

بررسی نقش و جایگاه تحقیقات در نظام اداری ایران

دکتر سیدعلی اکبر احمدی

مشاور آموزش مرکزی شرکت ملی نفت و

مشاور دفتر برنامه ریزی آموزشی وزارت جهاد کشاورزی

چکیده:

این مقاله درصدد شناخت وضع موجود تحقیقات، نحوه تجزیه و تحلیل، اجرا و ارزیابی دریافت بازخورد، نحوه گسترش مشارکت مدیران، کارکنان و محققان در فرایند تحقیقات و در کل ارائه جایگاه واقعی و شایسته نظام تحقیقات در مباحث سازمان و مدیریت است. تا با نشان دادن اهمیت این جایگاه در نظر تصمیم گیران و گردانندگان سازمانی، آنان هرچه بیشتر به تقویت، حمایت، داخله و مشارکت در این امر حیاتی بپردازند.

مقدمه:

سازمان یکی از واقعیت‌های انکارناپذیر جهان پیچیده و متحول امروز است، و مانند سایر پدیده‌های جهان و حیات بشری قابل تأمل و تحقیق است. برای اصلاح نظام اداری و ارتقاء بهره‌وری که مجموعه سینرژیک (تضایفی) از کارایی و اثربخشی است و حل مسائل و مشکلات نظام اداری در سطح جامعه و سازمان‌ها، و همچنین برای طراحی و اجرای الگوی سازمان مدیریت مبتنی بر ارزشهای الهی و انسانی حاکم بر جامعه و به عبارتی بومی‌سازی تئوری‌ها (بر اساس محیط خاص خود) لازم است تا پژوهش‌های علمی، کاربردی، عملی و کیفی در این خصوص انجام گیرد.

اهمیت و جایگاه تحقیقات در نظام اداری ایران:

اطلاعات علمی، نظری و تحقیقات کاربردی و بنیادی در موضوعات سازمان و مدیریت همانند سایر موضوعات، آزمایشگاه و میدان مناسبی برای تحقیق می‌طلبند. جایگاه مناسب این آزمایشگاه محیط سازمان است. و در صحنه جهانی به‌ویژه در چند ساله اخیر که در ابعاد گوناگون خود را نشان داده است، تحولات اساسی و زیربنایی را در فرهنگ، ساختار و

فرایند سازمانی و مدیریتی آنها را ضروری ساخته است. با توجه به اهمیت سازمان‌ها در ارتقاء بهره‌وری و بهبود کیفیت زندگی اجتماعی و با عنایت به تأثیر بخش دولتی بالاخص در کشورهای درحال توسعه، لازم است تا تحقیقات نظری، توسعه‌ای و کاربردی به‌طور گسترده و عمیقی در نظام اداری دولتی ایران مورد توجه قرار گیرد. دستگاه‌های مجری تحقق توسعه فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، همانا وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌هایی هستند که مسئول تحقق مأموریت و اهداف خاص محوله می‌باشند. اما در عمل ملاحظه می‌گردد که دستگاه‌های مجری تحقق توسعه یا سازمان‌های دولتی دچار عدم کفایت و دارای نارسایی‌های خاص خود می‌باشند، و ظرفیت و توان کافی در پیشبرد عملیات برنامه‌ریزی‌شده و اهداف طراحی‌شده ندارند. هر هدف و برنامه‌ای حتی، بی‌نقص نیز از طریق این سازوکار قابل پیاده‌شدن نمی‌باشد.

مسائل و مشکلات سازمان مدیریت:

در اینجا مهمترین مشکلاتی که در زمینه سازمان و مدیریت مطرح می‌باشند و به عنوان علل ریشه‌های مشکل محسوب می‌گردند، مورد مطالعه قرار می‌گیرد:

۱- گسترده‌گی و دخالت غیرضرور و بیش از حد دستگاه‌های دولتی در اداره امور جامعه.

۲- عدم مشارکت کارکنان بالاخص سطوح پایین‌تر در سازمان‌ها.

۳- عدم وجود ساختارهای مناسب، به اندازه و انعطاف‌پذیر که لازم است دارای وظایف غیرمشخص و روشن و تکراری نباشند.

۴- روشن نبودن و یا عدم شناختن دقیق جایگاه مأموریت و اهداف هر یک از سازمان‌ها و واحدها در جهت خدمت‌رسانی به جامعه و مردم.

۵- عدم وجود روش‌های کاری بهینه و کارآمد.

۶- فقدان و یا ناکافی بودن اطلاعات مناسب، به موقع، دقیق و مرتبط برای کارکنان و مدیران.

۷- عدم وجود نظام شایسته‌سالاری در جذب و استخدام کارکنان و استفاده ضعیف از سایر روش‌های مناسب و عدم بهره‌برداری از خدمات و استعدادها و شایستگی‌های نیروی انسانی در دسترس و یا عدم استفاده از افراد در کارهای مناسب با توانمندی آنها.

