مدیریت شهری
شماره ۴۰ پاییز ۹۴
No.40 Automn 2015
۳۵۳-۳۶۴
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۲/۴ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۶/۲۳

آینده شناسی مدیران و رابطه آن با پیشرفت عملکرد سازمان در شهرداری شهرستان دیلم در سال ۱۳۹۲

هوشنگ کنارکوهی* – کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی بوشهر، بوشهر، ایران.

چکیده

مدیریت امروزی باید نقاط بحرانی برنامه های خود را درک کند و عوامل اثر گذار خارجی و داخلی حوزه خود را بشناسد، در حقیقت باید برای برنامه های خود، افق برنامه ریزی و زمان بندی تعیین کند و کنش های منفی اثر گذار را که احتمالاً در طول اجرای برنامه ممکن است آن را دچار بحران سازند، شناسایی و واکنش های خنثی کننده آنها را پیش بینی کند تا در هنگام بروز هریک، سریعاً واکنش نشان دهند و از این طریق اجرای برنامه های خود را پایدار و پویا نگه دارد. در تحقیق حاضر به بررسی آینده شناسی مدیران و رابطه آن با پیشرفت عملکرد سازمان در شهرداری شهرستان دیلم پرداخته شده است. برای این منظور و با هدف شناخت و تاثیر ابعاد آینده شناسی مدیران بر میزان پیشرفت عملکرد سازمانها از بین ۶۰۰ نفر از کارکنان شهرداری شهرستان دیلم که بصورت رسمی یا پیمانی و قراردادی در سال جاری مشغول به کار بودند، تعداد ۹۵ نفر بصورت تصادفی ساده انتخاب و بوسیله دو پرسشنامه محقق ساخته با روایی و اعتبار متغیر (نظر صاحب نظران و آلفای کرانباخ ۹۳/ پرسشنامه آینده شناسی و ۹۵/ پرسش نامه پیشرفت عملکرد مورد بررسی قرار گرفته اند. نتایج نشان می دهد که مدیران در آینده نگری سازمانهای خود به ترتیب ابعاد آینده-نگری مشارکتی، آینده نگری تحلیلی و آینده نگری نظری را بکار می گیرند، همچنین علاوه بر وجود رابطه معنی دار بین این ابعاد با پیشرفت عملکرد سازمان، هریک از این ابعاد توانایی پیش بینی پیشرفت عملکرد سازمان را دارا می باشند.

واژگان کلیدی: آینده شناسی مدیران، آینده نگری نظری، آینده نگری تحلیلی، آینده نگری مشارکتی، پیشرفت عملکرد سازمان.

The future performance of directors and its relation to progress in the Crowbar city council in 1392

Abstract

Modern management must understand the critical points of your program and external and internal factors affecting their constituencies know, in fact, have their own programs, planning horizon and the timing set. Actions that may have negative impact on the implementation of the program may be in crisis, they identify and Neutralizing response in the event of any of them predict, respond quickly and lasting through the implementation of their plans and keep the dynamic. In this study, the managers of the future and its relationship with organizational performance improvement has been in the city council crowbar. To determine and influence the future size of the directors on the progress of the organization of 600 employees of the city council officially crowbar or a contract and a contract this year worked were selscted 95 persons randomly. The results show that managers in their organizations to the future of participatory futurism, analytical and future-looking vision to apply theoretical. In addition there is a significant relationship between the size of the performance progresses, each of these dimensions have the ability to predict performance improvements.

Key words: Future of directors, visionary futurism, foresight analysis, participatory futurism, organizational performance improvement.

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس:۰۹۱۱۹۷۰۸۰۷، رایانامه:kenarkohi@gmail.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

مقدمه

بی تردید «ساختار سازمانی» مناسب، از ضروریات اصلی هر مدیریتی برای رسیدن به اهداف سازمانی می باشد که متناسب با شرایط خاص آن موسسه و تغییرات حاصل در محیط داخل و خارج آن است (رابینز، ۱۹۹۶، ص ۱۵۳) . ساختار سازمانی بین کلیه فعالیتها و اهداف هماهنگی ایجاد می کند و یک نظم را جهت دستیابی به اهداف سازمانی بوجود می‌آورد و از نظر پژوهشگران از سه مولفه اصلیِ «رسمیت» ، «تمرکز» و «پیچیدگی» تشکیل شده است (کریتنر، فرهنگی صفر زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۰۳). مسئله ارزیابی عملکرد سالیان زیادی است که محققان و کاربران را به چالش واداشته است. سازمان‌های تجاری در گذشته تنها از شاخص‌های مالی به عنوان ابزار ارزیابی عملکرد استفاده می‌کردند؛ تا اینکه «کاپلن و نورتن» در اوایل دهه ۱۹۸۰ پس از بررسی و ارزیابی سیستم‌های حسابداری مدیریت، بسیاری از ناکارایی‌های این اطلاعات را برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها نمایان ساختند که این ناکارایی ناشی از افزایش پیچیدگی سازمان‌ها، پویایی محیط و رقابت بازار بود (کاپلان و نورتن، ۱۹۹۲، صص ۹-۷۱). تاثیر ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمانها بر کسی پوشیده نیست و در واقع ساختار سازمانی یکی از مهمترین عوامل اثربخشی در سازمانهاست و با ایجاد و طراحی یک ساختار مناسب انتظار می رود سطح عملکرد و اثربخشی یک سازمان نیز افزایش پیدا کند (لوکمن، ۱۹۹۹، ص ۲۰) . این سیستم باید قادر به طرح‌ریزی عملکرد و تدوین و اجرای برنامه‌ها از طریق نظام‌های اجرایی بوده و با کمک نظام‌های ارزیابی به بهسازی عملکرد منجر شود (حاجی کتابی و همکاران، ۱۳۸۴). سازمان‌ها از جمله شهرداری‌ها در قالب سیستم «ارزیابی عملکرد» می‌توانند کارآیی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرآیند و منابع انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند و از طریق داده‌های حاصل برای بهبود سازمان و تحقق رسالت‌ها و استراتژی‌ها استفاده کنند. ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که بر اساس آن اقداماتی به منظور بررسی و سنجش عملکرد سازمان‌ها (عمومی و خصوصی) و افراد (مدیران و کارکنان) صورت می‌گیرد و هدف نهایی آن بهبود و ارتقای عملکرد در قالب مفاهیمی چون کارآیی، اثربخشی، پاسخگویی و رضایت عمومی است (برک پور، ۱۳۸۳، ص ۶۸). یکی از دلایل اهمیت ارزیابی و اندازه‌گیری این است که اندازه‌گیری یک پیش نیاز برای مدیریت محسوب می شود. اگر نتوان چیزی را اندازه‌گیری نمود، نمی‌توان آن را مدیریت کرد (کیم، ۲۰۰۴). مدیریت از محدوده انسان شروع می شود و می تواند تا تمامی جهان گسترش یابد و در کنار آن، مدیریت سازمانها و گروهها نیز مطرح می گردد، از طرفی مدیریت سازمانهای پیچیده و دیوان سالارانه دنیای امروز، که برخی آن را دنیای سازمانی و عهد مدیریت نامیده‌اند، نمی‌تواند بدون آینده‌نگری فراگیر صورت پذیرد و کارآیی لازم را داشته باشد. دنیای مدیریت امروز با پیچیدگی روابط سازمانی، تنوع وظایف و پیشرفت روزافزون فناوری مواجه است و مدیریت علمی و کلاسیک، همراه با برنامه ریزی، پیش بینی و آینده نگری را طلب می-کند. مدیریت امروزی باید نقاط بحرانی برنامه های خود را درک کند و عوامل اثر گذار خارجی و داخلی حوزه خود را بشناسد، در حقیقت باید برای برنامه های خود، افق برنامه ریزی و زمان بندی تعیین کند و کنش های منفی اثر گذار را که احتمالاً در طول اجرای برنامه ممکن است آن را دچار بحران سازند، شناسایی و واکنش های خنثی کننده آنها را پیش بینی کند تا در هنگام بروز هریک، سریعاً واکنش نشان دهند و از این طریق اجرای برنامه های خود را پایدار و پویا نگه دارد، اینجاست که نقش آینده نگری به خوبی نمایان می گردد. آینده نگری همچون پلی است درگذر از مدیریت سنتی به مدیریت استراتژیک و آینده نگر، عصر حاضر مرحله گذر مدیریت سنتی به سمت مدیریت علمی و استراتژیک همراه با آینده نگری است. امروزه یکی از تنگناها و مشکلات

