

## تبیین راهبرد بازمهندسی اثربخشی رشته مدیریت در آموزش عالی

علی رضائیان\*، بهروز دری\*\*، غلامعلی طبرسا\*\*\*، علی آقایی\*\*\*\*

### چکیده

مواجهه با مسائل پیچیده اجرایی و کسب تجربه، از یک سو و آشنایی و نقد نظریه‌ها و رویکردهای مدیریتی، از سوی دیگر، در پرورش مدیران اثربخش، ایفای نقش می‌کنند. تربیت مدیر در دانشگاه‌ها، منوط به شناخت و به‌کارگیری عوامل مرتبط با اثربخشی رشته مدیریت است. در این مقاله، از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران و خبرگان مدیریت، ۳۰ مؤلفه مرتبط با اثربخشی رشته مدیریت شناسایی و از میان آن‌ها، چهار مؤلفه شامل فرآیند آموزش - یادگیری، نظام پذیرش دانشجو، ساختار و محتوای آموزش، ترکیب و نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی مدیریت، به‌عنوان متغیرهای آشکار و در قالب متغیر مکنون بازمهندسی راهبردی فرآیندهای آموزش و ۲۴ شاخص، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بدین منظور، بین ۲۵۰ نفر از اساتید و دانشجویان دکتری مدیریت در تهران پرسشنامه‌هایی توزیع و جمع‌آوری گردید. در تحلیل داده‌ها روابط میان متغیرها و اثربخشی مدیریت، به‌عنوان متغیر وابسته، از طریق فنون تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر، بررسی و فرضیه‌های تحقیق، مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج تحقیق، حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار میان متغیرهای چهارگانه و اثربخشی رشته مدیریت است.

**کلیدواژه‌ها:** منطق راهبردی بازمهندسی؛ فرآیند آموزش - یادگیری؛ نظام پذیرش دانشجو؛ ساختار و محتوای آموزش.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۹/۱۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۱۲

\* استاد، دانشگاه شهید بهشتی.

\*\* دانشیار، دانشگاه شهید بهشتی.

\*\*\* دانشیار، دانشگاه شهید بهشتی.

\*\*\*\* دانشجوی دکتری، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول).

## ۱. مقدمه

دانش مدیریت، به دلیل ماهیت میان‌رشته‌ای، زیادی تحت تأثیر تحولات سایر علوم، به‌ویژه علوم انسانی (روانشناسی، جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، علوم سیاسی، اقتصاد و...) قرار دارد [۵]. از سوی دیگر، آموزش مدیریت در نظام آموزش عالی<sup>۱</sup> نقش مهمی را در پرورش مدیران ایفا می‌کند. با نگرش دستگامی به‌نظام آموزش عالی مدیریت، دانشکده‌های مدیریت، به‌عنوان دستگام‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که اجزای درونی آن‌ها، برای کسب اهداف خاصی فعالیت می‌کنند. این واحدهای آموزشی، طی فرآیندی مستمر، منابع ورودی<sup>۲</sup> (دانشجویان راه‌یافته به دانشگاه به‌عنوان اصلی‌ترین ورودی، بودجه، امکانات، قوانین و آیین‌نامه‌ها) را به محصولات خروجی<sup>۳</sup> (دانش‌آموختگان مدیریت) تبدیل می‌کنند.

در حال حاضر، شمار زیادی دانش‌آموختگان مدیریت، یا بیکار بوده و یا در مشاغل نامطلوب و غیرمرتبط، مشغول به کار هستند که بخشی از آن، مربوط به شرایط اقتصادی کشور بوده، اما درصد قابل‌توجهی به دلیل نامطلوب بودن قابلیت دانش‌آموختگان است. آمار منتشره در سال ۱۳۹۰ حاکی است که از مجموع ۴۶۴۳۶۱۸ نفر دانش‌آموخته دانشگاه‌ها، ۹۰۱۱۶۹ نفر معادل ۱۹/۴٪ بیکار هستند. از این میان، آمار رشته مدیریت با ۱۶۱۵۹۰ نفر معادل ۱۸٪ بیشترین آمار بیکاران را در کلیه رشته‌های علوم انسانی به خود اختصاص داده است.<sup>۴</sup> پایین بودن اثربخشی رشته مدیریت، می‌تواند معلول عوامل زیرین باشد:

- رشد فزاینده پذیرش دانشجو در رشته مدیریت. بر اساس آمار سال ۱۳۹۰، بدون احتساب آمار تحصیلات تکمیلی، ۲۶٪ از مجموع ظرفیت پذیرش رشته‌های علوم انسانی، مختص رشته مدیریت بوده است. میزان ظرفیت پذیرش در این رشته، به‌تنهایی، ۶/۲ برابر رشته حقوق و ۴ برابر رشته علوم اجتماعی است. در این سال، با محاسبه دانشگاه آزاد، آمار درخواست پذیرش در رشته مدیریت، بیش از ۷۰ هزار نفر بوده است.

- عدم ارتباط منطقی میان نیاز سازمان‌ها، شرکت‌ها و نهادها از یک‌سو و میزان پذیرش دانشجو در رشته مدیریت از سوی دیگر [۴].

- فقدان روش واحد در شیوه تدریس اساتید.

1. Higher Education System  
2. Inputs  
3. Outputs

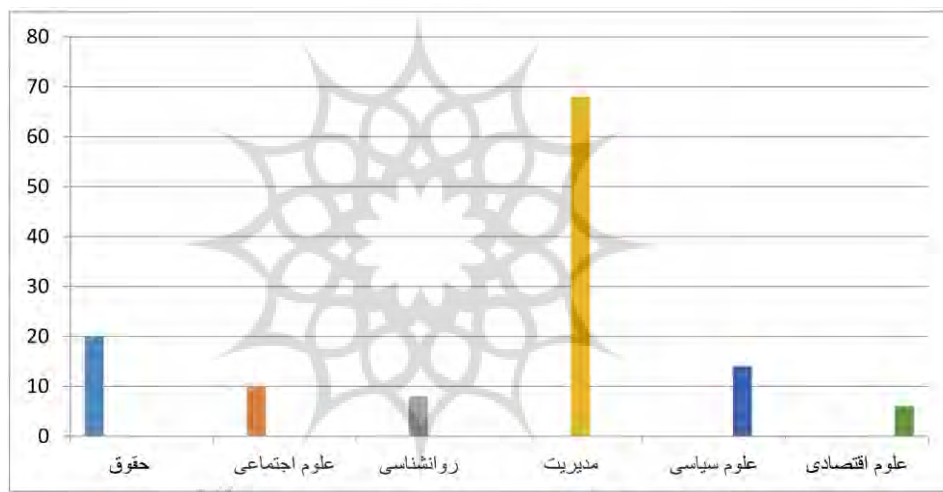
- فقدان سطح‌بندی مقاطع تحصیلی، برای تعیین میزان مشارکت دانشجویان در مباحث کلاس‌های درسی.

- احساس عدم توانایی و ترس دانشجویان نسبت به نقد تئوری‌های مدیریت به‌ویژه تئوری‌های ترجمه‌ای.

- ضعف در سیستم پذیرش دانشجویان مقطع تحصیلات تکمیلی، به‌ویژه دانشجویان مقطع دکتری. [۳]

- تعدد و گستردگی بیش از حد گرایش‌ها در رشته مدیریت. آمار گرایش‌ها در مقطع کارشناسی مدیریت و برخی دیگر از رشته‌های علوم انسانی، به شرح زیر است:

رشته علوم اجتماعی: ۷ گرایش، رشته علوم اقتصادی: ۶ گرایش، رشته حقوق: ۱ گرایش، رشته روانشناسی: ۳ گرایش، رشته علوم سیاسی: ۱ گرایش، رشته علوم تربیتی: ۵ گرایش، رشته مدیریت: ۱۵ گرایش.



نمودار ۱. مقایسه آمار گرایش‌ها در مقطع کارشناسی ارشد

در مقطع دکتری نیز رشته مدیریت با ۲۴ گرایش، بیشترین آمار را به خود اختصاص داده است. این تعدد گرایش‌ها در رشته مدیریت، منجر به محدودیت فرصت‌های شغلی، افزایش بیکاری و کسب ضعیف دانش در سایر گرایش‌های مدیریت و... می‌شود.

- ترغیب رقابت، به‌جای همکاری مبتنی بر اعتماد<sup>۱</sup> در دانشکده‌های مدیریت، دانش‌آموختگان را در عرصه‌های اجرایی، با تکیه بر ضعف در کار گروهی، مواجه می‌سازد.

- فقدان نظام بازنگری دوره‌ای در محتوای دروس، به‌گونه‌ای که سهم دانش کاربردی و روزآمد مدیریت، در سرفصل واحدهای درسی افزایش یابد [۳].

- نقصان در ترکیب و نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های مدیریت.

- عدم طراحی کار راهه در تدوین اهداف آموزشی گرایش‌های رشته مدیریت.

وجود این دسته از نارسایی‌های جوهری و ساختاری حاکم بر رشته مدیریت، منجر به کاهش اثربخشی آن شده است. لذا آسیب‌شناسی این نارسایی‌ها و ارائه راهکارهای عملیاتی و مستدل که موضوع و مسئله اصلی تحقیق است، می‌تواند جایگاه و شأن رشته مدیریت را در نظام آموزش عالی ارتقاء بخشد.

## ۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

**اثربخشی رشته مدیریت.** اگرچه واژه مدیریت دارای تعاریف متعددی است، اما یکی از صاحب‌نظران، با ترکیبی از دیدگاه‌های خود، گلوپیک<sup>۲</sup> و کوونتز<sup>۳</sup>، مدیریت را بدین شرح تعریف کرده است [۵]: "فرآیند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج امکانات و منابع، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی موردقبول، صورت می‌گیرد." بر این اساس، فرآیند مدیریت، تحت تأثیر ارزش‌های حاکم بر فرهنگ جامعه قرار دارد و متغیرها، مؤلفه‌ها و سبک‌های مدیریت، به میزان اختلافات فرهنگی، در جوامع با یکدیگر متفاوت خواهد بود و ادعای قابل‌تعمیم بودن نتایج پژوهش‌های مدیریتی، از یک کشور به سایر کشورها نقض می‌گردد.

میزان تسلط فرهنگ در یک جامعه، از طریق نفوذ نمادها و مصنوعات آن فرهنگ در میان مردم تعیین می‌شود [۷]. هر چه میزان نفوذ، بیشتر باشد، در صد غلبه آن فرهنگ نیز بیشتر است. وجود بیش از ۱۴ نماد فرهنگی در ایران (نماد ۱- اعزام سالانه بیش از ۷۰۰ هزار نفر به حج تمتع و عمره، نماد ۲- ایام سوگواری محرم و به‌ویژه روز عاشورا با حضور بیش از ۹۵٪ از جمعیت کشور. نماد ۳- مراسم شب قدر با حضور بیش از ۹۰٪ از جمعیت کشور، نماد ۴- حضور چندین میلیونی مردم در

1. Collaboration  
2. Glueck, 1977  
3. Koontz and Others

جنگ تحمیلی با عراق و به شهادت رسیدن ۲۲۰ هزار نفر و...)، بیانگر حاکمیت فرهنگ اسلامی در این کشور است. لذا یکی از عوامل مهم در اثربخشی مدیران در ایران، میزان تقید و التزام آنان نسبت به فرهنگ حاکم بر آن است. بیشترین و مهم‌ترین متغیرها، موضوعات و مباحث رشته مدیریت در حوزه علوم انسانی و سیستم نرم جای دارد، زیرا مبتنی بر محوریت انسان، گروه، سازمان و جامعه و فرهنگ است. این موضوعات متناسب با مختصات فرهنگی کشورها، متفاوت است.

**رویکردها و مدل‌های اثربخشی.** به موازات توسعه تئوری‌های سازمان در طول جنگ دوم جهانی، محققان با طراحی مدل‌هایی، سعی در بسط تبیین اثربخشی داشته‌اند، اما تاکنون در ارائه تعریف واحد، اجماع نظر ایجاد نشده است [۱۶]. در عین حال، یکی از تعاریف کارکردی از اثربخشی عبارت است از: میزانی که سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع و یا فرسوده نمودن غیرضروری اعضا، اهدافی را برآورده می‌کند.<sup>۱</sup> [۲۶] با بررسی کتب و مقالات مدیریتی، در این مقاله تمامی مدل‌ها و رویکردهای اثربخشی، به شرح جدول ۱ جمع‌آوری شده است. از میان این رویکردها، مدل‌های ذیل، برای تعیین شاخص‌های اثربخشی رشته مدیریت در دانشگاه‌های کشور، انتخاب شدند:

جدول ۱. انواع مدل‌های اثربخشی

مدل	ردیف	مدل	ردیف
چهارچوب ارزش‌های رقابتی	۱۰	مدل مبتنی بر هدف	۱
مدل روابط انسانی	۱۱	مدل دستگاه‌ها	۲
مدل هدف عقلایی	۱۲	مدل فرآیند داخلی	۳
مدل سیستم باز	۱۳	مدل حوزه‌ای	۴
مدل ذینفعان راهبردی	۱۴	مدل دامنه	۵
مدل عدم اثربخشی	۱۵	مدل ساختار سازمانی	۶
مدل فرآیند مدیریت	۱۶	مدل منابع سیستم	۷
مدل ایستاین	۱۷	مدل فرآیندهای به هم مرتبط سازمانی	۸
		مدل برداشت از شاخص‌های کار آبی	۹

۱. رویکرد هدف<sup>۲</sup>: این رویکرد، بر توانایی کسب برتری سازمان در برآوردن یک یا چندین هدف تأکید دارد. [۱۶] کاربرد: زمانی که اهداف سازمان، شفاف، زمان‌بندی شده و قابل سنجش باشد. ۲. مدل

1.Thi Bodeaux,1996

2. Goal Approach

سیستم باز: - مدل سیستم باز (توجه بیرونی و ساختار منعطف): اهداف اصلی مدیریت، توجه به رشد و کسب منابع است. خرده اهداف شامل انعطاف، آمادگی و ارزیابی مثبت از سوی محیط بیرونی و ارزش غالب، ایجاد ارتباطی مطلوب با محیط، برای رشد و کسب منابع است. بینش، نوآوری و سازگاری، عامل تشخیص بیرونی و رشد تلقی می‌شود [۱۷].

۳. مدل اپستاین: اپستاین چهار ابزار اندازه‌گیری را برای سنجش اثربخشی مطرح می‌کند: اندازه‌گیری بهبود و ارتقاء شرایط جامعه، اندازه‌گیری خدمات ارائه‌شده به جامعه و مشتریان، اندازه‌گیری ادراکات و رضایتمندی مشتریان و اندازه‌گیری نتایج ناخواسته و منفی حاصل از خدمات سازمان [۱۹].

۴. مدل ذی‌نفعان راهبردی: عوامل راهبردی مشتمل بر اجزای درونی سازمان (کارکنان، هیئت‌مدیره، نمایندگان و مشاوران) و اجزای بیرونی که اعمال آنان بر سازمان تأثیرگذار است (عرضه‌کنندگان، مشتریان، سهامداران، مالکان، دولت و جامعه) هستند. اثربخشی با تعیین ذی‌نفعان کلیدی و انتظارات آنها، سعی در برآوردن نیازهای آنان به دست می‌آید [۲۶]. شاخص‌های سنجش متغیر اثربخشی رشته مدیریت، بدین شرح است:

طراحی کار راه (مسیر شغلی) دانش‌آموختگان کلیه گرایش‌ها، درون اهداف آموزشی، به‌طوری‌که دانش‌آموختگان، بر اساس آن کار راه، در مشاغل مناسب، مشغول به کار گردند، همسویی محتوای آموزشی (دروس، مقالات و پایان‌نامه‌ها) با اهداف آموزشی و کار راه‌های مصوب، تعامل اساتید و دانشجویان، با بخش‌های تولیدی - خدماتی به‌منظور تولید دانش بومی، متناسب با نیازهای مدیریتی کشور، تعامل اساتید و دانشجویان تحصیلات تکمیلی با دانشکده‌های مدیریت مستقر در کشورهای با مختصات فرهنگی مشابه ایران، رضایت سازمان‌های تولیدی - خدماتی کشور از عملکرد مدیریتی دانش‌آموختگان رشته مدیریت و دارا بودن قابلیت علمی و اجرایی دانش‌آموختگان مقطع دکترای مدیریت، درتصدی پست‌های مدیریتی، مشاوره مدیریت و تدریس.

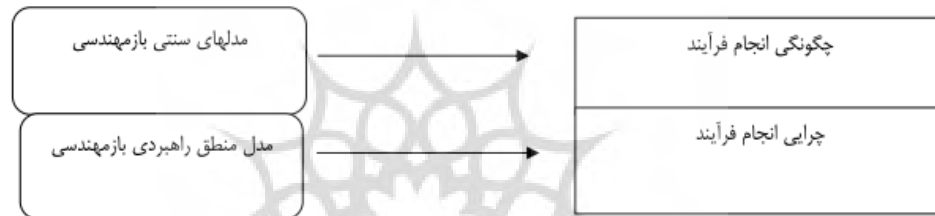
**منطق راهبردی بازمهندسی فرآیندهای آموزشی.** مقوله امروزی بازمهندسی، برای اولین بار از سوی همر و چمپی مطرح شد. همر معتقد بود که مدیران، به‌جای استفاده از فناوری و به‌ویژه فناوری اطلاعات، برای حذف فرآیندهای بی‌ارزش، اقدام به خودکارسازی فرآیندهای موجود می‌کنند [۱۹]. اغلب کارهایی که در سازمان انجام می‌گیرد، برای مشتریان، ارزش افزوده ایجاد نمی‌کند و لذا این نوع کارها باید حذف شوند. دیدگاه مشابهی نیز از سوی توماس داونپورت<sup>۱</sup> مطرح شد [۲۳]. سپس

1. Thomas Davenport

کسانی همچون پیتر دراگر و پیترز از بازمهندسی به عنوان ابزاری جدید برای حصول اهداف سازمان، در محیط پویا، دفاع کردند. بازمهندسی را می توان بدین صورت تعریف نمود: "مجسم سازی راهبردهای نوین کاری، طراحی واقع گرایانه فرآیند و اجرای تغییرات در تمامی ابعاد پیچیده فناوری، انسانی و سازمانی<sup>۱</sup>."

دو تن از صاحب نظران<sup>۲</sup>، چهارچوبی را برای بازمهندسی در مؤسسات آموزش عالی پیشنهاد کرده اند که مراحل زیر را در برمی گیرد: ۱- آغازگری<sup>۳</sup>: ۲- تجزیه و تحلیل: ۳- باز مهندسی: ۴- اجرا و ارزیابی.

**مدل منطق راهبردی باز مهندسی فرآیند<sup>۴</sup>:** مدل های موجود بازمهندسی فرآیندها، در پی پاسخ به چیستی و چگونگی اجرای فرآیندها هستند، درحالی که پاسخ به چرایی آن ها از اهمیت بیشتری برخوردار است. شناخت انگیزه و علایق کارکنان، برای طراحی مجدد فرآیندها حیاتی است.