۸- تکیه زیاد بر تحصیلات و سنوات خدمت که منجر به کاهش عملکرد و راندمان کار می‌گردد.

۹- وجود نظام اداری متمرکز.

۱۰- وجود قوانین و مقررات مبهم، متداخل و غیرضرور که منجر به عدم تحرک و کاهش تعهد مدیران و کارکنان می‌گردد. و حتی منجر به کاهش توان نظارت برای اصلاح عملیات و اهداف سازمان‌ها می‌گردد.

۱۱- عدم حفظ و بکارگیری صحیح و بهینه منابع مالی، ماشین‌آلات، ساختمان‌ها و بالاتر از همه اینها، عدم بکارگیری منبع انسانی به عنوان ارزشمندترین و عالیترین نعمت الهی هر جامعه، با توجه به وجود مشکلات فوق‌الذکر.

۱۲- عدم آشنایی و بکارگیری شیوه‌ها و متدهای کارآمد اسلامی در ایجاد انگیزش و تقویت روح همکاری در ارتباط با نیروی انسانی و قضای حاکم بر محیط.

درحال حاضر حساسیت خاصی نسبت به حل مسائل و مشکلات ارائه شده در بخش دولتی در قالب استراتژی تحول مستمر و مشارکتی با بهره‌برداری از ساختارها و فرایندهای طراحی شده در سازمان‌های دولتی به علاوه که همان حرکت به سمت عدم تمرکز سازمانی می‌باشد،^(۱) و به علاوه از طرف دیگر به وسیله انتخابات شورای شهر و... تشکیل و شروع به کار این شوراها، توسط وزارت کشور و... که همان تحقق عدم تمرکز اداری و تقویت اداره امور محلی توسط مردم است، همگی نشانه حساسیت به حل مسائل توسط دولت و مردم

است.

البته نمی‌توان انتظار داشت که تمامی مسائل اداری یکباره و به سرعت حل شوند، لیکن با برنامه‌ریزی مناسب در جهت شناخت دقیق ریشه‌های مشکل و شناخت و پیاده‌ساختن راه‌حل‌های معقول تحقق این امر امکان‌پذیر است. البته این کار تنها با بهره‌برداری از نظرات و تجربیات و تلاش‌های تحقیقاتی محققان، مدیران و کارکنان کارآمد و متعهد اجرایی است.

خودمحوری، اعمال سلیقه و ارائه راه‌حل‌های صوری و مقطعی، کوتاه‌فکری و کوتاه‌نگری نه‌تنها به حل مسایل کنونی کمک نمی‌کنند، بلکه در کشف علل واقعی مشکلات و مسایل، انحراف و اشتباهاتی را به وجود می‌آورند و منجر به ارائه راه‌حل‌هایی می‌گردند که حداکثر به عنوان مُسکّن مشکلات سازمانی عمل خواهند کرد و آنها در بلندمدت ضربات و مشکلات بسیار بزرگی را به وجود می‌آورند.

از سوی دیگر لازم است تا محققان با مجریان دستگاه‌های اجرایی همسو و هماهنگ گردند، چراکه عدم همسویی منجر به علم‌زدگی و یا عمل‌زدگی می‌گردد.^(۲) با توجه به اهمیت تحقیقات در زمینه مباحث سازمان و مدیریت در نظام اداری ایران لازم است تا در اینجا به تعریف‌های مناسبی از تحقیق و بالخصوص تحقیقات کاربردی، عملی و کیفی اشاره گردد.

تعریف تحقیق:

«هر تلاشی که به منظور افزایش دانسته‌ها انجام گیرد»^(۳) به عنوان تحقیق تعریف می‌شود. و به عبارت دیگر «فعالیت‌های منظم و برنامه‌ریزی‌شده‌ای که جهت کشف مجهولات و دستیابی به دانش جدید و نوآوری در زمینه‌های مختلف علوم و تکنولوژی صورت می‌گیرد»^(۴) را نیز به عنوان تحقیق تعریف می‌کنند.

