**نام مقاله: عوامل موثر بر موفقيت مديران مراكز ملي اطلاعات علمي در ايران**

**نام نشريه: فصلنامه كتابداري و اطلاع رساني (اين نشريه در www.isc.gov.ir نمايه مي شود)**

**شماره نشريه: 40 \_ شماره چهارم، جلد 10**

**پديدآور: دكتر عبدالرضا نوروزي چالكي، دكتر محمد حسين دياني**

**چكيده**

**شناسايي عوامل مؤثر بر موفقيت مدير و سازمان متبوع او، زمينه‌هاي لازم را براي پيشرفت سازمان فراهم مي‌سازد. در پژوهش حاضر، با تكيه بر روشهاي كتابخانه‌اي و پيمايشي و با استفاده از يافته‌هاي تحقيقات مرتبط و همچنين با انجام مطالعات كمّي بر روي سه مركز ملّي اطلاعات علمي در ايران، تأثير پنج عامل «ثبات مديريت»،«فاصلة فيزيكي سازمان از مركز»، «استقلال سازماني مدير»، «ارتباط تخصص مدير با اهداف سازمان» و «استفاده از فناوري در امور آموزش كاركنان (تأثير فناوري)» مورد مطالعه قرار گرفته‌ است. براي تجزيه و تحليل يافته‌هاي كمّي تحقيق، از آزمون تحليل واريانس، شفه و همچنين همبستگي پيرسون استفاده شده است. نتايج اين پژوهش نشان مي‌دهد هر يك از پنج عامل مذكور به صورت مجزّا و همچنين به صورت تركيبي، در موفقيت مديران مراكز ملّي اطلاعات علمي ايران مؤثرند و بين اين عوامل همبستگي نيز وجود دارد.**

**كليدواژه‌ها: كتابخانه منطقه‌اي علوم و تكنولوژي ، مركز اطلاعات و مدارك علمي ايران،دفتر فناوري اطلاعاتو شبكه علمي كشور، ثبات مديريت، فاصله فيزيكي از مركز، استقلال سازماني مدير، تخصص مدير، فناوري و آموزش**

**مقدّمه**

در محيطهاي رقابتي جهان امروز، شناسايي عوامل مؤثر بر موفقيت مديران و سازمانهاي متبوع آنها، اهميت خاصّي دارد. با شناخت اين عوامل، زمينه‌هاي لازم براي تصميم‌گيري هدفمند فراهم مي‌آيد و اِعمال راهبردهاي مناسب تسهيل مي‌شود. از طرفي، سازمانها و مؤسسه‌ها با در نظر داشتن اين عوامل مي‌توانند در آينده وضعيت خود را با سازمانهاي مشابه در سطح ملي و بين‌المللي به درستي و با دقت مورد مقايسه قرار داده و به طور مستمر به بهبود آن بپردازند. تاكنون براي شناسايي عوامل موثّر بر موفقيت مديران، تحقيقات متنوّعي به انجام رسيده كه هر يك نتايج مختلفي را در پي داشته‌ است. در بسياري از اين تحقيقات، معيارها و شاخصهايي نيز براي سنجش ميزان موفقيت مديران ارائه شده است. بررسي‌ نتايج تحقيقات انجام شده نشان مي‌دهد تأثير هر پنج عامل «ثبات مديريت»، «فاصلة فيزيكي سازمان از مركز»، «استقلال سازماني مدير»،«ارتباط تخصص مدير با اهداف سازمان»، «استفاده از فناوري در امور آموزش كاركنان (تأثير فناوري)»، به طور جداگانه مورد تأييد قرار گرفته است. با عنايت به موارد فوق، اين مؤلفه‌ها، نه به عنوان معيارها و شاخصهاي سنجش ميزان موفقيت مديران، بلكه به منزلة عوامل مؤثر بر موفقيت آنها، مورد توجّه تحقيق حاضر قرار دارد.

**هدفهاي پژوهش**

اصلي‌ترين هدف اين تحقيق، بررسي نحوه تأثير پنج عامل زير بر موفقيت مديران مراكز اطلاعات علمي است. اين پنج عامل عبارتند از:

1.     ثبات مديريت

2.     فاصلة فيزيكي سازمان از مركز

3.     استقلال سازماني مدير

4.     ارتباط تخصص مدير با اهداف سازمان

5.     استفاده از فناوري در امور آموزش كاركنان (تأثير فناوري).

**روش اجراي پژوهش**

در اجراي اين پژوهش، از روشهاي «كتابخانه‌اي» و «پيمايشي» استفاده شده است. «روش كتابخانه‌اي» به منظور استخراج نتايج يافته‌هاي مرتبط و «روش پيمايشي» در راستاي كسب نظرهاي پاسخ‌دهندگان در خصوص تأثير پنج عامل مورد مطالعه بر ميزان موفقيت سازمان متبوع خود، به كار رفته است.

**جامعة پژوهش، حجم نمونه و شيوة نمونه‌گيري**

منابع و متون چاپي و غيرچاپي مرتبط، بخشهايي از جامعة پژوهش حاضر را تشكيل مي‌دهد. همچنين، در مرحله‌اي كه به منظور سنجش تأثير اين پنج عامل بر موفقيت سازمان، انجام پژوهشهاي ميداني ضرورت داشت، كلّية كاركنان داراي درجة كارشناسي به بالاتر در سه مركز ملّي اطلاعات علمي زير، با استفاده از پرسشنامه مورد سؤال قرار گرفتند. در زمان اجراي اين پژوهش، تعداد اين افراد در مراكز سه‌گانة مورد مطالعه، به شرح زير بوده است:

· كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز(SRLST) ، 53 نفر.

· پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران (IRANDOC)، 49 نفر.

· سازمان پژوهشهاي علمي و صنعتي ايران. دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور (IROST)، 39 نفر.

**بررسي متون در ايران**

**ـ ثبات مديريت**

در خصوص بررسي نقش ثبات در مديريت، تحقيقات فراواني در ايران به انجام رسيده است. اين تحقيقات عموماً از جنبه‌هاي مديريتي و در حوزه‌هاي مختلف علمي به اين موضوع پرداخته و اهميت ثبات مديريت را در پيشبرد امور سازمان، مورد نظر قرار داده است.

«مرعشي»، «كربلايي» و «اصلي» در طرح پژوهشي خود با عنوان «بررسي وضعيت نيروي انساني شاغل در پستهاي سازماني ادارات»كه به منظور ارائه به ادارة كلّ آموزش و پرورش استان سيستان و بلوچستان صورت پذيرفت، يكي از عمده‌ترين دلايل توسعه‌نيافتگي راناشي از سوء مديريت و عدم ثبات آنها دانسته و ضرورت آگاهي از وضعيت ثبات يا بي‌ثباتي مديريتهاي اداري را در كيفيت و كميّت روند آموزشي، از مهم‌ترين دلايل اجراي تحقيق خود معرفي كرده‌اند. آنها در نتايج تحقيق خود اذعان داشتند مدت زمان تصدي پستهاي سازماني خيلي كوتاه است و بي‌ثباتي مديريتها باعث تشويش خاطر مجريان امر مي‌شود؛ بر همين اساس نيز بي‌ثباتي در پستهاي سازماني و مديريتي،لطمه‌هاي جبران‌ناپذيري را بر پيكرة نظام آموزشي واداري اين استان وارد مي‌نمايد (مرعشي، 1369).

در همين راستا، «صورتگر» و «جواهري كاشاني» نيز در «بررسي ثبات مديران آموزشگاه‌ها در هر سه مقطع و تأثير آن بر ميزان پيشرفت تحصيلي»، بر نقش ثبات مديريت مدارس در پيشرفت تحصيلي دانش‌آموزان مقاطع مختلف تأكيد ورزيده‌اند. در نتايج اين طرح پژوهشي كه براي ارائه به ادارة كلّ آموزش و پرورش استان مركزي صورت پذيرفت، از بي‌ثباتي در مديريت مدارس به عنوان عامل منفي مؤثر در ميزان پيشرفت تحصيلي دانش‌آموزان ياد شده است (صورتگر و جواهري كاشاني، 1372). در تحقيق ديگري كه تحت عنوان «ارزيابي شيوة انتخاب معلمان نمونه در استان و اثرات آن»، و به منظور ارائه به ادارة كلّ آموزش و پرورش استان سيستان و بلوچستان، توسط «روانشاد»، «خواجه محمّدي»، «سربيشه‌اي»و «دهواري» صورت پذيرفت نيز بر نقش ثبات مديريت در مديريت آموزشي، به عنوان يكي از مهم‌ترين معيارهاي انتخاب صحيح معلّم نمونه تأكيد شد (روانشاد و ديگران، 1372).

«ثبات و شايستگي در مديريت»، عنوان مقاله‌اي از «دربهشتي» است كه در آن كارايي نظام آموزش و پرورش به ميزان زيادي منوط به تثبيت مديريتها دانسته شده است. او نتيجه مي‌گيرد كه مديريتآموزشي در حصول حداكثر نتايج با استفاده از حداقلامكانات و افزايش سرعت پيشرفت دردستيابي به آرمانها و اهداف و سرانجام ارتقاي كيفيت آموزش و پرورش در تمام مراحل، نقشي حياتي دارد. همچنين، وي اذعان مي‌دارد براي اينكه مديريت آموزشي قادر به تطبيق خود با نيازهاي رو بهتغيير و فنون جديد باشد، بايد به ثبات و شايستگي در مديريتها توجّه بيشتري نشان دهد.در نهايت، «دربهشتي» به ذكر محاسن و معايب تثبيت در مديريتها پرداخته است (دربهشتي، 1375).

«عطافر» و «باقري پيدني» در مطالعة خود با عنوان «بررسي و مقايسة ميزان عدم ثبات مديريت مديران ارشد دولتي ادارات كلّ سازمانهايچهارمحال و بختياري و كهگيلويه و بويراحمد»، با روش تطبيقي ميزان ثبات مديريت مديران ارشد دولتي را در اين دو استان مورد مقايسه قرار دادند و سپس به بررسي و تجزيه و تحليل عوامل مؤثر بر ميزان ثبات مديران اين سازمانها پرداختند (عطافر و باقري پيدني، 1375).

