

ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه علمی و اجتماعی کشور:

پژوهشی درباره دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور

فتاح شریف‌زاده*

چکیده

رشد و توسعه جامعه موهون بررسی، برنامه‌ریزی مسائل، و مشکلات موجود و ارائه راهکارهای موجود به‌منظور پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه است. بدیهی است سازمان‌ها و مؤسسات اجتماعی در زمینه‌های گوناگونی به فعالیت مشغول‌اند؛ مانند آموزش و پژوهش، آموزش عالی، بهداشت و درمان، محیط زیست. با توجه به تنوع، تعدد، و کلان‌بودن مسائل جامعه، مسئولان سازمان‌ها و قانون‌گذاران، پاسخ‌گویی به دغدغه‌های اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی را، در قالب خط‌مشی‌ها و برنامه‌های پنج‌ساله فراگیر، تنظیم و تدوین کرده‌اند. بعد از اجرای هر برنامه، ضروری است برای بررسی عملکرد اجرایی گذشته و متغیرهای مرتبط با توجه به برنامه‌های اجراشده و درک وضعیت و ابعاد مشکلات و چشم‌اندازهای بلندمدت اثربخشی خط‌مشی اجراشده ارزیابی‌های جامعی صورت گیرد که دست‌اندرکاران با توانمندی بیشتری بتوانند نارسایی‌های محتمل را برطرف کنند و خلأ بین وضعیت مورد بررسی و اهداف پیش‌بینی شده را پر کنند و آن‌ها را به‌تحقق برسانند. در این پژوهش، که درباره دوره کارشناسی رشته تحصیلی مدیریت دولتی است، در ابتدا مسائل آموزش عالی و جایگاه آن در پیشبرد علم و حل مشکلات جامعه بحث و بررسی می‌شود. در ادامه، اثربخشی سازمانی ارزیابی برنامه آموزش و نقش آن در بهبود عملکرد آموزشی و کیفیت آن تحلیل خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: بازشناسی نظام آموزش عالی، رشته مدیریت دولتی، «نظام آموزش عالی و توسعه علمی»، و اثربخشی آموزش عالی.

* دانشیار رشته مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی sharifzadeh@atu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۲/۱۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۴/۲۵

مقدمه

نقش آموزش عالی و جایگاه آن در توسعه اجتماعی - اقتصادی جامعه

در دهه‌های اخیر، نظام آموزش عالی به علل مواجهه با رشد فرایند فناوری، تغییرات وسیع اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی، و تأمین نیازهای جامعه با موضوعات اساسی روبه‌رو شده است. از وظایف مهم مجموعه آموزش عالی، پرورش نیروی انسانی کارآمد برای اشتغال در بخش‌های گوناگون و مورد نیاز جامعه است و هدف اصلی و نهایی دانشگاه‌ها تولید دانش، تأمین نیازهای جامعه، تربیت متخصصان، و ارائه راهکار برای حل معضلات اجتماعی در همه زمینه‌هاست.

به بیان دیگر با تحولات کنونی، پاسخ‌گویی به نیازها و انتظارات جامعه با توجه به توزیع عادلانه امکانات و تناسب کیفیت و توزیع منابع با ملاحظه مسائل اقتصادی - اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد (بازرگان، ۱۳۷۷: ۱۲۶). به نظر اندیشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت و منابع انسانی، کارکنان مجرب و کارآمد در کنار منابع مالی، تجهیزات، و بودجه از مهم‌ترین منابع سازمان به‌شمار می‌روند که می‌توانند در مجموعه نظم اداری، برای توسعه و پیشرفت فعالیت‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، تأثیر بنیادین داشته باشند. بدین منظور، هدف مطلوب مؤسسات آموزش عالی سرپرستی و هدایت در تربیت نیروی انسانی لازم برای رشد و توسعه متناسب با اهداف همه‌جانبه (کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت) نظام آموزش عالی است. برای تحقق این امر، باید معضلات و مشکلات نظام آموزش عالی در سطوح گوناگون با همکاری دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی بررسی شود و برای برنامه‌ریزی‌های لازم و جامع تمهیدات ضروری اندیشیده شود.

رشد اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جوامع با ملاحظه تمامی عوامل و متغیرها مرهون اجرای کارآمد برنامه‌های آموزشی و تربیت نیروی انسانی متناسب با نیازهای جامعه است. مفهوم واقعی توسعه، بهبود و ارتقای توانمندی‌های انسان و کارکنان سازمان و گسترش ابعاد گوناگون پیشرفت جامعه و حل مشکلات آن است (نورشاهی، ۱۳۷۲: ۱۳۹-۱۸۲). با توجه به این امر، تعیین شاخص‌ها، معیارها، و تجهیزات برنامه‌های آموزشی، کنترل، و نظارت مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها می‌تواند در کارآمدی برنامه توسعه نظام آموزش عالی مؤثر واقع شود و نتایج علمی و عملی جامعی را، برای تحقق اهداف آموزش عالی و همچنین صرف بهینه امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری برای نظام آموزشی، دربر داشته باشد. موضوع ارزیابی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها و مؤسسات آموزش عالی توجه عمیق

صاحب‌نظران و مدیران منابع انسانی را به خود معطوف کرده است. با وجود این، هنوز از آن چندان استقبال نشده است. در مقایسه با برنامه‌های برگزارشده آموزشی، ارزشیابی واقعی معدودی از این دوره‌های آموزشی صورت گرفته است. بدین ترتیب، فقدان ارزیابی اصولی از برنامه‌های آموزشی حتی در بخش عمومی بیشتر محسوس بوده و احتمالاً این قسمت از برنامه توسعه‌نیافته‌ترین جنبه از فرایند آموزش رسمی و غیررسمی در سازمان‌های عمومی است. به رغم این موضوع، آموزش کارکنان از مهم‌ترین مسائل در تربیت نیروی انسانی کارآمد و کاراست. به طور کلی در فرایند آموزش، مادام که برنامه آموزشی ارزشیابی نشده باشد، فعالیت کامل تلقی نمی‌شود، زیرا این ارزیابی از برنامه به امر تربیت نیروی انسانی و آموزش کارکنان در سازمان معنی و مفهوم می‌بخشد (شریفزاده، ۱۳۷۳: ۹۷).

ارزیابی مبنایی برای اجرای اثربخشی و تغییرات قانونی برنامه‌های موجود ضروری است. در این مرحله، ارزیابی در مقایسه با مجموعه‌ای از مقررات آموزشی احتمالاً از اهمیت بیشتری برخوردار است. ارزیابی اطلاعاتی را که برای بهبود و ارتقای برنامه‌های ضعیف نیاز است فراهم می‌کند و کاملاً از عملکردهای اثربخش پشتیبانی می‌کند و آن دسته از برنامه‌هایی را که در به‌تحقق‌رسیدن اهداف ناتوان‌اند از مرحله اجرا باز می‌دارد. اساس ارزیابی مقایسه دو پیامد و وضعیتی است که با اجرانشدن برنامه سازمان مشاهده می‌شود؛ وضعیت جدید که با اجرای برنامه تحول ایجاد می‌کند، و این‌که با اثربخشی برنامه‌ها، راهبردها، یا پیش‌بینی در محدوده هر انتخاب و گزینه چه رویدادهایی می‌توانست در بهترین شرایط اتفاق بیفتد هدف ارزیابی ارائه اطلاعات هدفمند به مدیران و مسئولان شورای عالی گسترش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در زمینه تعیین خط‌مشی به‌منظور تربیت مدیران دولتی برنامه فعلی در حال اجرا و انطباق‌پذیری آن با نیازها و خواست‌های اهالی علم، سازمان‌ها، و جامعه است.

این پژوهش مبتنی بر یکی از گام‌ها و مراحل کاربردی در فرایند خط‌مشی‌گذاری/تصمیم‌گیری (evaluation of policy implementation)، یعنی ارزیابی رسمی و سازمان‌یافته از دوره آموزشی برنامه کارشناسی رشته مدیریت دولتی در مؤسسات آموزش عالی ایران، است. بدین ترتیب، ارزیابی کاربرد روش‌های علمی برای تحلیل آموزش رسمی رشته مذکور با توجه به برنامه‌های مدون و مصوب ۱۳۷۶/۴/۲۲ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. ارزیابی بررسی اهداف برنامه‌های آموزشی و اجرایی را دربر دارد و سرانجام نتیجه‌گیری و پیشنهادهای آموزشی، با توجه به جمع‌آوری اطلاعات و تحقیق پیمایشی

مطالعات تطبیقی، از دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی دانشگاه‌ها بررسی و تحلیل یافته‌های آن ارائه می‌شود.

ایده اصلی در نظام ارزیابی این است که قضاوت در مورد اجرا و ادامه برنامه آموزشی را به لحاظ هزینه اجتماعی و اقتصادی عینی تر می‌کند. این قضاوت‌ها ممکن است برای تخصیص منابع و اتخاذ تصمیم به منظور انتخاب گزینه‌های مناسب‌تر و یا تغییر برنامه آموزشی رهنمودهایی کارآمد باشد. البته شاید برای برنامه‌های آموزشی در سطح کلان و کشوری اهداف جنبه عام داشته و به صورت روشن تعریف نشده باشد، همچنین معیارهای بازده انتخاب نشده و سیستم‌های گزارش‌دهی در مورد پیامدهای برنامه و اطلاعاتی را در زمینه پیشرفت برنامه حتی در کوتاه‌مدت ایجاد نکرده باشد.

مطالعات رسمی ارزیابی فقط می‌تواند بخشی از فرایند دستیابی به اطلاعات مرتبط و ضروری برای خط‌مشی‌گذاری باشد. حتی اگر ما اطلاعات مفیدی را، درباره اثربخشی برنامه‌ها و پروژه‌های موجود، برای تحقق اهداف متنوع داشته باشیم، هنوز در مورد این‌که تا چه حدودی در نیل به اهداف کوشیده‌ایم آگاهی نداریم. ارزیابی برآورد اثربخشی یک برنامه مستمر در تحقق اهداف آن است. از این رو بر اصول طرح تحقیق تکیه شده تا پیامدهای آن به روشنی بررسی شود و هدف آن بهبودبخشیدن به برنامه از طریق تغییر فعالیت‌های کنونی اجرای دوره است. ارزیابی به سؤال اثربخشی بیشتر از کارایی (efficiency) توجه و تأکید می‌کند. در این مورد ارزیابی مقوله‌ای هدف‌دار است که به جای درون‌دادها (inputs) به برون‌دادها (outputs) متمرکز می‌شود.

به نظر کرک پاتریک، «واکنش» شرکت‌کنندگان به برنامه آموزشی می‌تواند منبعی اساسی از بازخورد اطلاعات برای مسئولان برنامه‌های آموزشی تلقی شود و در فرایند مستمر یادگیری و اجرای برنامه‌های آموزشی موجبات کیفیت عملکرد و فعالیت فراگیران را فراهم کند. آنچه دانش‌آموخته از دوره فرا گرفته است، می‌تواند به صورت عینی و ذهنی از طریق آزمون‌های گوناگون ارزیابی شود. تغییر در رفتار کاری فرد از شاخص‌های مدنظر برای قضاوت درباره اثربخشی دوره آموزشی است. اندیشمندان بر این باورند که باید همبستگی بین پیامدهای برنامه آموزشی، تحقق، و اهداف سازمانی را تحلیل کرد. در واقع، باید ارزیابی کرد که اجرای برنامه‌های دوره آموزشی رشته مدیریت دولتی در ایجاد رفتار سازمانی مورد نظر برای مؤسسه کارآمد باشد. بدین ترتیب، آموزش رشته باید اطلاعات و فنون و دانش لازم را برای شرکت‌کنندگان

در برنامه فراهم سازد. باید سنجید آیا در کاربرد رفتاری که در برنامه «آموخته‌اید» تأثیر درخور توجهی ایجاد شده است که فرد، گروه کاری، و سازمان را در تحقق اهداف خرد و کلان یاری کند (Kirkpartick, 1959: 1-3).