نمودار ۳. مقایسه دو نوع الگوی بازمهندسی

چهارچوب مدل\* که از سوی اریک یو<sup>۵</sup> ارائه شده، مشتمل بر دو مدل وابستگی راهبردی<sup>۶</sup> و مدل منطق راهبردی<sup>۷</sup> است.

مدل منطق راهبردی، در مورد فرآیندهای موجود، بدیل های پیشنهادی و نحوه شناسایی آن ها بر مبنای روابط میان وسیله - هدف<sup>۸</sup> بحث می کند. منطق و استدلال های موجود در هر فرآیند، بر

1. Thomas Davenport

2. Mohammed Abdous & Wu He, 2008

3. Initiation

4. Strategic Rationale Model of Process Reengineering

5. Eric Yu, 1995

6. Strategic Dependency Model

7. Strategic Rationale Model

8. Means-ends

اساس عناصر و روابط میان آنها تبیین می‌شود، روابط فرآیندها شامل پیوند میان وسیله - هدف و تجزیه کار<sup>۱</sup> و عناصر فرآیندها شامل اهداف فرعی، کارهای فرعی، اهداف نرم<sup>۲</sup> و منبع است. فرآیندهای موجود و بدیل‌ها از ۴ جنبه، تحلیل و ارزیابی می‌شوند: توانمندی عوامل و مجریان، قابلیت اجرا (عملی بودن)، دوام و ماندگاری، باورپذیری و قابل قبول بودن فرآیندهای بدیل [۱۳].

جدول ۲. مراحل طراحی مدل منطق راهبردی بازمهندسی فرآیند

ردیف	مراحل طراحی مدل
۱	تبیین مفروضات اساسی
۲	تعیین اهداف مورد انتظار از فرآیند
۳	تحلیل ابعاد ۴ گانه (انطباق با ارزش‌ها و...) برای فرآیندهای موجود
۴	تعیین گزینه‌های بدیل برای بهبود ابعاد ۴ گانه
۵	تحلیل آثار مثبت و منفی گزینه‌ها بر سایر اجزاء سیستم
۶	پذیرش و موافقت با گزینه بدیل برتر

**فرآیند آموزش - یادگیری:** استالک<sup>۳</sup> برای بازمهندسی در نظام یادگیری و آموزش، توصیه کرد که دو عنصر تناسب و سنجش‌پذیری باهم در نظر گرفته شوند. در این شیوه، بازمهندسی تنها استفاده از ابزارهای فناورانه نبوده، بلکه روش‌های سنتی تدریس نیز باید مدنظر قرار گیرد. واژه‌های کایزن<sup>۴</sup> به معنای بهبود تدریجی و ایشی سورو<sup>۵</sup> به معنای تغییرات انقلابی<sup>۶</sup> در بازمهندسی مراکز آموزش عالی، تأثیرگذار هستند<sup>۷</sup>. بازمهندسی در مراکز آموزش عالی، باید به‌جای تمرکز بر فرایندهای اداری، از فرآیندهای آموزش و یادگیری آغاز شود. ساعات درسی، توانمندی اعضای هیئت علمی، فضای آموزش، تقویم، جداول زمانی، منابع آموزشی و رابطه استاد- دانشجو از جمله موضوعاتی هستند که باید در بازمهندسی، مورد بررسی قرار گیرند<sup>۸</sup>. مدل قابلیت رهبری که برای کمک به اساتید در شناخت سبک رهبری خود در انگیزش دانشجویان از سوی تومال<sup>۹</sup> مطرح شده، می‌تواند در بهبود فرآیند آموزش یادگیری دانشجویان و ارتقای اثربخشی رشته مدیریت، مؤثر واقع گردد [۲].

1. Task-decomposition
2. Soft-goal
3. Stahlke, 1995
4. Kaizen
5. Ishi Suru
6. Revolutionize
7. Penrod, 1992
8. Stahlke, 2001
9. Tomal, 2007



در سازمان‌های دانش‌محور، کارها به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای در گروه‌های کارمحور انجام خواهند شد.<sup>۱</sup> البته تأکید روزافزون بر کار تیمی، چالشی عمده برای کسانی است که به شیوه سنتی کار عادت کرده‌اند. برای مدیران بصیر، تشکیل گروه‌های خلاق کفایت نمی‌کند [۱۲]. آن‌ها باید آمادگی دادن هرگونه کمک موردنیاز به اعضاء را برای توسعه مناسب و تبدیل به گروه دارای عملکرد عالی داشته باشند.<sup>۲</sup> بر اساس مدل بوم‌شناختی، انطباق اهداف گروه با بافت و فرهنگ محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، لازمه بقا و ماندگاری گروه محسوب می‌شود.<sup>۳</sup> تجربه دانشجویان از کار کردن با یکدیگر، مزایای کار تیمی را نصیب آنان می‌کند.<sup>۴</sup> محیط آموزشی مبتنی بر کار تیمی، زمینه مباحثه، تبیین و توجیه دیدگاه‌های علمی را فراهم ساخته و منجر به یادگیری و فهم عمیق‌تر دانشجویان از مفاهیم درسی می‌شود. تجهیز دانشجویان به مهارت‌های تیمی و همکاری مبتنی بر اعتماد، باید منجر به کسب مزایای آموزشی گردد [۲۴]. شاخص‌های متغیر اصلاح فرآیند آموزش - یادگیری عبارتند از: تعیین میزان مشارکت دانشجویان در فعالیتهای کلاسی به تفکیک هر مقطع تحصیلاتی، به‌طوری‌که با حرکت از مقطع کارشناسی به سمت مقطع دکتری، میزان مشارکت دانشجویان افزایش یابد. تشکیل گروه‌های علمی دانشجویی و همکاری مبتنی بر اعتماد میان آنان برای انجام فعالیتهای کلاسی. تأثیر دادن بخش عمده‌ای از ارزیابی علمی دانشجویان، بر مبنای فعالیتهای تیمی. به‌کارگیری روش یادگیری مسئله محور و مورد کاوی در تدریس. اجتناب از تأکید اساتید بر روش‌شناسی اثبات‌گرایی در تهیه مقالات، پایان‌نامه و رساله‌هایی که مبتنی بر سیستم نرم و مسائل فاقد ساختار بوده و با موضوعات فرهنگی؛ اجتماعی و مدیریتی کشور ارتباط دارد. استانداردسازی روش تدریس اساتید و افزایش انگیزه‌های علمی دانشجویان، با به‌کارگیری راهبردهای مناسب از سوی اساتید.

**ساختار و محتوای آموزش.** دانشگاه هاروارد در سال ۱۹۰۸ برای نخستین بار دانشکده مدیریت بازرگانی<sup>۵</sup> را با پذیرش ۵۰ دانشجو تأسیس نمود و متعاقب آن اولین نظریه‌های فراگیر مدیریت از سال ۱۹۲۰ تدریس و دانشگاه‌های شیکاگو و تندربرد<sup>۶</sup> و... دانشکده‌های مدیریت بازرگانی و مدیریت دولتی را ایجاد کردند.

1. Iacocca, 1986
2. Kreintner, 2004
3. Sundstrom, 1990
4. Porter, 1993
5. Harvard Business School
6. Thunderbird University

در ایران، رشته مدیریت، در سال ۱۳۳۳ هجری شمسی به موجب عقد قراردادی میان دانشگاه کالیفرنیا جنوبی و دانشگاه تهران، به منظور تربیت مدیران برای اداره سازمان‌های دولتی و خصوصی، با همکاری گروهی از اساتید آمریکایی، در ایران راه‌اندازی شد. در سال ۱۳۴۳، رشته‌های علوم اداری و مدیریت بازرگانی در مقطع کارشناسی و رشته‌های اداره امور دولتی و مدیریت بازرگانی، در سال ۱۳۵۴ دکترای مدیریت، در سال ۱۳۶۲ کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، در ۱۳۶۶ کارشناسی مدیریت بیمه و در سال ۱۳۶۷ مجدداً دکترای مدیریت، تأسیس گردیدند. در حال حاضر، رشته مدیریت، یکی از زیرشاخه‌های گروه علوم انسانی است که دانشجویان در مقاطع کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری، تحصیل می‌کنند.