«حسيني فخري» در تحقيق خود پس از «مقايسة عملكرد مديران باثبات و بدون ثبات از ديدگاه دبيران مدارس پسرانة مقاطع راهنمايي و متوسّطة شهر همدان در سال تحصيلي ????-????»، متوجّه شد ميانگين ثبات مديران در مدارس كلية مقاطع تحصيلي پايين است و از طرفي در مورد ثبات مديريت نيز ديدگاه‌هاي متناقضي بين صاحب‌نظران علم مديريت وجود دارد. عدّه‌اي معتقدند ثبات مديران باعث مي‌شود آنان به شناخت بهتري از سازمان، كاركنان، منابع، فرهنگ و قوانين و مقرّرات خود دست يابند و در نتيجه، بتوانند خود را با محيط تطبيق داده و بر كار مسلّط شوند و در مقابل، عده‌اي ديگر معتقدند در صورتي كه تغيير مديران در مدّت زماني مشخص و طبق دستورالعملها و موازين خاصي صورت پذيرد، مي‌تواند زمينه‌هاي لازم را براي استفاده از خلاقيّتهاي ساير مديران نيز فراهم سازد و در نهايت نتايج مثبتي را براي هر سازمان به بار آورد. تحقيق «حسيني فخري» از اين نظر كه رويكردهاي متفاوت دانشمندان علم مديريت را در خصوص ثبات مديريت مورد بررسي قرار مي‌دهد، با ساير پژوهشهاي معرفي شده متفاوت است. در پايان، وي نيز همچون «دربهشتي» به ذكر محاسن و معايب ثبات در مديريتها پرداخته است (حسيني فخري، 1376).

«بررسي نظرات مديران مدارس منطقة تهران پيرامون ارتباط بين ثبات مديريت مدارس وانجام وظايف محوّله» نيز نام تحقيقي ديگر از «اخوان» است كه نتايج آن نشان از مثبت بودن نظرات بيشتر مديران موردنظر بر نقش ثبات مديريت در انجام وظايف محوّله دارد (اخوان، 1376).

«شكّي» در «بررسي ميزان ثبات مديريت رؤساي ادارات آموزش و پرورش مازندران طيّ سال‌هاي ??-?? واثرات آن در نحوة ادارة سازمان از ديدگاه خودشان»، به نظرسنجي از رؤساي ادارات آموزش و پرورش شهرستانهاي استان مازندران در خصوص نقش ثبات مديريت در پيشبرد امور اين سازمان پرداخت و به نتايج مشابهي در خصوص مثبت بودن نقش ثبات مديريت در موفقيت سازمان دست يافت (شكّي، 1376).

«بي‌گناه» نيز به «بررسي رابطة ثبات مديريت در واحدهاي آموزشي شهرستان ري و تأثير آن بر پيشرفت تحصيلي» پرداخت و بر نقش ثبات مديريت بر پيشرفت تحصيلي صحه گذاشت (بي‌گناه، 1376).

«ميرنژاد» در بررسي «ميزان ثبات مديريت در واحدهاي آموزشي دوره متوسطه نواحي چهار دانگة تبريز»، پس از بررسي ميزان ثبات مديريت در اين واحدهاي آموزشي، به معرفي برخي از دلايل عدم ثبات مديران در اين واحدهاي آموزشي پرداخت (ميرنژاد، 1376).

«موسوي جوردي»با هدف آگاهي از ميزان تأثير ثبات شغلي مديران بر اثربخشي مدارس راهنمايي شهر تهران،به بررسي «تأثير ثبات بر اثربخشي مدارس راهنمايي منطقه ?? شهر تهران» پرداخت و در اين راستا سه فرضيّه در نظر گرفت: ?- بين ثبات شغلي مديران و ميزان اثربخشي آنها رابطه وجود دارد?- مديراني كه ثبات شغلي دارند نسبت به مديراني كه ثبات شغلي ندارند، مدارس خويش رااثربخش‌تر مي‌دانند ?- معلّمان مدارس باثبات شغلي مدير نسبت به معلّمان مدارس  بي‌ثبات شغلي مدير، مدارس خويش را اثربخش‌تر مي‌دانند. در نهايت، هر سه فرضيّة اين تحقيق مورد تأييد قرار گرفت (موسوي جوردي، 1378).

«بازرگان» در پژوهشي با عنوان «بررسي ويژگيهاي تصميم‌گيري مديران ارشد سازمانهاي متلاطم در مقايسه با سازمانهايباثبات در شهر تهران»، پس از در نظر گرفتن معيارهايي، به تفكيك اين دو نوع سازمان پرداخت و در نهايت تصميمهاي اتّخاذ شده توسّط مديران اين سازمانها را مورد مقايسه و ارزيابي قرار داد. بر پاية پنج فرضية پيش‌بيني شدة اين تحقيق، در سازمانهايي كه محيط خارجي آنها متلاطم است، موقعيتهاي تصميم‌گيري نامطمئن، فرايند تصميم‌گيري غيرمنطقي،تصميمها از نوع تصميمهاي برنامه‌ريزي نشده و شيوة اتّخاذ تصميمها به صورت مشاوره‌اي است. همچنين، وي نتيجه مي‌گيرد سرعت در اتّخاذ تصميمها نيز در اين سازمانها اهميت ويژه‌اي دارد (بازرگان، ]بي‌تا[).

**ـ فاصلة فيزيكي از مركز**

«اعرابي» در كتاب «تحقيق تطبيقي»، بر نقش اين مؤلفه به عنوان يكي از عواملي كه در رويكرد نظام‌مند[[3]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn3%22%20%5Co%20%22) بر نحوة تصميم‌گيري مدير و استقلال سازماني وي تأثير مستقيم مي‌گذارد، ياد مي‌كند. ميزان پيچيدگي رابطة هر سازمان به عنوان يك زيرنظام، با نظام فرادست خود قابل تجزيه و تحليل و ارزيابي است. بي‌ترديد، هر چه فاصله و پيچيدگي ارتباط يك زيرنظام با نظام فرادست خود بيشتر باشد، در نحوة تصميم‌گيري مدير آن سازمان و همچنين بر ميزان تأثيرگذاري و تأثيرپذيري اين عنصر از كلّ نظام نقش خواهد داشت و هر چه اين ارتباط از پيچيدگي و فاصلة كمتري برخوردار باشد، دسترس‌پذيري به مركز و كانون پشتيباني را از سهولت بيشتري برخوردار مي‌سازد (اعرابي، 1382، ص. 15).

در همين رابطه، «ثبات»، «اجاقي» و «مصدّق» به بررسي «پراكندگي جغرافيايي شعب و نمايندگان شركتهاي بيمه» پرداختند. آنها هدف از انجام اين تحقيق را بررسي ميزان نقش پراكندگي جغرافيايي، فاصله، دوري و نزديكي شعبه‌هاي بيمه از مركز، از نظر نحوة ارائة خدمات به مشتريان، سرعت در تصميم‌گيري هماهنگ و كيفيت ارتباط با مركز عنوان كردند و بر همين اساس به مطالعة ميزان يكنواختي، همگوني و نحوه توزيع شعبه‌هاي بيمه در كشور پرداختند (اجاقي، 1374).

«عليدوستي» و «نظري» در مقالة «عوامل موفقيت اشتراك منابع و همكاري بين كتابخانه‌ها: نگرش سيستمي و استراتژيك»، ضمن برشمردن عوامل مؤثر بر دستيابي به موفقيت در اشتراك منابع و همكاري بين كتابخانه‌ها، از نزديكي جغرافيايي كتابخانه‌هاي همكار به عنوان يكي از شاخصهاي فيزيكي زيرمجموعه عوامل درون‌سيستمي نام مي‌برد و اذعان مي‌دارد كه نزديكي جغرافيايي كتابخانه‌ها از ديگر مواردي است كه احتمال موفقيت برنامه‌هاي همكاري و اشتراك منابع را افزايش مي‌دهد (عليدوستي و نظري، 1384، ص17).

«بررسي عوامل مؤثر در ارزشيابي عملكرد مديران وزارت جهاد سازندگي» تحقيقي ديگر از «شكاري» است كه در آن ضمن تأكيد بر نقش عوامل بيروني تأثيرگذار بر ارزشيابي عملكرد مديران آن «وزارتخانه»، چگونگي و قابليت انطباق مديران سازمانهاي جهاد سازندگي مستقردر استانها با مركز، مورد مطالعه قرار گرفت. در اين پژوهش سعي شد ضمن معرّفي عوامل محيطي بيروني تأثيرگذار بر روابط اين سازمانهاي استاني و وزارت جهاد سازندگي، از اين عوامل به عنوان يكي از عوامل مؤثر در افزايش كارايي مديران وزارت جهاد سازندگي ياد شود (شكاري،]بي‌تا[).

«حرّي» در بيان نقش دوري و نزديكي مديريت و كاركنان از مركز، ويژگيهاي ساختار سازماني را مطرح مي‌كند و اظهار مي‌دارد، به كار گرفتن افراطي روابط عمودي (سلسله مراتب اداري كه ممكن است با فاصله فيزيكي همراه باشد يا خير ـ مؤلف) سبب مي‌شود مدير با چندين حلقه فاصله از ارتباط با فعاليتهاي مختلف دروني دور و بيگانه بماند و اين به عنوان يكي از خطرهاي سازماندهي داخلي مديريت محسوب مي‌شود (حرّي، 1372، ص. 251).

**ـ استقلال سازماني مدير**

بيشتر تحقيقاتي كه در زمينة استقلال سازماني مديريت در ايران به انجام رسيده است، بر محور قرار دادن نقش استقلال مدير در تنظيم برنامه، تعريف مسئوليت و ارزيابي ميزان پيشرفت سازمان در چارچوب ساختار سازماني تأكيد ورزيده‌اند. همچنين، اين پژوهشها استقلال نظام‌مند مدير را به منظور هدايت نظام‌يافته‌تر فرايند پيشرفت سازماني ضروري معرفي مي‌كنند.

«اعرابي» در كتاب «تحقيق تطبيقي» خود ضمن تأكيد بر اين نكته كه بحث «ساختار»، به عنوان يكي از جنبه‌هاي اساسي تمامي سازمانها به شمار مي‌رود، موضوعهايي همچون الگوهاي اختيار، مسئوليت، و روابط وابسته به سلسله مراتب و تنظيم ماتريس را از مهم‌ترين مسائل ساختار رسمي كه تعيين‌كنندة ميزان اختيار، مسئوليت و استقلال مدير است، معرّفي مي‌كند (اعرابي،1382،ص. 49).