با توجه به حسابرسی مدیریت و ارزیابی عملکرد گذشته سازمان و این‌که در قبال دروندادها چه ستاده‌هایی را به‌روشنی فعالیت کارکنان برای سازمان به ارمغان می‌آورند، جایگاه ارزیابی بیش از پیش در نظر تحلیل‌گران سازمان مثبت تلقی خواهد شد. بدیهی است با الهام از دیدگاه سیستمی، در مجموعه منابع مصروف (مالی، کارکنان، اطلاعات و ...) و در تغییرات مورد نظر در منابع و در فرایند دستیابی به ستاده‌ها، باید بتوان تصویر روشنی از مطلوب بودن یا نامطلوب بودن عملکرد و فعالیت سازمان ترسیم و ارائه کرد.

در نظام آموزش عالی واحدهای تحلیل (units of analysis) ممکن است متفاوت باشد. احتمالاً، مقایسه و تحلیل بر دو و یا چند گروه آموزشی دانشکده و یا مؤسسه آموزش عالی متمرکز باشد و در موارد دیگر، کارآمدی فارغ‌التحصیلان دو مؤسسه آموزش عالی مقایسه شود. بنابراین باید بتوان شاخص‌ها و معیارهای مرتبط را به‌صورت عملیاتی تعریف کرد. در قبال «دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی»، باید به‌تمامی عوامل و مؤلفه‌های نهادها، فرایند آموزش، تغییر و تحولات به‌منزله عناصر ارزیابی برنامه تحت مطالعه رسیدگی کرد. این‌که دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی مصوب ۱۳۷۶ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای پاسخ‌گویی به محیط خرد و کلان جامعه علمی و اداری مطلوب‌اند، نیازمند تعاریفی است که بتواند تعیین کند اجرای برنامه و تداوم آن در تحقق اهداف از قبل پیش‌بینی شده تا چه حدودی موفق بوده است. بررسی کارآمدی فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی مدیریت دولتی در سازمان‌های اداری - خدماتی و «مطلوب بودن اجرای عملکرد و وظایف» می‌تواند از شاخص‌های اندازه‌گیری باشد که به‌منظور تحقق اهداف سازمان و وظایف محوله به آن‌ها ارجاع شده است.

تاکنون از اثربخشی برنامه‌های آموزشی دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی ارزیابی رسمی نشده است، این مهم بر مسئولان و خط‌مشی‌گذاران به‌دقت روشن نیست که تا چه اندازه اجرای برنامه کارشناسی دوره مدیریت دولتی مصوب ۱۳۷۶ توانسته است نیازهای فعلی مدیران سازمان‌ها (که از همکاران مستقیم و خدمات فارغ‌التحصیلان رشته بهره‌مند می‌شوند)، دانشجویان، فارغ‌التحصیلان رشته، دانشگاهیان، و اعضای هیئت علمی دست‌اندرکار رشته مزبور را پاسخ دهد. دلایل مذکور اهمیت و ضرورت اجرای چنین

ارزیابی را برای مسئولان و کارگزاران نظام آموزش عالی بیش از پیش مبرهن می سازد. دانشگاه‌ها، در مقام جوهره نظام آموزش عالی، در فراگرد تحول لازم برای حل معضلات اجتماعی سهم درخور توجهی دارند. با توجه به تغییرات فزاینده در محیط خرد و کلان اجتماع، آموزش عالی نیازمند چنان سیستم فعال دانشگاهی است که همه جانبه به مجموعه عوامل و متغیرهای کاربرد فناوری در تربیت نیروی انسانی، خواست‌ها و انتظارات جامعه، بازار کار، نیازها و برنامه‌های اجرایی سازمان، نظام اداری و آموزش کیفی مورد نیاز برای کارکنان، علایق علمی - شغلی دانشجویان، تحقیق و توسعه (R & D / Research and Development)، فناوری اطلاعات (Information Technology /IT)، تبادل نظر، و هم‌فکری با دانشگاه‌های دیگر توجه کند، زیرا تغییرات آموزشی، علمی، پژوهشی، و فنی چنان سریع و پی‌درپی است که لازم است محیط‌های دانشگاهی - علمی، برای ادای رسالت خود و انطباق با تحولات فراگیر مذکور، خود را بیش از پیش تجهیز کنند تا از این رهگذر بتوانند تحقق برنامه‌های پیش‌بینی شده را تضمین کنند (Jorgensen, et al., 2010: 102-177).

اندیشمندان علوم اجتماعی از دیرباز درباره فعالیت سازمان تحقیق و مطالعه کرده‌اند. با توجه به این‌که نوع فعالیت سازمان، اداری، خدماتی، و یا تولیدی باشد و ساختار و اندازه سازمان به لحاظ سطوح و تعداد نیروی انسانی، حجم بودجه، و عوامل دیگر چگونه ارزیابی شود، ممکن است شاخص‌های بررسی و تحلیل سازمانی متفاوت باشد. معیارهای مورد ملاحظه پژوهشگران ممکن است در یک دوره از زمان فعالیت‌های سازمان را با کمترین هزینه یعنی کارایی اقتصادی (efficiency) بررسی کند، درحالی‌که در مقطع زمانی دیگر سؤالات پژوهش اهداف سازمان را به مثابه اثربخشی یا کارآمدی (effectiveness) تأیید و یا رد کند یا در کنار کارایی و اثربخشی به منزله بهره‌وری مجموعه‌ای از عوامل دیگر، نظیر ساختار، اندازه سازمان کارآفرینی، تصمیم‌گیری، تعارض و تعامل افراد، و کار گروهی، تحلیل شود. بنابراین در سازمان‌های گوناگون، ابعاد نگرش و اهداف متفاوتی مطرح نظر تحلیل‌گر سازمانی است (شریف‌زاده، ۱۳۷۲ ب: ۴۰).

با توجه به این‌که اثربخشی مؤسسات آموزش عالی زمانی محقق خواهد شد که به هدف‌های اصلی و اساسی از قبل تعیین شده سازمان دست یابیم، اثربخشی نظام آموزش عالی به میزان موفقیت سازمان در تحقق اهداف و یا اجرای مأموریت‌های محول شده ارتباط دارد. بنابراین، در ابتدا مبحث اثربخشی، نظریه‌ها، و الگوهای اثربخشی، سپس موضوع ارزیابی برنامه‌های آموزشی و ادبیات مربوط به آن از نظر خواهد گذشت.

هدف از ارزیابی اثربخشی چیست؟

هدف از ارزیابی اثربخشی اغلب در خود ارزیابی تأثیر می‌گذارد. به نظر برور (Brewer)، تعدادی از اهداف برای ارزیابی اثربخشی ارائه شده است که تغییر اهداف سبب می‌شود نتایج متفاوتی هم برای ارزیابی‌کننده و هم برای واحد ارزیابی شده به دست دهد. اطلاعات متفاوتی نیاز خواهد بود، منابع گوناگون مناسب به‌نظر می‌رسد، اندازه‌های متفاوتی از هماهنگی یا مقاومت خواهد بود و انواع متفاوتی از استراتژی‌های ارزیابی نیاز خواهد بود و همه این موارد به متفاوت بودن اهداف منجر خواهد شد.

اهداف ارزیابی اغلب برای تعیین قوانین و مقررات، زمینه‌ها، سطح تجزیه و تحلیل مناسب کمک می‌کند. دربارهٔ محدودهٔ زمانی باید گفت که اثربخشی در مقاطع زمانی کوتاه‌مدت، میان‌مدت، و بلندمدت مطالعه و بررسی می‌شوند. اطلاعات عینی این مزیت را دارد که اندازه‌گرفتنی است. انتخاب این که اثربخشی سازمانی براساس چه نوع اطلاعاتی (عینی - ذهنی) سنجیده خواهد شد بسیار مهم است، زیرا سازمان می‌تواند در پرتو کاربرد دیدگاه‌های ذهنی برای سنجش و معیار ارزیابی اثربخشی مؤثر عمل کند، در صورتی که اگر این سازمان در این شرایط دیدگاه‌های عینی را به‌کار گیرد، مؤثر نخواهد افتاد. در مقابل، اطلاعات عینی ممکن است تا زمانی بیانگر اثربخشی سازمان باشد، درحالی‌که بنیان‌گذاران سازمان آن را برای سازمان ناکارآمد معرفی کنند.

مراجع و شاخص‌ها و سنجه‌های متفاوتی برای اطمینان از ارزیابی اثربخشی سازمانی در دست است؛ یکی از روش‌هاست که واحدهای مشابه را در سازمان‌های یکسان در برابر هم قرار دهیم و با هم مقایسه کنیم:

آیا ما در مقایسه با سازمان‌های مشابه مؤثرتریم؟

آیا ما به اهداف تعیین‌شدهٔ سازمان رسیده‌ایم؟

چگونه می‌توانیم نسبت به سال گذشته و در روند زمانی توسعهٔ بیشتری داشته باشیم؟

سازمان تا چه حدی به ویژگی‌های تعریف‌شده و مقررات لازم نزدیک‌تر شده است؟

در پژوهشی، نوعی از آموزش به نام آموزش‌های فناوری علمی - کاربردی، در ایران و آلمان و عملکرد آموزشی در بخش امور دام و اجرای دوره‌های کوتاه‌مدت کاربردی در وزارت جهاد سازندگی (۱۳۷۲-۱۳۷۴) و تأثیر آن در بهره‌وری و افزایش تولید دامداری‌ها در سطح تهران بررسی شد. در این تحقیق با توجه به سطح تحصیلی و نوع شغل شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی و دیگر سنجه‌های مرتبط و مؤثر، از برنامه‌های

آموزشی ارزیابی شد. در مطالعه مذکور مقیاس طیف لیکرت با کمترین مقدار با تأثیر کم یا شاخص عددی ۱ تا بیشترین مقدار، یعنی ۵، و تأثیر زیاد به کار رفت. نتیجه‌گیری و یافته این بود که برنامه و دوره آموزشی یادشده «در حد بالاتر از متوسط» از تأثیر و اثربخشی برخوردار بوده است (کمالی، ۱۳۷۵: ۷-۲۰).

در تحقیقی دیگر، اثربخشی دوره‌های کارشناسی ارشد مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو از طریق نظرسنجی از دانش‌آموختگان دوره و سرپرستان مستقیم آنان بررسی شد. در این پژوهش، که در سال ۱۳۸۰ انجام شد، به‌منظور ارزیابی اثربخشی هفت‌سال اجرای برنامه آموزشی مؤسسه با توجه به تحقیق پیمایشی، جمع‌آوری اطلاعات مرتبط از فارغ‌التحصیلان دوره و مدیران اجرایی همکار آنان به این صورت نتیجه‌گیری شد:

- برگزاری کلاس‌های بازآموزی و نوآوری برای دانش‌آموختگان؛

- استفاده از تجارب استادان مسلط و باتجربه در آموزش درس‌ها و دوره‌ها؛

- تأکید بر جنبه‌های نظری و کاربردی (تلفیق نظریه با عمل)؛

- بازنگری محتوای دروس و تغییر آن با نیازهای شغلی.