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

اساسی جوامع، عدم توجه به افق های زمان بندی و آینده نگری است. این مسئله باعث شده است که رکودهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بر جوامع حکمفرما شود. نتیجه این شده است که مدیریتی که مرحله گذر از سنتی به آینده نگری را طی نکند امروزه نمی تواند کار آمدی و اثر بخشی لازم را به وجود آورد، دلیل این مدعا هم وجود منابع فراوان در بعضی از جوامع است که نتوانسته اند به رغم دارا بودن این امکانات به رشد و توسعه لازم برسند و علت این مسئله فقدان مدیریت شایسته و کارآمد بوده است (نادری، پایگاه مقالات مدیریت، ۱۳۹۳). در این مقاله به موضوع آینده شناسی مدیران و رابطه آن با پیشرفت عملکرد سازمان در شهرداری اشاره شده و در شهرداری دیلم مورد ارزیابی قرار می گیرد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در ادامه به برخی از تعاریف و مفاهیم موردنظر پژوهش اشاره می شود:

۱.**«آینده»**: یکی از پیش فرض‌های آینده‌پژوهی اذعان به وجود گزینه‌های متعدّد آینده است:

o «آینده امکانپذیر»: هر چیزی اعم از خوب یا بد، محتمل یا بعید، می‌تواند در آینده رخ دهد.

o «آینده‌های رخ دادنی یا محتمل»: آنچه به احتمال بسیار زیاد در آینده به وقوع خواهد پیوست (مبتنی بر استمرار روندهای کنونی در آینده).

o «آینده‌های دلخواه»: آنچه بهینه ترین و دلخواه ترین رویداد آینده به شمار می‌رود. «هدف»: محتمل ساختن آینده‌های دلخواه یا ترجیح داده شده است. بدین منظور باید ازآنچه که می‌خواهیم بیافرینیم تصویری روشن و شفاف در ذهن داشته باشیم (به ویژه از ارزش‌هایی که می‌خواهیم بر جوامع آینده حاکم باشند). توجّه به آینده‌های ممکنی است که علی‌رغم تردید در رخ دادنشان، تحقق برخی از آنها اثر بزرگی بر زندگی مردم می‌گذارد.

۲.**«آینده شناسی»**: یعنی از یک آینده تغییرناپذیر صحبت کردن و یک آینده را پیش بینی کردن. آینده اندیشی دالانی است برای رسیدن به آینده پژوهی. این همان دانشی است که موضوع بحث ماست و از آن صحبت می کنیم؛ گاه از آن جهت که در تفکرها و در فرهنگ های مختلف، روایت جدیدی از آینده پژوهی داریم .در ژاپن میزا، در روسیه پراگنوزیا، در فرانسه پرسپکتیو، در اروپای غربی فورسایت و در سنت آمریکایی فیوچرز استادیس؛ اما همه اینها در واقع به معنا و مفهوم آینده پژوهی است (گروه مطالعات آینده نگر، ۱۳۹۱، ص ۷). آینده پژوهی شاخه‌ای از علوم انسانی که با ویژگی های انسانی جامعه سرو کار دارد، از این رو، به مبانی نظری و فلسفی رایج در جامعه بستگی مستقیم دارد. بر این قیاس، آینده پژوهی دانشی ارزش بنیان است و به همین سبب ارتباطی تنگاتنگ و ناگسستنی با جهان بینی، ایدئولوژی و فرهنگ ملت ها دارد.

۳. **«آینده نگری»**: برخی فکر می کنند آینده نگری به معنی غیب گویی است و باچنین برداشتی افراد آینده نگر و نتایج فعالیت-های آنها را مورد تمسخر قرار می دهند؛ درحالی که آینده نگری یعنی پیش از آنکه رویدادی به وقوع بپیوندد یا سناریویی به واقعیت تبدیل شود، به آن واکنش نشان دهیم، یعنی «واکنش» پیش از وقوع رویداد، به عبارت دیگر آینده نگری یعنی واکنش به رویدادها پیش از واقعیت یافتن آنها.

۴.**«آینده‌پژوهی»**: مشتمل بر مجموعه تلاش‌هایی است که با واکاوی منابع، الگوها، و عوامل تغییر یا ثبات، به تجسّم آینده‌های بالقوّه و برنامه ریزی برای آنها می‌پردازد. آینده‌پژوهی بازتاب دهنده چگونگی زایش واقعیّت «فردا» از دل تغییر (یا ثبات) «امروز»، است. آینده‌پژوهی برابر عبارت لاتین «Futures Study» است. واژه جمع Futures به این دلیل استفاده شده‌است که با بهره‌گیری از طیف وسیعی از روشها و بجای تصوّر «تنها یک آینده»، به گمانه زنی‌های نظام‌مند و خردورزانه، در مورد نه تنها «یک آینده» بلکه «چندین آینده متصوّر» مبادرت می‌شود. موضوعات آینده‌پژوهی دربرگیرنده

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

گونه‌های «ممکن»، «محتمل» و «دلخواه» برای دگرگونی از حال به آینده هستند (برایسون ریچارد، ۱۳۹۱).