**- گرایش‌های رشته مدیریت:** تنوع بازار، نیازهای مدیریتی سازمان‌های صنعتی - خدماتی و سود طلبی مؤسسات آموزش عالی مدیریت، سه عامل عمده گسترش گرایش‌های رشته مدیریت در آمریکا و اروپا بوده است. یکی از صاحب‌نظران حوزه آموزش مدیریت<sup>۱</sup> در مقاله‌ای با عنوان "انقلاب نوین در آموزش مدیریت"، نکاتی را مطرح می‌کند که در تحلیل چرایی تعدد گرایش‌های رشته مدیریت در کشورهای غربی، سودمند است. "رشته مدیریت با رشد تقاضای چندین میلیونی افرادی که با وعده آینده‌ای بهتر، اغواء می‌شوند، مواجه است. این تقاضای فزاینده با جزء شدگی<sup>۲</sup> و قطعه‌قطعه بودن بازار توأم شده است. مدیریت نمایش<sup>۳</sup>، مدیریت ورزش، مدیریت هنر، مدیریت صنعت مشروب‌سازی، مدیریت میهمان‌داری، مدیریت عمومی، مدیریت اجرای قوانین و... نمونه‌هایی از تقاضای بازار نسبت به آموزش مدیریت است." آمار موجود گرایش‌های رشته مدیریت در آمریکا و اروپا، ۱۵۰ گرایش و در ایران، ۱۳۰ گرایش را در برمی‌گیرد. سؤال اساسی در دنباله‌روی اجرای تعدد گرایش‌ها این است که آیا شرایط فعلی کشور ایران، از نظر درآمدزایی دانشگاه‌ها و گستردگی بازار کار و فضای رقابتی اقتصاد، با آمریکا و کشورهای اروپایی، مشابه است؟

در شرایطی که مدت زیادی از تدریس متون درسی مدیریت، بدون بازنگری در محتوای آن‌ها می‌گذرد، یکی از گام‌های اساسی در فرآیند مدیریت دانش، در دانشکده‌های مدیریت ایران، کم‌رنگ شده است. در مدل برگرون<sup>۴</sup> و تیمو کوکزا<sup>۵</sup> بر روزآمدسازی و تعدیل دانش جدید (شناسایی تغییرات

1. Andrezej K. Kozminski, 2007  
 2. Segmentation  
 3. Show Biz Management  
 4. Bergeron, 2003  
 5. Timo Kuczka, 2005

محیطی، ارزیابی آثار تغییر بر سازمان، تعدیل) تأکید شده است. آنانتاتمولا<sup>۱</sup> ضمن تشریح فرآیند مدیریت دانش، در نظر گرفتن تفاوت‌ها و شباهت‌های فرهنگی را مهم‌ترین عنصر در تعامل میان مدیریت دانش و فرآیندهای سازمانی، افراد و فناوری به حساب می‌آورد.

**اهداف آموزشی.** در شورای عالی برنامه‌ریزی و گروه علوم انسانی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، برای هر یک از گرایش‌های رشته مدیریت، اهدافی در نظر گرفته شده است. در اینجا به دو نمونه از این اهداف که از پایگاه دفتر گسترش و برنامه‌ریزی آموزش عالی وزارت، استخراج شده است، اشاره می‌شود:

کارشناسی مدیریت دولتی: "آموزش نیروی انسانی متخصص موردنیاز سازمان‌ها، ادارات، مؤسسات و شرکت‌های خصوصی و دولتی و نیز آشنایی دانشجویان با کاربرد روش‌های علمی مدیریت." کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی: "آماده کردن شرکت‌کنندگان برای قبول وظایف مدیریت، ایجاد زمینه برای ارتباط نزدیک‌تر میان مدیران، مشاوران و کارشناسان مدیریت." این اهداف، بسیار کلی نگارش شده و اشاره‌ای به کار راه دانشجویان، بعد از فراغت از تحصیل نشده است. شاخص‌های سنجش متغیر اصلاح ساختار و محتوای آموزش، عبارت‌اند از: ایجاد تناظر میان بخش‌های جامعه و گرایش‌های رشته مدیریت، به گونه‌ای که گرایش‌های فاقد نیازهای مدیریتی کشور، فاقد بازار کار و فاقد توجیه اقتصادی - مدیریتی، حذف گردند. کاهش تکرار و همپوشانی و حذف گرایش‌های موازی با گرایش‌هایی که دارای قدمت علمی بیشتری هستند. بازنگری دوره‌های ۳-۵ ساله تعداد واحدها و سرفصل دروس گرایش‌های مدیریت. افزودن دانش بومی و تجربیات موفق مدیریتی کشور و حذف متون روزآمد نشده از سرفصل‌های درسی.

**نظام پذیرش دانشجو.** بر اساس آمار سال ۱۳۹۰، بدون احتساب آمار تحصیلات تکمیلی، ۲۶٪ از مجموع ظرفیت پذیرش رشته‌های علوم انسانی، مختص رشته مدیریت بوده است. میزان ظرفیت پذیرش در این رشته، به‌تنهایی، ۶/۲ برابر رشته حقوق و ۴ برابر رشته علوم اجتماعی است. در این سال، با محاسبه دانشگاه آزاد، آمار درخواست پذیرش در رشته مدیریت، بیش از ۷۰ هزار نفر بوده است. عدم ارتباط منطقی میان نیاز سازمان‌ها، شرکت‌ها و نهادها از یک‌سو و میزان پذیرش دانشجو در رشته مدیریت از سوی دیگر، با رویکرد اثربخشی رشته مدیریت، منافات دارد. شاخص‌های متغیر

اصلاح نظام پذیرش دانشجو بدین شرح است: تعدیل آمار پذیرش سالانه دانشجویان، متناسب با نیازهای مدیریتی کشور. شرط دارا بودن سابقه اجرایی مدیریتی برای پذیرش دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی و شرط وفاداری به ارزش‌های دینی و انقلاب اسلامی، برای پذیرش دانشجویان مقطع دکتری.

**ترکیب و نظام ارتقای اعضای هیئت علمی.** ماهیت دوجانبه مدیریت، مبتنی بر علم و عمل است. به همان دلیل که فرد، با مطالعه کتاب آموزش شنا، شناگر نمی‌شود، دانشجویان رشته مدیریت نیز فقط با مطالعه تئوری‌های مدیریت، به مدیران اثربخش تبدیل نخواهند شد. لذا برخورداری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مدیریت از سوابق اجرایی و میزان تسلط آنان در القای مفاهیم عملیاتی مدیریتی به دانشجویان، دو عامل مؤثر در پذیرش و نظام ارتقای اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود. شاخص‌های این متغیر عبارت‌اند از: شرط سابقه اجرایی یا مشاوره مدیریتی برای پذیرش و استخدام اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مدیریت. اعطای امتیاز ارتقاء به اساتیدی که در گروه‌های تولیدکننده دانش بومی مدیریت، مشارکت فعال داشته باشند. اعطای امتیاز ارتقاء به اساتیدی که در نهادینه‌سازی فرهنگ اسلامی درون تئوری‌های مدیریت، مشارکت فعال داشته باشند. اعطای امتیاز ارتقاء به اساتیدی که در تدریس، از مورد کاوی و تجربیات موفق مدیران بومی استفاده می‌کنند. تخصیص بخشی از سهمیه هیئت علمی به خبرگان دینی (روحانیونی که دارای مدرک کارشناسی ارشد و یا دکترای مدیریت باشند) به منظور انتقال نظریه‌های اسلامی به تئوری‌های مدیریت، رفع شبهات و پاسخگویی به پرسش‌ها مرتبط با الگوهای مدیریت اسلامی دانشجویان.

**پیشینه تحقیق در ایران.** علاوه بر نظریه‌هایی که در راستای تحقیق، در عرصه جهانی مدیریت، بدان‌ها اشاره گردید، تحقیقاتی نیز در ایران، به منظور اثربخش‌سازی رشته مدیریت انجام شده که به برخی از آن‌ها پرداخته می‌شود:

فرهنگی (۱۳۸۵) در بررسی "جایگاه علوم انسانی در میان شاخه‌های مختلف علوم و بایسته‌های آن در نظام جمهوری اسلامی" بر ضرورت - تحول در نظام ارتقای هیئت علمی، بازنگری در سازوکارهای مجلات علمی پژوهشی، تحول در نگارش مقاله‌ها و رهیافت واقع‌بینانه و مسئله محور تأکید کرده است.

زلفی گل و کیانی (۱۳۸۸) در تبیین "راهبردهای علمی برای تحقق سند چشم‌انداز با موضوع مدیریت بومی"، بازنگری در رشته‌های دانشگاهی در جهت تأمین منافع ملی، بازنگری در سرفصل

دروس در تمامی مقاطع و امتیازدهی به مقاله‌های پژوهشی بومی را از راهبردهای مؤثر در بهبود مدیریت بومی برشمرده‌اند. در تحقیقی با عنوان: "بازنگری برنامه‌های آموزشی مدیریت در سطح دکتری در دانشگاه‌های کشور و ارائه برنامه‌های مناسب"، پیشنهادهایی شامل کاهش کیفیت دوره به دلیل کاهش واحدهای مقطع دکتری، به‌روز نمودن سرفصل‌های دروس، ضرورت توجه بیشتر به روش‌های تدریس و ارائه تعریفی دقیق از نقش استاد و دانشجو، همکاری تنگاتنگ استاد و دانشجو در تدریس، تحقیق و اداره کلاس، پژوهش محوری و کار گروهی که از وجوه مشترک تدریس در دانشگاه‌های برتر جهان است، در نظر گرفتن حداقلی از تجربه به‌عنوان شرط ورود به مقطع دکتری و ضرورت به‌روز نمودن سرفصل‌های دروس، از سوی کمیته‌ای متشکل از استادان باسابقه و استادان جوان، ارائه شده است [۳].

باران‌دوست (۱۳۸۷) در بررسی: "بررسی و تحلیل نقاط انحراف در فرآیند آموزش رشته‌های مدیریت" آمده است: "چندین دهه است که رشته مدیریت، در آموزش عالی کشور اجرا می‌شود اما در عمل، اتفاق محسوسی که نشان‌دهنده کار آیی و اثربخشی دانش‌آموختگان این رشته با گرایش‌های مختلفش باشد، مشاهده نمی‌شود. برخی از دلایل این ناکارآمدی‌ها عبارت‌اند از:

ایجاد انحراف در تعریف رسالت آموزش رشته مدیریت: اگر به رشته‌های دیگر نظیر پزشکی یا مهندسی بنگریم، شاهدیم که این رشته‌ها به نحوی تعریف شده‌اند که آموزش‌گیرنده بتواند پس از خاتمه تحصیل، از عهده نقش پزشکی یا مهندسی برآید. درحالی‌که در رشته‌های مدیریت، دانش‌آموختگان، صرفاً به افرادی جویای مدرک تبدیل می‌شوند که فاقد توان تحلیلی و مدیریتی هستند.