در جهت تشریح نظام تحقیقات سازمان و مدیریت در نظام اداری لازم است تا تعاریف خاص تحقیق و توسعه مورد توجه قرار گیرد. تحقیق و توسعه عبارت از مجموعه کار و تلاش منظم برای افزایش ذخیره علمی - تکنولوژی و دانش فنی و نیز استفاده بهینه و کارآمد این دستاوردها در عرصه‌های مختلف به صورت طرح و ایجاد (خلق) فضاهای جدی (علمی و کاربردی) در تلاش و فعالیت‌های نوع

بشر.^(۵)

تحقیق و توسعه عبارت از کار خلاق است که به‌طور منظم برای افزایش ذخیره علمی - تکنولوژی و دانش فنی و نیز استفاده از این دانش در اختراع و طرح کاربردهای جدید انجام می‌شود.^(۶)

تحقیق و توسعه اصطلاح عامی است که فعالیت‌های بسیار گسترده‌ای را از تکوین تکنولوژی جدید، ابداع، اختراع، بهبود کمی و کیفی محصولات و خدمات تا کاربردهای صنعتی، اجتماعی، اقتصادی آنها را به منظور تأمین نیازهای روزافزون جوامع بشری دربر می‌گیرد.^(۷) در ادامه لازم است تا انواع تحقیقات کاربردی، عملی و کیفی مورد بررسی قرار گرفته و الگویی مناسب در این خصوص ارائه گردد.

تحقیق کاربردی و عملی:

تحقیق عملی فعالیت مدار فراتر از تحقیق کاربردی مسأله مدار است.^(۸) در تحقیق عملی فعالیت‌ها و مسئولیت‌های محقق گسترش می‌یابد و با بررسی مشکل و یا ارائه پیشنهادات اجرایی و کاربردی برای حل مسایل، تحقیق خاتمه پیدا نمی‌کند. چراکه محقق لازم است تا علاوه بر ارائه پیشنهادات کاربردی و یا ارائه الگویی مناسب و یا دستورالعمل‌های اجرایی، مسئولیت نظارت بر چگونگی پیاده‌شدن و اجرای آن راه‌حل‌ها را نیز به عهده بگیرد، و خود پیشنهادات کاربردی خود را به مرحله اجرا و آزمون بگذارد.

در حین اجرا و پیاده‌شدن الگوی کاربردی محقق با بصیرت و به‌طور عینی، مسایل و موانع پیش‌بینی روی را شناسایی و با همکاری افراد سازمان (مدیران و کارکنان) مصمم به برطرف کردن آنها می‌گردد.^(۹) بدین ترتیب محقق در ریز مسایل اجرای پیشنهادات خود نیز به‌طور مستقیم دخالت می‌کند.

در ضمن محقق از این طریق بازخوردهای لازم را از اجرای شدن پیشنهاد خود، به عنوان یک پاداش مناسب دریافت می‌کند. این بازخورد منجر به توسعه توان، مهارت و علاقه محقق می‌گردد، و نتایج اکتسابی از آن را نیز می‌تواند در سایر تحقیقات مورد استفاده قرار دهد.

تحقیق کیفی:

تحقیق کیفی به عنوان رویکرد مناسب تحقیق در مسایل سازمان و مدیریت است. محققین سازمان و مدیریت با استفاده از روش‌های تحقیق خاص علوم طبیعی به شناخت و حل مسایل انسانی و سازمانی پرداخته‌اند و در عمل توفیق زیادی در این راه به دست نیاورده‌اند.^(۱۰) به این دلیل در مباحث سازمان و مدیریت تحقیق کیفی مطرح شده است. در تحقیقات کیفی به‌طور عمده از طرق زیر اقدام به جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها می‌گردد:

- ۱- مصاحبه‌های آزاد بدون ساختار به شکل مکالمه یا گفت‌وگو و همانندیشی.
 - ۲- مشاهده‌های دقیق و از نزدیک.
 - ۳- اسناد و مدارک و متون موجود در سازمان.
- محقق به عنوان عضو سازمان از جایگاه تماشاچی به بازیگر تغییر ماهیت می‌دهد و با موضوعات تحقیق خود همراه و همگام می‌شود و به‌طور محسوس و ملموس و واقعی مسائل را دریافته و آنها را تحلیل می‌کند همچنین محقق به تعبیر و تفسیرهای افراد مورد مطالعه توجه داشته و بر آنها تأکید می‌کند.
- او در صدد خلق تئوری نه آزمون آن است. علیرغم کاستی‌های منتسب به این روش تحقیق، در شرایط متغیر و متحول امروز به علت انعطاف‌پذیری و سهولت تطبیق آن با شرایط، مورد توجه فراوان محققان علوم انسانی و سازمان و مدیریت قرار گرفته است و می‌تواند پیش‌بینی کرد که در آینده نیز مورد کاربرد بسیار قرار گیرد.^(۱۱)

تحقیق عملی - کیفی:

مدل تحقیق ارائه‌شده در این مقاله به این ترتیب است که در صورتی فرایند تحقیق به‌طور کیفی و تا آخرین مراحل اجرا و ارزیابی توسط محقق در درون سازمان انجام گیرد، بیشترین نتیجه را ارائه می‌کند. برای دستیابی به نظام تحقیق عملی - کیفی می‌توان مدیران و کارکنان سازمان را به‌طور دقیق با روش‌های تحقیق کیفی و طبیعی آشنا کرد تا به بررسی موضوعات کاری خاص خود را ارائه راحل‌ها و اجرا و ارزیابی آنها تشویق گردند. علیرغم اهمیت تحقیقات، همچنان موانع و مشکلاتی در زمینه گسترش نظام تحقیقات در مباحث سازمان و مدیریت وجود

دارد که بایستی شناسایی گردند.