۵.«**نقش آینده نگری**»: هدف از اینده‌نگری، محاسبه یا پیشگویی برخی از رویدادها یا شرایط آتی است. آینده نگری به مدیر کمک می کند تا شرایط آینده را به خوبی بشناسد و برای مشکلاتی که در راهند چاره‌اندیشی کند؛ به بیان دیگر هدف اصلی آینده نگری، کسب اگاهی درباره رخدادهای نامعلومی است که احتمالا در آینده روی خواهد داد. با توجه به تحولات سریع و متنوع سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که در محیط سازمان رخ می دهد، لازم است در درون سازمان مکانیزمی طراحی شود که بتوان به موقع تحولات را پیش بینی و راهبرد مناسبی برای مدیریت بر محیط تدوین کرد. آینده نگری لازم است در زمینه هایی چون کسب آگاهی درباره حوادث نامعلوم که روی خواهد داد، تحلیل اطلاعات محیطی در زمینه های مختلف، پیش بینی های عالمانه درباره تحولات محیط و اثرات آن بر سازمان، تقویت افق شناسایی برنامه نویسی برای آینده، آینده گزینی و به دنبال آن آینده سازی برای سازمان باشد (همایش آینده پژوهی، فناوری و چشم انداز توسعه خرداد ۱۳۸۵). در «آینده پژوهی» همواره صحبت از آینده‌ها است. آینده‌پژوهان معتقدند چندین آینده متفاوت می‌تواند شکل بگیرد. هر فرد، سازمان و کشوری می‌تواند آینده خود را طراحی و معماری نماید. آینده‌های ترسیم شده از عدم قطعیت برخوردارند و هیچ‌گاه نمی‌توان انتظار داشت که به طور کامل محقق گردند. اما غیب‌گویان معتقدند فقط یک «آینده محتوم» وجود دارد و امکان تغییر ارادی و یا غیرارادی در این آینده قطعی وجود ندارد. همچنین آینده پژوهی به دنبال یک برخورد فاعلانه با آینده است[1]. در توصیفی عمومی آینده پژوهی می تواند روش علمی و تجربی برای درک و فهم آینده باشد. در خلال سالهای زایش و بالندگی آینده پژوهی، همواره مجادله و گفتمانهایی بر سر گزینش بهترین نام و عنوان برای این حوزه از پژوهش در جریان بوده است. دشواریابی نامی کامل برای این حوزه، برخاسته از این واقعیت است که مطالعه آینده همچنان مسیر دانشگاهی متمایزی برای مطالعه و پژوهش بوده است (خزایی و محمودزاده، ۱۳۹۲، ص ۲۸).

پیشینه آینده نگری در جهان

آینده نگری اولین بار به دلیل یک ضرورت نظامی در سال ۱۹۴۸ در موسسه «راند» در آمریکا مطرح شد عمده این مطالعات بر مبنای پیش بینی بود که سعی در شناخت وقایع احتمالی جنگ داشت و بعدها در مسائل غیر نظامی و اقتصادی نیز به کار رفت، از دهه ۸۰ به بعد، مفهوم آینده نگری در سیاست گذاری جای گرفت (روشهای آینده نگری و آینده پژوهی Newdesign.ir).

پیشینه آینده نگری در ایران

سابقه آینده نگری در ادبیات ایران نیز وجود دارد. در زمان سلطان محمود غزنوی، انوری شاعر ادعا کرده بود که چنان طوفانی خواهد وزید که چیزی بر سطح زمین باقی نمی گذارد و همه باید به زیر زمین بروند. ساعت و روز آن را هم تعیین کرده بود. اما در آن ساعت نه تنها طوفان نشد بلکه نسیمی هم نیامد که چراغ پیرزنی را که بالای مناره شهر رفته بود، خاموش کند شاعر مورد غضب قرار گرفت و بعد از مدت ها سرگردانی تعهد داد که دیگر آینده

۱. «آینده شناسی» یعنی از یک آینده تغییرناپذیر صحبت کردن و یک آینده را پیش بینی کردن. آینده‌اندیشی دالانی است برای رسیدن به آینده پژوهی. این همان دانشی است که موضوع بحث ماست و از آن صحبت می کنیم؛ گاه از آن جهت که در تفکرها و در فرهنگ های مختلف، روایت جدیدی از آینده پژوهی داریم .در ژاپن میزا، در روسیه پراگنوزیا، در فرانسه پرسپکتیو، در اروپای غربی فورسایت و در سنت آمریکایی فیوچرز استادیس؛ اما همه اینها در واقع به معنا و مفهوم آینده پژوهی است (گروه مطالعات آینده نگر، ۱۳۹۱، ص ۷). آینده پژوهی شاخه‌ای از علوم انسانی که با ویژگی های انسانی جامعه سرو کار دارد، از این رو، به مبانی نظری و فلسفی رایج در جامعه بستگی مستقیم دارد. بر این قیاس، آینده پژوهی دانشی ارزش بنیان است و به همین سبب ارتباطی تنگاتنگ و ناگسستنی با جهان بینی، ایدئولوژی و فرهنگ ملت ها دارد.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

نگـری نکنـد. در سـال ۱۳۲۷ ایران وارد مرحله ای شـد کـه به برنامـه ریزی نیاز مبرمی داشـت. بـه گفته دکتر بایزیـد مردوخـی کارشـناس ارشـد سـازمان مدیریت و برنامـه ریـزی، اولیـن برنامـه عمرانـی ۷ سـاله تدویـن و شـروع شـد یعنـی بـرای اولیـن بـار ایـران بـه جـای آنکـه صرفـاً بـرای یـک روز، یـک مـاه یا یک سـال فکر کنـد، بـه ایـن فکـر افتـاد که بـرای ۷ سـال فکـر کند. امـا ایـن کار آینـده نگـری نبـود. اولیـن آینـده پژوهی ایـران توسـط دکتـر مجیـد تهرانیـان بـه روش دلفـی در طـرح رادیـو و تلویزیـون انجـام شـد. او از صاحـب نظـران مختلـف کمـک گرفـت و آینـده جامعـه ایرانی را مـورد پرسـش قـرار داد. کار دیگـر در سـال ۱۳۷۵ انجـام شـد کـه بـه صورت پیوسـت شـماره ۱۱ نشـریه برنامـه و بودجـه منتشـر شـد و متدلوژی آینـده نگری را بـرای اولین-بـار وارد ادبیـات رسـمی برنامـه ریـزی کشـور کـرد و پیشـنهادهایی ارائـه داد کـه از آن جمله تاسـیس مرکـزی برای مطالعـات آینده نگـری در ایران بـود. کار دیگـر، ایـران ۱۴۰۰ بـود که به طـور موازی ۲ گـروه در سـازمان برنامـه، روی آن کار کردنـد که یکی تحـت عنوان «اقتصاد بـدون نفت» و دیگـری به عنوان «شـجره طیبـه» تدویـن شـد (روشـهای آینده نگری و آینده پژوهـی، www.newdesign.ir).