با توجه به نقش آموزش در سازمان و اهمیت آن برای رشد و تجهیز عامل انسانی، در مقام مهم‌ترین عنصر سازمانی، ارزیابی دوره‌های آموزشی برای اندازه‌گیری تغییرات رفتاری، میزان مهارت، و کارایی شرکت‌کنندگان پس از شرکت در دوره موضوع تحقیق دیگری در بانک مرکزی قرار گرفت. بانک مرکزی حدود ۲۶۰۰ نیروی انسانی داشته که از این تعداد ۱۰۰ نفر برای تحقیق نمونه‌ای انتخاب شدند و پژوهش به نتایج زیر دست یافت:

- ۸۵ درصد از شرکت‌کنندگان به تأثیر آموزش ضمن خدمت بر مهارت‌های شغلی پاسخ

مثبت دادند؛

- افزایش معلومات مرتبط با کار (۶۸ درصد)؛

- افزایش سرعت کار (۶۰ درصد)؛

- افزایش دقت در کار (۵۲ درصد).

در پایان پیشنهاد شد محتوای دروس با توجه به متغیرهای سطح تحصیلات کارکنان (آموزش یکسان برای سطوح گوناگون تحصیلات کارکنان برگزار نشود)، تجربه، و موقعیت شغلی نیروی انسانی طراحی و اجرا شود (انصاری، ۱۳۷۳: ۷۶).

آنچه دانش‌آموخته از دوره فرا گرفته است می‌تواند به‌صورت عینی و ذهنی از طریق

آزمون‌های گوناگون اندازه‌گیری شود. تغییر در رفتار کاری فرد نیز از شاخص‌های مورد نظر برای قضاوت در مورد اثربخشی برنامه است. پاتریک بر این نظر است که باید همبستگی بین پیامدهای برنامه آموزشی، تحقیق، و اهداف سازمانی را تحلیل کرد. به نظر اندیشمندان باید ارزیابی کرد که اجرای برنامه‌های دوره آموزشی رشته مدیریت دولتی، در ایجاد رفتار سازمانی مورد نظر برای مؤسسه، کارآمد باشد. به بیانی، باید آموزش رشته اطلاعات و فنون و دانش لازم را برای شرکت‌کنندگان در برنامه دوره فراهم سازد. باید آزمود که آیا در به‌کارگیری رفتاری که در برنامه «آموخته‌اند» تأثیر درخور توجهی ایجاد شده است که فرد، گروه کاری، و یا سازمان را در تحقق اهداف خرد و کلان یاری کند. در روش‌های ارزشیابی باید به عوامل یادگیری، واکنش، رفتار شرکت‌کنندگان، و نتایج آموزش دوره توجه شود (Kirkpartick, 1959: 1-3؛ حاتمی و دیگران، ۱۳۸۸: ۷-۳۶).

در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی کشور رسالت تهیه راهبردهای اصلی توسعه علوم و جهت‌گیری‌های آینده علمی کشور در دستور کار قرار گرفت. آموزش و پژوهش رشته‌های مدیریت، به‌ویژه مدیریت دولتی، در پیشرفت فعالیت سازمان‌های دولتی و علم مدیریت تأثیر فراوانی داشته است. از سوی دیگر، بازنگری و انطباق رشته با آخرین تحولات و پیشرفت‌های علمی دنیا و سازگاری آن با نیازهای روز فرایند پژوهش درباره این طرح تلاش کرد که نخست جایگاه رشته را ارزیابی کند و با مطالعات تطبیقی و تحقیق میدانی از متخصصان پیشنهادهای خود را برای بهره‌گیری از یافته‌ها به‌منظور به‌روزر کردن محتوای رشته و آموزش و پژوهش آن مطالعه و بررسی کند.

به‌منظور تحقق اهداف مذکور برای تجزیه و تحلیل برنامه‌های آموزشی با دسترسی به برنامه آموزشی کارشناسی قبل، برنامه‌های مصوب سال‌های ۱۳۵۲، ۱۳۶۲، و ۱۳۷۶ مبنای بررسی قرار گرفت.

دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی: برای آن‌که سازمان‌های دولتی بتوانند وظایفی را که از نظر قانونی به‌عهده آن‌ها گذاشته شده است به‌نحو مطلوبی انجام دهند و پاسخ‌گوی اهداف سازمان و جامعه در سطح کلان باشند و بدین ترتیب فارغ‌التحصیلان رشته بتوانند با اشتغال در این سازمان‌ها، با توجه به علاقه‌مندی و خصایل اخلاقی، بتوانند به آخرین دستاوردهای علمی مدیریت نیز دسترسی داشته باشند، برنامه دوره کارشناسی مدیریت دولتی برای تربیت کارشناسان و مدیران اداری

در واحدهای کارگزینی و امور پرسنلی، تشکیلات و روش‌ها، طبقه‌بندی مشاغل و منابع انسانی، و سرپرستی واحدهای اداری و خدماتی سازمان‌ها و وزارت‌خانه‌های دولتی تدوین و طراحی شده است.

مطابق برنامه تدوین شده از فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی انتظار می‌رود توانمندی لازم را در احراز مشاغل و نقش‌های زیر کسب کنند:

- تصدی مشاغل کارشناسی اداری و امور کارکنان، حقوق و دستمزد امور پرسنلی، برنامه‌ریزی و تشکیلات و روش‌ها؛

- پذیرش مسئولیت واحدهای اداری و سرپرستی امور خدماتی وزارت‌خانه‌ها و مؤسسات دولتی به موازات کسب تجارب بیشتر و ابراز شایستگی چنین افرادی می‌تواند در کمک به سازمان‌ها و شرکت در فعالیت آنان مسئولیت‌های بیشتری را به‌عهده گیرند.

بررسی تطبیقی دوره کارشناسی مدیریت دولتی در دانشگاه‌های جهان: از میان دانشگاه‌هایی که دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی را در برنامه آموزشی خود ارائه می‌دهند، چهارده دانشگاه از کشورهای گوناگون انتخاب شد که به برنامه درسی آنان در کنار مطالعات میدانی طرح پژوهشی توجه شود. از این رو عناوین دروس، برنامه درسی، سرفصل مطالب آموزشی مورد نظر، فراوانی تدریس آن‌ها در برنامه‌های درسی، دروس مشترک و غیرمشترک در این دانشگاه‌ها و مقایسه آن با برنامه آموزشی فعلی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بررسی شد. برای تعیین فراوانی دروس، نخست برنامه هریک از دانشگاه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و فراوانی هر درس به درصد و به تفکیک هر دانشگاه تعیین شد (Stubbs, 2011: 259-268; Chin-Bun Tse; 2010: 58-65).

اهداف تحقیق: هدف از تحقیق در این زمینه تحلیل میزان اثربخشی و کارآمدی دوره کارشناسی مدیریت دولتی برای بهبود عملکرد مدیران سازمان‌ها در محیط کار است و از فارغ‌التحصیلان این مقطع از رشته به‌منظور ادای وظیفه و همکاری با سازمان برای تحقق اهداف انتظار می‌رود. اهداف پژوهش بدین شرح است:

- تعیین اثربخشی دوره کارشناسی مدیریت دولتی؛

- شناسایی نقاط قوت و محدودیت‌های احتمالی دوره؛

- ارائه راهکارها و پیشنهادهای کاربردی و علمی برای افزایش اثربخشی دوره مزبور؛

- ارائه پیشنهاد برای تغییرات احتمالی در برنامه آموزشی و به‌روزرسانی دروس مطابق با

نیازها و انتظارات جامعه علمی مدیریت و مدیران سازمان‌های اداری.

روش‌شناسی پژوهش

سوالات تحقیق با توجه به اهداف، مبانی نظری، پیشینه تحقیق، رسالت‌ها، و برنامه آموزشی دوره کارشناسی بدین صورت ذکر شده است:

- اثربخشی دوره کارشناسی مدیریت دولتی در چه سطحی است؟
- نقاط قوت و ضعف برنامه آموزشی دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی کدام‌اند؟
- آیا مدیران سازمان‌ها و مؤسسات دولتی که از همکاری فارغ‌التحصیلان دوره در سازمان خود بهره‌مندند از مهارت‌های کاری آنان رضایت دارند؟
- چه راهکارهایی برای بهبود و افزایش کارآمدی برنامه و دانشجویان رشته ممکن است پیشنهاد شود؟
- در صورت پیشنهاد برای تغییر بازبینی برنامه آموزشی، دوره چه سمت‌گیری باید داشته باشد؟

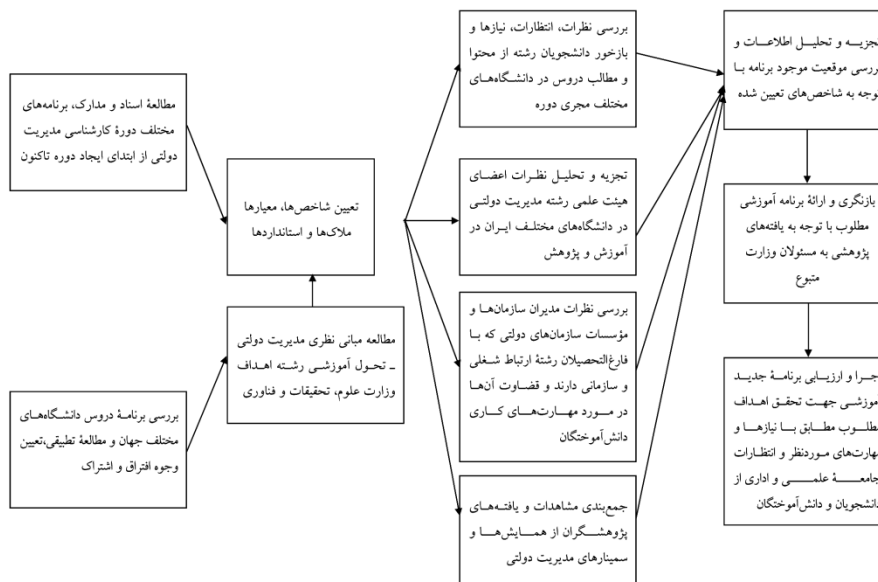
روش تحقیق این پژوهش روش پیمایشی از شاخه میدانی است که در آن ابزارهای مختلف اطلاعات از نمونه آماری تحقیق شد. همچنین محقق با حضور در محل تحقیق به جمع‌آوری اطلاعات می‌پردازد و هدف آن آزمون فرضیات و سؤالاتی است که از پیش براساس شواهد و داده‌ها ارائه کرده و سرانجام، هدف پژوهش تعمیم نتایج به دست آمده به کل جامعه آماری است. از این رو مدل فرایند اجرای تحقیق دقیقاً روند شکل‌گیری و اجرای پژوهش را نشان می‌دهد.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری عبارت است از تمامی اعضای واقعی یا فرضی که ما علاقه‌مندیم یافته‌های پژوهشی را به آن‌ها تعمیم دهیم (آذر و مؤمنی، ۱۳۷۷: ۱۱۲). با توجه به گستردگی موضوع، شرکت افراد مختلف در فرایند پژوهش می‌تواند اطلاعات مفیدی را برای بررسی دقیق پژوهش در اختیار محققان قرار دهد. جمع‌آوری اطلاعات نیازمند صرف وقت و پیگیری‌های مستمر برای گروه تحقیق بود و دشواری‌های زیاد می‌توانست پژوهشگر را از ادامه کار بازدارد، اما علاقه و انگیزه حرفه‌ای - شغلی، انگیزه اجرای تحقیق، بهبود کیفیت آموزشی، و به‌ثمر رسیدن پژوهش با تلاش فراوان و همیاری مستمر دست‌یابی به اطلاعات از منابع مختلف ممکن شد و این پژوهش به انجام رسید.

در این تحقیق، از سه نوع جامعه آماری اطلاعات جدید و دست‌اول از تمامی عوامل ذی‌مدخل در فرایند آموزش «دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی» بدین شرح گردآوری شد:

۹۰ ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه علمی و اجتماعی کشور ...