بر اساس مستندات قره‌چه (۱۳۸۵): "مطالعه تطبیقی میزان آمادگی مدیریت دانش‌آموختگان مدیریت و رشته‌های فنی دانشگاه‌ها" تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از نمونه انتخاب‌شده، نشان می‌دهد که آموزش تئوری‌های مدیریت، اثر مثبتی بر آمادگی مدیریت دانش‌آموختگان ندارد (تنها اثر مثبت، مربوط به توانایی مدیریتی است و آموزش، بر تمایل به احراز نقش رهبری و انعطاف‌پذیری استفاده از سبک‌های گوناگون، مؤثر نیست). همچنین تفاوت معناداری میان اولویت استفاده از سبک‌های گوناگون، از سوی دو گروه از دانش‌آموختگان (رشته مدیریت و رشته‌های فنی) در شرایط گوناگون، مشاهده نشده است و سبک غالب هر دو گروه، استدلالی است. [۴].

فرجی (۱۳۹۰): "ارائه الگویی برای افزایش بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها"، بر ضرورت هدف‌گذاری جهت راه‌یابی اعضای هیئت‌علمی توانمند به دانشگاه‌ها، تأکید بر حل

مشکلات جامعه و صنعت، به جای تمرکز بر مقالاتی نظیر ISI و توجه بیشتر به نیازهای جامعه و تمرکز بر تبدیل پژوهش‌ها به محصول به جای مقاله محوری و اصلاح آیین‌نامه فعلی ارتقای هیئت‌علمی تأکید شده است.

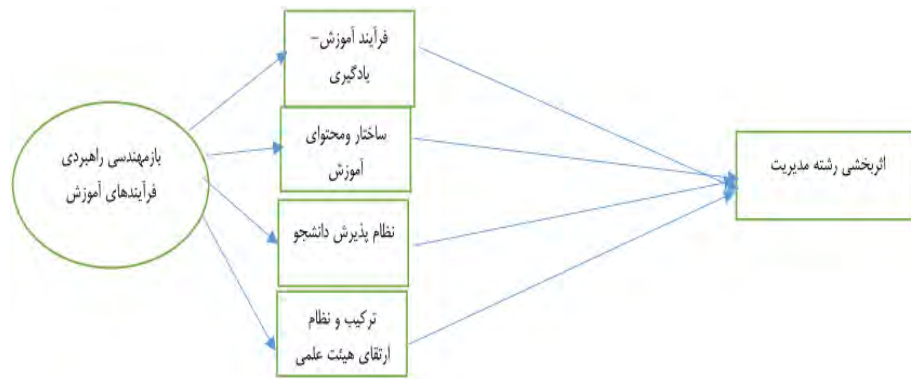
**مدل مفهومی.** بر مبنای نتایج مصاحبه با ۵۳ نفر از خبرگان رشته مدیریت، ۳۰ مؤلفه در اثربخش‌سازی رشته مدیریت، شناسایی شدند که می‌توان آن‌ها را در پنج عامل اساسی به شرح جدول زیر، طبقه‌بندی نمود.

جدول ۳. عوامل اساسی مرتبط با اثربخشی رشته مدیریت

عوامل مؤثر	اجزای هر عامل
عامل آموزشی	دانش و مهارت تدریس اساتید، محتوای دروس، نسبت استاد به دانشجو، کمیت واحدهای درسی، تعدد گرایش‌ها، عملکرد متصدیان آموزش
تحقیق و پژوهش	تعامل استاد و دانشجو، محرک‌های انگیزشی، مدیریت دانش بومی، کمیت و کیفیت پژوهش‌های بومی و مسئله محور
عامل دانشجویی	ویژگی‌های شخصی (هوش، جنسیت، خلاقیت، خودباوری، مشارکت، انگیزه)، سابقه اجرایی، کمیت دانشجویان
پشتیبانی آموزش	قوانین بالادستی آموزش عالی، آیین‌نامه‌های اجرایی، بودجه، فضای آموزش، نظام ارتقاء و جبران خدمات اساتید و مجریان آموزش، امکانات و مستندات کمک‌آموزشی
عامل محیطی	میزان همسویی محتوای دروس، مقالات، پایان‌نامه‌ها، رساله‌ها و قابلیت دانش‌آموختگان با نیازهای مدیریتی جامعه، وضعیت اقتصادی و اشتغال

با توجه به گستردگی این مؤلفه‌ها و عدم امکان تحقیق از همه آن‌ها در یک مقاله، لذا در این تحقیق، به بررسی چهار مؤلفه پرداخته شده است. مدل مفهومی تحقیق از ۱ متغیر مکنون، ۴ متغیر مستقل و ۱ متغیر وابسته تشکیل شده است.

بازمهندسی راهبردی فرآیندهای آموزش، به‌عنوان متغیر مکنون، ۴ متغیر مستقل آشکار، شامل فرآیند آموزش - یادگیری، ساختار و محتوای آموزش، نظام پذیرش دانشجو و ترکیب و نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی رشته مدیریت است. اثربخشی رشته مدیریت، نیز متغیر وابسته تحقیق به حساب می‌آید. برای سنجش این متغیرها، ۲۴ شاخص (سؤال) تدوین و در قالب پرسشنامه، میان نمونه‌های آماری توزیع گردید.



نمودار ۳. مدل مفهومی

**فرضیه‌های تحقیق:** بازمهندسی راهبردی فرآیندهای آموزش، بر اثربخشی رشته مدیریت، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۱. اصلاح فرآیند آموزش - یادگیری، تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی رشته مدیریت دارد.
۲. اصلاح ساختار و محتوای آموزش، تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی رشته مدیریت دارد.
۳. اصلاح نظام پذیرش دانشجو، تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی رشته مدیریت دارد.
۴. اصلاح ترکیب و نظام ارتقای اعضای هیئت علمی، تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی رشته مدیریت دارد.

### ۳. روش‌شناسی تحقیق

روش‌هایی که در این مقاله برای تحقیق، مورد استفاده قرار گرفته است، از نوع کاربردی، استنباطی و علی به شمار می‌آیند.

**جامعه و نمونه آماری.** جامعه آماری تحقیق، دانشکده‌های مدیریت شهر تهران شامل دانشگاه‌های شهید بهشتی، تهران، تربیت مدرس، امام صادق (ع) و علامه طباطبایی بوده و به‌منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز، اعضای هیئت علمی و دانشجویان مقطع دکترای رشته مدیریت از دانشکده‌های مذکور به‌عنوان واحد تجزیه و تحلیل، در نظر گرفته شده‌اند. از مجموع نمونه آماری تحقیق (۲۴۹ نفر) که به‌صورت تصادفی انتخاب شده‌اند، ۵۴ نفر را اعضای هیئت علمی و ۱۹۵ نفر را دانشجویان مقطع دکتری از دانشکده‌های مدیریت مستقر در شهر تهران تشکیل می‌دهند. همچنین با ۱۱ نفر از اساتید رشته مدیریت و ۱۷ نفر از مدیران واحدهای تولیدی - خدماتی مصاحبه شده است.

**روش گردآوری داده‌ها.** مطالعات کتابخانه‌ای، جست‌وجو در فضای مجازی، مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه، ۴ روش اصلی جمع‌آوری اطلاعات بوده است. در این تحقیق برای گردآوری داده‌های میدانی، از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۲۳ سؤال استفاده و نیز با ۵۳ نفر از اساتید و دانشجویان رشته مدیریت و مدیران سازمان‌های تولیدی خدماتی مصاحبه شده است.

**روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.** تجزیه و تحلیل داده‌ها که با به‌کارگیری نرم‌افزارهای SPSS و LISREL اجرا شده، با به‌کارگیری فنون تحلیل عاملی تأییدی<sup>۱</sup> تحلیل مسیر<sup>۲</sup> در دو بخش، شامل تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی ارائه گردیده است. برای هر یک از پرسش‌ها و آزمون فرضیه‌ها، محاسبات آماری زیر انجام و نتایج آن، به تفکیک تبیین شده است:

#### **تحلیل عاملی تأییدی<sup>۳</sup>.** در این تحقیق موارد زیر انجام می‌شود:

تحلیل مسیر: PA روش‌های تحلیل مسیر، معادلات ساختاری، تحلیل عاملی و انواع رگرسیون را می‌توان تحت عنوان روش‌های علت و معلولی طبقه‌بندی نمود. برای اجرای فن تحلیل مسیر، مراحل زیر انجام شده است:

- آزمون دوربین واتسون به منظور تأیید عدم همبستگی میان خطاها.
- آزمون هم خطی برای تأیید نبود رابطه خطی میان متغیرهای مستقل. با این آزمون مقادیر دو پارامتر به نام پارامتر تحمل و عامل تورم واریانس VIP محاسبه می‌شود [۳].
- آزمون تأیید معناداری رابطه خطی میان متغیرهای مستقل و وابسته با استخراج جداول ANOVA.
- استخراج ضریب مسیر، میان هر یک از متغیرهای مستقل و وابسته [۴].