شناسایی موانع و مشکلات:

شایان ذکر است که علیرغم اهمیت تحقیقات، عملاً مشاهده می‌گردد که مدیران و کارکنان سازمان‌ها استقبال چندانی از طرح‌های تحقیقاتی نکرده و در عمل بودجه، زمان و توجه کافی به این مهم اختصاص نداده‌اند. از طرف دیگر محققان نیز گرایش چندانی به تعمیق مطالعات و کاربردی اجرایی نمودن تحقیقات به شیوه عملی و کیفی نداشته، و حتی بسیاری از آنان به سمت فعالیت‌هایی همچون تدریس، تألیف و... گرایش پیدا کرده‌اند. در ضمن فضا و فرهنگ جامعه و نظام اداری نیز فرصت تحقیقاتی و مطالعاتی را برای محققان مهیا نکرده است، با طرح و ارائه پاسخ این سؤالات شرایط و فضای تحقیقاتی را می‌توان مشاهده کرد:

- آیا مدیران و کارشناسان به میزان کافی وقت خود را صرف همکاری با محققان می‌کنند؟
- آیا مدیران و کارشناسان به تحقیق عملی و کیفی در زمینه مسایل مبتلا به حوزه کاری خود تا چه حد بها می‌دهند؟
- آیا مدیران تا چه حد به پیگیری و استمرار طرح‌های تحقیقاتی تا مرحله نهایی (اجرا و آزمون طرح) می‌اندیشند؟
- آیا مدیران و کارکنان اطلاعات و مدارک لازم را در اختیار محقق قرار می‌دهند؟
- آیا سازمان به جبران خدمات محققان جهت تشویق آنها به تحقیقات عمیق و همه‌جانبه پرداخته است؟
- آیا تصمیم و عمل مدیران متکی بر تحقیقات عمیق و همه‌جانبه و جامع قبلی است؟
- در چنین وضعیتی اگر مدیری به دلیل داشتن دانش و نگرش عمیق، دلسوزی، علاقه و تعهد، خواستار ایجاد فضای مناسب جهت انجام تحقیقات عمیق و دامنه‌دار در زمینه‌های گوناگون سازمان و مدیریت گردد، به دلیل هموار نبودن مسیر یا مشکلات فراوانی مواجه می‌گردد و در عمل به نوعی انتحار کشیده می‌شود. و این وضعیت آغاز بحران سازمانی محسوب می‌گردد.

اهم موانع تحقیقاتی:

علیرغم اهمیت اشاره شده در خصوص تحقیقات، هنوز موانع متعددی در سر راه تحقیق

است که بایستی شناسایی و برطرف گردند. این مشکلات و موانع در قالب دو دسته کلی عبارتند از:

- ۱- مشکلات مربوط به نظام تحقیقات
 - ۱/۱- فقدان انگیزه تحقیق در میان محققین (۱۲)
 - ۱/۲- کمبود اطلاعات و آمار مورد نیاز برای تحقیق و عدم در اختیار گذاشتن آنها توسط سازمان‌ها (۱۳)
 - ۱/۳- کمبود اعتبار و مشکلات مربوط به تأمین اعتبار (۱۴)
 - ۱/۴- بی‌نتیجه ماندن نتایج تحقیقات
 - ۱/۵- فقدان ارتباط نزدیک محققین با مراکز اجرایی و مشکلات آنها
 - ۲- عدم ارتباط منظم و نظام ضد مراکز تحقیقاتی و مراکز اجرایی (۱۵)
 - ۲/۱- شناخت ناکافی از ارزش و اهمیت تحقیق در مراکز اجرایی
 - ۲/۲- فقدان انگیزه یا الزام نسبت به بهبود عملکردها و افزایش کارایی از طریق سیستم‌ها و روش‌ها، ساختار و...
 - ۲/۳- نبودن معیارها و مکانیزم‌های ارزیابی عملکرد مدیریت دولتی
 - ۲/۴- عدم اعتقاد مدیران به نتایج تحقیقات
- موضوع یابی در نظام اداری ایران:
- آیا پدیده سازمان و مدیریت در نظام اداری ایران با توجه به ویژگی‌های گستردگی، پیچیدگی و پویایی (تغییر) نیاز به مطالعه ندارد؟ آیا دستگاه‌هایی که محمل و حامل توسعه سیاسی، اقتصادی، فرهنگی می‌باشند، نیاز به تحقیقات در عملکرد و وضعیت موجود خود ندارند؟ علیرغم گستردگی، پیچیدگی و پویایی سازمان‌ها در ایران هنوز تحقیقات زیربنایی و همه‌جانبه‌ای در خصوص ویژگی‌ها و اجزاء تشکیل‌دهنده و سایر فرایندهای آن انجام نگردیده است. برای نمونه بعضی از ویژگی‌هایی که می‌توان در آن خصوص تحقیق کرد عبارتند از:
- ۱- بررسی ویژگی‌های فرهنگی در نظام اداری ایران.
 - ۲- بررسی سازوکار و بستر تحول سازمانی در نظام اداری ایران
 - ۳- بررسی ویژگی‌های نیروی انسانی در نظام اداری ایران
 - ۴- بررسی اندازه (گستردگی) سازمان در نظام