- الف) مدیران سازمان‌های دولتی که به‌نحوی در اداره و سازمان خود یک و یا چند فارغ‌التحصیل رشته مدیریت دولتی را تحت سرپرستی دارند؛
- ب) تمامی اعضای هیئت علمی رشته مدیریت دولتی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی؛
- ج) دانشجویان فعلی دوره کارشناسی و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی از جمله کارکنان سازمان‌های دولتی و یا دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت دولتی.



نمودار ۱. مدل فرایند اجرای تحقیق

نمونه آماری

نمونه آماری معدودی از جامعه آماری اند که معرف ویژگی‌های اصلی جامعه به‌شمار می‌روند. با توجه به گذر زمان و تنگی وقت، هزینه کلان، و دیگر عوامل در بیشتر موارد نمی‌توان درباره تمامی اعضای جامعه، با توجه به گستردگی افراد و یا اعضای جامعه آن، تحقیق کرد، بنابراین باید نمونه‌گیری کرد. نمونه‌گیری یعنی انتخاب تعدادی از افراد، اعضا، و اشیا از یک جامعه تعریف‌شده که آن‌ها نماینده و معرف آن جامعه باشند (دلور، ۱۳۷۸: ۱۱۲). برای نمونه‌گیری از روش‌های گوناگونی استفاده می‌شود. در این پژوهش، با توجه به لزوم حضور اعضای نمونه خاص از جامعه آماری، روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی‌شده به‌کار

گرفته شد. اگر پژوهشگر در تحقیق به دنبال آن باشد که زیرگروه‌ها با همان نسبتی که در جامعه وجود دارند به نمایندگی جامعه در نمونه حضور داشته باشند، از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده استفاده می‌کند:

الف) برای شناسایی جامعه مدیران سازمان‌ها و مؤسسات دولتی، که فارغ‌التحصیل رشته مدیریت دولتی در دوره کارشناسی‌اند، و انتخاب یک نمونه آماری معرف از بین آن‌ها به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مراجعه شود. گفتنی آن‌که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی تنها نهادی است که سوابق تمام کارمندان سازمان‌های دولتی در آن‌جا حفظ و نگهداری می‌شود و بعد از ادغام سازمان امور اداری و استخدامی کشور و سازمان بودجه و برنامه‌ریزی کشور تنها متولی کارکنان دولت است.

آمار دقیق کارکنان سازمان‌ها، وزارت‌خانه‌ها، شرکت‌ها، و مؤسسات دولتی را، که از همکاری فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی در مجموعه واحدهای خود بهره‌مندند، شناسایی کرده است و با ملاحظه این‌که در انتخاب یک جامعه آماری معرف، از زمینه‌های اداری، خدماتی و ... نمونه‌ای فراگیر انتخاب شود که یافته‌های بررسی‌شده را بتوان به کل جامعه آماری تعمیم داد و از لحاظ روایی و پایانی محدودیتی نداشته باشد، ۳۰۰ نفر از مدیران ادارات و سازمان‌های دولتی مستقر در شهر تهران انتخاب شدند. با توجه به تنوع و زمینه متفاوت کاری و فعالیت وزارت‌خانه‌ها از ۲۰ سازمان گوناگون هرکدام ۱۵ پرسش‌نامه (مجموعاً ۳۰۰ پرسش‌نامه) در زمینه بررسی درجه و سطح رضایت‌مندی مدیران از مهارت‌های کاری و عملکرد شغلی فارغ‌التحصیلان مدیریت دولتی بررسی شد. با پیگیری‌های مکرر و مستمر در اخذ پرسش‌نامه تکمیل‌شده، گرچه بعضی از سازمان‌ها عده کمی از دانش‌آموختگان رشته مدیریت دولتی را برای همکاری در اختیار داشتند، پرسش‌نامه تکمیل‌شده جمع‌آوری شد که ترکیبی متنوع از افراد پاسخ‌گوی مدیران سازمان‌های دولتی را دربر دارد که به‌نحوی با فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی در محیط کار و واحدهای اداری ارتباط کاری دارند. به بیانی، نرخ برگشت پرسش‌نامه ۵۶ درصد بود که با توجه به نظر اندیشمندان روش‌شناسی، که ۴۰ درصد بازگشت را برای ارزیابی می‌پذیرند، درخور توجه قلمداد می‌شود.

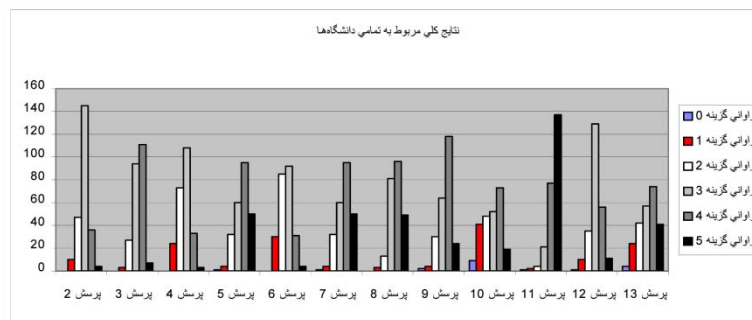
ب) نمونه‌گیری از جامعه هیئت علمی رشته مدیریت دولتی: با توجه به پراکندگی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تنوع و تکثر مراکز آموزش عالی از دولتی، غیرانتفاعی، و آزاد اسلامی، افراد هیئت علمی رشته مدیریت دولتی از دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبائی،

۹۲ ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه علمی و اجتماعی کشور ...

شهید بهشتی، دانشگاه هوایی، سیستان و بلوچستان، آزاد اسلامی (واحدهای شمال، مرکز، و جنوب تهران) نمونه آماری معرف از بین کل جامعه آماری انتخاب شدند و بعد از مراجعه مکرر و پیگیری‌های لازم ۴۲ پرسش‌نامه تکمیل شده قابل استفاده جمع‌آوری و تحلیل شد. (ج) دانشجویان کارشناسی و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی (دانشجویان تحصیلات تکمیلی): با توجه به تعدد دانشگاه‌های مجری دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی، بسیاری از دانشجویان در دانشگاه‌های دولتی و واحدهای وابسته به دانشگاه‌های آزاد اسلامی به تحصیل مشغول‌اند. با توجه به نسبت نمونه با جامعه آماری تعداد ۳۰۰ پرسش‌نامه در میان دانشجویان رشته مدیریت دولتی دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبائی، شهید بهشتی، هوایی، و آزاد اسلامی (واحدهای شمال، مرکز، و جنوب تهران) توزیع و پس از هماهنگی و مراجعه حضوری و تکمیل فرایند پرسش‌نامه، ۲۴۲ پرسش‌نامه قابل استفاده برای تحلیل به کار گرفته شد.

جدول شماره ۱. نتایج کلی داده‌های جمع‌آوری شده از تمامی دانشگاه‌ها

پرسش 13	پرسش 12	پرسش 11	پرسش 10	پرسش 9	پرسش 8	پرسش 7	پرسش 6	پرسش 5	پرسش 4	پرسش 3	پرسش 2
4	1	1	9	2	0	1	0	1	0	0	0
24	10	2	41	4	3	4	30	4	24	3	10
42	35	4	48	30	13	32	85	32	73	27	47
57	129	21	52	64	81	60	92	60	108	94	145
74	56	77	73	118	96	95	31	95	33	111	36
41	11	137	19	24	49	50	4	50	3	7	4



روش‌های جمع‌آوری اطلاعات

الف) با توجه به گستره پژوهش، سؤالات تحقیق، و همچنین اطمینان از داشتن سطح بالایی روایی و پایانی یافته‌ها روش کثرت‌گرایی برای استفاده از منابع گوناگون بدین شرح به کار رفت:

۱. اطلاعات در دسترس یا ثانوی (existing or secondary): شامل کتاب‌ها، مجلات،

گزارش‌ها، عملکرد سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی و دانشگاه‌ها، مجلات علمی - پژوهشی، فصلنامه پژوهش آموزش عالی، مدیریت آموزشی و مرتبط با موضوع مورد مطالعه به زبان فارسی و انگلیسی؛

۲. اطلاعات دست اول و جدید (primary data): اطلاعاتی که پژوهشگر، برای اجرای تحقیق در دست مطالعه دارد، جمع‌آوری و استفاده کرد؛

۳. پرسش‌نامه‌های تحقیق (research questionnaires): با توجه به ضرورت مطالعه جامع از سه نوع جامعه آماری (مدیران سازمان‌ها و مؤسسات دولتی، اعضای هیئت علمی رشته مدیریت دولتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، و دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی)، سه نوع پرسش‌نامه متفاوت طراحی و تدوین شد متناسب با مسائل مورد نظر و اطلاعات لازم که پاسخ‌گو ممکن است در اختیار پژوهشگر قرار دهد. پرسش‌نامه اول برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی مدیریت دولتی بود که با توجه به محدوده شهر تهران و انتخاب دانشگاه‌های آن، ۳۰۰ پرسش‌نامه در میان دانشجویان سال‌های دوم، سوم، و چهارم و فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبائی، هوایی، آزاد اسلامی (واحدهای مرکز، شمال، و جنوب تهران)، که مجریان برنامه کارشناسی رشته مدیریت دولتی‌اند، توزیع شد و ۲۴۲ پرسش‌نامه تکمیل شده و قابل استفاده جمع‌آوری شد. پرسش‌نامه دوم برای مدیران سازمان‌ها و مؤسساتی طراحی شده بود که با فارغ‌التحصیلان کارشناسی مدیریت دولتی ارتباط شغلی و همکاری داشتند و می‌توانستند در قبال مهارت‌های شغلی و آموخته‌های دانشگاهی و کاربرد آن‌ها در محل کار کارشناسانه قضاوت کنند. به‌علت فراگیر بودن طیف وسیع سازمان‌ها، در زمینه‌های گوناگون خدمات و وزارت‌خانه‌های دولتی و سازمان‌ها و شرکت‌های مستقل و متنوع ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد و ۱۶۸ پرسش‌نامه تکمیل شده برای تحلیل یافته‌ها جمع‌آوری شد. نظرهای اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی دانشگاه‌ها از طریق پرسش‌نامه سوم مورد مطالعه قرار گرفت. ۱۲۰ پرسش‌نامه در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبائی، سیستان و بلوچستان، هوایی، آزاد اسلامی (واحدهای شمال، جنوب، و مرکز تهران) توزیع شد که بعد از پیگیری‌های مکرر فقط ۴۲ پرسش‌نامه تکمیل شده و قابل استفاده در دسترس قرار گرفت.

با بررسی سه نوع جامعه آماری (دانشجویان و فارغ‌التحصیلان، مدیران سازمان‌ها، و اعضای هیئت علمی رشته مدیریت دولتی) سوالات مرتبط با هر نوع جامعه و نمونه آماری

آن‌ها متفاوت طراحی و تدوین شد تا اطلاعات مورد نیاز برای آزمون سؤالات پژوهش ارائه شود. با توجه به ضرورت سؤالات از نوع باز و بسته و با گزینه‌های مناسب برای اطلاعات لازم پیش‌بینی شدند. در پایان پرسش‌نامه، سؤالات باز نیز برای ارائه مسائلی پیش‌بینی شد که در پژوهش مطرح نشده بود و احتمال داشت از نظر پاسخ‌گو برای ارزیابی رشته و برنامه دروس به کار آید.

ب) استفاده از یافته‌های همایش‌ها و سمینارهای مدیریت دولتی نظیر:

1. International Conference on Public Administration, Miami, Florida, 1991;

۲. مدیریت دولتی و توسعه پایدار، تهران (۱۳۷۲)، برگزارکننده: سازمان امور اداری و استخدامی کشور؛

۳. مدیریت دولتی و جهانی‌شدن، تهران (۱۳۸۱)، برگزارکننده: گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی.

ج) مشاهدات و تجربیات پژوهشگر راجع به مطالعه، آموزش، و پژوهش مدیریت سازمان‌های دولتی.

