

الزامات تحقیق در مدیریت

مسایل مدیریت در ایران تاکنون کمتر به روش علمی مورد بررسی قرار گرفته است . اگر مدیریت نوین را از ارکان اصلی رشد اقتصادی - اجتماعی تلقی کنیم ، بدیهی است که باید با انجام بررسیهای خاص علمی به شناخت تنگناهای آن از ابعاد مختلف اقتصادی ، فرهنگی ، اجتماعی و اداری دست بزنیم و شالوده علمی لازم را از نظر ایجاد تنبیرات بنیادی در نظام مدیریت فراهم آوریم . « دکتر محمود ساعتچی » استادیاره مرکز آموزش مدیریت دولتی ایران « در این مقاله پس از طرح نارساییهای مدیریت در ایران ، لزوم انجام تحقیق در این زمینه را مورد توجه قرار میدهد ، و فهرستی از مسایل قابل تحقیق را ، با تکیه بر اهمیت نسبی هر کدام ارائه میکند .

مقدمه

آیا شیوه‌های رایج مدیریت در سازمانهای ایران ، می‌تواند همان الگوهایی باشد که در کشورهای مثل انگلستان ، آمریکا ، هند و کشورهای دیگر به عنوان شیوه های موفق مدیریت شناخته شده‌اند؟ آیا می‌توان امیدوار بود مشکلاتی که اکنون در اداره افراد در سازمانها و مؤسسات دولتی یا خصوصی وجود دارد ، حل شود و بتوان کارآیی نیروی انسانی سازمانها را به حداکثر رسانید؟ چرا در بعضی از سازمانهای بزرگ کشور تعداد قابل توجهی از کارکنان عملاً در محل کار خود حاضر نمی‌شوند و مدیریت سازمان نیز در عمل نمی‌تواند این مشکل اساسی را حل کند؟ ارتباط انقلاب اداری با مناهیمی نظیر آموزش، ارزشیابی، انتخاب، روحیه کارکنان و... چیست؟

نامه پژوهشکده، سال دوم،
شماره دوم، تابستان ۲۵۳۷

به اعتقاد نویسنده مقاله حاضر ، تا هنگامی که شناخت کاملی از مسایل و مشکلات مدیریت در ایران نداشته باشیم ، نمی توانیم در جهت بهبود آن نیز اقدام چشمگیری انجام دهیم . اگر مشکلات یک نفر مدیر در انگلستان آنست که چگونه می تواند کارکنان خود را ترغیب کند تا میزان کارآیی خود را بحدی بالاتر از متوسط برسانند ، مشکل یک نفر مدیر در سازمانهای دولتی ایران آنست که چگونه می تواند کارکنان تحت نظارت خود را در سازمان نگهدارد و از فرار آنها در ساعات کار به خارج از محل سازمان جلوگیری کند . درجایی که مدیر یک سازمان در کشور آلمان از اختیار کافی برای اخراج یا ارتقای کارکنان تحت نظارت خود برخوردار است ، یک نفر مدیر در ایران گاه اختیار لازم برای انجام وظایف عادی خود مثل پرداخت پاداش یا تنبیه کارکنان واحد تحت نظارت خود را ندارد . به هر حال ، حتی بررسی سطحی مسایل و مشکلات مدیریت در ایران نشان دهنده این واقعیت است که هر چند برای افرادی که در کشور های مختلف و طبقه هم آهنگی فعالیت های افراد تحت نظارت خود را برای نیل به هدف های سازمان به عهده دارند ، نام سرپرست ، مدیر یارئیس را بکار می بریم ، ولی مسایل و مشکلات آنان به دلیل تفاوت های تاریخی ، فرهنگی ، سنتی ، اقتصادی ، مذهبی و نظایر آن ، متفاوت است . تردیدی نیست که در بسیاری از زمینه ها نیز مسایل مدیریت در کشورهای مختلف مشابه است . حال این سؤال پیش می آید که چگونه می توان این تفاوت ها را شناخت ، این مسایل کدامند ، و برای شناخت مسایل و مشکلات مدیریت در ایران چه باید کرد ؟