اداری ایران

- ۵- بررسی مأموریت، استراتژی‌ها، و اهداف نظام اداری ایران و مکانیزم تدوین، اجرا و ارزیابی آنها
 - ۶- بررسی نظام ارتباطات تعاملی اجزاء سازمان بالاخص نیروی انسانی در نظام اداری ایران و ارائه راهکارهای مناسب
 - ۷- بررسی ویژگی‌های فرایندها و روشها در نظام اداری ایران و ارائه راهکارهای مناسب
 - ۸- بررسی ویژگی سازماندهی و ساختار در نظام اداری ایران و ارائه راهکارهای مناسب
 - ۹- بررسی ویژگی‌های ارزشی و اعتقادی مثل انضباط و تعهد کاری، مسئولیت فردی و اجتماعی و اخلاق کاری و... در نظام اداری ایران
 - ۱۰- بررسی ویژگی‌های فن‌آوری در نظام اداری ایران و چگونگی انتقال، تناسب و ارتقاء آنها
 - ۱۱- بررسی ویژگی ارزیابی و کنترل در نظام اداری ایران
 - ۱۲- بررسی ویژگی بحران در سازمان و مدیریت و نحوه هدایت آنها در نظام اداری ایران
 - ۱۳- بررسی شرایط محیطی نظام اداری ایران در ابعاد جهانی و داخلی
- با توجه به این ویژگی‌ها و اجزاء چه نوع ساختار و فرایندی جهت ایجاد و با بهبود نظام تحقیقات سازمانی ضروری است.

جایگاه نظام تحقیقاتی در سازمان‌ها:

واحدهای مطالعاتی و تحقیقاتی سازمان و مدیریت که به عنوان تشکیلات و روشها، مهندسی صنایع و... از آنها نام برده می‌شود در جهت انجام مطلوب بعد وظیفه علمی در زمینه سازمان و مدیریت سه وظیفه اساسی: ۱- مطالعه، ۲- طراحی و ۳- تحقیق و آموزش و مشاوره را در زمینه موضوعات فرهنگ سازمانی، استراتژی‌های سازمانی، سازماندهی، سیستم‌ها و روشها، قوانین و مقررات، منابع انسانی و سایر موضوعات سازمان مدیریت همچون تکنولوژی، محیط، اندازه سازمان، قدرت و نفوذ و... در سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها را به عهده دارند و ضروری است تا برای انجام این وظیفه حساس و خطیر، و به منظور طراحی الگوی بهینه مدیریت بومی و ارائه آن در سطح نظام اداری ایران توجه خاص و دقیقی به نظام تحقیقات سازمان و مدیریت داشته باشند. چراکه در غیراینصورت این

توجه به مطالعه و تحقیق در مباحث سازمان و مدیریت ضروری است. به این منظور نه تنها می‌توان از تجربیات و مطالعات و نظرات سایر محققان و اندیشمندان در زمینه سازمان و مدیریت در سایر کشورها بهره‌برداری به عمل آورد، بلکه با انجام تحقیقات لازم در نظام اداری خاص ایران می‌توان به شناخت، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی مدل ساختاری، رفتاری و محیطی نظام اداری ایران پرداخت و به عبارت دقیق‌تر اقدام به نهادینه‌سازی و یا بومی‌سازی و آزمون تئوری‌های سازمان و مدیریت کرد.

اگرچه می‌توان اعتراف کرد که تحقیقات در مباحث تخصصی علمی همچون شیمی، فیزیک و مهندسی و... مورد توجه قرار گرفته است، لیکن هنوز نظام تحقیقات در زمینه مباحث و موضوعات سازمان و مدیریت مورد توجه و بهره‌برداری شایسته و بایسته قرار نگرفته است.