در تحقيق «احمد سرداري» با عنوان «بررسي تأثير فرهنگ سازماني بر رضايت شغلي در مراكز علمي ـ پژوهشي وابسته به وزارتعلوم، تحقيقات و فناوري در شهر تهران» نيز نقش استقلال مديريت و كاركنان در ميزان رضايت شغلي آنها مورد تأكيد قرار گرفته است (سرداري، 1382).

«حرّي» از سازماندهي داخلي به عنوان يكي از جنبه‌هاي مديريت كتابخانه‌ها و مراكز اطّلاع‌رساني نام مي‌برد و منظور خود از سازماندهي داخلي را عبارت از سر و كار داشتن مديريت با ساختار نظام كتابخانه، نوع فعاليت بخشها، حدود وظيفه و مسئوليت كاركنان، روابط متقابل كاري ميان آنها و حفظ وحدت و هماهنگي در كل سازمان بيان مي‌كند. با توجّه به اين موارد، مي‌توان اذعان داشت كه ميزان تأثيرپذيري مدير از محيط يا استقلال وي در نحوة اجراي سازماندهي داخلي سازمان، در اموري همچون تعيين فعاليت بخشها، تعريف وظيفه و مسئوليت كاركنان، مشخّص كردن روابط متقابل كاري ميان آنها و همچنين در ايجاد وحدت و هماهنگي كل سازمان مؤثر است (حرّي، 1372، ص. 251).

**ـ ارتباط تخصص مدير با اهداف سازمان**

همسويي تخصص مديريت با اهداف سازمان، همواره مورد تأكيد جدي بسياري از محققان قرار داشته است. بررسيها حكايت از آن دارد كه مديران متخصص، در پيشبرد اهداف سازماني خود موفق‌تر عمل مي‌كنند. بيشتر اين محققان تخصص را به عنوان يكي از مهم‌ترين شاخصهاي تعيين‌كنندة كارداني مدير معرفي مي‌كنند.

در همين خصوص، «روانشاد»، «خواجه محمّدي»، «سربيشه‌اي»و «دهواري»در مطالعة خود علاوه بر تأكيد بر ثبات مديريت، نقش و اهميت تخصص را نيز براي اتخاذ مسئوليتهاي مديريت آموزشي، به عنوان يكي از مهم‌ترين معيارهاي انتخاب صحيح معلّم نمونه معرفي مي‌كنند (روانشاد و ديگران، 1372).

«مردوخي» نيز در مقالة خود تخصص مديريت و كاركنان را در ادارة كتابخانه‌ها و مراكز اطّلاع‌رساني حايز اهميت توصيف مي‌كند. وي اذعان مي‌دارد كه تصميم‌گيري به سه عنصر اطلاعات، مدل يا شيوه تصميم‌گيري و تصميم‌گيرنده نياز دارد و براي اين كه تصميمي به بهترين وجه اتخاذ شود، بايد تركيبي از اطلاعات كامل، مدل بهتر و تصميم‌گيرندة آموزش ديده و مجرب فراهم باشد (مردوخي، 1375: ص. 42).

**«رسول‌زاده» در «بررسي مقايسه‌اي بين عملكرد مديران تحصيلكرده در رشتة مديريت با مديران تحصيلكردهدر ساير رشته‌ها از نقطه نظر كاركنان سازمان برق استانهاي خوزستان و آذربايجانغربي از سال ??-??»، كارايي و اثربخشي هر سازمان و كاركنان آن را به نحوة مديريت مديران آن سازمان و كاربردصحيح و مؤثر منابع انساني مرتبط مي‌داند. وي معتقد است كه اين كار بايد توسط مديران و از طريق برنامه‌ريزي،سازماندهي، هماهنگي، تصميم‌گيري، كنترل و مانند آن انجام پذيرد. به همين دليل، «رسول‌زاده» در تحقيق خود اثر تحصيلات مديريتي بر عملكرد دو گروه از مديران تحصيلكرده در رشتة مديريت وسايرين را از نظر كاركنان مورد بررسي و مقايسه قرار داده است (رسول زاده، 1378).**

**ـ استفاده از فناوري در امور آموزش كاركنان (تأثير فناوري)**

فناوري از اين جهت كه شرايط لازم را براي حركت و رشد سازماني فراهم مي‌آورد، همواره مورد توجه متخصصان علم مديريت و سازمان قرار داشته است. آموزش كاركنان با استفاده از فناوري، زمينه‌هاي بهره‌مندي از كاركناني مؤثرتر را فراهم مي‌سازد. در نتيجه، فرايند رشد هر سازمان نيز شتاب بيشتري مي‌گيرد.

«حاجي لري» در مطالعة خود تحت عنوان «طراحي و مطالعة ساختار نظام فناوري در كشور»، نيروي انساني كارآمد را در كنار قابليتهايمديريتي، فضاي مناسب ملي و بين‌المللي و زيرساختارهاي مناسب فناوري به عنوان اصلي‌ترين مؤلّفه‌هاي موفقيت سازمان و كشور معرفي كرد. وي معتقد بود ضروري است به منظور افزايش كارايي نيروي انساني، با استفاده از فناوري و از طريق حمايتها و سياستهاي مستقيم و غيرمستقيم دولت، در خصوص آموزش مداوم كاركنان اقدام شود (حاجي لري، 1371).

«صورتگر» و «جواهري كاشاني» در تحقيق خود نقش كاركنان آموزش ديده را در پيشرفت تحصيلي دانش‌آموزان انكارناپذير توصيف مي‌كنند و بر مسئوليت كاركنان در خصوص افزايش مهارتهاي شغلي خود با استفاده از فناوري تأكيد مي‌ورزند (صورتگرو جواهري كاشاني، 1372).

«بزاز جزايري» در «آموزش كاركنان به عنوان ضرورتي شناخته شده در سازمانهاي اداري و صنعتي»، بر نقش آموزش كاركنان تأكيد ورزيد. وي اذعان داشت حيات سازمان تا حدود زيادي به مهارتها و آگاهي‌هاي مختلف كاركنان آن بستگي دارد و هر چهاين زمينه‌ها بهنگام و بهينه باشد، قابليت سازگاري سازمان با محيط متغيّر نيز بيشترمي‌شود، لذا آموزش و توسعة منابع انساني نه تنها در ايجاد دانش و مهارت ويژة كاركنان نقش بسزايي دارد، بلكه باعث مي‌شود افراد در ارتقاي سطح كارايي واثربخشي سازمان سهيم باشند و خود را با فشارهاي متغيّر محيطي وفق دهند. «بزاز جزايري» معتقد بود تغييرات درفناوري به عنوان عامل دگرگوني در سازمانها، مي‌تواند تغيير كلّي مهارتها و دانش رادر سازمان ايجاد نمايد. بنابراين، آموزش مستمر و منطبق با واقعيتها و شرايط زماني ومكاني، فوق‌العاده اهميت و ضرورت دارد. علاوه بر اين، نياز مستمري به ارزيابيتوانايي مديريت براي تطبيق خود با تغييرات محيطي نيز وجود دارد. همچنين، وي آموزش كاركنان را به عنوان فرايندي براي سازگاري افراد با محيط متحول سازماني و در نتيجه انطباق سازمان با محيط بيروني معرفي مي‌كند.در نهايت، وي نتيجه مي‌گيرد هر برنامة آموزشي بايد به نحوي تدوين شود كه نيازهاي حرفه‌اي كاركنان ومشكلات موجود در محيط كار را برطرف سازد، به طوري كه خود آنها نيز اين موضوع را به خوبي درك كنند (بزاز جزايري، 1373).

«ديّاني» در مقاله خود تحت عنوان «بهبود كيفيت در مراكز اطّلاع‌رساني»، از آموزش مستمر مديران و كاركنان در جهت بهره‌گيري از ابزارهاي نوين در حل مسائل و پيشبرد امور جاري، به عنوان يكي از عناصر سياستگذاري، برنامه‌ريزي و سازماندهي نام مي‌برد و آن را از اصلي‌ترين ملزومات بهبود كيفيت در مراكز اطّلاع‌رساني معرّفي مي‌كند (ديّاني، 1382).

**بررسي متون در خارج**

**ـ ثبات مديريت**

بيشتر تحقيقاتي كه در خصوص بررسي نقش ثبات در مديريت، در خارج از ايران به انجام رسيده است، از جنبه‌هاي مديريتي و در حوزه‌هاي مختلف علمي به اين موضوع پرداخته و اهميّت ثبات مدير را در پيشبرد امور سازمان مورد نظر قرار داده است؛ البتّه در برخي از موارد به نتايج متضاد يا ضد و نقيضي نيز انجاميده است. مقصود از محيط سازماني پايدار و ناپايدار، ميزان تغيير يا جابه‌جايي اركان و عوامل تشكيل‌دهندة سازمان است. سازماني كه در محيط پايدار و باثبات قرار دارد، مي‌تواند كارهاي خود را استاندارد و موفقيت خود را تضمين كند. ولي محيط ناپايدار موجب مي‌شود سازمان نتواند امور را پيش‌بيني كند و در برابر اين پديده مقاومت خواهد كرد. هر يك از جنبه‌هاي دروني سازمان مانند مديريت و قوانين و مقرّرات، و هر يك از جنبه‌هاي بيروني آن، از قبيل شرايط اقتصادي، حقوقي و فناوري مي‌تواند پايدار يا ناپايدار باشد. همچنين، اين امكان وجود دارد كه يك محيط براي يك دورة زماني بلندمدت پايدار باشد و سپس به شدت دستخوش تزلزل و تشنج شود (هال، 1376، 361).

هر چند «هنري فايول»[[4]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn4%22%20%5Co%20%22)، در اصول چهارده‌گانة مديريت خود، به طور مستقيم از «ثبات مديريت» ذكري به ميان نياورده است، امّا وي از «ثبات در استخدام كاركنان» به عنوان يكي از اصول چهارده‌گانة مديريت نام مي‌برد و اذعان مي‌دارد كه از تغيير و تحوّل كاركنان بايد اجتناب كرد، زيرا ايجاد و تقويت تخصص كاركنان به زمان نياز دارد (كرينر،‌1381، ص. 24).

