



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

[داده کاوی]

این بخش:

موردکاوی به عنوان روش آموزشی

از این تحول را مورد توجه قرار دهید، زیرا در غیر این صورت جامعیت روش مسأله‌یابی شما دچار خدشه خواهد شد...

یک ماه بعد

خوب دوستان، با تشکر از اینکه فهرست‌ها را طبق قرارآماده کرده‌اید، همانطور که می‌دانید در ماه گذشته علی‌رغم کمیبود منابع درباره روش موردنگاری و موردکاوی، تلاش کردیم تصویری

از این روش را با هم فراهم آوریم، برای ادامه کار، ما با چند سوال اساسی روبرو هستیم من این سوالات را آماده کرده و در انتهای جلسه به شما خواهم داد، شما تا جلسه آینده برای آنها پاسخ‌هایی پیدا کنید، اما قبل از ارائه سوالات، اجازه بدهید یکی از فهرست‌هایی را که شما نوشته‌اید اتفاقی انتخاب کنیم، مثلاً فرد شماره ۲۲ لیست حضور غیاب...

بله، آقای هادی باستانی

لطفاً تشریف بیاورید...

ارائه هادی باستانی در حالیکه لابلای اوراق روی میز استاد را بدنبال فهرست خود جستجو می‌کرد توضیح می‌داد:

به علت اینکه ماه گذشته مشکل اسکان در خوابگاه و رفت و آمد به شهرستان را داشته و برای اولین بار است که با چنین رویکردی به سازمان‌های جامعه می‌نگرد امیدوار است که نقایص کارش زیاد نباشد.

موردکاوی شماره (۱) **موردکاوی** **به‌عنوان روش آموزشی**



بخوانید، پاسخ دهید

جایزه بگیرید، خوانندگان محترم می‌توانند پاسخ‌های خود را پس از انجام موردکاوی به دفتر نشریه ارسال نمایند. شایان ذکر است به بهترین پاسخ‌ها، سکه بهارآزادی به عنوان هدیه تقدیم می‌گردد.

هفته اول مهرماه

آقای احمدی استاد درس مدیریت تحول سازمانی وارد کلاس شد پس از معرفی خود و آشنایی با دانشجویان گفت:

همه شما به عنوان دانشجوی مدیریت، می‌دانید که مدیریت، علمی است که از یک سو با متغیری به نام انسان درگیر است (و او موجودی است که جهان بینی، افکار، عقاید، ارزش‌ها و دیدگاهش... تابع بستر فرهنگی است که در آن رشد و نمو می‌کند) و از سویی دیگر همین علم دربرگیرنده تکنیک‌ها و فنونی است که ماهیت استقرایی و تجربی دارند. وابستگی بنیانی علم مدیریت به مقوله انسان باعث شده است که این علم در حوزه کاربرد و تجویز روش‌ها به نسبت دچار شود و قانون‌های آن مشمولیت «همیشه و همه‌جا» را نداشته باشد.

از طرفی دیگر علم مدیریت بدلیل رسالت هدایتگری انسان‌های شاغل در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی، به نحو دیگری نیز دچار نسبیت است و آن تحول و دگرگونی پرشتاب جوامع است که تفسیر مفاهیم علم مدیریت را در چارچوب زمان و مکان اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. این یعنی همان نظریه اقتضایی که خوانده‌اید.

با توجه به آنچه عرض شد ضرورت دارد دانشجویان و مدیران همواره درگیر فرآیند مناسب‌سازی، جرح و تعدیل و انطباق نظریه‌ها، روش‌ها و مدل‌های ارائه شده در مدیریت، با توجه به فرهنگ ملی، قومی و سازمانی خود باشند.

برنامه درسی ما این‌گونه است که تا پایان ماه با فنون موردکاوی^۱ و موردنگاری^۲ آشنا می‌شوید. طی این ماه فهرستی از رئوس کلی مسائل و معضلات سازمان‌های دولتی ایران را تهیه و طبقه‌بندی نموده و سعی کنید تصویری روشن از هر مسأله، علل و پیامدهای آن را ارائه نمایید. مطلبی که باید در این فهرست‌نویسی فراموش نشود این است که هدف نهایی از موردکاوی ارتباط بین مفاهیم و نظریه‌های فراگرفته شده و شرایط سازمان‌های جامعه است. لذا نباید غفلت کنید که نقش دولت در حال تغییر است و شما باید در بررسی خود، مسایل ناشی



باستانی سپس مطلب خود را بدین گونه شروع کرد:

در سازمان های دولتی، مشکلی که همواره با آن روبرو بوده ایم، عدم اعتقاد به آموزش های مدیریت است. کارها بیشتر جنبه صوری و مدرک گرایی دارد، سمنینارها یکی پس از دیگری برگزار می گردد. سخنرانان سخنرانی می کنند، بودجه ها، وقت ها ... مصرف شده. فیلم، عکس و خبر تهیه می شود و در پایان قطعنامه ها صادر و جمع بندی ها تهیه و تنظیم و نتایج تحقیقات و مذاکرات چاپ می شود، ولی به اثرات آموزش مدیریت و اهداف آن که ارتقاء میزان دانش و مهارت است، توجه چندانی نشده و راه حلی عملی پیدا نمی شود.