سازمان‌ها به‌طور اعم و سازمان‌های دولتی در معنای اخص، قسمت عمده‌ای از زندگی انسان‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. کارکنان حداقل یک سوم از وقت مفید شبانه‌روزی را طی ۲۰ سال از عمر مولد و توانمند خود را از جوانی تا آغاز پیری، به کار در سازمان اختصاص می‌دهند. از سوی دیگر افراد در حین، قبل و بعد از این ساعات و دوره به اشکال گوناگونی به سازمان‌ها مراجعه کرده و با آنها در ارتباط می‌باشند. یا نگاه دیگری اگر به ساختمان‌های شهری خود نظر اندازیم، درمی‌یابیم که عمده آنها در تصرف سازمان‌های عمومی و خصوصی می‌باشند، و به این وسیله می‌توان به گستردگی سازمان پی برد. از سوی دیگر به دلیل گسترش دانش بشری، پیچیدگی تکنولوژی، گسترش شبکه‌های ارتباطی و اطلاعاتی و جهاتی شدن پدیده‌ها و در مجموع توسعه و تحول نیروی انسانی سازمان‌ها نیز به سمت پیچیدگی بیشتر حرکت می‌کنند.

همچنین به دلیل پیچیدگی فوق و بر اساس تغییر سریع فن‌آوری، سازماندهی، نظام خدمت‌رسانی و کیفیت نیروی انسانی که منجر به دامن‌زدن بیشتر به تلاطم محیطی و سازمانی گردیده است، سازمان‌های نیز دستخوش این تغییرات سریع گردیده‌اند.

با طرح موضوعات فوق آیا مباحث سازمان و مدیریت با چنین وضعیت گسترده، پیچیده و

دارای ویژگی‌های خاص خود است که آن را از سایر نظام‌ها متمایز می‌سازد که مهمترین آنها عبارت است از:

۱- تهیه الگو یا دستورالعمل اجرایی، که ویژگی تحقیقات کاربردی در طول فرایند تحقیق به عنوان یک هدف اصلی مورد توجه خاص دانشجو و کارفرما قرار می‌گیرد.

۲- هدایت کاربردی توسط مدیران و کارشناسان واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت که این منجر به گسترش فرهنگ و فضای مناسب در واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت و افزایش روحیه تحقیق و نوآوری در کارکنان واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت می‌گردد.

مشکلات قابل پیش‌بینی بر سر راه استمرار حرکت:

نظام هدایت پایان‌نامه‌های تحصیلی در واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت

۱- با مقایسه این نظام با شیوه‌های متداول سایر سازمان‌ها، که تمرکز خود را صرفاً بر روی تصویب طرح مقدماتی ارائه‌شده در دانشگاه قرار می‌دهند و سایر مراحل را به عهده دانشجو و دانشگاه می‌گذرانند، این واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت برای کسب نتیجه کاربردی و دستورالعمل اجرایی تلاش می‌کنند. این امر مستلزم هدایت از اولین مرحله تا پایان فرایند تحقیق در یک موضوع خاص است، و به ناچار زمان و توان بیشتری از دانشجو می‌طلبد، و عملاً جذب و نگهداری چنین دانشجویی مشکل است. و لازم است تا مساعدت‌های کافی از دانشجو به عمل آید.

۲- قوانین و مقررات خاص پرداخت حق‌الزحمه دانشجویان و کارفرمایان طرح که منجر به مشکلاتی در خصوص نحوه، زمان و مبلغ پرداخت نگردد.

۲- لازم است تا رویه مشخص و منظم و علمی و عملی در خصوص بررسی و هدایت طرح‌ها توسط کارفرمایان و مشاورین از طریق واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت تدوین و تصویب گردد و نهادینه گردد تا دانشجویان و کارفرمایان با علاقه و توان بالا در خدمت نظام تحقیقات قرار گیرند.

نتیجه‌گیری و چند پیشنهاد:
برای دستیابی به توسعه و تحول سازمانی،

واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت دچار روزمرگی یا عمل‌زدگی صرف شده و قادر به انجام وظایف محوله نمی‌باشند، و در عمل قادر به ارائه خدمات علمی و کاربردی مناسبی به وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها نخواهند بود. و به این ترتیب این سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها از ساختار، فرایند انجام کار، مکانیزم مناسب تدوین مقررات و... مطلوبی برخوردار نخواهند گردید.