مقیاس داده‌ها و نحوه اندازه‌گیری پاسخ‌های انتخابی

برای سنجش متغیرها می‌توان از مقیاس‌های مختلفی استفاده کرد؛ از جمله می‌توان مقیاس اسمی، ترتیبی، فاصله‌ای، و نسبی را نام برد. در نوع مقیاسی، که در مطالعات و تحقیقات کاربرد مؤثر دارد، سنجش از طریق طیف‌بندی است. اساس کاربرد این روش مبتنی است بر کیفیت مطالعه و تحقیق که به نوعی با کمیت‌پذیری اعداد بتوان موارد لازم را با هم مقایسه کرد. سنجش از طریق طیف‌بندی با این‌که پاسخ‌دهنده را در قالب محدود می‌کند، با توجه به مشکلات تحقیقات علوم اجتماعی، در واقع عملی‌ترین روش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده و آزمون فرضیات است.

مطالعات تطبیقی محتوای کیفی و کمی دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی دانشگاه‌های جهان

برای بررسی تطبیقی رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های جهان، از میان دانشگاه‌هایی که این رشته را عرضه می‌کنند، چهارده دانشگاه انتخاب و برنامه‌های درسی آن‌ها بررسی شد.

در این بررسی، نخست عناوین دروس رشته مدیریت دولتی مورد توجه قرار گرفت و فراوانی آن‌ها در دانشگاه‌های تحت بررسی تعیین شد. بعد وجوه اشتراک و افتراق بین عناوین درسی رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های ایران و دانشگاه‌های انتخاب‌شده مشخص شد. براساس داده‌های استخراج‌شده، ۲۱ درس از دروس رشته مدیریت با دروس ارائه‌شده در برنامه دانشگاه‌های منتخب به شرح زیر مشابه است:

۱. اقتصاد خرد؛
۲. اقتصاد کلان؛
۳. اصول حسابداری؛
۴. مدیریت منابع انسانی؛
۵. مدیریت و رفتار سازمانی؛
۶. اصول مدیریت، مفاهیم، و فرایندها؛
۷. مدیریت تحول سازمانی؛
۸. مدیریت مالی دولتی؛
۹. بودجه‌بندی و امور مالی؛
۱۰. سازمان‌های محلی و ایالتی؛
۱۱. مدیریت دولتی؛
۱۲. نظام‌های اداری - تطبیقی؛
۱۳. مدیریت توسعه؛
۱۴. آمار در مدیریت؛
۱۵. آشنایی و کاربرد مدیریت؛
۱۶. روش تحقیق؛
۱۷. مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی؛
۱۸. تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری دولتی؛
۱۹. مباحث ویژه مدیریت دولتی؛
۲۰. حقوق اداری؛
۲۱. روابط کار در سازمان.

براساس یافته‌های مطالعات تطبیقی از دانشگاه‌های منتخب، مشخص شد ۵۳ درس ارائه

می‌شود که عناوین آن‌ها در برنامه آموزشی رشته مدیریت دولتی در مقطع کارشناسی ذکر نشده است. البته، بسیاری از این دروس با کلاس‌هایی که در دوره کارشناسی رشته تدریس می‌شوند هم‌پوشی دارند و یا متداخل‌اند؛ مهم‌ترین عناوین این دروس است:

- ارزیابی خط‌مشی دولتی؛
- مشکلات سازمانی در مدیریت دولتی؛
- مدیریت استراتژیک در سازمان‌های غیردولتی؛
- ارتباطات و نگارش فنی در خدمات عمومی؛
- اقتصاد و سیاست‌های خط‌مشی عمومی؛
- مقدمه‌ای بر سازمان‌های غیردولتی؛
- اصول و روش‌های مدیریت عملیاتی؛
- برنامه‌ریزی منطقه‌ای و شهری برای مدیران شهری؛
- روابط بین دولت و سازمان‌های محلی؛
- اجرای خط‌مشی عمومی؛
- سیاست‌های اداری؛
- سازمان‌های عمومی؛
- مالیه دولت محلی؛
- خط‌مشی دولت محلی؛
- روش‌های حل مسئله اداری و سازمان؛
- سیستم‌های مدیریت کیفیت؛
- کارورزی در مدیریت دولتی (internship)؛
- برنامه‌ریزی و نظارت سازمانی؛
- پویایی‌های سازمانی؛
- فرایند قانون‌گذاری؛
- سمینار در مدیریت دولتی؛
- مدیریت سازمان‌های غیرانتفاعی؛
- انضباط اداری؛
- پاسخ‌گویی؛

- مبانی کارآفرینی؛
- توسعه پایدار؛
- اثربخشی سازمانی در دولت؛
- مدیریت فعالیت‌های عمومی؛
- مدیریت رشد شهری؛
- مدیریت شهری؛
- سازمان‌های پیچیده؛
- مدیریت تعارض؛
- دولت و اقتصاد؛
- مدیریت تنوع؛
- کارگاه مدیریت.

در این روش سنجش پرسش‌نامه‌ای برای رد یا تأیید سؤالات تحقیق پیش روی پاسخ‌گو قرار می‌گیرد و هر سؤال دارای پنج گزینه است که یکی از پاسخ‌ها را به علاقه خود انتخاب می‌کند. مقیاس‌های طیفی چند نوع‌اند و عبارت‌اند از مقایسه زوجی، طیف تورستون، و طیف لیکرت. با توجه به نوع تحقیق، محتوا، ماهیت پژوهش، و ماهیت داده‌ها از طیف لیکرت برای جمع‌آوری داده‌ها در تنظیم پرسش‌نامه استفاده شد. ابزار اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. مقیاس داده‌ها طیف‌بندی لیکرت بود که در هر سه پرسش‌نامه دانشجویان، اعضای هیئت علمی، و مدیران سازمان‌ها و مؤسسات دولتی از آن استفاده شد. از این طریق با اطلاعات جمع‌آوری شده و محاسبات امتیازات، پاسخ نسبت به هر سؤال موقعیت‌های جامعه و نمونه آماری مقایسه شد تا بتوان با دسترسی به اطلاعات لازم درباره سؤالات تحقیق و عملکرد دوره کارشناسی مدیریت دولتی واقع‌بینانه ارزیابی کرد.^۱

داده‌های حاصل از پیمایش تحقیق: برای بهبود روایی و پایایی یافته‌های تحقیق تلاش شد از منابع مختلف و ممکن اطلاعات جامع و لازم جمع‌آوری شود تا داده‌ها با نگرش یک بعدی و تعمیم‌ناپذیر در تصمیم‌گیری‌ها بر سر راه مسئولان وزارت متبوع مانع و محدود نباشند. از این رو، اطلاعات حاصل از سه نوع پرسش‌نامه را بررسی می‌کند که به صورت پیمایش حضوری از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان مدیریت دولتی، اعضای هیئت علمی مدیریت، و مدیران و سرپرستان مستقیم همکار دانش‌آموخته مدیریت دولتی تکمیل شده است:

الف) اطلاعات حاصل از توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه مدیران و سرپرستان مستقیم دانش‌آموختگان رشته مدیریت دولتی شاغل در سازمان‌ها، ادارات، و شرکت‌های دولتی. شرط اول و لازم در انتخاب سازمان برای توزیع پرسش‌نامه این بود که در مجموعه کارکنان و منابع انسانی خود، فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی (public administration) اشتغال ورزیده باشند و با تکمیل پرسش‌نامه، مدیریت یا سرپرست مستقیم سازمانی و همکار وی بتواند به سؤالاتی که درباره ویژگی‌های مهارت‌های مدیریتی با توجه به شرح شغل، وظایف اداری، ارتباط و همکاری سازمانی، دانش و تخصص وی است اظهار نظر کند و بتواند نتیجه‌ای را، در قبال آموخته‌های فارغ‌التحصیل مجموعه اداری، به پژوهشگر ارائه کند. ویژگی‌های محور تحلیل از داده‌ها و یافته‌های پژوهش به این شرح است:

۱. دانش کاری: با توجه به ۱۶۸ نفر از پاسخ‌گویان سازمان‌ها و مؤسسات دولتی از ۳۰۰ نفر پرسش‌نامه توزیع شده که ۵۶ درصد نرخ بازگشت پاسخ‌نامه پیمایش است و با توجه به طیف لیکرت، محاسبه امتیازات گویه‌هایی که انتخاب شده و دامنه امتیاز، از صفر به مفهوم «بدون دانش کاری» تا امتیاز پنج به معنی «بالاترین سطح دانش کاری»، حاصل بررسی پاسخ‌های مدیران ۳/۸۳ ارزیابی شده است. مدیران سازمان‌ها بر این باورند که کارکنان فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی سازمان متبوع آن‌ها به مراتب بیشتر از حد متوسط از دانش کاری برخوردارند.

۲. مهارت کاری (فنی - تخصصی): درباره مهارت کاری دانش‌آموختگان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی در سازمان‌ها و مؤسسات دولتی، از اطلاعات به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌ها برمی‌آید که مدیران و سرپرستان ایشان بار دیگر در سطح رضایت‌بخشی، یعنی شاخص ۳/۵۲ (از دامنه ۰-۵)، عملکرد و فعالیت‌های شغلی آنان را از نظر مهارت کاری بررسی کرده‌اند.

۳. توان تحلیل کمی و کیفی مسائل و مشکلات: بدیهی است طی زندگی کاری، سازمان و کارکنان با انواع مسائل و مشکلات مواجه خواهند شد. حل مشکلات و رویارویی بهینه با این معضلات در گرو این است که سازمان و فرد توانایی تحلیل کمی و کیفی بسیاری داشته باشند. به‌منظور سنجش این مهارت انسانی در سازمان، درمورد توانمندی‌های حل کیفی مشکلات از لحاظ داشتن مهارت‌های سازمان‌دهی کردن، حل مسئله و مشکل، ریشه‌یابی و برقراری ارتباط زنجیره‌ای بین عوامل و متغیرها، داشتن مهارت‌های ارتباطی بهینه با اعضای سازمان و ایجاد انگیزه در افراد برای تحقق اهداف

سازمان، و همچنین جنبه‌های مهارت کمی، برخورداری از اطلاعات و دانش آمار و ریاضی، استفاده از روش‌های پژوهش عملیاتی (Operational Research/OR)، و غیره در سؤالات ۳ و ۴ به تفکیک مدیران میانگین ۳/۶۴ و ۳/۴۳ امتیاز را به ترتیب برای توان کیفی و کمی فارغ‌التحصیلان مدیریت دولتی همکار در سازمان در حل مسائل و معضلات ارزیابی کرده‌اند.

۴. به‌روزرودن دانش کاری: سازمان‌ها و جامعه به‌سرعت دستخوش تحولات و تغییرات‌اند، بنابراین به‌روزرودن دانش کاری منابع انسانی می‌تواند مهم‌ترین ابزار موفقیت در دست مدیران سازمان‌ها باشد. چون این شاخص برای بررسی وضعیت کاری و دانش فارغ‌التحصیلان و اندازه‌گیری آن می‌تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مسئولان وزارت ذی‌ربط برای بازنگری در محتوای دروس و برنامه‌ها قرار دهد، پژوهشگر به آن هم پرداخت. در مجموع با توجه به سؤال کنترلی که در پرسش‌نامه پیش‌بینی شده بود شاخص ۳/۰۵ از به‌روزرودن دانش کاری دانش‌آموختگان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی به‌وسیله سرپرستان مستقیم و مدیران سازمان‌ها ارزیابی شد که در حد متوسط و رضایت‌بخش است، ولی برای رویارویی با مشکلات فزاینده سازمان‌های معاصر مدیریت نمی‌تواند کافی باشد و نیازمند بازنگری برنامه و به‌روزشدن آن خواهد بود.