دو پژوهشگر به نامهاي «رابرت كوئين»[[5]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn5%22%20%5Co%20%22) و «جان رورباخ»[[6]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn6%22%20%5Co%20%22)، ثبات و پايداري مديريت را به عنوان يكي از عوامل مؤثر بر موفقيت سازمان، در كانون توجّه خود قرار مي‌دهند. آنها چنين استدلال مي‌كنند كه توجّه به ثبات و پايداري نشان‌دهندة ارزشي است كه مديريت سازمان به پديدة «اعمال كنترل از بالا» نشان مي‌دهد، و اين مشابة الگوي مكانيكي مديريت است. همچنين اين دو پژوهشگر از شاخص ثبات و پايداري به عنوان يكي از شاخصهاي تعيين‌كنندة اثربخشي سازمان بر اساس «روش مبتني بر ارز‌شهاي رقابتي»[[7]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn7%22%20%5Co%20%22) نام مي‌برند (Quinn & Rohrbaugh, 1983, p. 366).

«ربكا واتسون ـ بوون»[[8]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn8%22%20%5Co%20%22) در كتاب «ثبات و تغيير در زندگي كاري كتابداران دانشگاهي پژوهشي»[[9]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn9%22%20%5Co%20%22)، به طور مفصّل به ذكر مزايا و معايب ثبات و تغيير كتابداران و مديران كتابخانه‌ها پرداخت و از ثبات مديريت و كاركنان كتابخانه‌هاي دانشگاهي به منزلة يكي از مهم‌ترين عوامل مؤثر در اثربخشي و معرّفي فعاليتهاي اين مراكز در دانشگاه‌ها ياد كرد (Watson-Boone, Rebecca, 1998).

«سوزان بوليو آرنولد»[[10]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn10%22%20%5Co%20%22) در مقالة خود با عنوان «ويژگيهاي رهبر و شايستگي‌هاي مورد نياز رهبري در هنگام تحوّل سازماني»[[11]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn11%22%20%5Co%20%22)، ثبات[[12]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn12%22%20%5Co%20%22) سازماني را به منزلة يكي از ويژگيهاي بارز نظام مديريت كه زمينه‌ساز تحولات سازماني است، معرفي مي‌كند. وي اذعان مي‌دارد در عصري كه تحولات سريعي در سازمانها صورت مي‌پذيرد، ثبات مديريت به عنوان عاملي براي بروز خلاقيتهاي مدير وارد عمل مي‌شود (Arnold, 2002).

همچنين، «برن هارد» در مقالة خود با عنوان «مديريت تغيير يا ثبات؟» كه درنشرية «تازه‌هاي مديريت: نشرية سازمان امور اداري و استخدامي كشور» به چاپ رسيد، نقش تغيير يا ثبات را در موفقيتهاي مديريت مورد تجزيه و تحليل و موشكافي دقيق قرار داد و آن را حايز اهميت بسيار توصيف كرد (برن هارد،1372).

**ـ فاصلة فيزيكي از مركز**

نزديكي يا دوري فيزيكي سازمان و مدير از مركز، به عنوان يكي از مؤلفه‌هاي محيط بيروني سازمان، با استفاده از نگرش محيطي[[13]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn13%22%20%5Co%20%22) قابل بررسي است. اين نگرش براي اولين بار در سال 1965 و از نتايج تحقيقي كه توسط «فارمر و ريچمن»[[14]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn14%22%20%5Co%20%22) به انجام رسيد، بيرون آمد. آنها اثربخشي مديريت را تابعي از عوامل محيط بيروني ‌دانستند. «فارمر و ريچمن» مفهوم محيط را در چارچوبي بسيار گسترده به تصوير كشيدند و در عمل از متغيرهاي محيطي در يك فرايند مبهم و پيچيده استفاده كردند (اعرابي، 1382،ص14-13).

«باربارا اتور»[[15]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn15%22%20%5Co%20%22) در تحقيق خود با عنوان «بخشهاي ساده‌اي از يك الگوي جديد»، فاصلة جغرافيايي با سازمان فرادست را به عنوان يكي از مسائل مديران در رفع مشكلات سازماني توصيف مي‌كند. وي ضمن بررسي تماسهاي مديران واحدهاي مختلفي كه در فاصله‌هاي دور و نزديك به هم قرار دارند، اذعان مي‌دارد كه ايجاد ارتباط افقي، در سطح بالاتر، به شكل تماسهايي است كه مديران درگير يك مسئله، به صورت مستقيم بين خود و مديران رده‌هاي بالاتر برقرار مي‌كنند و در اين رابطه، تماس مستقيم مي‌تواند هماهنگي سازمان را بسيار بالا ببرد. در مقابل، ايجاد اين هماهنگي در سازمانهايي كه از نظر فاصلة جغرافيايي در مكان دورتري نسبت به سازمانهاي مافوق خود قرار دارند، دشوارتر است (Ettorre, 1993, P. 27)

«جان ماركوف»[[16]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn16%22%20%5Co%20%22)، نيز ضمن بررسي انواع ساختار سازماني، گروه‌بندي بر اساس منطقة جغرافيايي را به عنوان يكي از انواع ساختار سازماني معرّفي مي‌كند. وي معتقد است سازماني كه چنين ساختاري داشته باشد، مي‌تواند خود را با نيازهاي خاصّ هر منطقه وفق دهد و كاركنان اين نوع سازمانها در پي تأمين هدفهاي منطقه‌اي هستند. در اين سازمانها، مسألة ايجاد هماهنگي در بين واحدهاي هر منطقه مورد تأكيد و توجه است و سازمان نمي‌كوشد تا بين همة مناطق جغرافيايي، يا در سراسر كشور هماهنگي ايجاد كند. وي يكي از مهم‌ترين دلايل لزوم اتّخاذ چنين تدابيري را عبارت از نيازهاي خاصّ هر منطقه و همچنين دشواري هماهنگي‌هاي دائمي با مركز، به دليل بعد مسافت معرفي مي‌كند. «ماركوف»، يكي از مؤثرترين راه‌هاي كم كردن اثر منفي فاصلة جغرافيايي بر موفقيت سازمان را توجه به نيازهاي خاص هر منطقه و افزايش اختيارات مديران آن مي‌داند (Markoff, 1989, p. 23).

**ـ استقلال سازماني مدير**

بيشتر تحقيقاتي كه در زمينة استقلال سازماني مديريت به انجام رسيده است، بر محور قرار دادن نقش استقلال مدير در تنظيم برنامه، تعريف مسئوليت و ارزيابي ميزان پيشرفت سازمان در چارچوب ساختار سازماني تأكيد ورزيده‌اند. همچنين، اين پژوهشها استقلال نظام‌مند مدير را به منظور هدايت نظام‌يافته‌تر فرايند پيشرفت سازماني ضروري معرّفي مي‌كنند.

در مقاله‌اي ديگر كه در سال 1992 و با عنوان «كانون توجه در مالزي: مديريت مستقل، هاكوئيكوي مالزي را قادر به توليد كارآمد مي‌سازد»[[17]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn17%22%20%5Co%20%22) منتشر شد، دليل اصلي موفقيت مؤسّسة هاكوئيكوي مالزي عبارت از استقلال و وابستگي نداشتن مدير به خارج از مؤسسه معرّفي شده است (Spotlight On Malaysia: Independent Management Enables, 1992).

«جاكوبس دي» و «سينگل ال»[[18]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn18%22%20%5Co%20%22) در تحقيق خود با عنوان «كارايي سازماني و رهبري: تجزيه كردن پيوندهايي بين مديران و موفقيت‌هاي دسته‌جمعي»[[19]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn19%22%20%5Co%20%22)سعي كردند آن دسته از ويژگيهاي مديريتي را كه در افزايش مهارتهاي تاكتيكي تيمهاي ورزشي بيس‌بال[[20]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn20%22%20%5Co%20%22) و پيروزيهاي آنها نقش مؤثري ايفا مي‌كند، مورد شناسايي قرار دهند. آنها نتيجه گرفتند كه استقلال و وابسته نبودن مديران اين تيمها نقش مؤثري در انتقال مهارتهاي تاكتيكي، افزايش اين مهارتها و همچنين پيروزيهاي تيمي ورزش بيس‌بال دارد. همچنين، آنها تأثير بخت و اقبال را در اين پيروزيها ناچيز شمردند ( Jacobs &  Singell,1993).

در مقالة «استعاره‌ها به عنوان منابع انتظار: پايداري ساختار عمر سازماني در مدارس مستقل»[[21]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn21%22%20%5Co%20%22) كه در سال 1996 به چاپ رسيد، ساختار سازماني مدرسه‌هايي كه به طور مستقلاداره مي‌شدند و از نظر ساختار تشكيلاتي و مديريتي، وابستگي چنداني به خارج نداشتند، مورد بررسي قرار گرفت. از مهم‌ترين نتايج اين تحقيق مي‌توان به تأييد نقش استقلال در ادارة مدارس اشاره كرد (Stabilizing the Structures of Organizational Life in Independent Schools, 1996 Metaphors as Storehouses of Expectation)

«استانيك» و «كارون»، در تحقيقي كه در سال 2004 به انجام رساندند، نقش استقلال در تصميم‌گيري را در برخي از سازمانهايي كه در سطح بين‌المللي پراكنده‌اند و تحت نظارت يك واحد مركزي فعاليت مي‌كنند، بررسي كردند.  آنها متوجّه شدند اين سازمانها، استقلال در تصميم‌گيريها را يكي از ملزومات اصلي موفقيت خود مي‌دانند (Stanic & Caron, 2004, p. 810- 814).