**اعتبار (پایایی)<sup>۴</sup> تحقیق.** برای سنجش اعتبار پرسشنامه تحقیق، از روش‌های تعیین ضریب آلفای کرونباخ و نسبت همبستگی هر شاخص به شاخص‌های هر متغیر و برای تعیین پایایی و سازگاری درونی متغیرهای آشکار، درون متغیرهای مکنون، از پایایی ترکیبی CR استفاده شده است. ضریب

---

1. CFA  
2. Path Analysis  
3. CFA  
4. Reliability



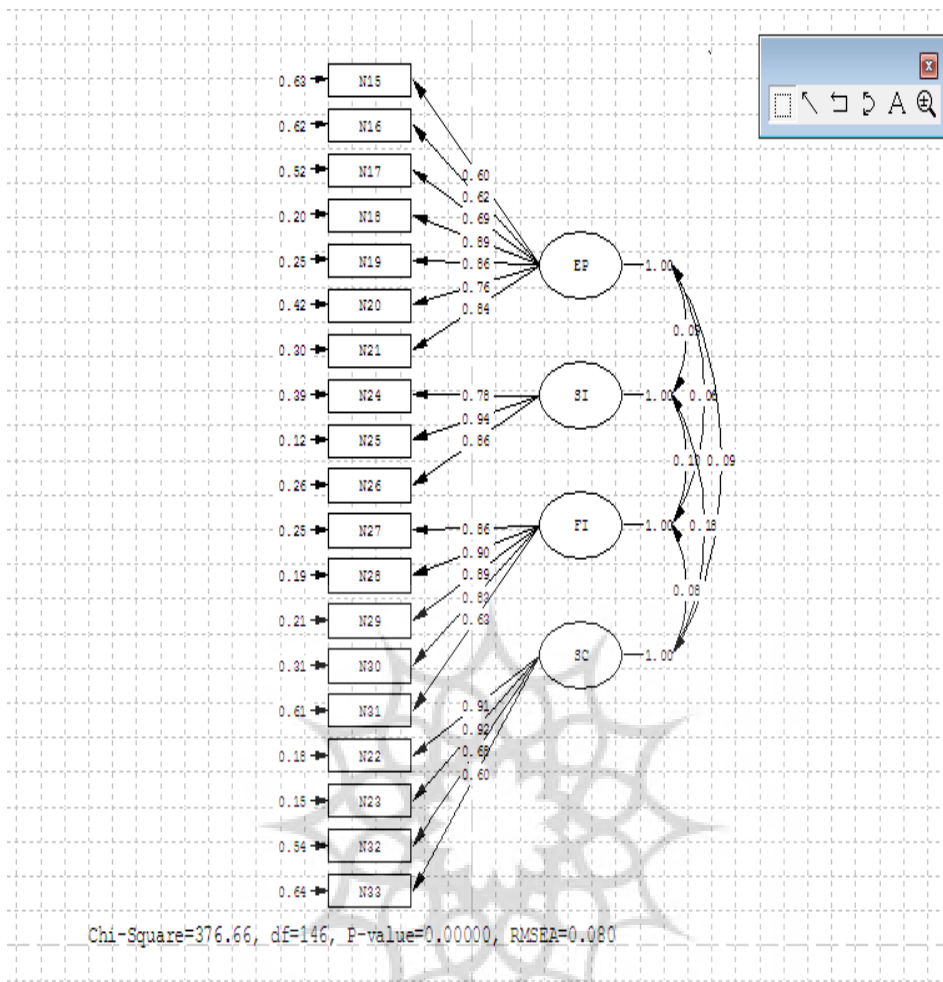
آلفای کرونباخ، برای همه متغیرها، بیشتر از ۰/۹۰ و نسبت همبستگی هر شاخص به کل، بیشتر از ۰/۶۰ محاسبه شده است.

**روایی<sup>۱</sup> تحقیق.** روایی پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید خبره رشته مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت. همچنین از طریق تحلیل عاملی تأییدی، روایی سازه نیز اندازه‌گیری شد. بارهای عاملی شاخص‌ها بیشتر از ۰/۶۰ بیانگر همبستگی پرسش‌ها با متغیرهای مربوط به خود هستند. مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۵ میانگین واریانس استخراج شده AVE وحد بیشتر از ۰/۷ پایایی ترکیبی CR، حاکی از روایی و پایایی متغیرهای تحقیق است. مقادیر محاسبه شده آزمون بارتلت و شاخص KMO برای همه متغیرها در سطح معناداری  $P < 0.001$ ، بیشتر از ۰/۷۲ است.

#### ۴. تحلیل یافته‌ها

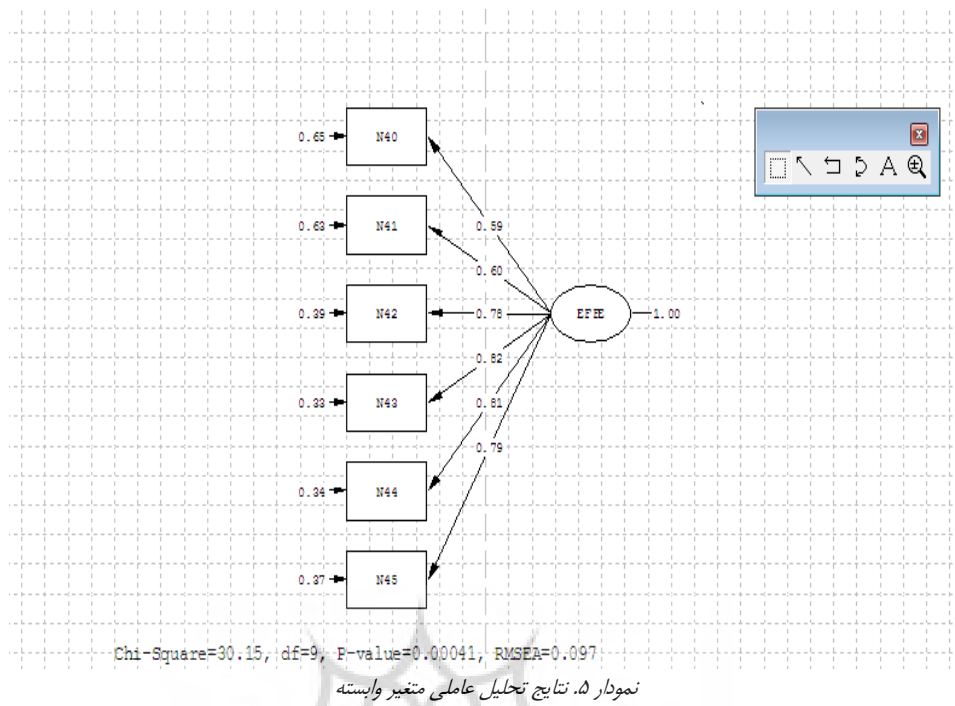
محاسبات تحلیل عاملی تأییدی، برای سنجش میزان بارهای عاملی متغیرهای آشکار بازمهندسی راهبردی فرآیندهای آموزش و شاخص‌های اثربخشی رشته مدیریت، از یک‌سو و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از سوی دیگر، بخش‌های تحلیل داده‌ها را تشکیل می‌دهد.





نمودار ۴. نتیجه تحلیل عاملی شاخص‌های متغیرهای مستقل

در نمودار ۴، EP متغیر فرآیند آموزش - یادگیری با هفت شاخص، SI متغیر نظام پذیرش دانشجو با سه شاخص، FI متغیر ترکیب و نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی با پنج شاخص و SC متغیر ساختار و محتوای آموزش با چهار شاخص، با بارهای عاملی بیشتر از ۰/۶۰ و مقادیر T-Value بیشتر از ۱/۹۶ و در نمودار ۵، EFFE متغیر وابسته اثربخشی رشته مدیریت با شش شاخص و بارهای عاملی بیشتر از ۰/۶۰ و مقادیر قابل قبول T-Value، نشان داده شده است.



**آزمون فرضیه‌های تحقیق.** - سطح معناداری خروجی جدول ANOVA نشانگر تأیید رابطه خطی میان متغیرهای بازمهندسی فرآیندهای آموزش و متغیر وابسته (اثربخشی رشته مدیریت) است.

- مقادیر عامل تحمل (۰/۷۹ تا ۰/۹۳) و عامل تورم واریانس (۱/۴ تا ۱/۸)، حاکی از تأیید عدم هم خطی میان متغیرهای مستقل است.

- نمودار نرمال بودن داده‌های خطا، مبین تأیید به‌کارگیری روش رگرسیون خطی است.

- خروجی جدول همبستگی پیرسون، بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای بازمهندسی راهبردی فرآیندهای آموزش و اثربخشی رشته مدیریت است.

- ضریب تعیین مشاهده شده بین متغیرهای بازمهندسی راهبردی فرآیندهای آموزش و اثربخشی رشته مدیریت، معادل ۰/۶۸ است که نشان می‌دهد ۶۸٪ تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند.

- مقدار شاخص دورین- واتسون (۱/۵۲ تا ۱/۷۶)، حاکی از تأیید معناداری عدم همبستگی و استقلال خطاها است.

ضریب مسیر، سطح معناداری و شاخص‌های تأییدکننده رابطه خطی میان متغیرهای فرضیه به تفکیک در جدول زیر درج گردیده است.