۵. خلاقیت و نوآوری: یافتن راهکارهای جدید، برای حل مشکلاتی که هر روز مدیران با آن مواجه می‌شوند، مستلزم خلاقیت و نوآوری و پویایی کارکنان است. راه‌حل‌های تکراری و عادی برای مشکلاتی که در ماهیت متفاوت‌اند نمی‌تواند سازنده باشد. بنابراین، این بخش از اطلاعات پیمایشی فرصت را برای طرح نظرهای مدیر در قبال ابداع و نوآوری دانش‌آموختگان رشته مدیریت دولتی فراهم کرده است. در مجموع، مدیران سازمان‌ها با میانگین ۳/۱۴ حدود خلاقیت و نوآوری فارغ‌التحصیلان را ارزیابی کرده‌اند که برای سطح آمادگی درخور توجه سازمان‌ها، که ریسک‌پذیری، پویایی، مواجهه با انواع معضلات محلی و منطقه‌ای و بین‌المللی ویژگی جدایی‌ناپذیر آن است، این سطح از خلاقیت نمی‌تواند پذیرفته باشد. از این‌رو، در برنامه و آموزش فنون و روش‌های ذهن‌انگیزی و خلاقیت و پویایی باید تجدید نظر شود و زمینه برای بدعت و ارائه راهکارهای جدید و پدیده هم‌پایانی تحقق اهداف سازمان، گروه‌کاری، و فرد از طرق گوناگون فراهم شود.

۶. مهارت‌های پژوهشی و تحقیق: ضمن داشتن مهارت‌های کاربردی و دانش رشته

برای حل مشکلات سازمان لازم است که مدیران سازمان‌ها برای ریشه‌یابی و یافتن حل معضلات اداری و ارائه راهکار به سازمان از مهارت‌های پژوهشی برخوردار باشند. به بیانی، بعضی از مسائل سازمان به جمع‌آوری اطلاعات و بررسی موضوع طی زمان با توجه به روش‌شناسی علمی و آزمون سؤالات تحقیق و فرضیات پژوهش اداری و سازمان‌نیامند است. بدین ترتیب، موفقیت سازمان تابعی است از این‌که تا چه حد مدیران از مهارت‌های پژوهشی و کندوکاوانه برای حل مسئله واقف‌اند. به‌طور کلی، مدیران و مسئولان مستقیم دانش‌آموختگان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی آنان را از لحاظ شناخت و آگاهی به مهارت‌های پژوهشی در حد ۳/۱۸ امتیاز برآورد کرده‌اند که نیازمند بهبودی و ارتقای مهارت‌های لازم در این زمینه است.

۷. مهارت‌های ارتباطی و توانایی استفاده از منابع علمی به زبان خارجی: بی‌تردید، برخورداری از مهارت‌های ارتباطی با همکاران و ارباب‌رجوع، توانمندی در استفاده از منابع علمی به زبان‌های دیگر فرصت دانش‌آموختگان را، به‌منظور اثربخشی کارایی و بهره‌وری بیشتر در تحقق اهداف سازمان، می‌تواند افزایش دهد. در بخش پایانی از اطلاعات جمع‌آوری‌شده برای بررسی نظرهای مدیران سازمان‌ها و مؤسسات دولتی درمورد این موضوع یافته‌های اطلاعات امیدوارکننده نیست.

مهارت‌های ارتباطی و توانایی کارکنان در استفاده از منابع علمی به زبان‌های دیگر با میانگین ۲/۷۹ تعیین شده است که شاخصی در حد کمی بیشتر از متوسط است. این پیامد از نظر مدیران سازمان‌ها می‌تواند جهت‌گیری بازنگری محتوای برنامه را برای مسئولان وزارت متبوع روشن کند تا توجه به دروسی را توصیه کنند که به‌نوعی با ارتقا و بهبود مهارت‌های ارتباطی، نظیر مدیریت رفتار سازمانی و جامعه‌شناختی فرد و سازمانی، و همچنین افزایش ساعات تدریس در زبان تخصصی مدیریت ارتباط داشته باشد. در مجموع اگر تمامی مهارت‌های علمی - کاربردی، ارتباطی، پژوهشی، کیفی - کمی، و خلاقیت و نوآوری ارزیابی مدیران را از عملکرد فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی بررسی کنیم، میانگین نظرهای مدیران سازمان‌ها و مؤسسات دولتی نسبت به عملکرد دانش‌آموختگان دوره کارشناسی رشته مدیریت دانشگاه ۳/۳۳ است که حد متوسط رضایت‌مندی آنان را از عملکرد، آموخته‌های شغلی، و دانش کاری بیشتر نشان می‌دهد. با در نظر گرفتن نتایج اطلاعات دیگر و امکان کارکردن بیشتر برای بهبود عملکرد باید تدابیری اندیشید.

ب) تحلیل اطلاعات جمع‌آوری‌شده از اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی شاغل در

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور: با توجه به شناسایی دانشگاه‌های مجری دوره کارشناسی مدیریت دولتی در بخش عمومی و خصوصی، ۱۲۰ پرسش‌نامه در میان اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبائی، شهید بهشتی، هوایی، سیستان و بلوچستان، آزاد اسلامی (واحد‌های مرکز، شمال، و جنوب تهران) توزیع شد و بعد از پیگیری مستمر و مراجعه مکرر و حضوری، ۴۲ پرسش‌نامه تکمیل شده قابل استفاده جمع‌آوری شد. با توجه به برنامه آموزشی در حال اجرا، مصوب شورای عالی برنامه‌ریزی وزارت متبوع در ۱۳۷۶، سؤالات متعددی از نوع باز و بسته متناسب با اطلاعات لازم برای بررسی سؤالات تحقیق و بررسی پروژه طرح شد و جدول برنامه آموزشی کارشناسی با هدف اطمینان و افزایش دقت در تکمیل پرسش‌نامه برای همکاران هیئت علمی به پیوست آمد که با شناخت کامل از دروس طبقه‌بندی شده (عمومی، پایه، اصلی، و تخصصی) تعداد واحد و ساعت هر کدام از آن‌ها و عناوین دقیق به پاسخ خود را درج کنند تا از این رهگذر، با فرصتی که آموزش و پژوهش درباره این رشته در قبال علایق حرفه‌ای - تخصصی در اختیار آنان نهاده است، به‌خوبی تجربیات ارزشمند خود را به‌کار گیرند.

درمورد نیاز به بازنگری برنامه آموزشی دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی از ۴۲ نفر همکار هیئت علمی ۴۰ نفر، یعنی ۹۵/۲ درصد، به بازنگری برنامه آموزشی رأی موافق داشتند و یک نفر پرسش‌نامه را تکمیل نکرد و کسی دیگر با تغییر در برنامه مخالفت کرده است. بدین ترتیب، قریب به اتفاق اعضای هیئت علمی رشته مدیریت دولتی شاغل در دانشگاه‌ها، اغلب با بیش از ده سال سابقه آموزش در این رشته، که دست‌کم به‌جز کارشناسی، دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی را سپری کرده‌اند، نظر مثبت به تغییر برنامه کنونی داشته‌اند و این خود پیام مهمی به مسئولان شورای گسترش آموزش عالی می‌دهد. در سؤال ۲ و ۳، اطلاعات دقیق‌تری از حدود بازنگری پیشنهاد شده است و مشخصات آن برای پژوهشگر ارائه می‌شود:

۲۸/۱۴ درصد از استادان در حد بسیار زیاد، ۴۰/۴۷ درصد زیاد، ۴۰/۴۷ درصد در حد کم تغییرات و بازنگری در دروس و برنامه را مشخص کرده‌اند. همچنین موارد بازنگری که در چه زمینه‌هایی باید انجام گیرد، به‌جز یکی از پاسخ‌گویان، همه تغییرات را درمورد فهرست، عناوین منابع، و تعداد دروس اعمال‌شدنی تشخیص داده‌اند. مشخص‌تر، نوع بازنگری آنان به تفکیک طبقه‌بندی دروس با فراوانی‌ای که از پاسخ‌های آنان محاسبه شده به‌شرح زیر است:

۱۰۲ ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه علمی و اجتماعی کشور ...

جدول شماره ۲. لزوم حاصل از یافته‌های اعضای هیئت علمی به تفکیک نوع درس

گزینه‌ها / طبقه‌بندی	زیاد	متناسب	کم	بدون شرح
عمومی	۲۵	۱۱	۱	۱
اصلی	۲	۲۰	۱۰	۱
تخصصی	۲	۱۶	۱۹	۱
اختیاری	-	۶	۱۸	۱

از جدول فوق برمی‌آید ۵۹ درصد اعضای هیئت علمی «در حد زیادی» بر این نظرند که باید در دروس عمومی رشته مدیریت دولتی بازنگری شود، درحالی‌که این شدت بازنگری برای دروس اصلی و تخصصی با این سطح فراوانی ملاحظه نشد؛ یعنی همان‌طور که گزینه‌های دیگر (متناسب، کم) دروس اصلی و تخصصی از جدول مشاهده می‌شود، استادان شاغل به تدریس در رشته مدیریت دولتی تغییر و بازنگری را بیشتر از هر گروه درسی درمورد دروس عمومی ضروری می‌دانند.

البته بدان معنا نیست که دروس اصلی و تخصصی نباید تغییر داده شود، بلکه نیاز مبرم و اولویت برای تغییر در برنامه آموزشی به منظور تحول و ارتقا و بهبود اثربخشی و کارایی دانش‌آموختگان از مسیر تغییر دروس عمومی و تحولات بنیادین در کمیت و کیفیت آن امکان‌پذیر است.

پاسخ اعضای هیئت علمی مدیریت دانشگاه‌ها با به‌روزرودن دانش کاری دانش‌آموختگان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی مسائلی را در ذهنیت خط‌مشی‌گذاران و مسئولان تصمیم‌گیرنده شورای عالی گسترش برای بازنگری برنامه در دستور کار قرار داد؛ زیرا ۵۲/۳۸ درصد از استادان مدیریت دولتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بر توجه‌نکردن به تحولات علمی رشته به‌وسیله «برنامه کارشناسی» نظر داده‌اند و ۴۲ درصد نیز بر آن بودند که به‌روزرودن دانش مدیریت دولتی فقط تا حدودی لحاظ شده است. در مجموع، بیش از ۹۴ درصد از اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی از به‌روزرودن آموزش رشته مدیریت دولتی در سطح کارشناسی رضایتی ابراز نکرده‌اند.

بازنگری‌ها، همان‌گونه که قبلاً ذکر شد، پیشنهاد شده است باید مستمر، کاربردی، با توجه به محتوای دروس، ضمن توجه به نیازهای جامعه و سازمان، و در نظر گرفتن تمامی عوامل و مؤلفه‌ها انجام شود. از این رو، کسانی که با توجه به سوابق آموزشی از نزدیک در

آموزش دروس و برنامه شرکت کردند نظرهای خود را بیان کرده‌اند و دروسی را که باید حذف یا اضافه شود در اختیار گروه پژوهشگر گذاشته‌اند. در نتیجه گیری کلی از پیمایش اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی می‌توان گفت حتی یک نفر بر این باور نبود که برنامه کنونی آموزش دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی می‌تواند مهارت‌های لازم را برای ورود دانش‌آموختگان به بازار کار فراهم سازد.