در تحقيقاتي كه روي بُعد عمودي سازمان انجام شده است، از شاخصهاي شناخته شده و ساده‌اي مثل ارتفاع هرم سازماني و سلسله مراتب سازماني، استفاده كرده‌اند. پژوهشگري به نام «مي‌ير»[[22]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn22%22%20%5Co%20%22)، براي محاسبة عمق سازمان يا ارتفاع هرم سازماني، سطوح سرپرستي را شمارش نمود. «هاف و همكاران»، بر اين باورند كه مي‌توان با شمارش پستهايي كه بين مديريت ارشد اجرايي و كاركنان قرار دارد، مقدار پيچيدگي عمودي سازمان و استقلال مدير را محاسبه كرد. «هال، هاس و جانسون» براي تعيين ميزان پيچيدگي سازمان و استقلال مدير، از تعداد سطوح مديريت كه در مرتفع‌ترين واحد سازماني وجود داشت و ميانگين سطوح كل سازمان استفاده كردند (تعداد سطوح موجود در بخشها تقسيم بر تعداد بخشها) و با استفاده از اين شاخص، ميزان استقلال مدير را در هرم عمودي سازمان محاسبه نمودند (هال، 1376، ص. 93). اين محققان معتقدند هر چقدر در سلسله مراتب اختيارات سازماني، سطح مديريت بالاتر باشد، ميزان اختيارات بيشتر است و اين مي‌تواند موفقيت سازمان را در پي داشته باشد (هال، 1376، ص. 93).

**ـ ارتباط تخصص مدير با هدفهاي سازمان**

همسويي تخصص مديريت با هدفهاي سازمان، مورد تأكيد جدّي بسياري از محققان بوده است. بررسي‌ها حكايت از آن دارد كه مديران متخصص در پيشبرد هدفهاي سازماني موفّق‌تر عمل مي‌كنند. بيشتر اين محققان تخصص را به عنوان يكي از مهم‌ترين شاخصهاي تعيين‌كنندة كارداني مدير معرفي مي‌كنند.

در مقاله «صفات خاص و توسعة متخصصّان حرفه‌اي در مديريت مدرسه و تدريس»[[23]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn23%22%20%5Co%20%22) كه در سال 1993 به چاپ رسيد، يكي از دلايل موفقيت برخي از مدارس و بعضي از مدرّسان،تخصص حرفه‌اي مديران و مدرسان معرفي شد                              (The Characterization and Development of Professional Expertise in School ..., 1993).

در مقالة ديگري كه در سال 1993 و با عنوان «دو سر يك تلسكوپ: تجربه و تخصص در حل مسائل عمده» منتشر شد، نقش هر دو عامل تجربه و تخصص در مديريت مورد تأكيد قرار گرفت و مزاياي هر كدام نيز جداگانه توصيف گرديد(Both Ends of a Telescope: Experience and ... , 1993 ).

در مقالة «انديشه به عنوان ابزار توسعة تخصص»[[24]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn24%22%20%5Co%20%22) كه در سال 1993 منتشر گرديد، ضمن اينكه از تخصص به عنوان شرط لازم براي موفقيت در ادارة مدرسه نام برده شده، از تفكّر، تأمّل و انديشه نيز به عنوان داراييهاي ارزشمند يك مدير متخصص و همچنين به منزلة ابزاري براي او ياد شده است (Reflection as a Means of Developing Expertise, 1993).

در تحقيق ديگري كه در سال 2003 صورت پذيرفت و با عنوان «اكتشاف توسعه مهارتهاي تدريس: بازتاب‌هاي معلمان ماهر و تازه كار بر توسعه حرفه‌اي»[[25]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn25%22%20%5Co%20%22) منتشر شد، نقش تخصص و تجربة تدريس معلّمان مورد آزمون قرار گرفت. در تحقيق حاضر، بر تأثير تجربة تدريس نيز همچون تخصص مدرّس تأكيد گرديد(Exploring the Development of Teaching Expertise: Novice and Expert Teachers ..., 2003).

«آ» و «الفرينگ»، در تحقيقي با عنوان «شناخت نوآوري در خدمات»[[26]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn26%22%20%5Co%20%22) به معرفي شكلهاي مختلف نوآوري پرداختندو اذعان داشتند كه علاوه بر نوآوري فناوري، نوآوري سازماني نيز يكي ديگر از انواع نوآوريها محسوب مي‌شود و براي دستيابي به نوآوري سازماني، در اختيار داشتن مديران و كاركنان متخصص، يكي از مهم‌ترين ملزومات محسوب مي‌شود (Aa & Elfring, 2002, p. 155- 171).

«اسپراگو» نيز در بيان مؤلّفه‌هاي مؤثر در تكامل عملكرد مدير، نقش مديران متخصص را در پيشبرد اهداف سازماني بسيار مؤثرتر توصيف كرد. وي در همين زمينه اذعان داشت كه مدير متخصص مي‌تواند موجبات ارتقاي كيفيت توليدات و خدمات را فراهم سازد (Sprague, 2007, p. 219- 238) .

**ـ استفاده از فناوري در امور آموزش كاركنان (تأثير فناوري)**

«پال رومر»[[27]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn27%22%20%5Co%20%22) تركيبي از سرماية انساني و ايده‌ها را به عنوان اجزاي «دانش و دانايي» و محرك رشد اقتصادي به شمار مي‌آورد و معتقد است سرماية انساني با تعداد سالهاي آموزش آنها قابل سنجش و ارزيابي است. وي اظهار مي‌دارد با آموزش مداوم نحوة بهره‌گيري از فناوري، اين سرماية انساني تقويت مي‌شود (مردوخي، 1375، ص34).

«كيسر»[[28]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn28%22%20%5Co%20%22)و «روس»[[29]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn29%22%20%5Co%20%22) در مقالة خود با عنوان «مديريت فناوري و كنترل بر روي منابع: به كارگيري نظرية وابستگي استراتژيك»[[30]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn30%22%20%5Co%20%22) بر به‌كارگيري كاركناني كه در خصوص استفاده از فناوري آموزش ديده‌اند، تأكيد نمود. وي معتقد است، با وجود اينكه تحقيقات نشان مي‌دهد همواره بخشهايي از نظامهاي اطلاعاتي فاقد قدرت درون سازماني است، امّا مديران نظامهاي اطلاعاتي اغلب مسئوليت محاسبه كاربران نهايي[[31]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn31%22%20%5Co%20%22) را خود شخصاً برعهده مي‌گيرند. اين تحقيق كه با تكيه بر «نظرية وابستگي استراتژيك قدرت درون‌سازماني» به اجرا درآمده است، نشان مي‌دهد نظام اطلاعاتي چگونه با تكيه بر آموزش كاركنان، كنترل منابع و كاربران آموزش ديده، قادر است قدرت را به دست گيرد (Kaiser.& Ross, 1994).

«كيمبرلي آن موستارد»[[32]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn32%22%20%5Co%20%22) در پايان‌نامة خود تحت عنوان «سازمانها و فناوريهاي ارتباطي: مطالعة انطباق سازماني»[[33]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn33%22%20%5Co%20%22)، سازمان «كالگاري استامپد»[[34]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn34%22%20%5Co%20%22) را كه بر چالشهاي استفاده از فناوري فايق آمده و علاوه بر به‌كارگيري فناوري در امور جاري خود، با آن سازگاري پيدا كرده است، مورد بررسي قرار مي‌دهد. وي اظهار مي‌دارد تحوّلات فناوري اطلاعات مي‌تواند بر همه حوزه‌هاي سازماني و از جمله بر نحوة آموزش مهارتهاي حرفه‌اي كاركنان تأثير بگذارد Mustard,2001) ).

**تجزيه و تحليل يافته‌هاي كمّي**

براي كسب نظرات پاسخ‌دهندگان، سه مركز ملّي مورد مطالعه، از پرسشنامة «سنجش ميزان تأثير عوامل مؤثر بر موفقيت كتابخانه يا مركز اطلاعات علمي» استفاده شد. مجموعة سؤالهاي اين پرسشنامه، در راستاي پاسخگويي به پرسش اساسي زير قرار داشت:

«به نظر مديران ارشد و كاركنان اين مراكز، در سالهاي گذشته، كدام ويژگي يا تركيبي از كدام ويژگيهاي ثبات مديريت، فاصلة فيزيكي سازمان متبوع به واحد فرادست، استقلال نسبي مدير در طراحي و اجراي برنامه‌هايي براي بالندگي كاركنان، تخصص مديردر حوزة كاري مورد نظر و به كارگيري فناوري اطلاعات، در موفّقيت اين مراكز براي رسيدن به اهداف اصلي سازمان مؤثر بوده است؟»

در جدول 1، يافته‌هاي توصيفي حاصل از نظرهاي مديران و كاركنان سه مركز مورد مطالعه، در خصوص تأثير پنج عامل «ثبات سازماني»، «دوري يا نزديكي به مركز»، «داشتن استقلال و اختيار»، «تخصص مدير سازمان» و «فناوري اطلاعات» بر موفقيت اين مراكز در رسيدن به هدفهاي اصلي سازمان، ارائه شده است. ميانگين‌هاي به دست آمده نشان مي‌دهد مديران و كاركنان هر سه مركز، بر تأثير هر يك از اين عوامل بر موفقيت يا عدم موفقيت اين مراكز اذعان دارند.

**جدول 1. توصيف نظرهاي مديران و كاركنان سه مركز در خصوص «عوامل مؤثر بر موفقيت اين مراكز»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **عوامل** | **مراكز** | **فراواني** | **ميانگين** | **انحرافاستاندارد** | **فاصلة اطمينان براي تفاوت در سطح 95%** | **حداقلامتياز** | **حداكثر امتياز** |
| **حدّ پائين** | **حدّ بالا** |
| **ثبات سازماني** | پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 67/3 | 29/0 | 58/3 | 75/4 | 20/3 | 20/4 |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 | 30/4 | 36/0 | 20/4 | 41/4 | 80/3 | 00/5 |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 | 68/4 | 32/0 | 60/4 | 76/4 | 00/4 | 00/5 |
| **جمع** | **141** | **25/4** | **53/0** | **16/4** | **33/4** | **20/3** | **00/5** |
| **دوري يا نزديكي به مركز** | پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 05/4 | 42/0 | 92/3 | 17/4 | 25/3 | 00/5 |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 | 14/4 | 57/0 | 97/3 | 31/4 | 00/3 | 00/5 |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 | 52/4 | 39/0 | 42/4 | 62/4 | 50/3 | 00/5 |
| **جمع** | **141** | **26/4** | **50/0** | **18/4** | **34/4** | **00/3** | **00/5** |
| **استقلال مديريت** | پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 18/3 | 59/0 | 01/3 | 35/3 | 80/1 | 20/4 |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 | 41/3 | 46/0 | 27/3 | 55/3 | 60/2 | 60/4 |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 | 27/4 | 38/0 | 17/4 | 37/4 | 40/3 | 00/5 |
| **جمع** | **141** | **67/3** | **68/0** | **56/3** | **78/3** | **80/1** | **00/5** |
| **تخصص مدير سازمان** | پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 07/4 | 33/0 | 98/3 | 17/4 | 30/3 | 80/4 |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 | 28/4 | 28/0 | 19/4 | 37/4 | 70/3 | 70/4 |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 | 22/4 | 20/0 | 16/4 | 27/4 | 70/3 | 60/4 |
| **جمع** | **141** | **19/4** | **28/0** | **14/4** | **23/4** | **30/3** | **80/4** |
| **فناوري اطلاعات** | پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 02/4 | 48/0 | 88/3 | 16/4 | 50/2 | 75/4 |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 | 34/4 | 33/0 | 25/4 | 45/4 | 88/3 | 00/5 |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 | 35/4 | 24/0 | 29/4 | 41/4 | 63/3 | 88/4 |
| **جمع** | **141** | **24/4** | **39/0** | **18/4** | **31/4** | **50/2** | **00/5** |