فرایند آینده نگاری

فراینـد انجـام هـر برنامه آینده نـگاری شـامل چهار فاز است:

۱. «**فـاز یـک**»: تعییـن چارچـوب و الگـوی مفهومـی؛ هـدف ایـن فـاز سـازمان دهی و اسـتقرار پایه هـای برنامه اسـت. این مرحله که شـامل تعیین هدف، روش شناسـی و انتخـاب کارشناسـان برنامـه آینده نگاری اسـت.

۲. «**فـاز دو**»: تعییـن پارامترهای کلیدی؛ با اسـتفاده از گروه هـای متنـوع کارشناسـان و اطلاعـات جمع آوری شـده، متغیرهـای کلیـدی برنامه مشـخص می شـوند. ایـن فـاز نیـز خـود شـامل دو گام شناسـایی و انتخاب گزینه می باشـد: «شناسـایی»: شناسـایی کارشناسـان، دسـت اندرکاران و افراد تاثیرگذار در فرایند و شناسـایی مؤلفه هـای مربـوط و زیربخش های موردنظـر؛ درک و تبییـن رسـالت برنامه و «انتخـاب»: دسـته بندی افراد مرتبـط با برنامه، انتخاب کارشناسـان، ایجـاد چارچوب مفهومـی کلـی که یک مـدل مرجع برای فهم سیسـتم و پایـه ای بـرای تصمیم گیری اسـت.

۳. «**فاز سـه**»: تهیـه سـناریو؛ در این فـاز برهم کنش بیـن متغیرهـای کلیـدی تحلیـل می شـود و از ایـن طریـق تعـدادی سـناریو طراحـی می شـود.

۴. «**فـاز چهـار**»: اشـاعه نتایـج و تدویـن راهبردهـای پیشـنهادی؛ اشـاعه نتایـج و تدویـن راهبردهـای پیشـنهادی اهمیـت برابـری دارنـد که بر حسـب نوع و اهـداف برنامـه آینده نـگاری تغییـر می کننـد.

سازمان و ارزیابی عملکرد

در ادبیـات و مبانـی نظـری تعاریـف گوناگونـی از اصطـلاح «ارزیابـی عملکـرد» ارایـه شـده اسـت. از لحـاظ کلاسـیک ارزیابـی یعنـی «فرایند تعییـن ارزش یـک چیـز». ارزیابـی شـامل کسـب اطلاعـات جهـت قضـاوت در مـورد ارزش یـک برنامـه، محصـول، رویه و یـا هـدف اسـت (اسـتوارت، ۲۰۰۷، ص ۵۱۳). «ارزیابی عملکـرد در بعـد سـازمانی معمولا مترادف با اثربخشـی فعالیت‌هـا اسـت. منظـور از اثربخشـی میزان دسـتیابی بـه اهـداف و برنامه‌هـا بـا ویژگـی کارآ بـودن فعالیت‌ها و عملیـات اسـت» (رحیمـی، ۱۳۸۵، ص ۳۶). «نلـی» اندازه‌گیـری عملکـرد را «فرایند کمی نمـودن کارآیی» و «اثربخشـی فعالیت‌هـای معـرف عملکردهـا» تعریـف کرده اسـت (نلی و همکاران، ۱۹۹۵، ص ۸۳). از سـوی دیگـر وزارت امـور داخلـی آمریکا ارزیابـی عملکرد را به صـورت فرآینـد نظام‌منـدی تعریـف می‌کند کـه کارها و انتظـارات را برنامه‌ریـزی و تنظیـم می‌کنـد؛ عملکـرد را بـه طـور مسـتمر مـورد بررسـی نظـارت قـرار دهـد؛ ظرفیـت اجـرا را ایجاد کند؛ به صـورت دوره‌ای عملکرد را رتبه‌بنـدی کنـد و بـه عملکرد مناسـب پـاداش دهد (هالـه، ۲۰۰۴). «سـایمونز» معتقـد اسـت نظام‌هـای کنتـرل و سـنجش عملکـرد رویه‌هـا و امـور رسـمی اطلاعـات محـوری اسـت کـه مدیـران بـرای حفـظ یـا اصـلاح الگوهـای فعالیـت سـازمانی بـه کار می‌گیرنـد (سـایمونز، ۲۰۰۰). «بونـدز» ارزیابـی عملکـرد را ابـزار

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

«نظارت» به شمار آورده (بوندز و همکاران، ۱۹۹۵: ۸). در مدیریت هر سازمان، نظارت فرآیندی اساسی است و از طریق نظارت است که می‌توان به حداکثر کارآیی و اثربخشی در راستای اهداف سازمان دست یافت و به صحت پیش بینی‌های صورت گرفته در مورد برنامه‌ها پی برد (محمودی، ۱۳۸۶، ص ۵۴). «به طور کلی ارزیابی عملکرد به فرآیند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد دستگاه‌ها در دوره‌های مشخص به گونه‌ای که انتظارات و شاخص‌های مورد قضاوت برای دستگاه ارزیابی شونده شفاف و از قبل به آن ابلاغ شده باشد، اطلاق می‌گردد.» (طبرسا، ۱۳۷۸، ص ۴).

«استفین رابینز» بیان می‌دارد: ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده می‌شوند. چه کسی به چه کسی گزارش می‌دهد و کارهای هماهنگی رسمی و نیز الگوی تکامل سازمانی چگونه مشخص می‌شوند. همچنین معین می‌کند که چه کسی باید در کجا قرار گیرد، با چه کسانی ارتباط برقرار کند و از چه رویه ها و روشهایی پیروی نماید تا سازمان به اهدافی که دارد برسد. در واقع هدف از ساختار، ایجاد یک الگوی منظم ارتباطات برای دستیابی به اهداف سازمانی است (گرینبرگ و بارن، ۱۹۹۷، ص ۳۱۱) .

ساختار سازمانی الگوی معین ارتباطات رسمی است که بین افراد و گروههای مختلف سازمان وجود دارد و اغلب با یک طرح شناخته شده‌ای بنام نمودار سازمانی بیان می شود که شبکه ارتباطات رسمی سازمان است. ساختار به الگوهای روابط درونی سازمان، «اختیار» و «ارتباطات» دلالت دارد (هاگ و فلدما، ۱۹۸۶، ص ۳۵) . نقش‌های افراد در سازمان سنگ زیرین ساختار سازمانی بوده و روابط بین نقش هاست که ساختار را شکل می دهد (رابی، ۱۹۹۴، ص ۱۳۶) .

وجود تفاوت در انواع ساختارهای سازمانی ناشی از تفاوت در ابعاد و مؤلفه‌های آن است. تا کنون متغیرهای بسیاری را به عنوان ابعاد سازمانی مطرح کرده‌اند، اما می‌توان گفت که ابعاد سازمانی به طور کلی به دو گروه تقسیم می شوند: ساختاری و محتوایی (گیاو، ۲۰۰۴؛۲۰-۱۸) :

۱.«**ابعاد ساختاری**» بیانگر ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند. آن‌ها مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان بدان وسیله سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد. ابعاد محتوایی معرف جایگاه و کل سازمان هستند مثل اندازه یا بزرگی سازمان، نوع فناوری ، محیط و هدف‌های آن. آن‌ها معرف جایگاه سازمان بوده و بر ابعاد ساختاری اثر می-گذارند.