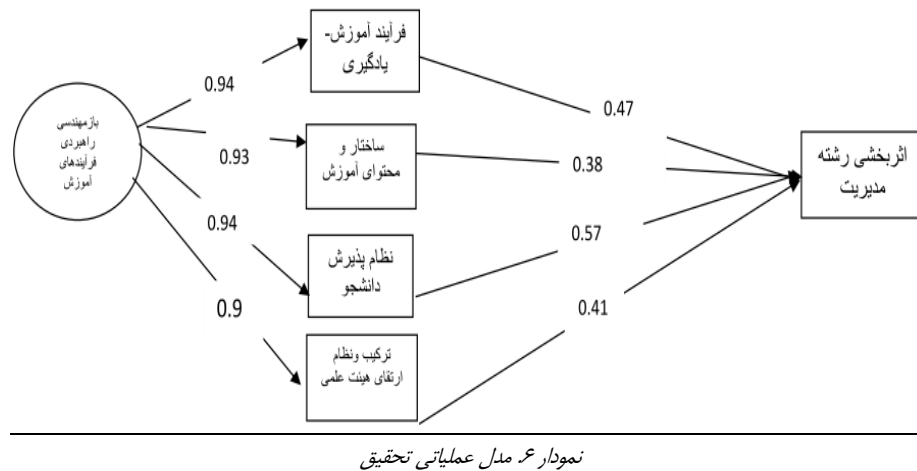
جدول ۴. نتیجه تحلیل مسیر آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	مسیر	ضریب استاندارد	سطح معناداری	Durbin-Watson	VIF	R	R2	Tolerance
۱/۱	اصلاح فرآیند آموزش-یادگیری	۰/۴۷	۰/۰۰۰	۱/۵۴	۱/۸	۰/۶۹	۰/۴۷	۰/۷۹
۲/۱	اصلاح ساختار و محتوای آموزش	۰/۳۸	۰/۰۰۰	۱/۵۹	۱/۶۵	۰/۶۱	۰/۳۷	۰/۸۵
۱/۳	اصلاح نظام پذیرش دانشجو	۰/۵۷	۰/۰۰	۱/۵۲	۱/۷	۰/۷۱	۰/۵۱	۰/۷۹
۱/۴	اصلاح ترکیب و نظام ارتقای هیئت علمی	۰/۴۱	۰/۰۰	۱/۷۶	۱/۴۶	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۹۳

### ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

بعد از کسب اطمینان از صحت مدل‌های تحقیق (وجود بارهای عاملی بالاتر از ۰/۶۰ برای شاخص‌ها و بارهای عاملی بیشتر از ۰/۸۰ متغیرهای چهارگانه مستقل)، فرضیه‌ها مورد آزمون قرار گرفتند. وجود بارهای عاملی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۸۰ میان متغیر مکنون و ۴ متغیر آشکار، نشان می‌دهد که متغیر مکنون بازمهندسی راهبردی فرآیندهای آموزش، از ۴ متغیر آشکار، شامل فرآیند آموزش یادگیری، ساختار و محتوای آموزش، نظام پذیرش دانشجو و ترکیب و نظام ارتقای اعضای هیئت علمی، تشکیل شده است.

ضریب اثر این متغیرها بر متغیر اثربخشی رشته مدیریت، به ترتیب ۰/۳۸، ۰/۴۷، ۰/۵۷ و ۰/۴۱ است. با تأیید آزمون فرضیه‌ها، مدل عملیاتی تحقیق به شرح نمودار زیر خواهد بود.



از آنجاکه فلسفه وجودی دانشکده‌های مدیریت را آموزش و تربیت دانشجویان، شکل می‌دهد، لذا فرآیند آموزش، به‌عنوان فرآیند اصلی محسوب می‌شود. فرآیندهای فرعی آموزش، عبارت‌اند از: نظام یادگیری، ساختار رشته مدیریت، محتوای آموزش، نظام پذیرش دانشجو و نظام جذب و نگهداری اعضای هیئت‌علمی. در ضرورت بازمهندسی در دانشگاه‌ها، دلایلی چون مواجهه با چالش‌های بخش صنعت، پاسخ به تقاضای مشتریان، دستیابی به کارایی، انعطاف‌پذیری و شناخت متغیرهایی که بر عملکرد دانشجویان تأثیرگذارند، مطرح می‌شود.<sup>۱</sup> مدل‌های سنتی بازمهندسی فرآیند، در پی پاسخ به چگونگی اجرای فرآیندها بوده، اما مدل منطق راهبردی بازمهندسی فرآیند<sup>۲</sup> که از سوی اریک یو<sup>۳</sup> مطرح شده و به‌عنوان مبنای نظری فرضیه دوم، مورد استفاده قرار گرفته است، چرایی انجام فرآیند را تحلیل می‌کند. در این مدل، فرآیندهای موجود و بدیل‌ها از چهار جنبه ارزیابی می‌شوند: قابلیت اجرا (عملی بودن)، انطباق با ارزش‌ها و اهداف، دوام و ماندگاری، توانمندی عوامل و مجریان.

1. Walker and Black, 2000  
 2. Strategic Rationale Model of Process Reengineering  
 3. Eric Yu, 1995

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهای زیر که صرفاً بر اساس آزمون فرضیه‌ها حاصل شده است، ارائه می‌گردد:

۱. بر اساس مدل منطق راهبردی بازمهندسی فرآیند، ابتدا باید اهداف آموزش باید تبیین شوند. یادگیری به معنای تغییر نسبتاً پایدار در رفتار دانشجویان را می‌توان به عنوان هدف آموزش تلقی نمود. بر این مبنای چندین هدف فرعی، برای فرآیند یادگیری دانشجویان تعریف می‌شوند. این هدف‌های فرعی عبارت‌اند از: یادگیری مسئله محور، مشارکت، همکاری در گروه‌های علمی، مورد کاوی، انگیزه. با تعیین اهداف اصلی و فرعی، به منظور بهبود فرآیند آموزش یادگیری در دانشکده‌های مدیریت، پیشنهاد می‌شود:

با توجه به نقش مثبت مشارکت دانشجویان در کلاس‌های درسی، میزان این مشارکت در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب، ۱۵٪ - ۲۰٪، ۳۵٪ - ۴۰٪ و ۵۵٪ - ۶۰٪ پیشنهاد می‌شود.

۲. ماهیت مدیریت، مبتنی بر تعامل و همکاری میان افراد است. برای یادگیری همکاری، ضروری است که دانشجویان، در دروس تخصصی به گروه‌های ۲ تا ۴ نفری تقسیم و کار خواسته‌های استاد را در قالب فعالیت‌های تیمی تهیه نمایند. کار خواسته‌ها می‌تواند ابعادی چون مورد کاوی برای مقطع کارشناسی، چالش‌ها و مشکلات مدیریتی کشور برای مقطع کارشناسی ارشد و نقد تئوری‌های مدیریت همراه با راهکارهای اجرایی برای مسائل مدیریتی کشور را در برگیرد.

۳. درصدی از نمرات ارزیابی دانشجویان، به کیفیت کار خواسته‌هایی که از سوی گروه‌های دانشجویی تهیه می‌گردد، اختصاص یابد. تخصیص ۳ نمره در مقطع کارشناسی، ۴ تا ۵ نمره در مقطع کارشناسی ارشد و ۶ نمره در مقطع دکتری، به فعالیت‌های تیمی پیشنهاد می‌شود.

۴. پیشنهاد می‌شود، اساتید در تدریس دروس، مجموعه‌ای از این روش‌ها را به کار گیرند: تدریس تئوری‌های مدیریت همراه با نقد، تدریس مورد کاوی، مشارکت دادن دانشجویان در مباحث، یادگیری مسئله محور<sup>۱</sup>، تعامل نزدیک با واحدهای تولیدی خدماتی به منظور شناخت چالش‌ها و تبادل نظر با عوامل اجرایی در قالب گروه‌های علمی برای مقطع کارشناسی ارشد و دکتری، دعوت از مدیران و کارکنان کلیدی واحدهای تولیدی خدماتی در کلاس و تبادل نظر در مورد چالش‌ها و مشکلات مدیریتی واحدها و نیز انتقال تجربیات اجرایی به دانشجویان در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری.

۵. تفاوت‌های فردی در کارکنان، تأثیر نگرش و گرایش‌های آنان در تحقیقات و تفاوت فرهنگ از یک جامعه به جامعه دیگر، مبین عدم امکان تعمیم نتایج اثبات گرایانه به سایر جوامع است. بدین سبب، پیشنهاد می‌شود، اساتید به‌جای تأکید بر روش‌شناسی اثبات گرایانه در تهیه مقالات و پایان‌نامه‌هایی که با موضوعات فاقد ساختار<sup>۱</sup> و نیمه ساختارمند<sup>۲</sup> ارتباط دارند، دانشجویان را به موضوعات کاربردی، به‌گونه‌ای که معطوف به حل مسائل مدیریتی کشور باشد، ترغیب نمایند. تمرکز بر تهیه مقاله در چهارچوب ISI و کم‌توجهی به حل چالش‌ها و مشکلات کشور، تولید علوم اثربخش را به‌شدت کاهش می‌دهد.

۶. به‌کارگیری روش تقلیل‌گرایی<sup>۳</sup> و ایجاد تخصص‌ها و گرایش‌های متعدد دانشگاهی (که در حوزه‌های علوم پایه و علوم طبیعی دارای توجیه عقلانی است) در رشته مدیریت، باعث می‌شود که میزان آگاهی دانشجویان، تقلیل یابد و دامنه تقلیل، نه‌تنها رشته‌های مرتبط، بلکه موضوعات متنوع مدیریتی را در برمی‌گیرد.

۵۰ سال بعد از تأسیس اولین دانشکده مدیریت در دانشگاه هاروارد، بنیاد کارنگی<sup>۴</sup>، در گزارش تحقیقاتی خود، تدریس محتوای آموزش مدیریت را نامطلوب و برای رفع این نقص، نهاد دانشگاه‌های امریکا و اروپا در سال ۱۹۸۲، به‌کارگیری روش کل‌نگری<sup>۵</sup> در تدریس دروس مدیریت را توصیه نمود. در ایران، طی دو دهه اخیر، با تقلید از دانشگاه‌های آمریکایی اروپایی، آمار گرایش‌های رشته مدیریت، بسیار افزایش یافته و به دلیل قطعه قطعه شدگی<sup>۶</sup> آن، بیشترین میزان دانش‌آموختگان به رشته مدیریت اختصاص یافته است. لذا به‌منظور اصلاح ساختار رشته مدیریت، گرایش‌های این رشته باید متناسب با بخش‌های اجرایی کشور، مورد بازنگری قرار گیرد. نگاره پیشنهادی زیر، نمونه‌ای از اصلاح گرایش‌ها را نمایش می‌دهد.