در جدول 2، نتايج تحليل واريانس نظرهاي مديران و كاركنان اين سه مركز در خصوص تأثير پنج عامل «ثبات مديريت»، «دوري يا نزديكي به مركز»، «استقلال مديريت»، «تخصص مدير سازمان» و «فناوري اطلاعات» بر موفقيت اين مراكز در رسيدن به اهداف اصلي مشاهده مي‌شود.چنانكه از اطلاعات مندرج در جدول 2 برمي‌آيد، مقدار P كوچكتر از 05/0 است.بنابراين، بين نظرات مديران و كاركنان اين سه مركز در خصوص تأثير پنج عامل «ثبات مديريت»، «دوري يا نزديكي به مركز»، «داشتن استقلال و اختيار»، «تخصص مدير سازمان» و «فناوري اطلاعات»، بر موفقيت اين مراكز در رسيدن به اهداف اصلي تفاوت معنا‌داري وجود دارد. بدين ترتيب، با وجود اينكه ميانگين‌هاي مندرج در جدول 2 نشان مي‌دهد مديران و كاركنان هر سه مركز بر تأثير اين عوامل بر موفقيت سازمان اذعان دارند، در عين حال مي‌توان نتيجه گرفت كه نظرات مديران و كاركنان هر يك از اين سه مركز در مورد تأثير پنج عامل «ثبات سازماني»، «دوري يا نزديكي به مركز»، «استقلال مديريت»، «تخصص مدير سازمان» و «فناوري اطلاعات» بر موفقيت اين مراكز در رسيدن به هدفهاي اصلي، يكسان نبوده است. براي نشان دادن تفاوت موجود ميان نظرها، از آزمون شفه استفاده شده است (جدولهاي3 تا 7).

**جدول 2. تحليل واريانس براي «عوامل مؤثر بر موفقيت اين مراكز»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **عوامل** |   | **جمع مجذورات** | **درجة آزادي** | **مجذور ميانگين** | **F** | **Sig.** |
|  **ثبات مديريت** | **بين گروه‌ها** | 97/27 | 2 | 98/13 | 32/137 | 000/0 |
| **درون گروه‌ها** | 38/15 | 138 | 10/0 |   |   |
| **جمع** | 34/43 | 140 |   |   |   |
|  **دوري يا نزديكي به مركز** | **بين گروه‌ها** | 99/6 | 2 | 49/3 | 65/16 | 000/0 |
| **درون گروه‌ها** | 69/31 | 138 | 21/0 |   |   |
| **جمع** | 68/38 | 140 |   |   |   |
|  **استقلال مديريت** | **بين گروه‌ها** | 26/36 | 2 | 13/18 | 28/79 | 000/0 |
| **درون گروه‌ها** | 53/34 | 138 | 23/0 |   |   |
| **جمع** | 79/70 | 140 |   |   |   |
|  **تخصص مدير سازمان** | **بين گروه‌ها** | 07/1 | 2 | 53/0 | 13/7 | 001/0 |
| **درون گروه‌ها** | 30/11 | 138 | 08/0 |   |   |
| **جمع** | 37/12 | 140 |   |   |   |
|  **فناوري اطلاعات** | **بين گروه‌ها** | 60/3 | 2 | 80/1 | 06/14 | 000/0 |
| **درون گروه‌ها** | 35/19 | 138 | 13/0 |   |   |
| **جمع** | 95/22 | 140 |   |   |   |

در جدولهاي 3، 4، 5، 6 و 7، اين تفاوتها بر اساس آزمون شفه نشان داده شده است. جدول 3 نشان مي‌دهد بين نظرهاي مديران و كاركنان هر سه مركز در خصوص «تأثير ثبات مديريت بر موفقيت سازمان» تفاوتي معنا‌دار وجود دارد. در عين حال، اين جدول مشخّص مي‌نمايد مديران و كاركنان «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز» بيشترين نمره و كاركنان و مديران «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران» كمترين نمره را به تأثير اين عامل بر موفقيت سازمان داده‌اند. به عبارت ديگر، مديران و كاركنان «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران» اعتقاد چنداني بر نقش «ثبات مديريت» در موفقيت سازمان ندارند. اين در حالي است كه مديران و كاركنان «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز»، براي اين مسئله اهميت خاصي قايل هستند.

**جدول 3. نتايج آزمون شفه براي «تأثير ثبات مديريت بر موفقيت سازمان»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نام مركز** | **فراواني** | **گروه‌هاي فرعي بر اساس آلفاي 05/0** |
| **1** | **2** | **3** |
| پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 67/3 |   |   |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 |   | 30/4 |   |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 |   |   | 68/4 |
| Sig. |   | 000/1 | 000/1 | 000/1 |

جدول 4 گوياي نظرهاي مديران و كاركنان سه مركز در خصوص «تأثير دوري يا نزديكي به مركز بر موفقيت سازمان» است. قرار گرفتن امتياز «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران» و «دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور»‌ در يك ستون، نشان مي‌دهد بين نظرهاي مديران و كاركنان اين دو مركز با يكديگر تفاوت معنا‌داري وجود ندارد. در عين حال، قرار گرفتن امتياز «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز»‌ در ستوني ديگر، بيانگر اين مطلب است كه بين نظرهاي مديران و كاركنان اين «كتابخانه» با دو مركز ديگر در خصوص «تأثير دوري يا نزديكي به مركز بر موفقيت سازمان» تفاوتي معنا‌دار وجود دارد. علاوه بر اين، بالاتر بودن نمرة «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز» در جدول 4 نشان مي‌دهد مديران و كاركنان اين «كتابخانه»، بيش از ساير مراكز ملّي اطلاعات علمي، «دوري يا نزديكي فيزيكي به واحد فرادست» را بر موفقيت سازمان مؤثر مي‌دانند.

**جدول4. نتايج آزمون شفه براي «تأثير دوري يا نزديكي به مركز بر موفقيت سازمان»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نام مركز** | **فراواني** | **گروه‌هاي فرعي بر اساس آلفاي 05/0** |
| **1** | **2** |
| پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 05/4 |   |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 | 14/4 |   |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 |   | 52/4 |
| Sig. |   | 31/0 | 000/1 |

جدول 5 بيانگر نظرهاي مديران و كاركنان سه مركز مورد مطالعه در خصوص «تأثير استقلال مديريت بر موفقيت سازمان» است. اطلاعات مندرج در اين جدول حاكي از آن است كه بين نظرهاي كاركنان و مديران هر يك از اين سه مركز در خصوص تأثير اين عامل بر موفقيت سازمان تفاوتي معنا‌دار وجود دارد. چنانكه ملاحظه مي‌شود، مديران و كاركنان «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز»، براي اين مورد نيز بيشترين امتياز را در نظر گرفته‌اند.

**جدول5. نتايج آزمون شفه براي «تأثير استقلال مديريت بر موفقيت سازمان»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نام مركز** | **فراواني** | **گروه‌هاي فرعي بر اساس آلفاي 05/0** |
| **1** | **2** | **3** |
| پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 18/3 |  |  |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 |  | 41/3 |  |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 |  |  | 27/4 |
| Sig. |  | 000/1 | 000/1 | 000/1 |

اين در حالي است كه مديران و كاركنان «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران» در خصوص تأثير استقلال مديريت بر موفقيت سازمان نيز كمترين نمره را اختصاص داده‌اند. بنابراين، مي‌توان نتيجه گرفت كه مديران و كاركنان «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز» اهميت بيشتري به نقش استقلال مديريت بر موفقيت سازمان قايل هستند و در مقابل، مديران و كاركنان «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران» استقلال مديريت را بر موفقيت سازمان متبوع خود چندان مؤثر نمي‌دانند.

جدول 6 مشتمل بر نظرهاي مديران و كاركنان اين سه مركز، در خصوص «تأثير تخصص مديريت بر موفقيت سازمان» است. در يك ستون قرار گرفتن امتيازهايي كه مديران و كاركنان «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز» و «دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور»، براي تأثير اين عامل بر موفقيت سازمان در نظر گرفته‌اند، گوياي اين مطلب است كه بين نظرات مديران و كاركنان اين دو مركز در زمينة تأثير تخصص مدير بر موفقيت سازمان،تفاوتي معنا‌دار وجود ندارد. از طرفي، بين نظرهاي مديران و كاركنان اين دو مركز با نظرهاي مديران و كاركنان «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران» كه پاسخهاي آن در ستوني ديگر قرار گرفته است، تفاوت معنا‌داري وجود دارد. اين نتيجه بيانگر اين است كه مديران و كاركنان «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز» و «دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور»، نقش تخصص مدير را در موفقيت سازمان، بسيار حايز اهميت توصيف مي‌كنند و در مقابل، مديران و كاركنان «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران» همانند دو مركز ديگر، نقش عامل تخصص را در موفقيت مدير و سازمان متبوع او، مورد تأييد قرار نمي‌دهند.

**جدول 6. نتايج آزمون شفه براي «تأثير تخصص مديريت بر موفقيت سازمان»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نام مركز** | **فراواني** | **گروه‌هاي فرعي بر اساس آلفاي 05/0** |
| **1** | **2** |
| پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 07/4 |  |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 |  | 22/4 |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 |  | 28/4 |

در جدول شمارة 7، نظرهاي مديران و كاركنان سه مركز مورد نظر در خصوص «تأثير فناوري اطلاعات بر موفقيت سازمان» ارائه شده است. چنانكه ملاحظه مي‌شود، در اين جا نيز بين نظرهاي مديران و كاركنان «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز» و «دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور»‌ تفاوت معنا‌داري وجود ندارد.