۲.«**ابعاد محتوایی**» می‌توانند مبهم باشند، زیرا آن‌ها نشان دهنده‌ی سازمان و محیطی هستند که ابعاد ساختاری در آن قرار می‌گیرند. برای ارزیابی و درک سازمان، هر دو بعد «ساختاری» و «محتوایی» ضروری است (پارساییان اعرابی، ۱۳۸۶، ص ۲۴).

ساختار را به عنوان یکی از اجزاء سازمان که از عناصر رسمیت، تمرکز و پیچیدگی (رابینز، الوانی دانایی‌فرد، ۱۳۸۸، ص ۷۹) تشکیل شده تعریف کرده اند و در ادامه هریک از این مفاهیم به صورت مختصر توضیح داده می شود:

۱.«**رسمیت**»: بررسی ادبیات موجود در ساختار سازمانی نشان می‌دهد که منظور از رسمیت، میزان یا درجه‌ای از استانداردبودن کارهای سازمان است. رسمیت یعنی میزان یا حدی از قوانین، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها و ارتباطات مکتوب که در سازمان وجود دارد (رابینز، الوانی دانایی فرد، ۱۳۸۸، ص ۸۸). پرایس رسمیت را درجه‌ای از هنجارهای موجود میان سازمان که آشکار است مربوط می‌داند.

۲.«**تمرکز**»: رضاییان تمرکز را مفهومی تعریف می‌کند که بر چگونگی اخذ تصمیم دلالت دارد. اگر کلیه تصمیم‌های مهم در سطح مدیریت عالی اتخاذ شود، گفته می‌شود که سیستم کاملاً متمرکز است ولی اگر با تفویض اختیار، فرصت تصمیم‌گیری برای سطوح عملیاتی سازمان ایجاد گردد، سیستم را غیرمتمرکز می‌نامند (رضاییان، ۱۳۸۰، ص ۲۹۴).

۳.«**پیچیدگی**»: پیچیدگی حدود تفکیک درون

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

سازمان را نشان می‌دهد و همچنین میزان تخصص‌گرایی، تقسیم کار و تعداد سطوح در سلسله مراتب سازمان را اشاره می‌کند و حدودی که واحدهای سازمانی از لحاظ جغرافیایی پراکنده شده‌اند را تصریح می‌کند (رابینز، الوانی دانایی فرد، ۱۳۸۸، ص ۸۱).

۴.«**عملکرد**»: توسعه کمی و کیفی دستگاهها، پیچیده تر شدن روابط و پیشرفت فناوری موجب افزایش اهمیت مدیریت در جهان امروز شده است. محدودیت منابع و امکانات، سرعت و کیفیت ارائه محصولات و خدمات، تشدید رقابت و ضرورت انجام هدفمند امور از چالش های اصلی مدیریت بوده و زمینه توجه دقیق به عملکرد سازمان ها را فراهم نموده است و در چنین شرایطی است که سازمان ها به صورت مستمر نیازمند «بهبود مدیریت» میباشند و بهبود مدیریت زمانی میسر است که عملکرد مورد ارزیابی قرار گیرد و تصویر روشن و شفافی از وضع سازمان در دسترس باشد (گلین، و صباغی، ۱۳۸۵). عملکرد، تقریبا شامل تمامی اهداف رقابت پذیری و تعالی تولید است و به هزینه، انعطاف پذیری، سرعت، قابلیت اعتماد یا کیفیت مربوط می شود بعلاوه، عملکرد می تواند به صورت چتری برای همه مفاهیمی که موفقیتها و فعالیت های تمامی شرکت ها را در بر می گیرد توضیح داده شود با این حال، انواع عملکردی که یک شرکت خاص می کوشد، با موفقیت به انجام رساند، بسیار خاص همان شرکت است (توماس و بارون ۱۹۹۴، پایگاه مقالات مدیریت).

سازمان با عملکرد برتر

تحولات فراینده و فشارهای رقابتی موجود در محیط سازمانهای ضرورت تمرکز بر نوآوری، ارتقاء کیفیت، بهبود خدمات به مشتری، ناتوانی ساختارها و الگوهای سنتی حاکم بر سازمانها در برآورده ساختن انتظارات و سرعت و کاهش هزینه را تشدید کرده است خواسته های ذینفعان باعث رواج رویکرد جدید سازمانی شده است که می کوشد از طریق طراحی و ایجاد سازمانهای با عملکرد برتر، پاسخگوی خواسته های به حق ذینفعان باشد. در یک نگاه جامع سازمانهای با عملکرد برتر را می توان این گونه تعریف نمود: «سازمان با عملکرد برتر سازمانی است که در یک دوره زمانی بلند مدت از طریق توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی ترین دارایی، نتایجی بهتر از سازمانهای همتراز دست می یابد» (وال، ۲۰۰۵). «پیترز و واترمن» برای نخستین بار در یک پژوهش گسترده با مطالعه ۴۳ شرکت بزرگ آمریکایی که در شش شاخص رشد مرکب دارایی ها، رشد مرکب سهام، نسبت ارزش بازاری به ارزش دفتری، بازده سرمایه، بازده سهام و بازده فروش از رقبا بالاتر بوده اند به ۸ اصل اساسی موفقیت در این شرکتها رسیدند؛ در این پژوهش هشت ویژگی شرکتهای مبتکر و نوآور به شرح ذیل عنوان شد:

«تعصب به عمل، تماس نزدیک با مشتری، استقلال و تهور، بهره وری از ناحیه کارکنان، توجه به ارزشها، پایبندی به کار اصلی، ساختارهای ساده، تمرکز و عدم تمرکز» (پیترز و واترمن، ۱۹۸۲).

مطالعه مهم بعدی توسط جیمزکالینز و جری پوراس انجام شد که در یک طرح پژوهشی شش ساله با بررسی ۱۸ شرکت که موقعیت خود را برای ۵ تا ۱۵ دهه حفظ کرده بودند با ۱۸ شرکت دیگر که در مقایسه چندان موفق نبودند به شناسایی مجموعه اصولی که موجب تمایز این شرکتها شده بود پرداخته که در نهایت ویژگیها و فلسفه حاکم بر شرکت های آرمانی را در کتابی تحت عنوان «ساختن برای ماندن» منتشر نمودند. رویکرد ساعت سازی نه ساعت گویی، فلسفه هم این و هم آن، اهدافی مهم تر از سود، حاکمیت جهان بینی و حفظ مداومت و پیشرفت، دارابودن هدفهای بلندپروازانه، انتخاب شایسته، مدیریت، پیشرفت و بهبود مستمر به عنوان ویژگیهای شرکتهای آرمانی عنوان شده

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

است (کالینز و پوراس، ۱۹۹۷).