ج) تحلیل اطلاعات حاصل از نظرهای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی: علاوه بر مدیران سازمان‌های دولتی و اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، مصلحت دیده شد تا از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی در جایگاه سومین جامعه آماری طرح پژوهشی تحقیق شود که با توجه به اصل مشتری‌گرایی، رویکرد نوین مدیریت معاصر و نظریه‌ها و کاربردهای مدیریت و اثربخشی برنامه آموزشی را بیازماییم. همان‌طور که در مباحث روش‌شناسی تحقیق بحث شد از مجموع جامعه سوم آماری تحقیق، ۳۰۰ دانشجو به نمونه آماری از میان دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبائی، شهید بهشتی، آزاد اسلامی (مرکز، شمال، جنوب) و دانشگاه هوایی انتخاب شدند و پرسش‌نامه تحقیق براساس فراوانی زیر بین آنان توزیع شد:

جدول شماره ۳. فراوانی دانشجویان شرکت‌کننده در پژوهش بازنگری رشته مدیریت دولتی

ردیف	دانشجویان کارشناسی مدیریت دولتی دانشگاه‌ها	فراوانی	درصد
۱	آزاد اسلامی (تهران مرکز)	۱۷	۷/۰۲٪
۲	دانشگاه تهران	۴۰	۱۶/۵۲٪
۳	علامه طباطبائی	۴۲	۱۷/۳۵٪
۴	شهید بهشتی	۶۳	۲۶/۰۳٪
۵	دانشگاه هوایی (شهید ستاری)	۳۷	۱۵/۲۸٪
۶	آزاد اسلامی (تهران جنوب)	۳۲	۹/۵۰٪
۷	آزاد اسلامی (تهران شمال)	۲۰	۸/۲۶٪
	جمع	۲۴۲	۱۰۰٪

می‌توان گفت اکثر دانشگاه‌های تهران که برنامه آموزشی جامع داشتند و آموزش دوره تحصیلات تکمیلی را سپری کرده‌اند در فرایند پژوهش و ارائه اطلاعات برای تحقیق حاضر شرکت کردند. بدین ترتیب برای فراگیری و شمول نظرهای تمامی

اعضای نمونه آماری می‌توان اطمینان داشت که یافته‌های آن را بتوان به جامعه آماری تعمیم داد.

همانند مقیاس داده‌های دو پرسش‌نامه قبلی (مدیران سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی)، اطلاعات جمع‌آوری شده از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان در جایگاه نمونه سوم آماری به صورت طیف‌بندی لیکرت به مقیاس صفر (خیلی ضعیف، کمترین) تا ۵ (خیلی زیاد، بهترین) طبقه‌بندی شد.

حدود برآورد شدن انتظارات دانشجویان با ارائه دروس عمومی / تخصصی در برنامه آموزش فعلی کارشناسی مدیریت دولتی مطرح شد. پاسخ‌گویان سطح رضایت خود را با میانگین ۲/۹۰، یعنی کمی بیشتر از حد متوسط، نشان دادند. از سوی دیگر، جنبه نظری و محتوای دروس را با میانگین ۳/۳۸ پاسخ دادند که نسبت به تأمین سطح انتظارات آن‌ها از برنامه آموزشی رشته وضعیت بهتری دارد.

نظر دانشجویان از لحاظ کاربردی بودن محتوای دروس، تطابق برنامه رشته با نیازها، مهارت‌های کنونی مدیران سازمان‌های دولتی، و همچنین به‌روزر بودن مطالب درس با تحولات رشته در سطح بالایی ارزیابی نشده است. دانشجویان و فارغ‌التحصیلان کارشناسی رشته مدیریت دولتی بر این نظرند که برنامه آموزشی این رشته نسبت به کاربردی بودن آموخته‌های علمی، تأمین نیازهای مدیران، و به‌روزر بودن محتوای دروس در حد متوسط از اثربخشی است. با توجه به این که از محتوای دروس و به‌روزر بودن برنامه آموزشی رشته رضایت چندانی اظهار نشده است، پاسخ‌گویان در بخشی از اطلاعات ارائه شده برای طرح از بازنگری در برنامه با میانگین ۳/۶۳ (۷۲/۶ درصد) استقبال کرده‌اند. آنان با بهره از طرح قضایای خاص (مورد پژوهی: case study) در کنار مباحث نظری و علمی کلاس برای بهبود یادگیری اصول و مفاهیم رشته در حد ۳/۷۲ میانگین، به مراتب بیشتر از حد متوسط، موافقت کردند.

درباره ارائه فنون کمی و دروس ریاضی و آمار در برنامه آموزشی، گرچه دانشجویان بر این باورند که سطح کمی و کیفی دروس آمار و ریاضیات و پژوهش عملیاتی در حد رضایت‌بخش ارائه می‌شود، آموزش و تدریس مباحث کامپیوتر و مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی (Management Information Systems /MIS) چندان مطلوب نیستند (میانگین ۲/۸۱). آنچه از نظرسنجی دانشجویان و دانش‌آموختگان دوره کارشناسی رشته مدیریت

دولتی برای مسئولان خط‌مشی‌گذار و وزرای عالی گسترش وزارت متبوع برای بازنگری در برنامه درخور توجه است، این‌که دانشجویان از پیش‌بینی‌شدن و کارورزی (internship) و یا فرصت کسب تجربه عملی در سازمان‌ها خیلی زیاد (میانگین ۴/۴۰) استقبال کرده‌اند و با ارائه درس پروژه تحقیقی (پایان‌نامه دوره کارشناسی با ۳ واحد درسی) در برنامه موافقت کرده‌اند (میانگین ۳/۳۲). بنابراین، خط‌مشی‌گذاران وزارت متبوع به منظور کاربردی‌تر کردن آموزش دانشگاهی می‌توانند درس کارورزی و یا پروژه مدیریت دولتی را در بازبینی و تغییر برنامه جدید در نظر بگیرند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نظریه و عملکرد مدیریت دولتی از آغاز تاکنون تحولات فراوانی داشته است. با توجه به شکل‌بندی خاص اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، نگرش به سازمان و فعالیت کارکنان در مجموعه واحدهای اداری، زمینه را برای معرفی پارادایم‌های مختلف مدیریت فراهم کرده است. بعضی از دیدگاه‌ها با تأکید بر کارایی و ابعاد اقتصادی و دیگران بر کارآمدی و نمایندگی - پاسخ‌گویی یا ابعاد حقوقی فعالیت سازمان را مورد توجه قرار داده‌اند.

آموزش رسمی رشته مدیریت دولتی از ۱۸۸۷ با «مطالعه مدیریت» (The Study of Administration) آغاز شد و بعدها با وایت در سال ۱۹۲۶ با عنوان «مقدمه‌ای بر مطالعه مدیریت دولتی» (Introduction to the Study of Public Administration) و اصول مدیریت دولتی ادامه یافت. بعد از تشکیل انجمن حرفه‌ای در ۱۹۰۳، برای آموزش و تربیت مدیران و کارکنان سازمان اساس آموزش رشته در راستای امور دولتی قوام یافت. برای ارتقا و بهبود دانش مدیریت دولتی، شورای آموزش مدیریت دولتی در دهه ۱۹۵۰ برای برنامه‌ریزی، تدوین، و بازنگری دروس مقاطع گوناگون تحصیلی آغاز به کار کرد.

از هنگام شکل‌گیری فعالیت علمی رشته مدیریت دولتی، آموزش و نظریه عمل به آن فراز و نشیب‌های بسیاری را به خود دیده است. با توجه به ارائه نظریه‌های مختلف مدیریت، ارائه دروس و تحول برنامه آموزشی بازتابی از نیازها و خواست‌های جامعه علمی، سازمان‌ها و مؤسسات اداری، و جامعه به‌طوری بوده که به تفصیل این دگرگونی و سیر تطور رشته و نظریه‌ها توجه شده است.

برای اجرای تحقیق حاضر، اطلاعات از منابع گوناگون جمع‌آوری شد به‌صورتی که امکان بررسی و توجه به ارزیابی دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی را از ابعاد مختلف فراهم کرد.

منابع کسب اطلاعات عبارت‌اند از مدیران و سرپرستان مستقیم دانش‌آموختگان رشته در سازمان‌ها و مؤسسات دولتی، اعضای هیئت علمی رشته مدیریت دولتی، دانشجویان کارشناسی و تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت دولتی، یافته مطالعات تطبیقی از برنامه‌های آموزشی مقطع کارشناسی رشته مدیریت دولتی دانشگاه‌ها در کشورهای متعدد، منابع محفوظ در کتابخانه‌ها، مشاهدات و تجربیات پژوهشگر و همکاران هیئت علمی. می‌توان چنین نتیجه گرفت که تمامی یافته‌ها حاکی از نظر موافق و قوی طرف‌های ذی‌نفع در فرایند آموزش دوره برای بازنگری و تغییر در برنامه آموزشی کنونی دوره کارشناسی مدیریت دولتی (مصوب ۱۳۷۶/۴/۲۲ کمیته تخصصی مدیریت علوم اداری و بازرگانی) است.

مدیران و مسئولان مستقیم سازمان‌های دولتی که با فارغ‌التحصیلان کارشناسی رشته مدیریت دولتی رابطه کاری داشتند از مهارت‌های فنی و دانش شغلی آنان برای تحقیق اطلاعاتی را در اختیار نهادند. ایشان از دانش و مهارت کاری، قدرت تحلیل کیفی و کمی مسائل دانش‌آموختگان همکار خود رضایت داشتند، ولی از به‌روزی نبودن اطلاعات، آموخته‌ها، مهارت‌های ارتباطی، و نداشتن توان علمی در بهره‌بردن از منابع با زبان خارجی نارضایتی خود را ابراز کردند. علاوه بر این، ۹۵ درصد از اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی و ۷۳ درصد از دانشجویان کارشناسی و تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت دولتی از تغییر و بازنگری در برنامه کارشناسی رشته مدیریت دولتی استقبال کردند.

آنچه در کاربردی کردن اصول و مفاهیم نظری و محتوای دروس کلاس‌ها یا پیش‌بینی کردن «فرصت کاری و عملی در سازمان‌ها» بسیار با استقبال مدیران، دانشجویان، و استادان دانشگاه‌ها مواجه شد، جهت‌گیری دروس این رشته در راستای طرح اصول و نظریه‌ها به‌صورت کارگاه‌های آموزشی، قضایای خاص، و یا موردپژوهی‌ها (case study analysis & work shop)، پیش‌بینی درس سه واحدی «پروژه مدیریت دولتی» با ماهیت کسب تجربه علمی و پژوهشی با مشارکت طولانی در فعالیت‌های یک سازمان، مؤسسه، و یا شرکت دولتی است، همچنین از ۳ واحد درسی کارورزی در سازمان‌های دولتی، که بتواند ارتباط محیط علمی و کاربردی سازمان را با فضای آموزشی برقرار سازد و از این طریق اصول و مفاهیم نظری را از بالقوه به بالفعل درآورد، استقبال فراوان شد (شاخص ۴/۴۰ از ۵). با توجه به یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها و اطلاعات در سه نوع پیمایش تحقیق، تمامی شرکت‌کنندگان خواستار کاهش تعداد دروس عمومی و تعداد واحدهای درسی آن بودند تا مسئولان برنامه‌ریزی آموزشی و وزارت متبوع

بتوانند اجرای بازنگری و تغییر در برنامه (جایگزینی، حذف، و اضافه دروس تخصصی، پایه، اختیاری، و جدید) را امکان‌پذیر سازند. نظرهای شرکت‌کنندگان در پیمایش (دانشجویان کارشناسی و تحصیلات تکمیلی مدیریت دولتی، مدیران سازمان‌ها و ادارات دولتی، اعضای هیئت علمی مدیریت دولتی) به شرح زیر دروس غیرضروری را، برای حذف از برنامه آموزشی فعلی (مصوب ۱۳۷۶/۴/۲۲)، به مسئولان تصمیم‌گیرنده وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پیشنهاد کردند:

- توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی؛

- سیر اندیشه‌های سیاسی و تحول نهادهای اداری؛

- مدیریت سازمان‌های محلی و شهرداری‌ها؛

- مدیریت توسعه؛

- مدیریت تعاونی‌ها؛

- تنظیم خانواده؛

- زبان عمومی؛

- مبانی سازمان و مدیریت.