سازوکار نظام تحقیقاتی پایان‌نامه‌ای واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت:

با توجه به مشکلات فوق لازم است تا علم و عمل در یک نظام تحقیقاتی در سازمان‌ها ترکیب گردند تا نتیجه آن حل مشکلات و تدوین و ارائه تئوری‌های بومی گردد. (۱۶)

در صورت تحقق چنین فضایی تئوری‌های مبتنی بر شرایط بومی طراحی و تدوین می‌گردند، و مدیران از مطلق‌گرایی در دو سوی محور شیفتگی و تبعیت محض از تئوری‌های غربی و یا دوری از آنها را نخواهند داشت، بلکه نگرش و برخوردی واقع‌گرایانه به موضوع خواهند داشت با عنایت به اینکه تحقیقات به دلیل نبودن نظام منسجم و کارآمد در مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی توسط اساتید و در مقاطع تحصیلات تکمیلی توسط دانشجویان متمرکز بر شناسایی دقیق و حل مسایل سازمان‌های اجرایی و وزارتخانه‌ها نمی‌باشد. عملاً زمان، هزینه، نیروی انسانی (اساتید و دانشجوین و محققین و...) و امکانات و تجهیزات سازمان‌های اجرایی و مراکز علمی که صرف تحقیق شده است به هدر رفته و بهره‌برداری مناسبی از آنها نمی‌گردد. به این منظور واحدهای مطالعاتی سازمان و مدیریت سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها برای حل مشکلات فوق، به سه طریق اقدام به انجام تحقیقات می‌کنند.

۱- از طریق مدیران و کارشناسان سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها
۲- از طریق محققین در قالب طرح‌های تحقیقاتی
۳- از طریق نظام هدایت پایان‌نامه‌های تحصیلی
با توجه به اهمیت نظام هدایت پایان‌نامه‌های تحصیلی در ایجاد فضای تحقیقاتی و مقرون به صرفه‌بودن آنها واحدهای مطالعات سازمان و مدیریت لازم است اقدام به طراحی و اجرای نظام هدایت پایان‌نامه‌های تحصیلی کرد. این نظام

پویا (متحول و متغیر) نیاز به مطالعه و بررسی بیشتری ندارند. به طور قطع پاسخ این سؤال در ذهن هر انسان متعهد و دلسوز و آگاه مثبت خواهد بود. برای این منظور چند پیشنهاد زیر قابل ارائه است.

چند پیشنهاد:

به دلیل محدودیت در ارائه ابعاد گوناگون نظام تحقیقاتی در اینجا چند پیشنهاد خاص به طور مختصر ارائه می‌گردد:

۱- لازم است تا بررسی دقیقی از ساختار، فرآیند و فضای تحقیقاتی سایر سازمان‌های موفق در ایران و سایر کشورها به عمل آید.

۲- لازم است تا مکانیزم فرهنگی، آموزشی، ساختاری، قانونی، تشویقی جهت انجام تحقیقات کاربردی، عملی و کیفی توسط کارکنان و مدیران خود سازمان طراحی، تدوین، تصویب و پشتیبانی شوند.

۳- سازمان‌های اجرایی لازم است تا با برقراری ارتباط منسجم، نظام‌مند و قانون‌مند با مراکز تحقیقاتی (اساتید دانشگاه‌ها، دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی شامل دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری و همچنین سایر محققان با تجربه (در کنار دریافت خدمات تحقیقاتی از آنان، اقدام به گسترش و نهادینه‌سازی نظام و فرهنگ تحقیقات کاربردی، عملی و کیفی (تشریح‌شده در این مقاله) در میان مدیران و کارکنان کنند. تا اعضاء سازمان از فرآیند تحقیقات کیفی، عملی در حین انجام کار و روبرویی با مشکلات بهره‌برداری کنند.

۴- هدایت نظام‌مند و منسجم دانشجویان توسط اساتید، منجر به گسترش و تعمیق دامنه و موضوع تحقیقات می‌گردد. اساتید به جای هدایت مقطعی دانشجویان و انتخاب موضوعات پراکنده می‌توانند از توان دانشجویان طی مهلت مقرر جهت حل مسائل خاص یک سازمان مشخص بهره‌برداری کنند.

لازم به ذکر است در صورتی که استاد، محور تحقیقات باشد، می‌تواند از مشاوره سایر اساتید و همچنین فعالیت‌های چندین دانشجو در مقاطع گوناگون بهره‌برداری کند. به علاوه در تحقیقاتی که نیازمند زمان بیش از یک یا دو سال است، در عمل استاد با داشتن محوریت، قادر است تا از فعالیت چندین دوره دانشجویی

بهره‌برداری کند. مدیریت سینرژیک چند دانشجو و زمان طولانی در اینجا مشاهده می‌گردد. چراکه استاد در صورت نیاز به ادامه همکاری با فرد یا افراد فارغ‌التحصیل شده می‌تواند به شکل‌های دیگری با آنان همکاری را ادامه دهد.

به این وسیله یک یا چند تن از اساتید، با همکاری تعدادی دانشجو در مقاطع گوناگون و در دوره‌های مختلف تحصیلی و سایر محققان، مدیران و کارشناسان به‌طور شایسته‌ای به بررسی عمیق و گسترده موضوعات مبتلا به نظام اداری می‌پردازند.