کالینز (۲۰۰۱) در یک مطالعه ۵ راز شرکتهای باعملکرد برتر را تیم رهبری قوی، توانایی جذب و نگهداری کارکنان با کیفیت، رویکرد منسجم و منظم به کسب و کار، توانایی استفاده استراتژیک از فن آوری، استفاده مناسب از تامین کنندگان قابل اعتماد ذکر می کند. دالتون ۲۰۰۰ در بررسی خود در خصوص عناصر اصلی سازمان با عملکرد برتر ۵ جزء اصلی یک سازمان باعملکرد برتر را، مشارکت کارکنان، تیمهای کاری خودگران، فن آوری تولیدی منسجم، یادگیری سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر عنوان نموده است. اسمیت در مقاله خود هفت راز ایجاد سازمانهای باعملکرد برتر را تعهد و مشارکت مدیریت ارشد، تمرکز استراتژیک، تیم های راهبردی، شناسایی پروژه های کلیدی بهبود، تیم گرایی و ایجاد منشور و اندازه گیری (سنجش) ذکر می کند (سایت راهکار مدیریت، ۱۳۹۴).

روش و اهداف تحقیق

هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین آینده شناسی مدیران با پیشرفت عملکرد سازمان در سازمانهای دولتی شهرستان دیلم است. اهداف فرعی تحقیق عبارتند از:

۱-تعیین رابطه بین ابعاد آینده شناسی مدیران با ابعاد پیشرفت عملکرد سازمان؛

۲-تعیین میزان قدرت پیش بینی پیشرفت عملکرد سازمان توسط مولفه آینده شناسی تحلیلی مدیران؛

۳-تعیین میزان قدرت پیش بینی پیشرفت عملکرد سازمان توسط مولفه آینده نگری نظری مدیران؛

۴-تعیین میزان قدرت پیش بینی پیشرفت عملکرد سازمان توسط مولفه آینده نگری مشارکتی مدیران؛

۵-تعیین میزان پیشرفت عملکرد سازمانهای دولتی با توجه به مولفه های اهداف، تفویض اختیار، طرح های کاری، نیازها و آموزشهای اولیه، تسهیلات، بازخورد، پیگیری، قدرشناسی، و بهسازی.

سوالات تحقیق عبارتند از:

۱.آیا بین ابعاد آینده شناسی مدیران و ابعاد پیشرفت عملکرد سازمان رابطه معنی دار وجود دارد؟

۲. آیا میزان آینده شناسی تحلیلی مدیران توانایی پیش بینی پیشرفت عملکرد سازمان را دارد؟

۳.آیا میزان آینده نگری نظری مدیران توانایی پیش بینی پیشرفت عملکرد سازمان را دارد؟

۴.آیا میزان آینده شناسی مشارکتی مدیران توانایی پیش بینی پیشرفت عملکرد سازمان را دارد؟

متغیرهای تحقیق عبارتند از:

در تحقیق حاضر متغیر مستقل (پیش بین) آینده شناسی مدیران است که در سه بعد آینده شناسی تحلیلی، نظری و مشارکتی مورد تحقیق قرار می گیرد و متغیر وابسته، پیشرفت عملکرد سازمان است که در ابعاد نه گانه تفویض اختیار، طرح های کاری، نیازها و آموزش های اولیه، تسهیلات، بازخورد، پیگیری، قدرشناسی و بهسازی مورد بررسی قرار می گیرد.

روش تحقیق: تحقیق حاضر از نوع توصیفی، همبستگی می باشد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری نیز عبات است از: جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شهرداری شهرستان دیلم که بصورت رسمی، پیمانی و قراردادی مشغول به کار می باشند که بالغ بر ۶۰۰ نفر می باشند و به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۹۵ نفر از کارکنانی که در دسترس بودند به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش: برای انجام پژوهش حاضر از دو پرسش نامه استفاده شده است:

۱.الف) پرسش نامه محقق ساخته آینده شناسی و شخصیت آینده گرای مدیران با ۴۱ سوال بصورت طیف لیکرت که پس از نظرخواهی از صاحب نظران در مورد روایی آن و انجام آزمون مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه پیام نور دیلم، پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرانباخ برابر ۹۳% بود.

۲.ب) پرسش نامه محقق ساخته ۲۰ سوالی پیشرفت عملکرد سازمان که بر اساس نظریه پیشرفت عملکرد که توسط جرارد اگان (۱۹۹۵) در کتاب راهنمای مدیران آموزش عالی منبع پروفسور مک کفری نقل

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۰ پاییز ۹۴
No.40 Automn 2015

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

جدول ۳. میانگین متغیرها

متغییر	پیشرفت عملکرد سازمان	آینده شناسی مدیران	آینده شناسی تحلیلی	آینده شناسی نظری	آینده شناسی نظری
میانگین	۷۰/۵۴	۱/۰۱	۲۶/۴۴	۴۳/۸۰	۳۰/۵۶

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیش بین بین متغیرهای آینده شناسی با استفاده از رگرسیون ساده

مدل / متغییر	B	Std.err.r	Beta	T	Sig
آینده شناسی مدیران	۰/۴۰۴	۰/۰۹۷	۰/۵۱۴	۴/۱۵۵	۰/۰۰۰
آینده شناسی تحلیلی	۱/۳۰۲	۰/۲۳۰	۰/۵۶۵	۵/۴۳۶	۰/۰۰۰
آینده نگری نظری	۰/۹۴	۰/۱۸۷	۰/۲۸۱	۲/۱۸۸	۰/۰۳۳
آینده نگری مشارکتی	۱/۴۲۹	۰/۲۳۳	۰/۶۰۰	۶/۱۳۲	۰/۰۰۰

جدول ۳. میانگین نمرات داده شده به مولفه های پیشرفت عملکرد

مولفه	امتیاز	مولفه	امتیاز	مولفه	امتیاز
اهداف	۱۰/۴۸	تعویض اختیار	۶/۵۱	طرح های کاری	۷/۱۶
پیگیری	۶/۹۴	بهسازی	۱۱/۳۷	نیازهای و آموزشهای اولیه	۷/۴۹
تسهیلات	۶/۰۵	بازخورد	۶/۹۴	قدرشناسی	۶/۲۶

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۰ پاییز ۹۴
No.40 Automn 2015

شده است که پس از نظر خواهی از متخصصین مدیریت در مورد روایی آن و اعمال تغییرات خواسته شده آنها، در مورد پایایی آن آزمون مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه پیام نور دیلم به عمل آمد که پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرانباخ برابر ۹۵ % بود.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

با توجه به اطلاعات به دست آمده از جداول بررسی چگونگی توضیح پاسخ گویان بر اساس متغیر جنسیت ۷۴/۷ درصد مرد و ۲۲/۱ درصد زن، بر اساس متغیر وضعیت تاهل: ۱۷/۹ درصد مجرد و۷۳/۷ درصد متاهل، بر اساس متغیر تحصیلات ۱۶/۸ درصد دیپلم و زیر دیپلم، ۱۸/۹ درصد فوق دیپلم، ۵۴/۷ درصد لیسانس و ۶/۳ درصد فوق لیسانس، بر اساس متغیر وضعیت استخدام۴۳/۲ درصد رسمی ، ۱۷/۹ درصد پیمانی، ۳۲/۶ درصد قرار دادی و بر اساس متغیر سابقه خدمت ۵۵/۸ درصد بین ۱ تا ۱۰ سال ۳۲/۶ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۴۲ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۳/۳ درصد بین ۲۶ تا ۳۰ سال اعلام نموده اند.