در پاسخ به سؤال فوق باید گفت ، تا هنگامی که در ایران به اهمیت انجام تحقیقات اساسی در زمینه های مختلف مدیریت اعتقاد نداشته باشیم و مانند آنچه در کشورهای پیشرفته - یا در کشورهای دیگر که هنوز از پیشرفت چشمگیری نیز برخوردار نیستند ، ولی در تلاش برای نیل به پیشرفتهای اقتصادی و اجتماعی می باشند - می گذرد ، قسمتی از بودجه هر سازمان را به منظور شناخت مسایل مدیریت آن سازمان صرف نکنیم ، مشکلات مدیریت مانند قبل باقی خواهد ماند ، و با توجه به پیشرفتهای صنعتی کشور ، حتی این مسایل تشدید نیز خواهد شد .

در ایران سابقه شناخت مدیریت به عنوان یک « زمینه علمی » زیاد نیست و به همین دلیل نیز تحقیقات اندکی در این زمینه انجام گرفته است (۱) . هر چند اکنون با انتشار مجله هایی مثل مدیریت امروز ، مدیریت ، کنترل ارتش ، فنون اداری یا کتابهای درسی دانشگاهی نسبت به اهمیت جنبه های مختلف مدیریت مطالب بسیار نوشته شده است ، ولی قسمت اعظم این مطالب توصیفی است و نشان دهنده نظریات محققان و صاحب نظران غیر ایرانی می باشد ، که ضمناً در آنها نسبت به اهمیت مسئله بر پدیده مدیریت

و جنبه‌های مختلف آن ، تأکید شده است. هرچند اکنون دانشجویان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی ایران به تحصیل در دوره‌های مختلف لیسانس ، فوق لیسانس و حتی دکتری به مطالعاتی در زمینه‌های مختلف مدیریت اشتغال دارند ، ولی از آنجا که این نوع مطالعات بیشتر جنبه مشاهده اوضاع و احوال موجود - و بنابراین جنبه «بررسی» دارد و از تحقیق به معنی دقیق آن دور است ، و از طرف دیگر چون غالباً نتایج این بررسیها در کتابخانه دانشگاهها و مؤسسات عالی آموزشی بایگانی می‌شود و این نتایج به ندرت در عمل مورد استفاده قرار می‌گیرد ، به همین دلیل و دلایل متعدد دیگر ، مشکلات مدیریت در ایران عملاً شناخته نمی‌شود . بنابراین مشاهده می‌شود که به دلیل کمبود یا فقدان تحقیقات اساسی در زمینه مدیریت در ایران و عدم آشنایی ، درصد زیادی از مدیران سازمانها و مؤسسات با مفاهیم مدیریت و رهبری « گروه‌های کار » ، تهیه فهرستی از تحقیقاتی که باید در زمینه‌های مختلف مدیریت در ایران انجام شود ، دشوار است .

در مقاله حاضر نویسنده به معرفی بعضی از زمینه های کلی مدیریت و لزوم تحقیق در این زمینه‌ها پرداخته است و در پایان مقاله نیز فهرستی از تحقیقاتی را که لازم است در زمینه کاربرد روانشناسی در مدیریت انجام گیرد ، آورده است .

تحقیق در مسایل مدیریت ایران

در مدیریت از مفاهیم علوم اجتماعی و روانشناسی و نیز از ریاضیات و آمار در تجزیه و تحلیل ساخت و فرآیند مسایل و حل آن در چارچوب فعالیت‌های سازمان یافته خاصی ، استفاده می‌شود . برای مثال ، برای شناخت الگوهای انگیزشی (۴) کارکنان از روانشناسی استفاده می‌کنیم و مفاهیم آماری را برای شناخت ساخت نیروی انسانی سازمان ، بکار می‌بریم . مدیریت یا عمده بخشهای اقتصادی يك ملت در ارتباط است . اگر به مسایل سازمان با دید « سیستمی » نگاه کنیم ، باور خواهیم داشت که اهمیت مدیریت در کشاورزی ایران کمتر از اهمیت آن در صنعت ، آموزش و زمینه های دیگر نیست . هرچند ممکن است تصور شود که اکنون انجام تحقیق در مدیریت صنعتی بیش از هر زمینه دیگر در ایران ضروری است ، ولی تاهنگامی که به مسایل مدیریت در نظام آموزش و پرورش و بهبود نیروی انسانی در ایران توجه نشود ، یا مسئله بهبود منابع انسانی به دست فراموشی سپرده شود ، نظام صنعتی کشور نیز نمی‌تواند به هدفهای خود که تولید بیشتر و بقای سازمانهای صنعتی است ، دست یابد .