- 
1. Unstructured Topics
  2. Semi- Structured Topics
  3. Reductionism
  4. Carnegie Foundation
  5. Holistic
  6. Segmentation

جدول ۵. فهرست پیشنهادی گرایش‌های رشته مدیریت

ردیف	گرایش‌های کارشناسی	گرایش‌های کارشناسی ارشد و دکتری
۱		م. صنعتی
۲		م. کارآفرینی
۳		م. کسب و کار
۴		م. تجارت خارجی
۵		م. اداری - مالی
۶		م. بانکداری
۷	م. صنعت و تجارت	م. بیمه و تأمین اجتماعی
۸	م. امور اقتصادی	م. امور مالیاتی
۹	م. عمرانی	م. عمران شهری
۱۰	م. امور فرهنگی	م. عمران روستایی
۱۱	م. امور سیاسی	م. رسانه
۱۲	م. بهداشت و درمان	م. میراث فرهنگی
۱۳	م. امور دفاعی - امنیتی	م. سیاست خارجی
۱۴	م. آموزش	م. بیمارستانی
۱۵	م. امور ورزشی	م. پیشگیری و بهداشت
۱۶		م. امور دفاعی و امنیت خارجی
۱۷		م. امنیت داخلی
۱۸		م. ورزش قهرمانی
۱۹		م. ورزش همگانی
۲۰		م. آموزش عالی
۲۱		م. آموزش ابتدایی - ماز سویه
مجموع	۹ گرایش	۲۱ گرایش

۷. اندیشمندانی از حوزه مدیریت دانش (برگرون، ساگسن، بوتیلر، آنانتامولا)، روزآمدسازی و تعدیل دانش، متناسب با مختصات فرهنگی و نیاز پویای جامعه را یکی از اجزای مهم مدیریت دانش می‌دانند. لذا پیشنهاد می‌شود که طی دوره‌های زمانی ۵-۳ ساله، محتوای دروس، سرفصل‌ها و تعداد واحدهای درسی، به‌منظور انطباق با نیازهای پویای مدیریتی و فرهنگی کشور، مورد بازنگری قرار گیرد. در فرآیند بازنگری، حذف متون روزآمد نشده از یک‌سو و افزودن تجارب موفق مدیریتی کشور (تجارب دهه اول انقلاب، دوران دفاع مقدس و دوران اخیر شکوفایی علمی و...)، از سوی دیگر، ضروری به نظر می‌رسد.



۸. مرجعی برای تعیین نیاز واحدهای تولیدی خدماتی به دانش‌آموختگان رشته مدیریت تشکیل و آمار پذیرش سالانه دانشجو، بر آن اساس تعیین گردد. این مرجع می‌تواند کمیته‌ای متشکل از کارشناسان وزارت علوم، وزارت کار و وزارت صنعت تجارت را در برگیرد.
۹. در پذیرش دانشجویان، به‌ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی، شرط دارا بودن سابقه اجرایی (۲ تا ۳ سال برای کارشناسی ارشد و ۴ تا ۵ سال برای مقطع دکتری) در نظر گرفته شود.
۱۰. افرادی که از قابلیت‌های مدیریتی برخوردار باشند، اما با نظام ارزشی جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، مخالفت ورزیده و یا بی‌احترامی نمایند، مقبولیت خود را نزد کارکنان، مشتریان، سهامداران و نهادهای قانونی، از دست داده و به مدیرانی فاقد اثربخشی تبدیل می‌گردند. لذا پیشنهاد می‌شود، وفاداری و احترام به ارزش‌های دینی و انقلاب اسلامی، از شرایط پذیرش دانشجویان مقطع دکتری، در نظر گرفته شود.
۱۱. در فرآیند پذیرش و استخدام اعضای هیئت‌علمی در دانشکده‌های مدیریت، شرط دارا بودن سابقه اجرایی (به مدت ۵ سال) به شرایط استخدامی افزوده گردد.
۱۲. همسویی<sup>۱</sup> میان نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی و مأموریت دانشکده‌های مدیریت، از عوامل مهم در اثربخشی رشته مدیریت به حساب می‌آید. ایجاد قابلیت‌های مدیریتی در دانشجویان و تولید دانش کاربردی، از طریق تهیه مقالات و پایان‌نامه‌های معطوف به حل مسائل مدیریتی کشور، دو مأموریت دانشکده‌های مدیریت محسوب می‌شود. بدین ترتیب، نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی، باید با این مأموریت‌ها هم‌راستا باشد.
۱۳. اهداف آموزشی فعلی که برای گرایش‌های مدیریت تدوین شده، فاقد کار راهه بوده و این نقصان، باعث ابهام و سردرگمی دانش‌آموختگان مدیریت، در موضوع اشتغال می‌گردد. لذا پیشنهاد می‌شود، در کلیه گرایش‌ها، اهداف آموزشی، موردبازنگری قرار گرفته و کار راهه (مسیر شغلی) دانش‌آموختگان طراحی و به آن‌ها افزوده گردد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی

### منابع.

۱. آذر، عادل و مؤمنی، منصور (۱۳۸۵). آمار و کاربرد آن در مدیریت (چاپ نهم)، انتشارات سمت، تهران.
۲. امیری علی‌نقی و حمیدیان ماریا (۱۳۸۵). رویکردی فرهنگی به بومی‌سازی الگوهای مدیریت، کنگره ملی علوم انسانی.
۳. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۶). بازنگری برنامه‌های آموزش مدیریت در سطح دکتری در کشور و ارائه برنامه‌های مناسب، مؤسسه پژوهشی و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۴. باران دوست رامبد (۱۳۸۷). بررسی، تحلیل و شناسایی نقاط انحراف در فرآیند آموزش رشته‌های مدیریت، کنگره علوم انسانی.
۵. رضاییان، علی، مبانی سازمان و مدیریت (۱۳۹۳). انتشارات سمت، تهران.
۶. رضاییان، علی (۱۳۸۶). تیم‌سازی در قرن بیست و یکم، انتشارات سمت، تهران.
۷. زلفی گل محمدعلی و کیانی ابوالفضل (۱۳۸۸). راهبردهای علمی برای تحقق سند چشم‌انداز با موضوع مدیریت بومی، ماهنامه تدبیر، سال ۱۹، شماره ۲۰۱.
۸. سبحانی‌فرد، یاسر و اخوان خرازیان، مریم (۱۳۹۱). تحلیل عاملی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و چند سطحی، دانشگاه امام صادق، تهران.
۹. سلیمانی‌ها مجتبی و گیتی نما، سحر (۱۳۸۹). متدلوژی مناسب مهندسی مجدد در مؤسسات آموزش عالی، مجله تدبیر، شماره ۱۶.
۱۰. سامانیان مصیب (۱۳۸۴). وضعیت تولید علم در ایران در گروه علوم انسانی و موانع توسعه علمی در این گروه، پژوهشنامه تربیتی، شماره ۴.
۱۱. مؤمنی، منصور (۱۳۸۹). تحلیل داده‌های آماری با استفاده از SPSS، کتاب نو، تهران.
12. Anabella Mesquita (2009). How can we help students to improve their creativity, ISCAP (School of Accountancy and Administration of Porto).
13. Eric Siu Kwong Ya (1995). Modelling strategic relationships for process Reengineering, University of Toronto.
14. Fencel and Scheel (2005). Engaging students-An examination of the effects of teaching strategies on self-efficacy in a nonmajors physics course, Journal of Colledge Science Technology, vol.35, issue 1.
15. Herbert F.W. Stahlke and James M. Nyce (2001). Reengineering higher education: Reinverting technology learning, CAUSE/EFFECT Volume 19, Number 4.
16. Herman R.D. and Renz D.O. (2004). Doing things Right, effectiveness in local non profit organizations, Review, 64.
17. Henry, J.f. (2004). performance measurement and organizational effectiveness, Manageroal journal, vol.30

18. James Penrod and Michael Dolence (1992). Reengineering: A process for transforming higher education, The Association for the Management of Information Technology in Higher Education
19. Martz, W.A. (2008). Evaluating organizational effectiveness, Western Michigan University.
20. Maureen Weicher, William Chu and Wan Ching Lin (1995). Business Process Reenginreng Analysis and Recommandations, University of New York.
21. Mohammed Abdous and Wu He (2008). A framework for process reengineering in higher education:  
case study of distance learning exam scheduling and distribution, Old Dominion University, USA.
22. Neda Abdolvand and Amir Albadvi and Zahra Ferdowsi (2008). Assessing readiness for business process reengineering, Emerald, Business Management Journal, 14 Iss.
23. Richard Mayor and Paula Dewitte (2003). Developing Results: Evolving BPR from Art to Engineering, Texas, and M University.
24. Roger A. Federici, Einar M. Skalvik (2011). principal self-efficacy and work Engagement, Norwegian University of Science and Technology, *Social Psychology of Education*. 14 (4).
25. Reva Brown, Sean Mc Carney (2004). The development of Capability, Emerald, 46, Iss:1
26. Thi Bodeaux, M.S. and Favilla (1996). organizational effectiveness and commitment through strategic management and data system, 9.