طبق اطلاعات بدست آمده از جدول بالا پیشرفت عملکرد در سازمان دارای بالاترین میانگین و آینده شناسی مدیران دارای کمترین میانگین می باشد. تفسیر : در خصوص متغیر آینده نگری نظری با توجه به مقدار Sig =۰/۰۳۳۳ مشخص می شود که پیشرفت عملکرد سازمان از روی آینده نگری نظری قابل پیش بینی است. همچنین در خصوص

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

متغییرهـای آینـده شناسـی مدیـران، آینـده شناسـی تحلیلـی و آینده شناسـی مشـارکتی با توجه بـه مقدار Sig =۰ مشـخص شـد که پیشـرفت عملکرد سـازمان از روی هریـک از متغیرهـای ذکـر شـده قابـل پیـش بینی است.

طبـق اطلاعـات بدسـت آمـده از جـدول، بـه مولفـه تسـهیلات کمتریـن امتیـاز و بـه مولفـه بهسـازی بیشـترین امتیـاز داده شـده و مجمـوع امتیـاز کسـب شـده در ارزیابـی میـزان پیشـرفت عملکـرد سـازمان ۷۰ میباشـد، یعنـی مـی تـوان نتیجه گرفت پیشـرفت عملکـرد در سـازمان متوسـط و رو بـه پیشـرفت مـی با شد.

نتیجه گیری و جمعبندی

بـا توجـه بـه اطلاعـات بـه دسـت آمـده درخصـوص معنـی دار بـودن رابطـه بیـن متغیرهـا و پیشـرفت عملکـرد سـازمان، مولفـه آینده شناسـی مشـارکتی بیشـترین همبسـتگی و مولفـه آینده نگـری نظـری کمتریـن همبسـتگی را نشـان می دهـد. ایـن نتایـج بیانگـر ایـن مطلـب اسـت کـه مدیـران سـازمان در تبییـن آینـده و آینده نگـری و آینده گزینـی از نظـرات کارکنـان خود اسـتفاده می نمایند و هر انـدازه باورها و نظـرات کارکنان خود را بیشـتر دخالت دهند پیشـرفت عملکرد سـازمان بیشـتر خواهد بود. مدیـران در تبیین چشـم انـداز آینده سـازمان خـود بعد از آینده شناسـی مشـارکتی از آینـده نگـری تحلیلـی یعنـی تجزیـه و تحلیـل عناصـر و امـور سـازمانی اسـتفاده مـی نماینـد یعنـی از واقعیـت هـای معلوم بـرای تبییـن رخدادهای نامعلـوم اسـتفاده مـی نماینـد. همچنیـن مدیـران این سـازمانها از آینده نگـری نظـری کمتـر بهره مـی بردند لـذا بـرای تبیین چشـم انداز آینده سـازمان طبیعتا می بایسـت از اعمال نظرات شخصی دوری جوییم و نظرات خصوصـی و شـخصی خود را کمتـر اعمـال نماییم و از نظـرات و عقایـد کارکنـان هم اسـتفاده نماییـم باتوجه بـه کمـی جمعیـت و کوچـک بـودن جامعه و سیسـتم سـازمانی شهرسـتان دیلم و آشـنا بودن مدیران با افراد در محیـط کاری خود و وجود فرهنگ همدلی گذشـته کـه هنـوز در جوامع کوچـک یافت می شـود و با توجه بـه اینکـه مدیـران ایـن سـازمانها بیشـتر از افـراد خود شهرسـتان مـی باشـند. یافتـه های ایـن تحقیـق قابل توجیـه مـی باشـد. ضمن اینکـه تئوری هـای مدیریتی و نظـرات متخصصـان و صاحـب نظـران علـم مدیریت موید یافتـه هـای تحقیق می باشـد.

منابع و ماخذ

ال دفـت، ریچـارد (۱۳۷۴) تئـوری و طراحی سـازمان، پارسـاییان علـی، اعرابـی سـید محمـد، چـاپ و نشـر بازرگانـی تهران.

بـرک پور، ناصر (۱۳۸۳) طراحـی و اجرای نظام ارزیابی عملکـرد در سـازمان شـهرداری‌ها و دهیاری‌های ایران، ویـژه نامـه‌ی مدیریـت اسـتراتژیک شـهری ۲، ضمیمه ماهنامـه شـهرداری ها، شـماره ۲۲، صص ۷۷-۶۸.

بنیـاد توسـعه فـردا (۱۳۸۴) روش هـای آینده نـگاری تکنولـوژی، گـروه آینـده اندیشـی بنیـاد توسـعه فـردا، تهران.

بهـار، مهـرداد (۱۳۵۷) گنـگ دژ و سیاوشـگرد، شاهنامه شناسـی، بنیـاد شـاهنامه فردوسـی، تهـران.

پـدرام، عبدالرحیـم (۱۳۸۶) آینده پژوهـی حـوزه ای نو بـرای کندوکاو، سـایت کشـف آینده

پـدرام، عبدالرحیـم (۱۳۸۶) آینده نـگاری سـنت حاکـم بر آینـده پژوهی، سـایت کشـف آینـده .www futuresdiscovery.com

خزائـی، سـعید (۱۳۸۶) آینده پژوهـی، مفاهیـم و ضـرورت هـا، سـایت کشـف آینـده

پـدرام، عبدالرحیـم (۱۳۸۸) آینده پژوهـی مفاهیـم روش هـا، مرکـز آینده پژوهـی علـوم و فنـاوری دفاعـی موسسـه آموزشـی و تحقیقاتـی صنایـع دفاعـی.

حاجـی کتابـی، علـی؛ کیائـی، بتول؛ نسـیری، نسـترن (۱۳۸۴) بررسـی و تبییـن ماهیـت مدیریـت عملکرد با توجـه به الگـوی BSC، تهـران: دومیـن کنفرانس ملی مدیریـت عملکرد.