**جدول 7. نتايج آزمون شفه براي «تأثير فناوري اطلاعات بر موفقيت سازمان»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نام مركز** | **فراواني** | **گروه‌هاي فرعي بر اساس آلفاي 05/0** |
| **1** | **2** |
| پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران | 49 | 02/4 |  |
| دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور | 39 |  | 34/4 |
| كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز | 53 |  | 35/4 |
| Sig. |  | 000/1 | 97/0 |

در عين حال، بين نظرهاي مديران و كاركنان اين دو مركز با نظرهايمديران و كاركنان «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران» تفاوت معنا‌داري وجود دارد. نتايج فوق بيانگر اين مطلب است كه مديران و كاركنان «كتابخانة منطقه‌اي علوم و تكنولوژي شيراز» و «دفتر فناوري اطلاعات و شبكة علمي كشور»، نقش فناوري اطلاعات را براي موفقيت مدير و سازمان متبوع او حايز اهميت توصيف مي‌كنند و اين در حالي است كه مديران و كاركنان «پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران»، بر نقش اين عامل اهميت چنداني قايل نيستند.

در ادامه و به منظور تشخيص اين كه آيا پنج عامل «ثبات مديريت»، «دوري يا نزديكي به مركز»، «استقلال مديريت»، «تخصص مدير سازمان» و «فناوري اطلاعات»، در راستاي تأثيرگذاري، با يكديگر رابطه داشته‌اند يا خير، از آزمون ضريب همبستگي پيرسون استفاده شده است. نتايج اين آزمون در جدول 8 ارائه مي‌شود. چنانكه در جدول 8 ملاحظه مي‌شود، هر يك از اين عوامل در رابطه با عوامل ديگر مورد آزمون قرار گرفته‌اند و سپس، كليّة مواردي كه در سطح آلفاي 05/0 با يكديگر رابطه‌اي معنا‌دار داشته‌اند. با علامت ستاره مشخص شده‌ است.

**جدول 8. نتيجة آزمون همبستگي پيرسون براي «تأثير پنج عامل مؤثر بر موفقيت سازمان»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **عوامل** |   | **ثبات مديريت** | **دوري يا نزديكي به مركز** | **استقلال مديريت** | **تخصص مدير سازمان** | **فناوري اطلاعات** |
| **ثبات مديريت** | همبستگي پيرسون | 1 | (?) 46/0 | (?)56/0 | (?)20/0 | (?)42/0 |
| **Sig. (2-tailed)** | **.** | 000/0 | 000/0 | 011/0 | 000/0 |
| فراواني | 141 | 141 | 141 | 141 | 141 |
| **دوري يا نزديكي به مركز** | همبستگي پيرسون | (?)46/0 | 1 | (?) 31/0 | 02/0 | 07/0 |
| **Sig. (2-tailed)** | 000/0 | **.** | 000/0 | 77/0 | 39/0 |
| فراواني | 141 | 141 | 141 | 141 | 141 |
| **استقلال مديريت** | همبستگي پيرسون | (?)56/0 | (?)31/0 | 1 | 10/0 | 02/0 |
| **Sig. (2-tailed)** | 000/0 | 000/0 | **.** | 18/0 | 85/0 |
| فراواني | 141 | 141 | 141 | 141 | 141 |
| **تخصص مدير سازمان** | همبستگي پيرسون | (?)20/0 | 02/0 | 10/0 | 1 | (?)17/0 |
| **Sig. (2-tailed)** | 01/0 | 77/0 | 18/0 | **.** | 04/0 |
| فراواني | 141 | 141 | 141 | 141 | 141 |
| **فناوري اطلاعات** | همبستگي پيرسون | (?)42/0 | 07/0 | 02/0 | (?)17/0 | 1 |
| **Sig. (2-tailed)** | 000/0 | 39/0 | 85/0 | 04/0 | **.** |
| فراواني | 141 | 141 | 141 | 141 | 141 |

 ?معنا‌داري در سطح خطاي پنج صدم

يافته‌هاي مندرج در جدول 8 نشان مي‌دهد تنها در شش مورد ارتباطي معنادار وجود دارد؛ يعني هنگامي كه ثبات مديريت به عنوان عامل موفقيت وجود دارد ، چهار مورد ديگر هم به عنوان عوامل موفقيت حضور دارند. همچنين نشان مي دهد هرگاه دوري و نزديكي به عنوان عامل موفقيت حضور دارد ثبات مديريت نيز به عنوان عامل موفقيت حضور دارد و نيز هرگاه تخصص مدير به عنوان عامل موفقيت حضور دارد، استفاده از فناوري نيزبه عنوان عامل موفقيت حضور دارد. بر اين اساس، نمي‌توان هر يك از اين عوامل را به طور جداگانه عامل موفقيت تلقي كرد، بلكه بايد تركيبي از آنها را در موفقيت سازمان مؤثر دانست.

**نتيجه‌گيري**

در اين بررسي،برخي از عوامل تأثيرگذار در موفقيت يا شكست سازمانهاي دولتي ـ از جمله كتابخانه‌ها و مراكز اطلاع‌رسـاني ايـران ـ مورد توجه قرارگرفت.

اين عوامل عبارت بودند از :

ـ ثبات مديريت به عنوان عاملي كه احتمالاً اجراي برنامه هاي دراز مدت را ميسر مي‌سازد.

ـ استقلال مديريت به عنوان عاملي كه بين مسئوليتها و اختيارات توازن برقرار مي‌سازد.

ـ تخصص مدير به عنوان عاملي كه برنامه ها و عملكردها را در مسيري مشخص و حرفه‌اي قرار مي‌دهد.

ـ استفاده از فناوري كه از هزينه‌ها مي‌كاهد و ارائه خدمات سريعتر و دقيق تر را ميسر مي سازد.

ـ دوري و نزديكي از سازمان فرادست كه بر سرعت گزارش‌دهي وسرعت امكانات‌گيري تأثير دارد.

اين بررسي نشان داد به نظر كاركنان اين واحدها، هر چند اين عوامل اهميت دارند، اما هيچ يك به تنهايي عامل موفقيت سازمان تلقي نمي‌شوند، بلكه تركيبي ازآنها را بايد در موفقيت سازمان مؤثر دانست. بر اين اساس، بخشي از تفاوتهاي موجود در موفقيت كتابخانه‌ها و سازمانهاي اطلاع‌رساني ايران‌، بويژه آنهايي كه كتابخانه‌ها و سازمانهاي اطلاع‌رساني بزرگ تلقي مي‌شوند، مي‌تواند به حضور يا عدم حضور تركيبي مناسب از اين موارد ـ نه صرفاً حضور يا عدم حضور يكي از اين عوامل ـ نسبت داده شود. در عين حال، آنچه از داده‌هاي اين بررسي برمي‌آيد، «ثبات مديريت» (با اين شرط كه چهار شرط ديگر هم كم و بيش حضور داشته باشند) بيش از موارد ديگر با اهميت جلوه مي‌كند.

منابع

ـ اخوان، رضا (1376). بررسي نظرات مديران مدارس منطقه تهران پيرامون ارتباط بين ثبات مديريت و مدارس وانجام وظايف محوّله. استاد راهنما: علي دلاور. تهران: دانشگاه آزاد اسلامي واحد تهران مركزي. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ اعرابي، محمّد (1382). تحقيق تطبيقي. ]ويرايش 2[. تهران: دفتر پژوهشهاي فرهنگي.

ـ بازرگان، محمد [بي‌تا]. بررسي ويژگيهاي تصميم‌گيري مديران ارشد سازمانهاي متلاطم در مقايسه با سازمانهاي باثبات در شهر تهران. استاد راهنما: محمد ميركمالي. تهران: دانشگاه تهران، دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ برن هارد، هري بي (1372). «مديريت تغيير يا ثبات؟». ترجمه صغري معيني. تازه‌هاي مديريت: نشريه سازمان امور اداري و استخدامي كشور. دوره 1. ش 2، 3. (بهار): ص24- 20: دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ بزّاز جزايري، احمد (1373). «آموزش كاركنان به عنوان ضرورتي شناخته شده در سازمانهاي اداري و صنعتي». مديريت دولتي. ش27- 26. (پائيز و زمستان): ص59- 52. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ بي‌گناه، گلي (1376). بررسي رابطه ثبات مديريت در واحدهاي آموزشي شهرستان ري و تأثير آن بر پيشرفتتحصيلي. استاد راهنما: حيدرعلي مؤمن. تهران: دانشگاه آزاد اسلامي واحد تهران مركزي. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ ثبات، غلامعلي (1374). پراكندگي جغرافيايي شعب و نمايندگان شركتهاي بيمه. همكاران طرح پژوهشي: فاطمه اجاقي، رحيم مصدق. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ حاجي‌لري، نادعلي (1371). طراحي و مطالعه ساختار نظام تكنولوژي در كشور. استاد راهنما: محمدمسعود منصوري. تهران: دانشگاه علم و صنعت ايران. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ حري، عباس (1372). مروري بر اطلاعات و اطّلاع‌رساني. تهران: هيأت امناي كتابخانه‌هاي عمومي كشور، دبيرخانه.