با توجه به اهمیت مدیریت سینرژیک (هم‌افزایی) می‌توان به تشریح بیشتر اثرات نظام هدایت تحقیقات پرداخت. در نهایت پیشنهاد می‌گردد تا مدیران عالی سازمان‌ها و بالاخص سازمان‌های علمی و تحقیقاتی یکبار دیگر از منظری بالاتر با چشمان تیزبین و دورنگر خود به بررسی اجزا و ویژگی‌ها و نقش نظام‌های تحقیقاتی و نحوه مدیریت تحقیقات بومی بنگرند.

مهمترین اجرا و ویژگی‌هایی که در این نظام‌ها قابل ملاحظه است عبارتند از:

- ۱- سیستم موضوع‌یابی و مسئله‌شناسی
- ۲- سیستم محقق‌یابی و بانک اطلاعاتی محققان و ارتباط دادن آنها با موضوعات در قالب فرآیند شناسایی، جذب و بکارگیری آنها به شیوه‌های مناسب
- ۳- سیستم انگیزش محققین و کارفرمایان، مشاورین و مجریان نظام تحقیقاتی. (۱۷)
- ۴- بررسی دانش، نگرش، طرز تلقی و تفکر و رفتار مدیران عالی و میانی تحقیقاتی و سایر محققان به تحقیقات، محققان و... (۱۸)
- ۵- بررسی نحوه برقراری ارتباطات تحقیقات متعدد در قالب سیستم‌های (سینرژیک) برای مجموعه موضوعات تحقیقاتی مرتبط.
- ۶- بررسی وضعیت فرهنگی و فضای حاکم بر نظام تحقیقاتی (تأثیر و تأثر متقابل تاریخی، دینی، اجتماعی و فرهنگی بر فعالیت‌های تحقیقاتی (۱۹) و بالعکس) چراکه اینها مکمل یکدیگرند. برای مثال در دین اسلام اعتقاد بر این است که هرچه عقل حکم کند حکم شرعی است (کلمه حکم به‌العقل، حکم‌به‌الشرع)
- ۷- بررسی نظام تحقیقات سازمان و مدیریت در ابعاد مدیریت، سازماندهی، فرایند، قوانین و مقررات و...

منابع و مأخذ:

- ۱- استراتژی تحول نظام اداری، سازمان امور اداری و استخدامی کشور، انتشارات روابط عمومی، سازمان امور اداری و استخدامی، سال ۱۳۷۷.
- ۲- دکتر غلامرضا خاکس، عبدالرحیم نوروزفر، جایگاه چارچوب نظری در تحقیق، مجله مدیریت، شماره ۳۴، صفحه ۷۳، ۱۳۷۸
- ۳- دکتر ابوالقاسم طاهریان، روش تحقیق و مآخذشناسی در مدیریت، انتشارات دانشگاه پیام نور، سال ۱۳۷۴
- ۴- شریفیان، محمدعلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، مدیریت سازماندهی و مراکز تحقیقاتی صنعتی، سال ۱۳۷۵، صفحه ۳.
- ۵- همان منبع، صفحه ۷
- ۶- همان منبع، صفحه ۸
- ۷- همان منبع، صفحه ۸
- ۸- دکتر حسن میرزایی اهرنجانی، پژوهشهای کاربردی، دانش مدیریت، شماره ۱۷، صفحه ۴
- ۹- دکتر حسن میرزایی، اهرنجانی، پژوهشهای کاربردی، دانش مدیریت، شماره ۱۸، صفحه ۶
- ۱۰- دکتر سیدبهدی الوانی، پژوهش کیفی، مطالعات مدیریت، شماره ۲۰، صفحه ۱۷.
- ۱۱- همان منبع، صفحه‌های ۲۸-۱۸
- ۱۲- دکتر محمدنقی شهیدی، موانع اساسی تحقیقات در ایران، دانش مدیریت، شماره ۵، صفحه ۱۰۱
- ۱۳- همان منبع، صفحه ۱۰۵
- ۱۴- همان منبع، صفحه ۱۰۴
- ۱۵- دکتر داود مدنی، تئوری اقتضاء و تحقیقات کاربردی در مدیریت، مطالعات مدیریت، شماره ۶، صفحه ۱۱
- ۱۶- دکتر گوئل کهن، بررسی عوامل انگیزشی مؤثر در افزایش بهره‌وری محقق و کارایی سازمان‌های پژوهشی، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل اداری ایران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، سال ۱۳۷۱، صفحه ۱۰۹.
- ۱۷- آرکی جین واچ، سی ترایاندیس، مدیریت بر مدیریت ناپذیر، مؤسسه آموزشی و تحقیقات صنایع دفاعی، سال ۱۳۷۶، صفحه ۱۵۶
- ۱۸- همان منبع، صفحه ۱۳۰
- ۱۹- همان منبع، صفحه ۹۴