حجازی یوسـف، شـمس علـی (۱۳۸۴) بررسـی عوامل موثـر بر عملکرد شـغلی کارشناسـان ترویج کشـاورزی، دانـش مدیریت، شـماره ۶۸.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷) روش تحقیق در مدیریت، انتشارات بازتاب، تهران.
خزایی، شعید و امیر محمودزاده (۱۳۹۲) آینده پژوهی، اصفهان، انتشارات علم آفرین.
خزائی، سعید و همایون جاذبی زاده (۱۳۸۷) هنر آینده نگاری، کشف آینده، شماره سوم .www futuresdiscovery.com
خزائی، سعید، و عبدالرحیم پدرام (۱۳۸۷) راهنمای گام به گام آینده پژوهی راهبردی، انتشارات کشف آینده
رابینز، اسیفن (۱۳۸۸) تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی، الوانی، ترجمه: سید محمود دانایی فرد، انتشارات صفار هرندی.
رحیمی، غفور (۱۳۸۵) ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳.
رستمی رضا، مهدیون روح اله، شالچی بهزاد، نارنجی ثانی فاطمه، غلامی ناصر (۱۳۸۸) رفتار سازمانی شهروندی: تبیین بر اساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، روانشناسی معاصر.
رشیدپور ماندانا (۱۳۷۹) بررسی رابطهٔ تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغلی و عملکرد شغلی کارکنان حرفه ای در سازمان حسابرسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
رضاییان علی (۱۳۸۵) مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات سمت، تهران.
رضایی عبدالمطلب، رضوانفر احمد (۱۳۸۶) بررسی عوامل تاثیر گذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج، مطالعه موردی استان یزد، مجله علوم کشاورزی ایران، شماره ۲،۱۳۸۶
رفیع پور، فرامرز (۱۳۶۲) کند وکاوها و پنداشته‌ها، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ اول.
ساعتچی محمود، قاسمی نوشاد، نمازی سمیه (۱۳۸۷) بررسی رابطه میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره دوم، زمستان ۸۷.
سایمونز، رابرت (۱۳۸۵) نظام‌های کنترل و سنجش عملکرد برای اجرای استراتژی، ترجمه‌ی مجتبی اسدی، تهران: انتشارات گروه پژوهشی صنعتی آریانا.
سجادی سید نصرالله، امیدی علیرضا (۱۳۸۷) بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی، حرکت، شماره ۳۸.
طبرسا، غلامرضا (۱۳۷۸) بررسی و تبیین نقش اقتضائات استراتژیک در انتخاب الگوی ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی، مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور، تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
علی‌بابایی، غلامرضا و بهمن، آقایی (۱۳۶۵) فرهنگ علوم سیاسی، تهران، شرکت نشر ویس.
علیزاده، عزیز (۱۳۷۸) سناریوها: بهترین ابزار برای رویارویی با آینده، اندیشکده وحید.
علیزاده، عزیز، وحید وحیدی مطلق و امیر ناظمی (۱۳۸۷) سناریونگاری یا برنامه‌ریزی بر پایه سناریوها، موسسه مطالعات انرژی، تهران.
کریتنر، رابرت (۱۳۸۴) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: فرهنگی، علی اکبر. صفر زاده، حسین. تهران، پیام پویا.
کشف آینده (۱۳۸۷) خبرنامه الکترونیکی، کانون آینده پژوهان ایرانی، شماره های اول، دوم، سوم گروه مطالعات آینده نگر (۱۳۹۱) ضرورتها و مبانی معرفت شناختی آینده پژوهی، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
محمودی، علیرضا (۱۳۸۶) مبانی طراحی نظام جامع نظارت همگانی شهرداری تهران (۱۸۸۸)، مجموعه مقالات نخستین همایش علمی- تخصصی نظارت همگانی شهرداری تهران (۱۳۸۵)، ناشر: معاونت اطلاع رسانی و بهره‌دهی مرکز نظارت همگانی شهرداری تهران (۱۸۸۸).
ملکی فر، عقیل (۱۳۸۵) الفبای آینده پژوهی،

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]

اندیشکده صنعت و فناوری.
مور، تامس (۱۳۶۱) آرمانشهر، ترجمه داریوش آشوری، خوارزمی، تهران.
میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۲) مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی.
میرکمالی سیدمحمد (۱۳۷۳) رفتار و روابط در مدیریت، تهران، انتشارات رامین.
ناظمی قدیری، امیر (۱۳۸۵) «آینده نگاری از مفهوم تا اجرا»، مرکز صنایع نوین، وزارت صنایع و معادن، تهران
Barnard C. I. (1938). The Functions of the Executive. Cambridge, MA:Harvard University Press:34،37
Bateman T.S., Organ D.W.; "Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship"; Academy of Management Journal, Vol.26, 1983:107
Befort, N. & Hattrup, K.(2003). "Valuing taxk and contextual performance: experience, job roles and rating of the importance of job behaviors, applied H. R.M. Research, 8(1), PP:17،35.
Chen, Chien،Cheng & Chiu, Su،Fen. An integrative model linking supervisor support and Organizational citizenship behavior, Journal of Business and Psychology , Vol.23, pp.1،10, 2008.
Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study, Nursing Management 2007; 15(3): 303،312.
Counte et al. Participative manageen among staff nurses. Hospital & health services Administration,1987: 97،104
Cumbey Dorothy Anne, The relationship of job satisfaction with the organizational variables of structure, university of south Carolina,1995
Dewar and werbel,universalistic and contingency predictions of employee satisfaction & conflict , Administration Science quarterly,1979:426،448
Giao, D. M (2004) Report on results of the study tour on public Administration reform in China, Singapore and South Korea, Social Government Conference, Seoul, March 18،20 (2004)
Houlihan, Edward; Skalski, John M. Bureaucracy, organizational climate, militancy, and job satisfaction of Vermont elementary teachers in single and multi،district superintendencies; Fordham University, 1989:170
Kelley, SW & Hoffman, KD An investigation of positive affect, prosocial behaviors and service quality, Journal of Retailing, Vol. 73, No. 3, pp. 407،427, 1997.
Lookman, An investigation into perceptions of accounting firm organizational structure, Georgia state university, May 4,1999
Mitchell, Elizabeth Ann, An Integrative Model for The Study Of Public Accounting Firms, Texas A&M University, 1987
Netemeyer R.G., Boles J.S.; Mckee D.O., McMurrian R.; "An investigation into the antecedents of organizational citizenships behaviors in a personal selling context"; Journal of Marketing, Vol.61, 1997.
Organ D.W., Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome, Lexington, MA: Lexington Books, 1988:152،273
Paula Elizabeth ,Frank, Job Satisfaction of administrators of academic nursing units in higher education as it relates to formal organizational structure The University of Utah, 1982:202
Podsakoff, M. P.; Mackenzie , B., S, Puine, B. J., and Bachrach, G. D. (2006), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future research", Journal of Management, 26, 513،563.
Randall Calvert., McCubbins Matthew., Weingast Barry.; "A Theory of Political Control of Agency Discretion"; American Journal of Political Science, Vol.33, August 1989:264
Robbins, Stephen, Management 5th.ed Newjersy, Prentice Hall,1996:128
Robby, Daniel, (1994) the Impact of Information Technology on Organization Structure Information Management:116،146
Soler, Carole Hannah,The relationship of organizational structure and job characteristics to teachers' job satisfaction, John's university:1998

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-10-31]