 1. https://doi.org/10.2307/2391875
- Williams, G. (1995). The "marketization" of higher education: Reforms and potential reforms in higher education finance. In *Emerging patterns of social demand and university reform: Through a glass darkly* (pp. 170–193).
- Williamson, O. E. (1984). The Economics of Governance: Framework and Implications. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, *140*(März 1984), 195–223.
- Wilson, R. (1968). The theory of syndicates. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 119-132.
- Wong, K. (2014). *Matching with Incomplete Information: A Different Look at the College Admissions Problem*.
- Yallew, A., Juusola, H., Ahmad, I., & Törmälä, S. (2018). Exploring principal-agent theory in higher education research. *Working Papers in Higher Education Studies*, *3*, 78–98.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]

[Downloaded from ihej.ir on 2024-04-24]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.3.5.9]