

نخستین جلسه دفاعیه دوره دکترای مدیریت

دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

جلسه دفاعیه رساله دکترای مدیریت آقای محمدجواد عاصمی پور که نخستین فارغ التحصیل رشته مدیریت پس از انقلاب شکوهمند اسلامی ایران است با راهنمایی آقای دکتر حسن میرزایی اهرنجانی و مشاوره آقایان دکتر علی رضائیان و دکتر علی اکبر فرهنگی در روز ۶ دی ماه ۱۳۷۱ با استقبال گسترده اساتید، و دانشجویان و با حضور هیأت داوران، معاونت محترم آموزشی دانشگاه تهران تشکیل گردید و به اتفاق آراء با امتیاز عالی مورد تصویب هیأت داوران قرار گرفت.

موضوع پایان نامه: تنظیم نظامات انتخاب و انتصاب مدیران در بخش اجرایی کشور با هدف بهبود مدیریت دولتی (موضوع بند ۸ خط مشی برنامه اول ۵ ساله جمهوری اسلامی ایران)

این پایان نامه با تکیه بر اهمیت مدیران در فرایند توسعه، و با توجه به ضرورت برپایی الگوی مناسب و بهینه انتخاب و انتصاب مدیران، و تأکید برنامه اول ۵ ساله در این مورد، و عدم وجود الگویی تحقیقی و موزون و هماهنگ در نظام اجرایی کشور انتخاب گردیده بود.

دکتر عاصمی پور با استفاده از مبانی نظری در مورد مهارتهای مورد نیاز مدیران برای انجام سه وظیفه مدیریت نیروی انسانی، مدیریت سازمان، و مدیریت تولید و عملیات، و جهت احراز مشاغل در سطوح مختلف مدیریت مدلی جدید طراحی کرده‌اند که در موارد زیر با مدل‌های قبلی تفاوت دارد:

۱- تبدیل سه عامل مهارت (فنی - انسانی و ادراکی) به ۱۷ عامل در سه سر فصل:

الف - مهارتها شامل: مهارت فنی - انسانی - ادراکی - تشخیص و تجزیه و تحلیل - طراحی و حل مسأله و مهارت کامپیوتری.

ب - ویژگی‌های رفتاری شامل: مبانی ارزشی - شخصیت - ادراک - نگرش - انگیزش.

ج - توانایی‌ها شامل: توان فیزیکی - توان ذهنی - جنسیت - سن - تحصیلات - تجربه.

۲- تبدیل مدل دو بعدی به مدل سه بعدی شامل مشخصات فردی مدیران که همان ۱۷ عامل است. مشخصات شغلی که سه سطح مدیریت عالی، میانی و عملیاتی در نظر گرفته شده است و مشخصات سازمانی که سازمانهای بخش اجرایی بر اساس مدلی به پنج نوع تقسیم‌بندی شده‌اند.

۳- میزان نیاز به عوامل ۱۷ گانه فوق برای همه سطوح مدیریت در همه انواع سازمانها تعیین شده است.

۴- فرموله کردن کل مدل

۵- تعیین شاخص‌ها و آزمونهایی جهت اندازه‌گیری ۱۷ عامل که آزمونهای خاص این تحقیق بطور مشخص طراحی و مورد آزمون قرار گرفتند.

الف- تهیه مکانیسم ارزیابی تخصصی - تعهدی مدیران در ۱۲ جدول با استناد به مبانی علمی و مبانی مکتبی با تکیه بر قرآن کریم، احادیث و روایات.

ب - آزمون ارزیابی باور مدیران

ج - آزمون شخصیت مدیران

د - آزمون ادراک مدیران

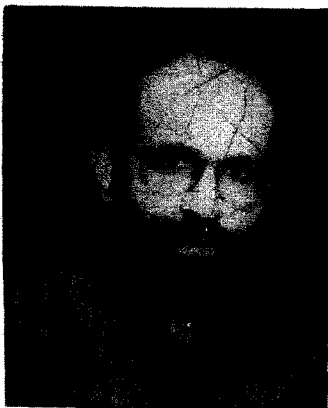
هـ - آزمون طرز نگرش مدیران

و - آزمون انگیزش مدیران

ز - آزمون توان فیزیکی

ح - تنظیم شناسنامه مدیران

ط - تنظیم مکانیسم ارزیابی مدیریت در شرایط بحران



دکتر محمدجواد عاصمی پور

ی - تنظیم مکانیسم کلی ارزیابی بقیه متغیرها

۶- طراحی الگویی برای ارزیابی و تقسیم بندی سازمانها بر اساس ۴ شاخص کلی و ۲۷ متغیر و تقسیم ۱۷۰۰ سازمان در بخش اجرایی بر اساس شاخص های مزبور شامل شاخص های کلی:

الف - ارزیابی ملی

ب - ارزیابی حجم و نوع فعالیت

ج - ارزیابی تعداد و نوع کارکنان

د - ارزیابی مالی

۷- تنظیم الگویی برای تهیه فرهنگ عناوین شغلی ایران جهت طبقه بندی مشاغل مدیریت در مرحله اول، و کل نظام طبقه بندی مشاغل که مورد نیاز نظام هماهنگ پرداخت بوده و بجای یک کد بندی ۹ تایی که فرهنگ عناوین حرف وزارت کار و امور اجتماعی آمریکا تهیه می نماید، از یک کد بندی ۱۴ تایی که جامعتر می باشد استفاده شده است و در پایان در رابطه با مشاغل مدیریت الگوی مزبور اجرا گردیده است.

۸- پس از تنظیم مدل کلی و طراحی کامل آن، جهت نشان دادن اعتبار، روایی و عملی بودن مدل - در یک نمونه ۱۰۰۰ مدیری در ۱۰۰ مؤسسه مورد آزمون قرار گرفت و ۳۱۶ فرضیه با استفاده از دو آزمون T و F بررسی گردید.

فرضیه کلی در مورد عدم انطباق مشخصات مدیران در رابطه با ۱۷ عامل و مجموع مهارتها، ویژگی های رفتاری، و توانایی ها، و مجموع این سه شاخص کلی که مجموعاً ۲۱ فرضیه گردید که چون در مدیران ۵ سازمان و سه سطح مدیریت (مجموعاً ۱۵ سطح مدیریت) آزمایش شده لذا ۳۱۵ فرضیه گردیده که بیان کلی آن به صورت زیر می باشد:

«هیچ تفاوت معنی داری بین مهارتها ...، ویژگی ها ... و توانایی های ... مدیران مورد آزمون با نیازهای مدیران بر اساس الگوی طراحی شده برای احراز مشاغل مدیریت وجود ندارد».

فرضیه ۳۱۶ این بود که آیا از جهت عدم انطباق یا انطباق با استانداردهای مورد نیاز مدیران تفاوت معنی داری بین سازمانهای ۵ گانه وجود دارد یا خیر؟

نتیجه همه آزمونها به جز چند فرضیه که در سطوح مدیریت میانی و عملیاتی، و سازمانهای کم اهمیت تر بوده است، بقیه فرضیات چه در آزمون T و چه در آزمون F عدم انطباق مشخصات مدیران با استانداردها را نشان می دهد که این امر علاوه

بر نشان دادن ضرورت تحقیق حاضر، کاستی های مدیران را جهت برنامه ریزی مشخص می کند.

۹- ارائه پیشنهاداتی جهت اجرا کردن نتایج تحقیق شامل:

الف - پیشنهاد تشکیل مرکز آزمون مهارتها بدور از کانون سیاسی در دانشگاه تهران، همراه با اهداف - وظایف، ارکان و نمای تشکیلاتی آن.

ب - پیشنهاد برنامه سه ساله ای جهت آزمون مدیران بخش اجرایی، و سایر بخشها و حتی ارائه خدمت به بخش خصوصی توسط مرکز، و انتشار نتایج آن جهت فراهم سازی اطلاعات مورد نیاز مدیران برای انتخاب و انتصاب اصلح تر مدیران مورد نیاز خود.

در مجموع تهیه مدل جدیدی جهت انتخاب و انتصاب مدیران با تمامی عوامل مورد نیاز مدل جهت اجرا، آزمون مدل در عمل جهت تأیید اعتبار، روایی، و عملی بودن آن، و ارائه پیشنهاداتی جهت اجرای مدل در سطح کشور حاصل کار این پایان نامه می باشد.

ضمناً نوار ویدئو جلسه دفاعیه از طریق واحد سمعی و بصری دانشکده قابل تهیه بوده و خلاصه رساله در شماره های آتی مجله به چاپ خواهد رسید.