از آنجایی که در ایران تحقیقات اندکی در زمینه مدیریت انجام گرفته است ، بنابراین هر تحقیق در يك زمینه از مدیریت تقریباً می‌تواند : برای همه سازمانهای موجود

در ایران جالب و قابل استفاده باشد. نکته مهم دیگر آنکه این تحقیقات باید در همه زمینه‌های مدیریت و همزمان با هم انجام گیرد و از تأکید و توجه بیشتر به يك زمینه و فراموش کردن زمینه دیگر، اجتناب شود.

پیشنهاد نویسنده مقاله آنست که در ایران يك مرکز تحقیقی فعال در زمینه مدیریت وجود آید، یا این وظیفه از طریق مجهز ساختن یکی از مراکز آموزشی موجود مثل «مرکز آموزش مدیریت دولتی» با وسایل و نیروی انسانی کافی، به آن مؤسسه سپرده شود تا با انجام طرحهای تحقیقی، امکانات لازم برای بهبود مدیریت و در نتیجه بهبود سازمان را فراهم آورد.

طرحهای تحقیقی که در حال حاضر می‌توانند در ایران مفید واقع شوند، باید دارای شرایط و خصوصیات زیر باشند:

- از نقطه نظر «ملی» دارای اهمیت باشد،

- در انجام آن از علوم مختلف مثل روانشناسی، جامعه‌شناسی، آمار و نظایر آن استفاده شود، و هر طرح تنها از يك جهت مورد توجه قرار نگیرد و در انجام آن از زمینه‌های علمی نزدیک بهم استفاده شود،

- در انجام طرحهای تحقیقی نظریه‌ها و مفاهیمی بکار گرفته شوند که از نظر ملی دارای اهمیت نسبی بیشتری هستند،

- در طرحهای تحقیقی نسبت به شناخت و فهم نظام، فرهنگ و رفتار و اعمال مردم بومی تأکید شود،

- طرحهای تحقیقی قادر باشند اطلاعات، دانش، مهارتها و نظریه‌های بنیادی لازم را برای بهبود اعمال مدیریت در ایران فراهم سازند.

برای نیل به هدفهای فوق لازم است مرکز تحقیقی پیشنهادی نقش مهمی را در بالا بردن کیفیت و کمیت تحقیقات مورد نظر به عهده بگیرد، و همه وسایل و امکانات لازم برای انجام تحقیقات بلند مدت را فراهم سازد. برای نیل به این هدف، لازم است تحقیقات گسترده‌ای در زمینه‌های پیشنهادی زیر انجام گیرد:

ساخت و طرح سازمانی

الف - لازم است تحقیقاتی در زمینه «بهبود ساخت سازمانی»، «طرح شیوه‌های کنترل» و «نظامهای ارتباطی و اطلاعاتی در ارتباط با هدفهای سازمانی» انجام گیرد. این تحقیقات باید هم در سازمانهای کوچک و هم در سازمانهای وسیعتر انجام گیرد. این نوع مطالعات باید شامل: «کار در محیط سازمانی» (۳)، «شیوه‌های رهبری»، «فرد و

سازمان «(p)» ، « میزان و جنبه‌های مختلف رشد سازمانی » ، « نوآوری سازمانی در سازمانهای دولتی » ، « نظامهای اطلاعاتی و گزارش دمی برای سازمانهای کنونی و جدید دولتی » و نظایر آن باشند .

ب - انجام تحقیقاتی که در فوق اشاره شد باید در همه سازمانهای اقتصادی کشور مثل سازمانهای صنعتی و کشاورزی ، بانکها ، سازمانهای دولتی و آموزشی و سایر نظامهای اجتماعی ، انجام گیرد .