از طرفی دیگر، مدیران دولتی ما هم که علم مدیریت را معمولاً جدی نمی گیرند، چون در عمل هم مشاهده نموده اند که مسایل متفاوتی از آنچه در کتاب ها گفته می شود، دارند. مثلاً در بسیاری موارد سمنینارهای مدیریت از اهمیت و لزوم برنامه ریزی نیروی انسانی صحبت می شود، ولی در عمل چنین چیزی در سازمان های دولتی ما وجود ندارد. در برخی از سازمان ها هم که در کامپیوتر اطلاعات پرسنلی حفظ شده، در یک لحظه حساس مدیر با تغییر پست با منصوب شدن شخصی با سلیقه خود، تمام برنامه ریزی های منابع انسانی را بهم می زنند. سایرین هم متوجه می شوند که در عمل اصولاً به مسایل علمی مدیریت توجهی نمی شود. آنان هم به همین منوال، مسایل علمی مدیریت را جدی تلقی نمی کنند. مشکل دیگری که در سازمان های دولتی وجود دارد این است که اغلب مدیران دارای تحصیلات در رشته های غیرمدیریتی بوده و در واقع از قلمرو تخصص های خود خارج شده به صورت یک متخصص عمومی درآمدند که همه چیز را می دانند ولی در حقیقت هیچ چیز را عمیقاً نمی دانند. من فکر می کنم برای جبران این نقیصه، لزوم سرمایه گذاری جدی در امر آموزش مدیریت شدیداً احساس می شود. مشکل دیگر اینکه بسیاری از مدیران خود را بی نیاز از آموزش های مدیریت احساس کرده و عدم جدیت در یادگیری را توجیه می کنند. در شرایط موجود، بسیاری از کارهای مدیریتی براساس سلیقه انجام می پذیرد. همه سعی می کنند مشاغل مدیریتی را به صورت سکوی پرتاب مورد استفاده قرار دهند و بعد موضوع کم کاری و بی توجهی به ارباب رجوع، عدم وجود ارزشیابی های صحیح را کار مدیران، کمبود امکانات مالی و غیرمالی، عدم انگیزه کاری کارکنان، رابطه گرایی، رشوه، مشکلات اقتصادی، چند شغلی و مشکلات دیگری که همه حقوق بگیران با آن آشنا هستند، دیگر مسأله ای را به نام آموزش مدیریت برای مدیران باقی نمی گذارد.

در نهایت مشکلی دیگری که اخیراً شدید شده است، مشکل مدرک گرایی در آموزش های ضمن خدمت است. که همین مدیران با تمامی کمبود وقت، به آن روی آورده و در پی اخذ مدارک معادل لیسانس، فوق لیسانس و دکترا هستند.

دیگر کسی به آموزش های مدیریت در مفهوم کاربردی و هدفمند آن فکر نمی کند. آموزش هایی که بطور مداوم بتواند همگام با تغییرات و پیشرفت های علوم و فنون، دانش، مهارت و رفتارهای لازم را در مدیران بخش دولتی ایجاد نماید. مدیران و کارمندان طی قراردادهایی آموزشی

عین آموزش های دانشگاهی را می بینند و در نهایت معلوم نیست در سازمان های ایران که اکثراً برنامه ریزی نیروی انسانی ندارند این آموزش ها چقدر با صرفه و هدفمند است و چه نقشی در ارتقاء شغلی این شاغلین خواهد داشت؟

باستانی مطلبش را تمام کرد و منتظر شد تا احمدی که در میان دانشجویان نشست به او اظهار نظر کند:

احمدی با تشکر از باستانی از دانشجویان پرسید اشکالات فهرست آقای باستانی چیست؟

اظهارات دانشجویان کلاس:

اظهار نظر (۱) صالحی: «.....»

اظهار نظر (۲) شمسایی: «.....»

اظهار نظر (۳) اسماعیلی: «.....»

اظهار نظر (۴) اصلانی: « من فکر می کنم آقای باستانی باید مسایل را

طبقه بندی می کرد و از در هم آمیختگی موضوعات با هم پرهیز می کرد.»

اظهار نظر (۵) جاه بین: « ظاهراً قرار بود فهرستی که تهیه می شود در

برگرفته باشد»

آقای احمدی با تشکر مجدد از آقای باستانی و مشارکت اظهار

نظرکنندگان، سئوالاتی را که تکریر شده بود در اختیار دانشجویان

قرار داد و گفت تا جلسه آینده جواب سئوالات را که در واقع خط مشی

چگونگی تداوم کلاس را تا پایان ترم مشخص می سازد آماده کنید.

کانون های کندوکاو:

(۱) اظهار نظرهای آقایان صالحی، شمسایی و اسماعیلی را در مورد

مطالب باستانی حدس بزنید، بنویسید و در مورد نظر اصلانی قضاوت

کنید.

اظهار نظر آقای جاه بین (شماره ۵) را تکمیل کنید؟

شما فکر می کنید آقای احمدی خواسته بود که دانشجویان به چه

سئوالاتی پاسخ دهند؟

دو نمونه از سئوالات آقای احمدی، به شرح زیر است به آنها پاسخ

دهید:

الف) برای اولویت بندی مسایل مدیریت سازمان های دولتی ایران از

چه شاخص و درجه بندی باید استفاده کرد؟

ب) چگونه می توان ارزش ها و شرایط فرهنگی را بکارگیری تئوری ها

و روش های مدیریت لحاظ کرد؟

اگر شما یکی از دانشجویان کلاس باشید و از شما خواسته شود.

فهرستی از مسایل سازمان های دولتی یا یک شرکت تولیدی یا خدماتی

بخش خصوصی با ویژگی هایی که در متن آمده است تهیه نمایید.

فهرست شما در برگرفته چه مسائلی خواهد بود؟

اگر یکی از سئوالات احمدی تاثیر و اهمیت روش موردکاوای باشد به

آن چه پاسخی می دهید؟