پیشنهاد شده است که دو درس «مدیریت رفتار سازمانی» و «روانشناسی کار» با توجه به هم‌پوشی مطالب و ارتباط اصول و نظریه‌های مورد بحث برای جلوگیری از تکرار مطالب آموزشی ادغام شوند؛ همچنین شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باور بودند که برای سهولت در هماهنگی، آموزش، و پیوستگی ارائه محتوای مطالب و مباحث دو بخش جداگانه (۱ و ۲) درس «مبانی مدیریت دولتی»، که در حال حاضر به صورت دو درس ۲ واحدی ارائه می‌شود، به صورت یک درس ۳ یا ۴ واحدی در برنامه دروس ارائه و پیش‌بینی شود. علاوه بر آن، اعضای هیئت علمی و دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی بر کاهش دروس عمومی از ۲۲ واحد به ۸ واحد و دروس ریاضیات از ۱۰ واحد به ۵ واحد و ادغام دو درس (تحقیق در عملیات) به صورت یک «درس ۳ واحدی» در نتایج ارزیابی برنامه آموزشی دوره کارشناسی مدیریت تأکید ورزیدند.

با توجه به جمع‌بندی یافته‌های تحقیق و اطلاعات پیمایش، پیشنهاد شده است، برای به‌روزرکردن دانش رشته و تحول در اصول و مفاهیم و یادگیری نظریه‌های مدیریت، دروس زیر به برنامه رشته مدیریت دولتی در سطح کارشناسی افزوده شود:

۱. مدیریت دولت الکترونیک؛
۲. مدیریت و کنترل پروژه؛
۳. درس دوم روش تحقیق (۳ واحد فعلی کافی نیست)؛
۴. مدیریت شهری (urban administration)؛
۵. مدیریت سازمان‌های غیرانتفاعی و غیردولتی (Nonprofit and NGO Organization Mgt)؛
۶. مدیریت جهانی شدن و فراملیتی؛
۷. زبان تخصصی مدیریت (۴ واحد فعلی نیاز علمی دانشجویان را برآورده نمی‌کند)؛
۸. پروژه مدیریت دولتی؛
۹. کارورزی مدیریت دولتی؛
۱۰. کامپیوتر و اینترنت؛
۱۱. اخلاق اداری و کار؛
۱۲. تاریخ مدیریت و تحلیل آن؛
۱۳. مدیریت تعالی سازمان (TQM, EFQM)؛
۱۴. فناوری اطلاعات در سازمان‌های اداری.

با توجه به ملاحظات مدیریتی مبنی بر مشتری‌گرایی و پاسخ‌گویی بیشتر مراکز آموزش عالی در قبال دانشجویان و نیازهای جامعه، آماده‌کردن فارغ‌التحصیلان برای بازار کار و تدابیر و اهداف طرح پژوهشی مبنی بر قابلیت فارغ‌التحصیلان برنامه آموزشی برای اشتغال در سازمان‌های گوناگون پیشنهاد شد که تغییرات و بازنگری مشخصات در سه مورد دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی اعمال شود.

الف) مطالب درسی

- تنوع بخشی در محتوا و برنامه درسی؛
- توجه به نیازهای جامعه، اخلاق، ارزش‌های اداری، و اجتماعی؛
- به‌روز کردن محتوای دروس؛
- تغییر در منابع درسی و بیان مسائل روز؛
- توجه به شرایط اجتماعی - فرهنگی کشور؛
- برگزاری همایش‌ها و هم‌اندیشی‌ها و سخنرانی‌ها برای ارائه جدیدترین دستاوردهای علمی رشته.

ب) روش تدریس

- استفاده بیشتر از تجهیزات و وسایل کمک آموزشی (دیداری، شنیداری، و عملی)؛
- استفاده استادان از شرح درس (syllabus)؛
- برقراری رابطه بیشتر با دانشجویان؛
- استفاده از شبکه و دروس الکترونیکی؛
- استفاده از کارگاه‌های آموزشی؛
- استفاده از روش‌های نوین آموزش؛
- اعمال روش‌های فعال پژوهش‌محور، همایشی، و کارگاهی؛
- ارزیابی روش‌های تدریس.

ج) جنبه‌های کاربردی

- توجه به بررسی قضایای خاص و مورد کاوی‌ها (case studies)؛
- شرکت در کارورزی (internship)؛
- دعوت از مدیران اجرایی سازمان در کلاس برای انتقال تجربیات کاربردی به محیط دانشگاهی؛
- بازدید از سازمان‌های اداری؛
- آموزش مهارت‌های اداری؛
- همکاری بیشتر دانشگاه و سازمان‌های اداری و خدماتی و صنعتی؛
- استفاده از فناوری پیشرفته اطلاعات؛

پی‌نوشت

۱. برنامه درسی مصوب در حال اجرای دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی به پایان مقاله ضمیمه شده است.

منابع

- آذر، عادل و منصور مؤمنی (۱۳۷۷). *آمار و کاربرد آن در مدیریت*، ج ۱ و ۲، تهران: سمت.
- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۰). «مدیریت در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۲۱ و ۲۲.

۱۱۰ ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه علمی و اجتماعی کشور ...

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۷۶). «ارزشیابی برنامه‌های آموزشی» مدیریت/امروز، ش ۱ و ۲.
- اردبیلی، یوسف (۱۳۷۳). «مبانی قانونی و علمی ارزشیابی در بخش دولتی»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، س ۳، ش ۴.
- افشاری، زهرا (۱۳۷۵). «بررسی اثر تحصیلات عالی، تجربه بر دریافت‌های شاغلان»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۱۷.
- انصاری، عبدالحمید (۱۳۷۳). «ارزیابی برنامه‌های آموزش بانک مرکزی در زمینه افزایش مهارت‌های شغلی کارکنان ۷۰-۵۷»، دانش مدیریت، ش ۲۶.
- بازرگان، عباس (۱۳۶۹). «مراحل برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی و ارزیابی آن»، دانش مدیریت، ش ۹ و ۱۰.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۱). «رویکردهای ارزیابی مؤسسه‌های آموزش عالی»، سالنامه پژوهش و ارزشیابی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- باقری، منصوره (۱۳۸۴). «ضرورت بازنگری در برنامه آموزش کتاب دارای اطلاع‌رسانی در دانشگاه‌های ایران»، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱، ش ۲ و ۳.
- برنامه دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی، کمیته برنامه‌ریزی علم اداره مدیریت، گروه علوم انسانی، مصوب ۱۳۶۲/۱۱/۲۳ ستاد انقلاب فرهنگی.
- حاتمی، جواد و دیگران (۱۳۸۸). «بهبود کیفیت آموزش مفاهیم درس شیمی به کمک نقشه‌های مفهومی»، نشریه علمی - پژوهشی فناوری آموزش، س ۳، ج ۳، ش ۴.
- حسینی نسب، داور (۱۳۷۲). «معرفی شاخص‌های آموزش عالی»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۲.
- خلود، حسین (۱۳۵۴). «ارزشیابی برنامه‌های آموزشی»، مدیریت/امروز، دوره ۶، ش ۲.
- دلاور، علی (۱۳۷۸). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران: مؤسسه نشر و ویرایش.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۹). مدیریت فراملیتی و جهانی، نگرش تطبیقی، تهران: سمت.
- ساعتچی، محمود (۱۳۶۸). «فرآیند ارزشیابی دوره‌های آموزشی کارکنان سازمان‌ها»، مدیریت دولتی، دوره جدید، ش ۶.
- سانیل، بی‌کاج سی (۱۳۷۷). «تحول در سیاست‌گذاری و اعمال مدیریت در آموزش عالی»، ترجمه داوود حاتمی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۱۵ و ۱۶.
- شریف، مصطفی و وحید عشوریون (۱۳۸۹). «سیر تحولات اخیر، برنامه درسی پزشکی عمومی در جهان و جایگاه برنامه درسی ایران»، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی.
- شریف‌زاده، فتاح (۱۳۷۲ الف). «چگونه یک برنامه را ارزیابی کنیم؟»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۹.
- شریف‌زاده، فتاح (۱۳۷۲ ب). «بررسی الگوها و نظریه‌های اثربخشی و کاربرد آن‌ها در تعیین اثربخشی سازمانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۱۱.
- شریف‌زاده، فتاح (۱۳۷۳). «تأملی در اهمیت و لزوم ارزشیابی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت»، فصلنامه مطالعات مدیریت، دوره ۴، ش ۴.

- کردوانی، پرویز (۱۳۵۲). *راهنمای دانشگاه تهران*، سال تحصیلی ۱۳۵۳ - ۱۳۵۲، تهیه و تنظیم از دفتر مطالعات آموزشی دانشگاه تهران.
- کمالی، حسین (۱۳۷۵). «ارزیابی برنامه‌های آموزشی جهاد در بخش امور دام و تأثیر آن در بهره‌وری و افزایش تولید»، دانشگاه تربیت مدرس.
- گاسکی، توماس و دنیس اسپارک (۱۳۷۱). «عوامل مهم و مؤثر در ارزشیابی از میزان بازدهی یک برنامه آموزشی»، ترجمه فرخ‌لقا رئیس دانا، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، س ۱، ش ۳.
- مهبجور، سیامک رضا (۱۳۷۶). *ارزشیابی آموزشی*، شیراز: نشر ساسان.
- مهر محمدی، محمود و دیگران (۱۳۸۹). «بررسی برنامه درسی میان‌رشته‌ای در آموزش عالی از منظر چگونگی تغییر آن در سطوح مختلف برنامه درسی»، *دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، س ۱، ش ۲.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۶۸). «پژوهشی تحلیلی در زمینه ارزشیابی کارکنان و مدیران دولت»، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره جدید، ش ۶.
- نورشاهی، نسرين (۱۳۷۲). «جایگاه آموزش عالی ایران در مقایسه با ۲۶ کشور جهان»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۴.
- ونانان، ریچارد (۱۳۷۳). «ارزشیابی عملکرد مدیران میانی»، ترجمه علی رئوف، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، س ۳، ش ۴.
- هوی، میسکل (۱۳۷۱). *تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*، ج ۲، ترجمه میرمحمد عباس‌زاده، انزلی: نشر انزلی.

- Boruch, Robert F. (1997). *Randomized Experiments for Planning and Evaluation*, California: Sage.
- Chinapah, V, et al. (1990). *Evaluating Educational Programs and Projects*. UNESCO.
- Chin-BunTse (2010). "Rethinking MBA accounting module teaching, assesment and curriculum design", *international journal of accounting and information Mgt*, Vo1.18, No. 1.
- Cooley, W (1970). *Evaluation Research in Education*, New York: Irvington.
- Jorgensen, R. et al. (2010). "curriculum reform in remote areas", *Jorunal of Edutational Administration*, Vo1. 48, No. 1.
- Kirkpartick, D. L (1998). *Evaluating training programs*.
- Nagel, stuart S. (1994). *Systematic Policy Evaluation in Encyclopedia of Policy Studies Marcel Dekker. Inc., New York*.
- Robins, S. P. (2000). *Organization Theory: Structure, Design and Applications*.
- Rossi, P. & H. Free man (1958). *Evaluation: A systematic Approach*, Beverly Hills: sage.
- Sharifzadeh, Fattah (1995). "An Integrative Approach to Analyze and Measure Organizational Effectiveness Management Studies", *Quarterly Journal of Management and Accounting School*, Vol. 5, No. 2, Autumn.

۱۱۲ ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه علمی و اجتماعی کشور ...

- Stubbs, W. (2011). "Two approaches to curriculum development for educating for sustainability and CSR", *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 12, No. 3.
- Waldo, Dwight (1992). *The enterprise of Public Administration*, Chandler & sharp publishers Inc.