پ - لازم است تحقیقاتی در زمینه مدیریت نظامهای پایدای مثل « توسعه شهری » ، « مدیریت منابع آب شهری و روستایی » ، « سوخت و نیرو » ، « حمل و نقل » ، « ارتباطات » ، « بهداشت » و « کنترل جمعیت » انجام گیرد .

ت - اکنون کشور ما در مرحله‌ای از رشد اقتصادی می‌باشد که لازم است در زمینه مدیریت منابع طبیعی و خاصه در زمینه برنامه ریزی و سازمان این منابع ، پژوهشهایی انجام گیرد . هرچند ممکن است این نوع تحقیقات با پژوهشهایی که قبلا به آنها اشاره شد ، در یک زمینه به نظر آیند ، ولی در اینجا هدف ما به حد اکثر رسانیدن فعالیتهای سازمانهایی است که در توسعه منابع معدنی ، سوختی ، کشاورزی ، جنگلی و نظایر آن تصمیم گیری و عمل می‌کنند .

منبع مطالعاتی دیگر اشکال مختلف ساخت سازمانی جدید برای توسعه و تحول است . برای مثال ، اکنون که مسئله عدم تمرکز در کشور مطرح می‌باشد می‌توان تصور کرد که مدیران استانها ناگزیر هستند بسیاری از تصمیمات را شخصاً اتخاذ کنند و اتکای آنها نسبت به سازمانهای مرکزی در تهران ، کمتر شده است . حال این سؤال پیش می‌آید که آیا می‌توان از همان ساخت سازمانی که قبل از مطرح شدن عدم تمرکز در استانهای مختلف ایران وجود داشته است ، انتظار داشت که در وضع جدید نیز کارآیی لازم را داشته باشد ؟ به اعتقاد نویسنده مقاله قبل از آنکه به استناداران اختیار وسیعتری داده شود ، لازم است در محتوای آموزش مدیران و کارکنان سازمانهای مختلف استانها ، تغییرات اساسی بوجود آید و نیازهای آموزشی آنان با انجام تحقیقات جدی تعیین گردد . این پژوهشها باید در زمینه ساخت سفلی کارکنان ، وظایف آنان ، شیوه‌های ارزشیابی (۵) و انگیزش کارکنان و نظایر آن ، همزمان با تحقیقات دیگر انجام گیرد .

نظامهای توزیع کالاها و خدمات عمومی

هرچند می‌توان تحقیق در زمینه نظامهای توزیع کالاها و خدمات عمومی را در بحث از طرح سازمانی نیز مطرح ساخت ، ولی با توجه به مسابلی که گاه مدیران ناموفق در زمینه توزیع کالاها و خدمات در کشور بوجود می‌آورند ، می‌توان این زمینه را

جدائگانه مورد بحث قرارداد. هدفهای نظام توزیع کالاها و خدمات می‌تواند در دسترس قرار دادن مواد و خدمات به قیمت معقول باشد. بعضی از مسایلی که در این زمینه‌ها می‌تواند برای مدیران و در نتیجه برای محققان مطرح باشد، در زیر آورده شده است:

الف - دولت تا چه اندازه توانسته است در توزیع کامل موادی که مصرف عمومی دارند، توفیق داشته باشد؟

مردم از خدمات سازمانها و مؤسسات توزیع کننده دولتی یا وابسته به دولت یا مؤسساتی که توسط دولت ایجاد شده‌اند، چه بهره‌ای می‌گیرند؟

ب - دولت برای فعالیت در زمینه توزیع کالاها و خدمات چه هزینه‌ای را تحمل می‌کند؟

پ - اگر دولت تصمیم بگیرد که در توزیع کالاها و خدمات دخالتی نداشته باشد، چه معیارها و ضوابطی را تعیین کند تا این فعالیتها توسط بخش خصوصی انجام گیرد؟ در صورتی که دولت در تعیین قیمتها دخالت نکند آیا قیمتها کمتر بالا خواهد رفت؟ آیا عقیده شایع مردم در ایران صحیح است که مرکز بررسی قیمتها خود باعث افزایش قیمتها شده است؟ چه عواملی باعث می‌شود که دولت در تعیین قیمتها یا در توزیع کالاها دخالت کند؟ چگونه می‌توان این عوامل را در جهت مطلوب تغییر داد؟ ...