ـ حسيني فخري، محسن(1376). مقايسه عملكرد مديران باثبات و بدون ثبات از ديدگاه دبيران مدارس پسرانه مقاطع راهنمايي و متوسطه شهر همدان در سال تحصيلي ????-????. استاد راهنما: عزت‌الله نادري. تهران: دانشگاه تربيت معلّم، دانشكده علوم تربيتي. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ دربهشتي، علي (1375). «ثبات و شايستگي در مديريت». فصلنامة مديريت در آموزش و پرورش. دوره 4. ش. 14. (تابستان): ص74. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ ديّاني، فريبا (1382). «بهبود كيفيت در مراكز اطّلاع‌رساني». استاندارد. ش142. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ روانشاد، اعلم (1372). ارزيابي از شيوة انتخاب معلّمان نمونه در استان و اثرات آن. همكاران طرح پژوهشي: اسحاق خواجه‌محمدي، هما سربيشه‌اي، بهمن دهواري. ]زاهدان[: ادارة كلّ آموزش و پرورش استان سيستان و بلوچستان. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ سرداري، احمد (1382). «بررسي تأثير فرهنگ سازماني بر رضايت شغلي در مراكز علمي- پژوهشي وابسته به وزارتعلوم، تحقيقات و فناوري در شهر تهران». كمال مديريت. دوره 2. ش3. (تابستان و پائيز): ص95- 77. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ شكاري، عباس (1376). «مطالعة وضعيت و عملكرد سازمانهاي فعّال آموزش بزرگسالان در برنامة اوّل توسعة كشور». آموزش بزرگسالان و نوآوري. دوره 2. ش2 و 3. (بهار و تابستان): ص81- 65. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ شكّي، محمدحسين (1376). بررسي ميزان ثبات مديريت رؤساي ادارات آموزش و پرورش مازندران طي سالهاي ??-?? واثرات آن در نحوهادارة سازمان از ديدگاه خودشان. استاد راهنما: منوچهر جواهري. ساري: دانشگاه آزاد اسلامي واحد ساري. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ صورتگر، محمّد (1372). بررسي ثبات مديران آموزشگاه‌ها در هر سه مقطع و تأثير آن بر ميزان پيشرفت تحصيلي. همكار طرح پژوهشي: محمّدعلي جواهري كاشاني. ]اراك[: ادارة كلّ آموزش و پرورش استان مركزي. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ عطافر، علي و مختار باقري پيدني (1375). «بررسي و مقايسه ميزان عدم ثبات مديريت مديران ارشد دولتي ادارات كلّ سازمانهايچهارمحال و بختياري و كهگيلويه و بويراحمد». مجله دانشكده علوم اداري و اقتصاد. دوره 10. ش. 1 و 2: ص75- 59. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ عليدوستي, سيروس و مريم نظري(1384). «عوامل موفقيت اشتراك منابع و همكاري بين كتابخانه‌ها: نگرش سيستمي و استراتژيك». كتابداري و اطّلاع رساني: فصلنامه علمي- ترويجي سازمان كتابخانه ها، موزه ها و مركز اسناد آستان قدس رضوي. ش4. ج8. (پياپي 32). زمستان. ص. 5- 32.

ـ كرينر، استوارت (1381). ديدگاه‌هاي كليدي در مديريت: انديشمنداني كه دنياي مديريت را تغيير دادند. ترجمة محمّدعلي حسين‌نژاد. تهران: دفتر پژوهشهاي فرهنگي.

ـ مردوخي، بايزيد (1375). «نقش مراكز اطّلاع‌رساني در ارتقاي برنامه‌ريزي و سياست‌گذاري». برنامه و بودجه. ش1: ص45- 29: دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ مرعشي، رضا (1369). بررسي وضعيت نيروي انساني شاغل در پستهاي سازماني ادارات. همكاران طرح پژوهشي مرعشي، كربلايي و اصلي. ]زاهدان[: ادارة كلّ آموزش و پرورش استان سيستان و بلوچستان. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ موسوي جوردي، نجمه (1378). بررسي تأثير ثبات بر اثربخشي مدارس راهنمايي منطقه ?? شهر تهران. استاد راهنما: هاشمي. تهران: دانشگاه الزهراء. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ ميرنژاد، بشير(1376). بررسي ميزان ثبات مديريت در واحدهاي آموزشي دورة متوسّطة نواحي چهاردانگه تبريز. استاد راهنما: منوچهر جواهري. ساري: دانشگاه آزاد اسلامي واحد ساري. دسترس‌پذير در: www.srlst.com

ـ هال، ريچارد اچ (1376). سازمان: ساختار، فرآيند و ره‌آوردها. ترجمة علي پارسائيان، محمّد اعرابي. تهران: دفتر پژوهشهاي فرهنگي.

- “Both Ends of a Telescope: Experience and Expertise in Principal Problem Solving” (1993). EDUCATIONAL ADMINISTRATION QUARTERLY. Vol. 29. No. 3. pp. 302- 322. [Online]. Available at: www.srlst.com

- “Metaphors as Storehouses of Expectation: Stabilizing the Structures of Organizational Life in Independent Schools”. Educational Management. Vol. 24. No. 1. (Jan 1996): pp. 93- 106. [Online]. Available at: www.srlst.com

- Metaphors as Storehouses of Expectation: Stabilizing the Structures of Organizational Life in Independent Schools”. Educational Management. Vol. 24. No. 1. (Jan 1996): pp. 93- 106. [Online]. Available at: www.srlst.com

- “Reflection as a Means of Developing Expertise”. EDUCATIONAL ADMINISTRATION QUARTERLY. Vol. 29. No. 4. (No. 1993): pp. 501- 521. [Online]. Available at: www.srlst.com

- Aa, Wietze van der; Elfring, Tom. (2002). "Realizing Innovation in services". Scandinavian Journal of Management. Vol. 18, Issue 2, June, P. 155- 171. [Online]. Available at: What is this? DAP Link Verifier

Name: sdarticle.pdf

Size:

URL: http://www.sciencedirect.com/science?\_ob...bf6f973ce09e5b17b0d&ie=/%20sdarticle.pdf

Status General Error (0) - General Error

More ▼Download with DAP

 Settings Report this link

 Disable for this session only

http://www.sciencedirect.com/science?\_ob=MImg&\_imagekey=B6VFS-44V0XR0-2- 1&\_cdi=6018&\_user=3265128&\_orig=search&-coverDate=06%2F30%2F2002&\_sk=999819997&view=c&wchp=dGLbVtz-zSkWz&md5=bcbe44570d4c7bf6f973ce09e5b17b0d&ie=/ sdarticle.pdf

- Arnold, Susan Beaulieu (2002). “Leader traits and leadership competencies necessary during organizational change”. Advisor Gerald Cheek. ProQuest- Dissertation Abstracts : DAI-A 62/08: p.2807, (Feb).

- Ettorre, Barbara. (1993). “Simplicity cuts a new pattern”. Management Review. December. P. 25- 29.

- Exploring the Development of Teaching Expertise: Novice and Expert Teachers Reflections upon Professional Development. Advisor John Pettitt. USA: Raleigh North Carolina state university, 2003. [Online]. Available at: www.srlst.com

- Jacobs, D. ; Singell, L. (1993). “Leadership and Organizational Performance: Isolating Links between Managers and Collective Success”. Social Science Research. Vol. 22. Issue 2. ( June): Pages 165-189: [Online]. Available at: http://www.sciencedirect.com

- Kaiser, Kate M.; Ross, Jeanne W. (1994). “Technology management and control over resources: An application of strategic contingencies theory”. The Journal of High Technology Management Research. Vol. 5. Issue 2. (Autumn): Pages 299-321. [Online]. Available at: www.srlst.com

- Markoff, John. (1989). “John Scullery’s biggest test”. New York Times. 26. February. Sec. 3. P. 1- 26.

- Mustard, Kimberley Ann. (2001). “Organizations and communication technologies: A study of organizational adaptation”. Advisor Doug Brent. ProQuest - Dissertation Abstracts: MAI 39/03: p. 624. (Jun).

- Quinn, Robert E.; Rohrbaugh, John. (1983). “A Spatial model of effectiveness criteria: toward a competing values approach to organizational analysis”. Management Science. 29. P. 363- 377.

- Sprague, Linda G. (2007). "Evolutions of the field operations management ". Journal of operations management. Vol. 25, Issue 2, March, p. 219- 238. [Online]. Available at: http://www. What is this? DAP Link Verifier

Name: sdarticle.pdf

Size:

URL: http://www.sciencedirect.com/science?-ob...9fcc3e428d894fe9ddc&ie%20=/sdarticle.pdf

Status General Error (0)

More ▼Download with DAP

 Settings Report this link

 Disable for this session only

sciencedirect.com/science?-ob=MImg&-imagekey=B6VB7-4MVF50 X-1-5&\_cdi=5919&\_user=3265128&\_orig=search&-cover Date=03% 2F31%2F2007&\_sk=999749997&view=c&wchp=dGLbVtz-zSkWb& md5=ba57a5245c0e79fcc3e428d894fe9ddc&ie =/sdarticle.pdf

- Stanic, Ana; Caron, David D. (2004). "Removal of the head of a multilateral organization—independence of international organizations and their secretariats—political interference by member states in the operation of... ". American Journal of International Law; Oct., Vol. 98, Issue 4, p810-814, 5p.

- Watson-Boone, Rebecca. (1998). Constancy and Change in the Work life of Research University Librarians. USA: Association of College and Research Libraries.[Online].Available at: www.srlst.com.

--------------------------------------------------------------------------------

1. عضو هيئت علمي گروه علوم كتابداري و اطّلاع‌رساني دانشگاه شاهد

2. استاد گروه علوم كتابداري و اطّلاع‌رساني دانشگاه فردوسي مشهد

1. System’s approach.

1. H. Fayol.

2. Robert Quinn.

3. John Rohrbaugh.

1. Competing values approach.

2. Rebecca Watson-Boone.

3. Constancy and Change in the Work life of Research University Librarians.

4. Susan BeaulieuArnold.

5. Leader traits and leadership competencies necessary during organizational change.

6. Constancy.

7. Environmental approach.

1. Farmer & Richman (F & R).

2. Barbara Ettorre.

3. John Markoff.

1. Spotlight On Malaysia: Independent Management Enables Hokuiku Malaysia to Produce Efficiently.

2. Jacobs D. and Singell L.

3. Leadership and Organizational Performance: Isolating Links between Managers. and Collective Success.

4. Baseball.

1. Metaphors as Storehouses of Expectation: Stabilizing the Structures of Organizational Life in Independent Schools.

2. Meyer, 1968.

1. The Characterization and Development of Professional Expertise in School Management and in Teaching.

2. Reflection as a Means of Developing Expertise.

3. Exploring the Development of Teaching Expertise: Novice and Expert Teachers. Reflections upon Professional Development.

1. Realizing innovation in services.

2. Paul Romer.

3. Kate M. Kaiser.

4. Jeanne W. Ross.

5. Technology management and control over resources: An application of strategic contingencies theory.

6. End-user computing (EUC).

1. Kimberley Ann Mustard.

2. Organizations and communication technologies: A study of organizational adaptation.

3. Calgary Stampede Organization.