ت - چگونه می‌توان فعالیتهای مربوط به تهیه و توزیع کالاها و خدمات را سازمان داد تا مردم کشور با مشکلاتی مثل آنچه تابستان گذشته در مورد برق پیش آمد، مواجه نشوند؟

ث - برای ادامه و حفظ فعالیتهایی که در فوق اشاره شد، باید از کدام شیوه‌های گزارش و کنترل استفاده شود؟ چگونه می‌توان عواملی را که موجب می‌گردد در سازمانها و مؤسسات دولتی ایران سوء استفاده شود، کنترل کرد؟

نمونه‌ای از مسایلی را که در این موارد می‌توان مورد بررسی قرارداد، در زیر آورده شده است:

الف - دولت تا چه اندازه می‌تواند در امر توزیع کالاها و خدماتی که مصرف عمومی دارند، موفق باشد؟ مصرف کنندگان چه خدماتی را از شرکتهای توزیع - که توسط دولت اداره می‌شوند - دریافت می‌کنند؟

ب - هزینه انجام این نوع خدمات توسط دولت چه میزان است؟

پ - اگر دولت در امر توزیع کالاها و خدمات دخالت نکند، چه اقدامات و مقرراتی باید وضع شود تا این نوع فعالیتها جنبه «خودکفایی» پیدا کنند؟ برای مثال، اگر انجام این نوع فعالیتها به شرکتهای خصوصی سپرده شود، کارآیی آن بیشتر است؟ آیا در این صورت قیمتها بالاتر نخواهند رفت؟ آیا لازم است دولت دوش به دوش

شرکتهای خصوصی در این زمینه فعالیت کند تا جنبه خودکفایی این نوع فعالیت بیشتر شود؟

تربیت مدیران و آموزش کارکنان

تردیدی نیست که هیچگاه در ایران لزوم شناخت عوامل مؤثر در موفقیت و عدم موفقیت مدیران به میزانی که اکنون مورد توجه است، شناخته نشده بود. در زیر نمونه‌ای از تحقیقاتی که در این زمینه می‌توانند جنبه حیاتی داشته باشند، آورده شده است:

الف - انگیزش کارکنان و دلایل مؤثر در کم‌کاری، خستگی، غیبت، ترک خدمت (۶) و بیماری و درخواست شغلی (۳) و کارکنان در ایران.

پ - روشهای مؤثر آموزش مدیریت، شیوه‌های مفید ارزشیابی مدیریت و معایب و محاسن هر روش، شیوه‌های مؤثر تعیین نیازهای آموزشی مدیران سطوح میانی و بالای سازمانها در ایران و نظایر آن.

پ - شیوه‌های مؤثر آموزش کارکنان، تعیین نیازهای آموزشی کارکنان و نظایر آن.

ت - روشهای مؤثر ارزشیابی مدیریت، روشهای مؤثر مصاحبه ارزشیابی با مدیران و نظایر آن.

ث - مشاوره و راهنمایی کارکنان و مدیران سازمانها در ایران و امکان تغییر در ساخت سازمانها.

ج - عوامل مؤثر در موفقیت و عدم موفقیت مدیران (۷) در سازمانهای خصوصی و دولتی ایران.

چ - تجزیه و تحلیل شغل مدیریت (۸) در سطوح مختلف سازمانی و استفاده از نتایج آن در بهبود منابع سازمانی.

ح - مسایل و مشکلات سازمانی مدیران و شناخت عواملی که در وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و خصوصی مانع از کار مؤثر مدیران سطوح پایین، میانی، و بالای سازمانها می‌شود.

خ - دلایل مربوط به بی‌اعتقادی مدیران سازمانهای دولتی نسبت به تربیت جانشین برای خود، و عواقب و عوارض اجتماعی و اقتصادی ناشی از این بی‌توجهی در کشور.

د - عوامل مؤثر در بی‌توجهی وزرا و مسئولان وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی نسبت به آموزش مدیران و کارکنان سازمانها و روشهای مؤثر برای تغییر گرایش آنان در این زمینه.

ذ - دلایل مربوط به کم توجهی دولت نسبت به گسترش کیفی و کمی آموزش مدیریت برای کارکنان بخش دولتی و توجه خاص به مرکز آموزش مدیریت دولتی مانند آنچه لاقول در کشورهای آسیایی مانند هند و پاکستان وجود دارد، و راههای موجود برای متقاعد ساختن دولت نسبت به تأمین محل مناسب، وسایل آموزش، کادر ورزیده و متخصص، برای تربیت مدیران بخش دولتی.

نظام ارزشهای افراد و کارآیی آنان

در هر جامعه، افراد گروههای مختلف اجتماعی هر يك نقشى را در حیات يك ملت به عهده دارند. این گروهها هر يك دارای ارزشهایی می باشند که هر چند همیشه با ارزشهای افراد دیگر مشابه نیستند، ولی بر رفتار مردم اثر می گذارند و کارآیی آنها را تحت تأثیر قرار می دهند. برای شناخت ارزشهای مردم و خاصه ارزشهای گروههای کار لازم است نظام این ارزشها، محیط این ارزشها و اثر متقابل آنها بر یکدیگر، اثر ارزشها بر گرایشها و انگیزهها و تعارضها در سازمانها، شناخته شوند تا برنامه ریزیهای اقتصادی با توجه و بر اساس این ارزشها تهیه شوند. در مواردی نیز لازم است ارزشهای گروههای شغلی تغییر کنند. آنچه در این موارد می توان با اطمینان خاطر بیان داشت آنست که شناخت این ارزشها بر تغییر مقدم است.

در زیر به بعضی از زمینه های تحقیقی در مورد ارزشها، اشاره شده است:

- طرز تلقی کارکنان دولت از سازمان محل کار خود، و ارتباط آن با کارآیی فردی و سازمانی.

ارتباط عواملی نظیر اعتقادات مذهبی، تربیت خانوادگی و طبقه اجتماعی کارکنان سازمانهای دولتی با مسایلی نظیر رشوه خواری، فساد اداری، کم کاری، حوادث و سوانح در کار.

- ارزشهای خانوادگی کارکنان و اثر آن بر الگوهای انگیزشی آنان.
- کارآیی کارکنان و ارتباط آن با نظام ارزشهای افراد در سازمانهای دولتی ایران.
- کارآیی کارکنان و ارتباط آن با نظام ارزشهای افراد در سازمانهای دولتی ایران.

- اثر فرهنگ و میراث اجتماعی در پیشرفت اقتصادی و اجتماعی ایران.

- بی توجهی خانواده ها نسبت به کار تخصصی و فنی و اثر این شیوه فکری در عقب ماندگی صنعتی کشور.

در حال حاضر یکی از بزرگترین مشکلات کشور کمبود نیروی انسانی متخصص در بازار کار و بیکاری تعداد قابل توجهی از دیپلمه‌های غیر متخصص است. برای حل این مشکل و تربیت متخصصان در رشته‌های مختلف تخصصی لازم است اقدامات همه جانبه‌ای از طرف بخش دولتی و خصوصی در زمینه تربیت نیروی انسانی متخصص و استفاده مؤثر از ماشینها و وسایل فنی انجام گیرد. هر چند برای رفع چنین مشکلی لازم است بخش دولتی با بخش خصوصی همکاری کامل داشته باشد، ولی در این زمینه خاص بخش خصوصی می‌تواند سهم بیشتری را به عهده داشته باشد. انجام تحقیق در مواردی که به عنوان نمونه در زیر آورده شده است، می‌تواند بعضی از این مشکلات را حل کند.

- تعیین چگونگی تغییراتی که لازم است در مقررات دولتی ایجاد شود تا بخش خصوصی نسبت به تربیت نیروی انسانی متخصص به میزان مورد نیاز علاقه‌مند شود.
- چه تغییراتی را باید در بخش خصوصی ایجاد کرد تا مسئله تربیت نیروی انسانی متخصص به عنوان مهمترین وظیفه سازمانهای خصوصی در ایران تلقی شود؟
- اثرات اجتماعی - اقتصادی جلب نیروی متخصص از خارج و برآورد سود و زیان حاصل از این اقدام در آینده دور.

- مسایل و مشکلات تربیت نیروی انسانی جوان و غیر متخصص و دیپلمه‌های بیکار و داوطلبان بالقوه دانشگاهها، که اکنون مصرف کننده‌های غیرمولد می‌باشند.
- تفاوت دستمزدها در بخش خصوصی و بخش عمومی و ارتباط آن با فرار مغزها از بخش عمومی به بخش خصوصی، و آثار و نتایج این واقعه در جنبه‌های مختلف حیات کشور.

آنچه تا این قسمت از مقاله مورد بحث قرار گرفت فقط نمونه‌ای از مسایل مدیریت در ایران می‌باشد. تردیدی نیست که زمینه‌های بسیار دیگری نیز وجود دارند که آشنایان با این مسایل می‌توانند آنها را دقیقاً و در فهرستهای بلندبالایی معرفی کنند. برای مثال، در این مقاله به مسایلی نظیر «ارتباط جمعی و آگاهیهای اجتماعی»، «نقش سازمانهای آموزشی در بهبود منابع انسانی کشور»، «ارتباط اتحادیه‌ها با کارآیی سازمانی» و مسایل بسیار دیگر، اشاره‌ای نشده است. ولی در قسمت آخر مقاله فهرستی از تحقیقاتی که انجام آنها می‌تواند بسیاری از مسایل مدیریت را در ایران روشن سازد، آورده شده است. این تحقیقات مربوط به کاربرد روانشناسی و خاصه روانشناسی صنعتی

و امور استخدامی (یا روانشناسی کار و کارکنان) در حل مسایل و مشکلات مدیریت در ایران می باشد که امید است از طرف مؤسسات پژوهشی و آموزشی نسبت به انجام تحقیقات اساسی در زمینه های زیر اقدامات مؤثری بشود .

- تجزیه و تحلیل مشاغل مختلف و استفاده از نتایج آن در بهبود منابع انسانی، بهبود مدیریت و بهبود سازمانی .

- شناخت ملاکهای رفتاری شغلی و بهترین نحوه انجام وظایف هر شغل .
- روشهای مؤثر ارزیابی کار و استفاده از نتایج آن در شناخت نیروی انسانی هر سازمان (۹) .

- روشهای مؤثر انتخاب کارکنان، و کارآموزان با استفاده از آزمونها و روشهای مختلف مصاحبه .

- استفاده مؤثر از بزرگ در خواست شغل به منظور کاهش میزان ترك شغل از طرف کارکنان .

- روشهای استفاده از آزمونهای روانی (۱۰) در مشاوره ، انتخاب ، انتصاب و ارزشیابی مدیران بخش دولتی در ایران .

- روشهای مؤثر آموزش کارکنان و شیوه های استفاده از اصول یادگیری بزرگسالان در آموزش کارکنان سازمانها در ایران .

- استفاده از روش آموزش برنامه ای در آموزش کارکنان سازمانها در ایران .
- بازیهای مدیریت و استفاده از آنها در افزایش توانایی تصمیم گیری مدیران .
- شیوه های رهبری ، آموزش روابط انسانی و رفتار سرپرستی (۷) در سازمان های ایران .

- انگیزش کارکنان و شیوه های مؤثر آن در سازمانهای تولیدی و خدماتی ایران .

- آرایشهای شغلی کارکنان و ارتباط این گرایشها با کارآیی کارکنان .

- جنبه های انگیزشی پول در افزایش کارآیی کارکنان در سازمانهای ایران .

- رضایت شغلی و ارتباط آن با کارآیی کارکنان در ایران .

- اثر موفقیت های شغلی در رضایت شغلی کارکنان .

- الگوی رفتار سرپرستی و اثر آن بر عواملی نظیر ترك شغل و شکایات کارکنان .

- اثر موقعیتها و اوضاع و احوال سازمانی بر رهبری موفقیت آمیز و مدیریت مؤثر در ایران .

- ارتباط سازمانی و اثر آن بر کارآیی فرد و سازمان .

- اثر بازیافت یا بازگشت اطلاعات بر کارآیی فردی و سازمانی .

- تغییرات سازمانی و ارتباط آن با کارآیی فردی و سازمانی در ایران .
- انگیزش پیشرفت در کارکنان و ارتباط آن با بهبود مدیریت و بهبود سازمانی در ایران .
- خستگی و کارآیی کارکنان در سازمانهای دولتی و خصوصی در ایران و اثر آن بر کارآیی کارکنان .
- تفاوت‌های فردی و موفقیت شغلی و ارتباط این دو عامل با یکدیگر .
- سوانح و حوادث در کار و ارتباط آن با خصوصیات شخصیتی کارکنان .
- ایمنی در محیط کار و روشهای مؤثر اجتناب از خطر در کار .
- طرح ماشینها و تواناییها و علائق کارکنان سازمانهای تولیدی در ایران .
- مسایل مربوط به ارتباط انسان - ماشین و کارآیی کارکنان در سازمانهای تولیدی .
- شیوه‌های استفاده از روشهای شرطی کردن در تغییر گرایش مصرف‌کنندگان کالاها و خدمات در ایران .

خلاصه

در مقاله حاضر سعی شده است به خواننده تصویری کلی از نیازهای تحقیقی کشور در زمینه مدیریت داده شود . به اعتقاد نویسنده مقاله ، حل مسایل و مشکلات کنونی مدیریت در ایران موقعی امکان پذیر است که : در همه زمینه‌های مدیریت ، تحقیق انجام شود ، درانجام هر تحقیق از زمینه‌های علمی مربوط و وابسته به هم استفاده شود ، یک مرکز تحقیق به منظور هم‌آهنگ ساختن تحقیقات مدیریت ، اشاعه و ادامه این تحقیقات بوجود آید ، در ایران برای محقق همان ارزش را قائل شویم که در کشورهای دیگر دارا می‌باشد ، وسایل و تجهیزات و امکانات لازم را برای کادر آموزشی دانشگاههای کشور بوجود آوریم تا سهمی از تحقیقات مدیریت را به عهده گیرند ، و در این صورت انجام تحقیق به عنوان وظیفه اساسی کادر آموزشی دانشگاهها درآید و بالاخره از نتایج تحقیقاتی که توسط محققان انجام می‌گیرد ، استفاده شود .

زیر نویس‌ها

- ۱ - ساعتچی، محمود . « پژوهشی در زمینه رفنار سرپرستی در ایران و هند » ، مجله مدیریت امروز ، شماره ۱۳۵۴، ۲۳ .
- ۲ - ساعتچی، محمود . « انگیزه ناکامی و کارآیی کارکنان » ، مجله مدیریت امروز ، شماره ۲۴ ، ۲۵۳۵ .

3 - Yuchtman . « A Study of Organizational Effectiveness » , Ph. D. Diss., University of Michigan. 1966 .

۴ - ساعتچی، محمود. « اثر سازمان بر فرد » ، مجله مدیریت امروز ، شماره ۳۱ ،

۲۵۳۶ .

۵ - ساعتچی، محمود. « مصاحبه ارزشیابی ، انواع و فنون اجرای آن » ، مجله

مدیریت امروز ، شماره های (۲۲ و ۲۱) ، ۱۳۵۴ .

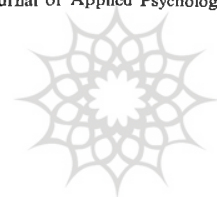
6 - Fleishman, E. A. and Berniger, J. « One Way to Reduce Office Turnover » . Personnel, 37 , 1960, PP. 63-69.

7 - Kipis, D. « Some Determinants of Supervisory Esteem » , Personnel Psychology. 13, 1960, PP. 377-91.

8 - Fine, S.A. & Wiley, W. W « An Introduction to Functional Job Analysis » . Methods for Manpower Analysis. Monograph no. 4, 1971 .

9 - Barrett, R. S. « Guide to Using Psychological Tests » . Harvard Business Review . September - October, 1963. PP. 138-49.

10 - Seashore, S. E. & Indik, B. P. « Relationships Among Criteria of Job Performance » Journal of Applied Psychology. Vol.44, no.3.1960.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی