

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصلنامه

فراسوی مدیریت

واشنگتن

مدیریت، اقتصاد و حسابداری
دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

سال سوم - شماره دوازدهم
بهار ۱۳۸۹

صاحب امتیاز :

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مدیر مسئول :

دکتر سلیمان ایران زاده

سر دبیر :

دکتر اعظم رحیمی نیک

مدیر داخلی :

دکتر هوشنگ تقی زاده

هیات تحریریه :

دکتر ناصر میرسپاسی

استاد دانشگاه علوم و تحقیقات تهران

دکتر علی اکبر فرهنگی

استاد دانشگاه تهران

دکتر سلیمان ایران زاده

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر هوشنگ تقی زاده

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر اعظم رحیمی نیک

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

دکتر علی رهنورد آهن

استادیار موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

دکتر مجید پسران قادر

استادیار سازمان برنامه ریزی امور اداری و استخدامی کشور

دکتر کمال الدین رحمانی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

ویراستار انگلیسی:

محتاج چهره (عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز)

صفحه آرایی ، حروفچینی،

مهدی مهدی پورمقدم (کارمند دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز)

طراحی جلد :

دوره سوم :

شماره ۱۲- بهار ۱۳۸۹

تاریخ ارسال برای چاپ:

بهار ۱۳۸۹

شمارگان :

۵۰۰ نسخه

قیمت :

۱۰۰۰۰ ریال

نشانی :

تبریز- دروازه تهران - نرسیده به نمایشگاه بین المللی- دانشگاه آزاد

اسلامی واحد تبریز- دانشکده مدیریت ، اقتصاد و حسابداری .

تلفن و نمابر :

۰۴۱۱-۳۳۳۳۴۵۹

صندوق پستی :

۵۱۸۶-۵۱۵۷۵

پست الکترونیکی :

TMS@iaut.ac.ir

❖ مقالات رسیده برگردانده نمی شود .

❖ نقل مطالب با ذکر نام نشریه بلامانع است .

❖ این مجله مسئول آراء و نظرات مندرج در مقالات نمی باشد .

مجوز این فصل نامه طبق نامه شماره ۸۷/۷۰۵۱۰ مورخ ۸۶/۳/۱۹ دفتر گسترش تولید علم دانشگاه آزاد اسلامی صادر شده و مطابق نامه شماره ۸۷/۲۶۰۹۵۷ مورخ ۱۳۸۷/۶/۲۷ و رای چهل و نهمین جلسه کمیسیون بررسی و تایید مجلات علمی دانشگاه آزاد اسلامی دارای رتبه علمی - پژوهشی است . همچنین مجوز انتشار طبق نامه شماره ۱۲۴/۱۹۴۴ مورخ ۸۸/۴/۲۱ از وزارت ارشاد صادر شده است.

فهرست مطالب

صفحه	نویسنده	عنوان
۷-۳۲	شقایق هاشمی مطلق دکتر سید امیر احمد مظفری	مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی
۳۳-۴۸	دکتر هوشنگ تقی زاده غلامرضا سلطانی فسقندیس روح اله مهدی لوی	بررسی میزان بکارگیری فرایند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی (مطالعه موردی)
۴۹-۷۵	دکتر محمد مهدی موحدی ولی الله رضایی نصرتی	به کارگیری تکنیک پایش وضعیت برای دست یابی به بهبود کارایی در صنعت (مطالعه موردی: صنایع چوب و کاغذ مازندران)
۷۵-۹۵	دکتر کرامت اله زیادی دکتر نوید سعیدی رضوانی لیلا بقال صالح پور	سنجش درجه توسعه یافتگی شهرستان های استان آذربایجان شرقی به روش (HDI)
۹۷-۱۳۳	دکتر کمال الدین رحمانی سالار ماملی	تعیین مزیت نسبی صنایع مواد غذایی استان آذربایجان شرقی (مبتنی بر مزیت تولیدی و مزیت تجاری غیرمستقیم)
۱۳۵-۱۵۷	اکرم حضرتی لیلان دکتر اسدا... خدیوی	بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان منطقه ا شهرداری تبریز
۱۵۹-۱۸۱	ابراهیم خردمند دکتر فتاح ناظم	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال
۱۸۳-۲۰۶	داود شوق پور زهرا غلامی دکتر محمدرضا سلیمانی	بررسی رفتار اطلاع یابی هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه دو)
۲۰۷-۲۱۴		راهنمای تنظیم مقاله
۲۱۵-۲۲۲		چکیده مقالات به زبان انگلیسی

مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی

شقایق هاشمی مطلق^۱

دکتر سید امیر احمد مظفری^۲

چکیده

این تحقیق با هدف مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی به مرحله اجرا گذاشته شد. جامعه آماری این تحقیق اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد استان آذربایجان شرقی بودند که تعداد ۳۴۲ نفر از جامعه مذکور با استفاده از مطالعات مقدماتی انتخاب شدند و پرسش نامه های تحقیق بین آنان توزیع گردید. متغیرهای مورد مطالعه این تحقیق با استفاده از سه نوع پرسش نامه کیفیت زندگی (والتون) و پرسش نامه مهارت های ارتباطی (چیک بوس و مارتنز)، اندازه گیری شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. همچنین برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و برای بررسی همسانی کلیه متغیرهای تحقیق از آزمون لوین استفاده شد و در بخش یافته های استنباطی از آزمون t و آزمون های همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که:

- میانگین سن اعضای هیئت علمی نمونه ۳۷/۵۳ سال بود. از مجموع ۳۴۲ نفر آزمودنی تحقیق، تعداد ۲۰۹ نفر در یک سال گذشته به طور مرتب فعالیت حرکتی و ورزشی داشتند.
- در مقایسه کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیرفعال اختلاف معنی داری مشاهده نشد.
- در مقایسه مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال اختلاف معنی داری مشاهده شد.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی، مهارت های ارتباطی

^۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (shaghayegh231@yahoo.com)

^۲ - استادیار دانشگاه تربیت معلم تهران

مقدمه

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتوانند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند. از این رو گفته می شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. دانشگاه ها، انجمن های علمی و ادبی، نهادهای دولتی، تیم های ورزشی سازمان هستند و همه آن ها دارای مشخصه های مشترکی از قبیل دارا بودن مقاصد مشخص به صورت مجموعه ای از ماموریت ها، برنامه ها و اهداف، تشکیل یافتن و در اختیار داشتن منابع انسانی می باشند (سید جوادین، سخدری، ۱۳۸۴، ۱۶).

اعضای هیئت علمی دانشگاه ها افراد فرهیخته و متخصص جامعه می باشند که مسئولیت خطیر تربیت استعدادها و سرمایه های فکری کشور را بر عهده دارند. زیرا از این طریق بر تمامی ابعاد توسعه شامل: معرفی و استفاده از دانش و فن آوری، فرهنگ و هویت افراد جامعه، اقتصاد و گسترش روابط اجتماعی ملی و فراملی تاثیر عمیق می گذارند (مستحفظیان، ۱۳۸۶، ۱۲). اعضای هیئت علمی دانشگاه ها از یک طرف به عنوان مسئولین تولید و گسترش دانش و فن آوری، و از طرف دیگر در جایگاه مدرس، تربیت و آموزش نیروهای متخصص جامعه را بر عهده دارند و به طور کلی به عنوان جهت دهندگان توسعه در ابعاد مختلف آن، از پایگاه و منزلت ویژه ای برخوردار هستند (کاشف، ۱۳۸۵، ۲۱).

از سویی دیگر، ما هر روز به گونه های مختلف با یکدیگر در ارتباط هستیم، تا اندیشه ها، احساسات و تمایلات خود را به یکدیگر منتقل کنیم. میزان علاقه و احترام خود را نشان دهیم و رنج و اندوه، شادمانی و خرسندی و شک و دلی خود را با دیگران در میان بگذاریم. یک ارتباط ساده یا یک مجموعه ارتباطات،

خواسته یا ناخواسته، از پیش تعیین شده یا اتفاقی، فعال یا منفعل، به هر حال یکی از ابزارهای کلیدی ارضاء نیازها، کسب نتایج و متجلی ساختن آرزوهای ماست. روابط ما مطلوب یا نامطلوب شکل دهنده بخش عمده ای از اوقات روزانه ماست. مهارت در ایجاد رابطه مناسب با دیگران بر توانایی ها و اعتماد به نفس ما می افزاید، استعداد و دست آوردهایمان را نمایان می کند و احترام و قدردانی دیگران را جلب می نماید (منادی، ۱۳۸۷، ۱۷).

بالا بردن کارایی و بهره وری اعضای هیئت علمی دانشگاه ها امری است که همانند دیگر منابع و نیروهای انسانی جامعه نیازمند برخورداری آنان از سلامت روانی و جسمانی، نشاط و آرامش می باشد که تامین داشتن چنین ویژگی هایی در گرو داشتن زندگی سالم و پر تحرک و استفاده بهینه از ایام و اوقات فراغت در جهت تامین سلامت عمومی میسر است. لذا سازمان هایی که علاقمند به بهبود کیفیت زندگی کاری و مهارت ارتباطی مطلوب هستند می کوشند تا احساس طراوت و پویایی و نشاط را در کارکنان ایجاد کنند (ساعتچی، ۱۳۸۰، ۳۲).

دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه های مختلفی به مفاهیم کیفیت زندگی کاری پرداخته اند و برای آن تعاریف متفاوتی ارائه کرده اند، ولی با وجود وجوه تمایز برداشت ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می دهند که بعضی از شاخص ها که در اغلب موارد به آن اشاره می شود عبارتند از: حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی، و مواردی از این قبیل (سلمانی، ۱۳۸۴، ۴۱). در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (علامه، ۱۳۷۸، ۲۴).

اعضای هیئت علمی به واسطه نقش اثرگذارشان بر باورهای فکری و توسعه توان علمی جوانان از اهمیت خاصی برخوردار می باشند توسعه و پرورش این منابع دارای ابعاد مختلفی است که از جمله می توان به بعد جسمی، روانی و اجتماعی و

ویژگی‌های کیفیت زندگی آن‌ها اشاره نمود. طبق تحقیقات به عمل آمده پرداختن به ورزش و فعالیت‌های بدن می‌تواند از عهده تعادل و تناسب معقول و منطقی بین جسم و روان و از نظر اجتماعی، نوع روابط و رفتار انسان برآید که حاصل آن ارتقاء سطح بهره‌وری، ارایه کار کیفی و برخورداری از سلامتی و تندرستی برای سرمایه‌های فکری کشور خواهد بود (شفیعی، ۱۳۸۳، ۱۶). روشن است که هر گونه کم‌توجهی یا بی‌تفاوتی در این زمینه می‌تواند اثرات نامطلوبی بر رشد و تعالی فرهنگ جامعه بگذارد.

شرایط حاکم بر محیط کار و فعالیت اعضای هیئت علمی به گونه‌ای است که به علت تدریس به طور تمام وقت در طول هفته و مشکلات آموزشی، اداری و اقتصادی، اغلب این سرمایه‌های علمی بسیار پایین‌تر از میزان توانمندی‌های علمی و پژوهشی خود به فعالیت مشغولند که از سویی این فرایند به شرایط نامناسب محیط کار در دانشگاه‌ها و از دیگر سو از برخورداری نبودن از سلامت عمومی و طراوت و شادابی در زندگی روزمره و عدم رضایت شغلی نشئت می‌گیرند. و این می‌تواند بر کیفیت و کمیت حرفه‌ای و زندگی آنان اثر منفی بگذارد و این سرمایه‌های علمی و پژوهشی جامعه را در معرض معضلات جسمی و روانی قرار دهد و از این رهگذر به نسل برگزیده تحت تربیت ایشان لطمه وارد آید.

دانشمندان جامعه‌شناسی معتقدند که انسان موجودی اجتماعی است و اجتماع نیز شبکه‌ای در هم تنیده از روابط است. بنیاد جامعه زمانی برپا خواهد شد که بین عناصر و عوامل گوناگون ارتباط خاصی پدیدار گردد و از آن جایی که مدیریت یک فرایند اجتماعی است (کوزه چیان، ۱۳۸۰، ۴۲) باید به شناسایی ماهیت روابط اجتماعی تاکید نموده و بتوان ابهامات متعدد پیرامون ماهیت روابط اجتماعی را در نظر گرفت.

در طی سال‌های اخیر، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها و

شرکت های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان ها یک رویکرد درون گر و گسترده می باشد. این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کند. در گذشته صرفاً زندگی غیرکاری مدنظر و تاکید بوده ولی در جامعه امروزی بهبود و کیفیت زندگی کاری از اولویت های سازمان ها می باشد. کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. جدا کردن و شناسایی تمام جنبه های تاثیرگذار در کیفیت زندگی کاری، کار بسیار پیچیده ای می باشد (کریم زاده، ۱۳۷۸، ۴۵).

رشد سریع و چشم گیر علوم مختلف در چند دهه اخیر تاثیر مثبت و فوق العاده ای بر زندگی انسان از نظر کمی و کیفی داشته است. در این جریان علوم ورزش نیز روند فزاینده و ارزنده ای را طی کرده است. گستردگی و اهمیت پدیده ورزش و تربیت بدنی به طور کلی فعالیت حرکتی و اثرات مفید آن به ویژه در سطح جامعه ضرورت توجه بیشتر را به این مهم معطوف می سازد (ابراهیم، دشتی، ۱۳۸۰، ۶۷).
به نظر می رسد که آگاهی دقیق تر از عوامل تاثیرگذار در افزایش کارایی و بهره وری کاری اساتید دانشگاه آزاد، سبب شود که مسئولین بتوانند به برنامه ریزی های بهتر و اصولی تر در این زمینه پردازند.

لذا در تحقیق حاضر محقق سعی دارد به سوال هایی از این قبیل پاسخ دهد که:
وضعیت کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی چگونه است؟
نقش انجام منظم فعالیت های ورزشی در کیفیت زندگی اساتید چه تاثیری دارد؟
نقش فعالیت های بدنی بر ایجاد ارتباط اساتید فعال و غیرفعال به چه میزان بوده است؟

محقق امیدوار است با انجام این تحقیق به اطلاعات سودمند و کاربردی در زمینه سوال های مذکور دسترسی پیدا کند.

اهداف تحقیق

هدف کلی

مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی

اهداف اختصاصی

- ۱- توصیف ویژگی های فردی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۲- توصیف مهارت های ارتباطی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۳- توصیف کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۴- مقایسه مهارت های ارتباطی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۵- مقایسه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۶- تعیین رابطه بین مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری شرکت کنندگان

مبانی نظری تحقیق

تاریخچه مطالعات ارتباطات انسانی

چون ارتباطات همزاد حیات انسان است، نمی توان برای آن یک نقطه شروع پیدا کرد. همچنین ما از آن جا که مطالعه به معنی عام کلمه به کار می رود و انحصاراً جنبه پژوهش علمی ندارد، باز هم نمی توان گفت از چه زمانی شخص «الف» سعی کرده با مطالعه رفتار شخص «ب» به آن چه در ذهن او می گذاشته، پی برد تا بتواند با او کنار بیاید، مبارزه کند، داد و ستد کند یا ...

با این همه، اگر مطالعه به مفهوم تحقیق علمی در نظر گرفته شود، قدیمی ترین نوع آن به دهه ۱۸۰۰ میلادی باز می گردد که توسط تریپلت انجام شد. وی از

مطالعه درباره تاثیر حضور دیگران در رفتار رانندگان موتورسیکلت به این نتیجه رسید که هرگاه موتورسوران عده ای تماشاگر داشته باشند، ۲۰ درصد بیش از زمانی که تماشاچی ندارند، بر سرعت خود می افزایند. ترپیلت این افزایش سرعت را معلول حضور تماشاگر و احساس موتورسواران از نوعی ارتباط خود و تماشاگران می دانست. بدون شک، طی حدود دویست سال اخیر آن قدر مطالعه در مورد ارتباطات انسانی انجام شده که تعیین تعداد آن ها عملاً غیر ممکن است (سرمد، ۱۳۷۸، ۱۴).

انواع ارتباطات

بر اساس تعریف ارائه شده از ارتباطات مبنی بر فراگرد تفهیم و تفاهم و تسهیم معنی، ارتباطات به سه دسته اساسی تقسیم شده است:

۱. ارتباط با خود

۲. ارتباط با دیگران

۳. ارتباط عمومی یا جمعی

ارتباط با خود: بر اساس این ارتباط، هر یک از ما، ابتدا با خود ارتباط برقرار می سازیم و آن عبارت است از این که جریان تفهیم و تفاهم را در درون خود انجام می دهیم، که یک ارتباط درونی است. ارتباط با خود در بر گیرنده ی مشکلات درونی، یا حل تعارضات درونی فرد است. این ارتباط علاوه بر برنامه ریزی برای آینده، عملکرد عاطفی و ارزیابی خود و دیگران و روابط میان خود و دیگران را مورد توجه قرار می دهد.

ارتباط با دیگران: این ارتباط، فراگرد تفهیم و تفاهم و تسهیم معنی بین یک شخص و انسان های دیگر، است. این ارتباط نیز مانند ارتباط با خود به دلایل گوناگون به وقوع می پیوندد، برای حل مسائل و مشکلات خود با دیگران، رفع تضادها و تعارضات، رد و بدل کردن اطلاعات، درک بهتر

خود و رفع نیازهای اجتماعی، همانند نیاز تعلق به گروه و جمع و دوست داشتن و دوست داشته شدن.

ارتباط جمعی یا عمومی: ارتباط جمعی، نوعی از ارتباط است که بر اساس آن فرد با تعداد زیادی از انسان های دیگر ارتباط برقرار می کند. این ارتباط فراگرد تفهیم، تفاهم و تسهیم به معنی شمار کثیری از انسان های دیگر است (فرهنگی، ۱۳۸۲، ۲۳).

اهمیت ارتباطات

بیشتر وقت مدیریت به ارتباط رو در رو با به تلفن با زیردستان، همکاران یا مشتریان می گذرد. هنگامی که مدیر با دیگران مذاکره نمی کند، ممکن است به نوشتن یا دیکته کردن یادداشت ها، نامه ها، یا گزارش ها، و شاید به خواندن مکتوباتی که برای او ارسال گشته است مشغول شود. حتی در فواصل اندکی که مدیران تنها هستند ممکن است به واسطه ارتباطی، رشته افکارشان گسیخته گردد. برای مثال، در مطالعه ای از چگونگی ارتباط مدیران عالی و میانی، معلوم شد که آنان هر دو روز یک بار فقط نیم ساعت یا کمی بیشتر می توانستند بدون وقفه کار کنند. بنابراین، ریشه بسیاری از مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی را در می توان در کمبود ارتباطات موثر، نقش سیستم ارتباطی یا به طور کلی سوء تعبیر و تفسیرهای ارتباطی جستجو کرد. بنابراین باید گفت ارتباط موثر برای مدیران به دلایل زیر مهم است:

الف) ارتباط، فرایندی است که وظایف برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری و کنترل مدیریت توسط آن انجام می شود.

ب) ارتباط، فعالیتی است که مدیران جهت هماهنگ کردن و متناسب نمودن وقت خود از آن بهره می گیرند (رضائیان، ۱۳۸۴، ۶۳).

پیشینه کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری^۱ ابتدا در اروپا (۵۹-۱۹۵۰) ابداع شد و بر اساس تحقیقات اریک تریست^۲ و همکارانش در دانشکده تاولستاک^۳ در زمینه روابط انسانی در لندن شکل گرفت، پژوهش های یاد شده هم بعد فنی و هم بعد انسانی سازمان ها را بررسی و چگونگی روابط بین آنها را ارزیابی کرد، که باعث وجود آمدن سیستم های تکنیکی، اجتماعی مربوط به طراحی شغل شد، که امروزه در ایالات متحده امریکا بیشترین اقدامات مربوط به کیفیت زندگی کاری را تحت پوشش قرار می دهد.

احتمالا بارزترین مشخصه های کیفیت زندگی کاری پدیدار شدن و توسعه گروه های کاری خود گردان به عنوان شکل جدیدی از طراحی کار بود. این گروه ها متشکل از کارکنان با مهارت های متعدد بوده است که اطلاعات و استقلال عمل ضروری برای طراحی و اداره عملیات شغل خودشان را داشته اند.

هدف عمده در این گونه فعالیت ها، توسعه انگیزش کارکنان از طریق ارائه مشاغل چالش برانگیز بود. یعنی مشاغلی که در سطح بالاتری از منزلت، تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی را در مورد نتایج ارائه می دهد. به تدریج کیفیت زندگی کاری فراتر از مشاغل انفرادی رفت، و اشکال گروهی کار و مشخصات محیط کار موثر بر رضایت مندی و بهره وری کارکنان از قبیل سیستم پاداش دهی، جریان کار، سبک های مدیریتی و محیط فیزیکی کار را نیز در بر گرفت.

چنین توجه گسترده، منتج به دامنه وسیع تر در مقایسه با عامل محدود غنی سازی شغلی در مراحل اولیه کیفیت زندگی کاری شد و توجه صرف به تک تک کارکنان را معطوف به گروه های کاری در زمینه وسیع تری قرار داد. از طرف

^۱ -Quality of Work Life

^۲ -Eric Trist

^۳ -Tavistock

دیگر چنین توسعه ای در برنامه های کیفیت زندگی کاری بعد کارایی سازمانی را نیز به آنچه که قبلا بعد اساسی از ابعاد روابط انسانی به شمار می رفت، اضافه کرد (سلمانی، ۱۳۸۰، ۵۸).

مفاهیم کیفیت زندگی کاری

دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه های مختلفی به مفاهیم " کیفیت زندگی کاری " پرداخته اند، که در این بخش این دیدگاه ها مورد بحث قرار می گیرد:

مفهومی که از کیفیت زندگی کاری ارایه شده است: کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی، با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده اند. که در این تعریف به شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود، تاکید شده است.

کیفیت زندگی کاری: فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم هایی که به ویژه بر شغل شان، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد، به نحوی دخالت می کنند و در نتیجه، مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می یابد و در این تعریف کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است (دولان و شولر، ۱۳۸۰، ۷۶).

در تعریف کلی می توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است. با وجود تفاوت در برداشت ها، تحقیقات نشان می دهد که برخی از شاخص ها در اغلب جوامع مشترک هستند که از آن جمله می توان به حقوق و مزایا، خدمات رفاهی، بیمه بازنشستگی و مواردی از این قبیل اشاره کرد که

دانشمندان متعددی آن ها را به عنوان اجزای کیفیت زندگی کاری معرفی کرده اند (سلمانی، ۱۳۸۴، ۴۲).

مدیریت و کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری، کاربردهای ویژه بسیاری از مفاهیم و تئوری های رفتار سازمانی را نشان می دهد. تعهد واقعی به کیفیت زندگی کاری خصوصا از روی شاخص های عملکرد مدیریتی ذیل معلوم می شود:

مشارکت: دخالت دادن افراد از تمامی سطوح در تصمیم گیری.

اعتماد: تجدید طراحی شغل ها، سیستم ها و ساختارها به منظور اعطای آزادی بیشتر به افراد در کار.

تقویت: ایجاد سیستم تحسین، پاداش منصفانه و مرتبط به اقتضای عملکرد کاری. پاسخ گویی، تاثیر پذیری، حساسیت: خلق شرایط کاری لذت بخش و قابلیت تامین نیازهای فردی (شومرهون، ۱۳۷۸).

استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می آید. این اقدامات که شامل امکانات رفاهی، خدمات درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت کارکنان و مواردی از این قبیل می باشد، مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می شوند.

کیفیت زندگی کاری به سطح یا میزان رضایت، انگیزش، درگیری سودمند، تعهد و به کارگیری بخش تجارب افراد در محیط کار اشاره دارد. کیفیت زندگی کاری یکی از شاخص های مهم زندگی کاری است که نشان می دهد افراد تا چه میزان قادر هستند نیازهای شخصی مهم (مثل نیاز به استقلال) خود را هنگام کار در سازمان، برآورده سازند (ساعتچی، ۱۳۷۶، ۲۵).

پیشنه تحقیق

طبق تحقیقات به عمل آمده، مهارت‌های ارتباطی افراد ناشی از احساسات و نگرش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی آنان است (گروسی، ۱۳۷۷، سیاسی، ۱۳۸۴). از این رو در نظام دانشگاهی نیز اساتید و اعضای هیئت علمی در جهت بهبود سطح کیفی فرایند آموزش و تعاملات سازمانی خود، نیاز به ایجاد ارتباطی موثر با مدیران مافوق، همکاران و دانشجویان دارند (قورچیان، ۹، ۱۳۷۹).

بهروان، (۱۳۸۲) طی تحقیق خود در ساختار دانشگاهی کشور تحت عنوان: به این نتیجه رسیدند که در ایران ضعف روابط استاد و دانشجو به طور فراگیر در کلیه رشته‌های آموزش دیده می‌شود. هر چند این ضعف ارتباطی با برخی از مشکلات از جمله افزایش تعداد دانشجویان غیرحرفه‌ای و اساتید چند حرفه‌ای پیوند دارد، ولی تا حدی نیز از تسلط رویکردها و الگوهای آموزشی معین تاثیر می‌پذیرد. زمانی، فرج زادگان و طباطبائیان (۱۳۸۲) طی تحقیقی به بررسی نگرش ۱۴۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه اصفهان در خصوص آموزش مهارت‌های ارتباطی به دانشجویان پزشکی پرداختند. بر اساس یافته‌های این تحقیق: ۸۵ درصد اعضای هیئت علمی نسبت به آموزش مهارت‌های ارتباطی به دانشجویان نگرش مثبت داشتند و بین نگرش اعضای هیئت علمی بر اساس جنسیت تفاوتی وجود نداشت. نتایج تحقیق بیان گر وجود نگرش مثبت اعضای هیئت علمی صرف نظر از جنس، سن، سابقه‌ی آموزشی و گرایش درسی نسبت به آموزش مهارت‌های ارتباطی به دانشجویان بود. حسین چاری مسعود، فداکار محمد مهدی (۱۳۸۴) طی پژوهشی تحت عنوان: بررسی تاثیر دانشگاه بر مهارت‌های ارتباطی، بر اساس مقایسه‌ی دانش آموزان و دانشجویان به بررسی و مقایسه مهارت‌های ارتباطی در دانش آموزان دبیرستانی و دانشجویان دانشگاه پرداختند. بدین منظور، آزمون مهارت‌های ارتباطی کوئین دام (۲۰۰۴) به ۷۳۳ نفر، شامل ۴۸۱ دانش آموز و ۲۵۲

دانشجوی سال آخر دانشگاه های شهید باهنر و علوم پزشکی کرمان ارائه شد. نتایج تحقیق حکایت از کارایی آزمون مذکور در سنجش مهارت های ارتباطی داشت. دانشجویان از لحاظ سطح کلی مهارت های ارتباطی در مقایسه با دانش آموزان نمرات بالاتری کسب کردند، لیکن تفاوت های دو گروه در خرده مهارت های ارتباطی، به جز در یک مورد معنی دار نبود. هم چنین دختران در مقایسه با پسران از لحاظ سطح کلی مهارت های ارتباطی نمرات بالاتری کسب کردند و به جز دو خرده آزمون مربوط به مهارت در تنظیم عواطف و قاطعیت در ارتباط، در سایر خرده آزمون ها هم، نمرات دختران به طور معنی داری بیش از پسران بود.

همچنین تحقیقات زیادی نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری تاثیرات قابل توجهی روی پاسخ های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (محب علی، ۱۳۷۳).

از آنجا که امروزه کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تامل قرار گرفته و تامین و ارتقا آن کلید اصلی موفقیت مدیریت هر سازمان به شمار می رود. کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه مدیران ارشد می باشد.

در پژوهشی که با هدف بررسی قابلیت توسعه الگوهای آرمانی کیفیت زندگی کاری (الگوی والتون) به ارزش های اسلامی و تعیین تاثیر الگوی توسعه یافته بر کاهش تنیدگی روانی و سلامت جسمانی با حجم نمونه ۱۸۰ نفر توسط علامه (۱۳۷۸) انجام گرفت. نتایج تحقیق وجود هفت رابطه معنی دار بین مولفه های الگوی والتون را نشان داد. نتایج پژوهش هم چنین نشان می دهد که از بین مولفه های ۱۷ گانه الگوی کیفیت زندگی کاری بین مولفه های "ارتباطات باز در سازمان" و "وفای به عهد سرپرست" ارزشیابی عملکرد متناسب با میزان تلاش واقعی

افراد" و "آگاهی کارکنان از عملکرد مدیران" با تنیدگی روانی رابطه معنی داری وجود داشته است. در بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره وری نیروی انسانی و سلامتی که توسط قاسمی (۱۳۷۹) با این فرض که کیفیت زندگی کاری می تواند در بهره وری نیروی انسانی نقش داشته باشد. چرا که کیفیت زندگی کاری باعث تحقق، تصمیم گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کاری، احساس مالکیت و خود گردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدر شناسی از کار و توسعه و غنی سازی شغلی، ارضای نیازهای خود شکوفایی افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری در سازمان می شود. نتایج بدست آمده حکایت از آن داشت که بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد، یعنی هر چه در ایجاد سیستم کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری کنیم، بر بهره وری سازمان افزوده خواهد شد. هم چنین هر چه سلامتی کارکنان بیشتر باشد به همان نسبت نیز بر کیفیت زندگی کاری افزوده می گردد. سلطانی (۱۳۸۲) نیز با بررسی ورزش در توسعه منابع انسانی و ارتقای کیفیت کار صنعتی، با توجه به یافته های خود می نویسد: ترویج ورزش های دسته جمعی در کارگاه ها و سازمان های صنعتی و تولیدی و ترغیب کارکنان به پرداختن به ورزش های گروهی به شکل موثری زمینه های شکل گیری کار تیمی را فراهم می نماید. در سازمان هایی که پرسنل آن ها با هم دیگر ورزش های دسته جمعی انجام می دادند، عملکرد از سطح بالاتری برخوردار بوده و سازمان های مربوطه بیشتر به اهداف خود دست یابی داشته اند و نتایج تحقیق حاکی از آن بود که ورزش عامل موثر و مهمی در فرهنگ سازی به منظور کار تیمی و مشارکت کارکنان در کنار یکدیگر برای رسیدن به اهداف سازمانی بود. لاولر (۲۰۰۱) در بررسی سبک های اولیه و کیفیت زندگی کاری نشان داد که پروژه های مشارکتی در ایجاد کیفیت زندگی کاری بهتر، موثرتر است. در تحقیق مشابه دیگری با کمک دکسلر (۲۰۰۱)، نشان دادند که اگر بعضی فعالیت ها به صورت مشارکتی هدایت شود، موجب ارتقای

کیفیت زندگی کاری نیروی کار راضی تر و افزایش منزلت، رشد و پیشرفت فردی از یک سو و پذیرش تغییرات از طرف دیگر می شود و در نتیجه از مخالفت فعال و غیرفعال یا شکلی از عدم همکاری برنامه ریزی شده یا خود به خودی آن ها می کاهد. جان سورد (۲۰۰۲) ادراکات کارکنان (اعضای هیئت علمی) از کیفیت زندگی کارشان را یک نیروی مداخله گر و عامل موثر در رفتار آن ها می داند که تاثیر مستقیمی در روحیه و در نهایت ترک خدمت آنها دارد. بنابراین اندازه گیری ادراکات کارکنان از کیفیت زندگی کارشان را حائز اهمیت تلقی کرده است. با عنایت به مطالب ذکر شده، تحقیق حاضر به مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی می پردازد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق در جهت دستیابی به اهداف پیش بینی شده از نوع توصیفی، تحلیلی می باشد که به صورت میدانی انجام گردیده است. جامعه آماری این تحقیق شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی می باشند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات مرکز آمار دبیرخانه منطقه سیزده دانشگاه آزاد که در آذرماه سال ۱۳۸۸ تعیین شده است. تعداد کل اعضای هیئت علمی بر اساس این آمار ۱۶۱۱ نفر، خانم ها و آقایان اعم از استاد، دانشیار، استادیار و مربی را شامل می شود. برای انتخاب نمونه آماری، تعداد ۳۴۲ نفر از جامعه مذکور با استفاده از مطالعات مقدماتی از بین واحدهای دانشگاهی که در تقسیم بندی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه سیزده (شامل استان آذربایجان شرقی) قرار داشتند، به صورت خوشه ای و با توجه به ظرفیت هر دانشگاه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه مشخصات فردی (جنسیت، سن، وضعیت تاهل، آخرین مدرک تحصیلی) و پرسش نامه مهارت های ارتباطی که از ترکیب چهار پرسشنامه استاندارد شامل شخصیت و سه سوال در برگیرنده جسارت طلبی

(چیک بوس، ۱۹۹۰) سخنوری (مارتنز، ۱۹۸۷) شنیداری (مارتنز، ۱۹۸۷) و ارسال پیام (مارتنز، ۱۹۸۷) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت استفاده گردید. وضعیت کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها با استفاده از پرسش نامه ۲۹ سوالی والتون (۱۹۷۹) مورد بررسی قرار گرفت (سوالات ۱-۲۹ پرسش نامه کیفیت زندگی کاری) و بر اساس مقیاس لیکرت ثبت شدند.

ابتدا مطالعه مقدماتی به منظور تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه گیری تحقیق صورت گرفت و آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برای پرسش نامه مهارت های ارتباطی و برای کیفیت زندگی کاری ۰/۹۲ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) و ترسیم جداول و با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و لوین به بررسی فرض نرمال بودن داده ها و تعیین همسانی واریانس توزیع ها پرداخته شد و بعد از آن جهت مقایسه هر یک از متغیرهای تحقیق در بین آزمودنی های فعال و غیرفعال از آزمون t استفاده شد.

یافته ها و نتایج تحقیق

حدود ۷۸ درصد از اعضای هیئت علمی را مردان و ۲۲ درصد را زنان تشکیل می دهند (جدول ۱). میانگین سنی اعضای هیئت علمی ۳۷/۵۳ سال می باشد. ۷۶ درصد از اعضای هیئت علمی متأهل و ۲۴ درصد از آن ها مجرد می باشند (جدول ۱). از بین آزمودنی ها از نظر مدرک تحصیلی، اعضای هیئت علمی دارای کارشناسی ارشد با ۷۹/۵ درصد بیشترین تعداد بودند (جدول ۲). از نظر فعالیت حرکتی و ورزشی از مجموع ۳۴۲ نفر آزمودنی تحقیق، ۲۰۹ نفر فعال حرکتی و ۱۳۳ نفر افراد غیرفعال حرکتی بودند (جدول ۳). میانگین مهارت های ارتباطی در افراد فعال ۱۴۸/۸۲ و در افراد غیرفعال ۱۵۰/۴۱ می باشد (جدول ۴). در بین زیر مجموعه های مهارت های ارتباطی شاخص سخنوری با ۵۴ درصد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است. (جدول ۷). همچنین میانگین کیفیت زندگی کاری در

افراد فعال ۶۰/۳۷ و در افراد غیرفعال ۵۶/۸۹ می باشد (جدول ۵). و در بین خرده مقیاس های کیفیت زندگی کاری شاخص توسعه قابلیت های انسانی با ۱۱/۰۷ درصد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است (جدول ۹).

وضعیت جنس و تاهل آزمودنی ها

جدول ۱: نوع جنسیت و وضعیت تاهل آزمودنی ها

جمع	تاهل		جمع	جنسیت		متغیر	آماره
	متاهل	مجرد		زن	مرد		
۲۰۹	۱۵۷	۵۲	۲۰۹	۵۵	۱۵۴	فراوانی	فعال
۱۰۰	۷۵/۱	۲۴/۹	۱۰۰	۲۶/۳	۷۳/۷	درصد	
۱۳۳	۱۰۳	۳۰	۱۳۳	۲۱	۱۱۲	فراوانی	غیرفعال
۱۰۰	۷۷/۴	۲۲/۶	۱۰۰	۱۵/۸	۸۴/۲	درصد	
۳۴۲	۲۶۰	۸۲	۳۴۲	۷۶	۲۶۶	فراوانی	جمع
۱۰۰	۷۶/۰	۲۴/۰	۱۰۰	۲۲/۲	۷۷/۸	درصد	

جدول بالا نشان دهنده آن است که ۷۷/۸ درصد از آزمودنی ها مرد و ۲۲/۲ درصد آنان زن بودند. هم چنین ۲۴/۰ درصد مجرد و ۷۶/۰ درصد متاهل بودند.

تحصیلات آزمودنی ها

جدول ۲: مدرک تحصیلی آزمودنی ها

جمع	دکتری	کارشناسی ارشد	تحصیلات		آماره
			فراوانی	درصد	
۲۰۹	۴۵	۱۶۴	فراوانی	آزمودنی های فعال	
۱۰۰	۲۱/۵	۷۸/۵	درصد		
۱۳۳	۲۵	۱۰۸	فراوانی	آزمودنی های غیرفعال	
۱۰۰	۱۸/۸	۸۱/۲	درصد		
۳۴۲	۷۰	۲۷۲	فراوانی	جمع	
۱۰۰	۲۰/۵	۷۹/۵	درصد		

همان طوری که جدول نشان می دهد، ۷۹/۵ درصد از آزمودنی ها دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۰/۵ درصد دارای مدرک دکتری بودند.

توصیف وضعیت فعالیت حرکتی آزمودنی ها

جدول ۳: توصیف وضعیت فعالیت حرکتی آزمودنی ها

جمع	آزمودنی های غیرفعال	آزمودنی های فعال	فعالیت حرکتی آماره
۳۴۲	۱۳۳	۲۰۹	فراوانی
۱۰۰	۳۸٫۹	۶۱٫۱	درصد

همان گونه که مشاهده می شود، تعداد ۲۰۹ نفر از آزمودنی ها اظهار کردند که در یک سال گذشته به طور منظم فعالیت حرکتی و ورزشی (طبق تعریف ارائه شده در واژه نامه) داشته اند و تعداد ۱۳۳ نفر پاسخ خیر دادند. یعنی این که ۶۱/۱ درصد از اعضای هیئت علمی نمونه فعال و ۳۸/۹ درصد آنان از نظر حرکتی غیر فعال بودند.

توصیف مهارت ارتباطی آزمودنی ها

جدول ۴: وضعیت مهارت ارتباطی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی

انحراف معیار	میانگین	حداکثر تغییر	حداقل تغییر	دامنه تغییرات	آماره	مهارت های ارتباطی
۲۵/۹۵۵	۱۴۸/۸۲	۲۰۳	۸۲	۱۲۱	فعال	
۲۶/۹۷۱	۱۵۰/۴۱	۱۹۶	۹۹	۹۷	غیر فعال	

همان گونه که مشاهده می گردد میانگین وضعیت مهارت ارتباطی آزمودنی های فعال ۱۴۸/۸۲ و انحراف معیار ۲۵/۹۵۵ می باشد و در مورد آزمودنی های غیر فعال، میانگین ۱۵۰/۴۱ و انحراف معیار ۲۶/۹۷۱ می باشد.

توصیف کیفیت زندگی آزمودنی ها

جدول ۵: وضعیت کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال

انحراف معیار	میانگین	حداکثر تغییر	حداقل تغییر	دامنه تغییرات	تغییرات	کیفیت زندگی
۱۰/۰۴۸	۶۰/۳۷	۹۱	۲۷	۶۴	فعال	
۱۳/۴۹	۵۶/۸۹	۷۹	۱۵	۶۴	غیر فعال	

همان گونه که مشاهده می گردد میانگین وضعیت کیفیت زندگی آزمودنی های فعال ۶۰/۳۷ و انحراف معیار ۱۰/۰۴۸ می باشد و در مورد آزمودنی های غیر فعال، میانگین ۵۶/۸۹ و انحراف معیار ۱۳/۴۹ می باشد.

در آزمون فرضیه های تحقیق نیز موارد زیر مشخص گردید:

۱- بین مهارت های ارتباطی آزمودنی ها با فعالیت حرکتی آنان رابطه معنی داری وجود دارد (جدول ۶).

جدول ۶: نتایج آزمون t در مورد مقایسه مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیر فعال

سطح معنی داری	درجه آزادی	t مشاهده شده	انحراف معیار	میانگین	معیار	مهارت های ارتباطی
۰/۵۸۷	۳۴۰	۰/۵۴	۲۵/۹۵۵	۱۴۸/۸۲	فعال	
			۲۶/۹۷۱	۱۵۰/۴۱	غیر فعال	

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده برابر ۰/۵۸۷ بوده و از ۰/۰۵ بیشتر می باشد ($t = ۰/۵۴۵$ ، $P = ۰/۵۸۷ > ۰/۰۵$). با استناد به اطلاعات به دست آمده، فرضیه صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ پذیرفته می شود. پس می توان نتیجه گرفت که بین مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی اختلاف معنی داری در حد $p \leq ۰/۰۵$ وجود دارد.

۲- بین خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی آزمودنی ها با فعالیت های حرکتی اختلاف معنی داری وجود دارد (جدول ۷)

جدول ۷: نتایج آزمون t در مورد مقایسه مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال

سطح معنی داری	درجه آزادی	T مشاهده شده	غیرفعال		فعال		خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۷۳۲	۳۴۰	۰/۳۴	۸/۴۴	۲۸/۹۳	۷/۷۹	۲۸/۶۳	جسارت طلبی
۰/۵۷۵	۳۴۰	۰/۵۶	۱۶/۵۷	۵۴/۹۴	۱۴/۱۰	۵۳/۹۹	سخنوری
۰/۴۹۱	۳۴۰	۰/۶۹	۷/۵۱	۳۲/۹۵	۷/۳۹	۳۲/۳۸	ارسال پیام
۰/۷۲۴	۳۴۰	۰/۳۵	۶/۸۴	۳۳/۵۹	۵/۵۵	۳۳/۸۳	شنیداری

با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده در هر چهار شاخص از ۰/۰۵ بیشتر می باشد با استناد به اطلاعات به دست آمده، فرضیه صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ پذیرفته می شود. پس می توان نتیجه گرفت که بین خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی اختلاف معنی داری در حد $p \leq 0.05$ وجود دارد.

۳- بین کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی اختلاف معنی دار وجود دارد (جدول ۸).

جدول ۸: نتایج آزمون t در مورد مقایسه کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی

سطح معنی داری	درجه آزادی	t مشاهده شده	انحراف معیار	میانگین	معیار	
					فعال	غیرفعال
۰/۰۰۷	۳۴۰	۲/۷۲۵	۱۰/۰۴۸	۶۰/۳۷	فعال	کیفیت زندگی
					غیرفعال	

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده برابر $0/07 < 0/05$ بوده و از $0/05$ کمتری باشد ($t = 2/725$, $P = 0/07 < 0/05$). با استناد به اطلاعات به دست آمده، فرضیه صفر در سطح معنی داری $0/05$ پذیرفته نمی شود. پس می توان نتیجه گرفت که بین کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی اختلاف معنی داری در حد $p \leq 0/05$ وجود ندارد.

۴- بین خرده مقیاس های کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی اختلاف معنی دار وجود ندارد (جدول ۹).

جدول ۹: نتایج آزمون t در مورد مقایسه خرده مقیاس های کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی

معنی داری	درجه آزادی	T مشاهده شده	غیرفعال		فعال		خرده مقیاس های کیفیت زندگی
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
0/115	340	1/57	2/399	5/01	2/215	5/41	پرداخت منصفانه و کافی
0/133	340	1/51	1/871	7/27	2/045	7/60	محیط کاری سالم و ایمن
0/000	340	6/263	2/561	7/00	2/697	8/84	فرصت رشد و امنیت معلوم
0/93	340	0/82	2/933	7/33	2/281	7/35	قانون گرایی در سازمان
0/06	340	1/840	1/802	4/04	1/483	3/71	ولاستگی اجتماعی
0/52	340	1/952	1/849	7/40	1/876	7/79	فضای کلی زندگی
0/880	340	0/151	4/343	8/66	2/857	8/60	یکپارچگی و تسجیم اجتماعی
0/005	340	2/824	3/353	10/19	2/395	11/07	توسعه قابلیت های انسانی

با استناد به اطلاعات به دست آمده از جدول، در سطح معنی داری $0/05$ می توان نتیجه گرفت که بین خرده مقیاس های کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی اختلاف معنی داری در خرده مقیاس های سوم و هشتم در حد $p \leq 0/05$ وجود دارد.

۵- بین مهارت ارتباطی و کیفیت زندگی آزمودنی ها ارتباط معنی داری وجود ندارد.

به منظور آزمون فرضیه فوق به جهت این که متغیرها از نوع فاصله‌ای-فاصله‌ای می باشند از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.
جدول ۱۰: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت ارتباطی و کیفیت زندگی

تعداد	سطح معنی داری	مهارت های ارتباطی	ضریب همبستگی پیرسون
۳۴۲	۰/۰۰۱	۰/۱۸۹	کیفیت زندگی کاری

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مذکور، فرضیه صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد شده و چنین نتیجه گرفته می شود که بین کیفیت زندگی با مهارت ارتباطی آزمودنی ها ارتباط معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

از بین ۲۰۹ نفر نمونه آماری فعال تعداد ۱۵۴ نفر مرد و تعداد ۵۵ نفر زن بودند. که از این تعداد ۱۵۷ نفر متاهل و ۵۲ نفر مجرد بودند. هم چنین از بین ۱۳۳ نفر نمونه آماری غیرفعال تعداد ۱۱۲ نفر مرد و تعداد ۲۱ نفر زن بودند که از این تعداد ۱۰۳ نفر متاهل و ۳۰ نفر مجرد بودند. میزان تحصیلات تعداد ۱۶۴ نفر از آزمودنی های فعال کارشناسی ارشد و تعداد ۴۵ نفر دارای مدرک دکتری بودند و میزان تحصیلات تعداد ۱۰۸ نفر از آزمودنی های غیرفعال کارشناسی ارشد و تعداد ۲۵ نفر دارای مدرک دکتری بود. لازم به توضیح است که در بین نمونه های تحقیق، نمونه ای با مدرک کارشناسی وجود نداشت و نمونه هایی با مرتبه مربی آموزشیار دارای مدارک و نشان های هنری می باشند که معادل با کارشناسی ارشد می باشد.

مجموع آزمودنی های این تحقیق را تعداد ۳۷ نفر مربی آموزشیار فعال و ۲۳ نفر مربی آموزشیار غیرفعال، تعداد ۱۳۱ نفر مربی فعال و ۸۶ نفر مربی غیرفعال،

تعداد ۳۵ نفر استادیار فعال و ۲۱ نفر غیرفعال، تعداد ۶ نفر دانشیار فعال و تعداد ۳ نفر دانشیار غیرفعال تشکیل می دادند.

تعداد ۲۰۹ نفر از نمونه های تحقیق در یک سال گذشته به طور منظم فعالیت حرکتی و ورزشی داشتند و تعداد ۱۳۳ نفر از آنان فعالیت حرکتی و ورزشی قابل قبول نداشتند.

مقایسه مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی نشان داد که مهارت ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال اختلاف معنی داری وجود داشت. مقایسه خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی نشان داد که بین آزمودنی های فعال و غیرفعال اختلاف معنی داری وجود داشت.

یکی دیگر از اهداف اختصاصی تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی و هم چنین مقایسه خرده مقیاس های آن ها با استفاده از آزمون t بود که بر اساس داده های به دست آمده، مشخص گردید که بین کیفیت زندگی و خرده مقیاس های آن در بین آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی در سطح ۵ درصد تفاوت معنی دار نبود. این یافته با نتایج تحقیق خاوری (۱۳۸۶)، که عنوان کرد رضایت شغلی، رضایت از ماهیت کار و رضایت از ارتقاء بین اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال، اختلاف معنی داری وجود ندارد، هم خوانی داشت. یافته با نتایج تحقیقات درخشان مبارکه (۱۳۷۶) که عنوان می کند شرکت در ورزش ورزشی و کارایی فکری و جسمی را ارتقاء می بخشد و در عین حال هزینه سنگینی را به سازمان تحمیل نمی نماید، طربی (۱۳۸۲) که عنوان کرد برنامه های حرکتی و فعالیت های ورزشی که تحت عنوان برنامه ارتقای سلامت در سازمان ها اجرا می شوند موجب بهبود کیفیت زندگی کاری می شوند و سلطانی (۱۳۸۲) که ورزش را عامل موثر و مهمی در فرهنگ سازی به منظور کار تیمی و مشارکت

کارکنان در کنار یکدیگر برای رسیدن به اهداف سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کار می‌داند.

همچنین نتایج ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری را نشان داد ($P \leq 0/05$).

منابع:

- ابراهیم، خسرو (۱۳۷۸)، مقایسه اعتبار جدول قد، وزن و فرمول های استاندارد در برآورد وزن مطلوب بدن زنان ورزشکار و غیر ورزشکار. نشریه حرکت، شماره ۳، صفحه ۹۷.
- اشراقی، حسام، کاشف، میرمحمد (۱۳۸۶)، مقایسه سلامت عمومی و روابط اجتماعی کارکنان فعال و غیرفعال حرکتی دولتی و نیمه دولتی شهر اصفهان. مجموعه مقالات ششمین همایش بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه کیش.
- بنزاده، نبی (۱۳۸۲)، بررسی تاثیر روابط اجتماعی و اعتماد به نفس در سلامت روان سالمندان، نشریه طب و تزکیه، شماره ۳۷.
- درخشان مبارکه، محمد (۱۳۷۶)، بررسی میزان پرداختن به ورزش و سلامت روانی و ویژگی های شخصیتی مدیران میانی سپاه شاعل در تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- دولان، س.ال، راس، شولر (۱۳۸۰)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی. تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ پنجم.
- ساعتچی، م (۱۳۷۶)، روان شناسی بهره وری. تهران، موسسه نشر ویرایش.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۲)، نقش ورزش در توسعه منابع انسانی و ارتقاء کیفیت کار صنعتی. نخستین همایش ورزش و صنعت، آکادمی ملی المپیک.
- سلمانی، داود (۱۳۸۴)، کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سیدجوادین، سیدرضا، سخدری، کمال (۱۳۸۴)، کیفیت زندگی کاری در سازمان های کارآفرین بر اساس الگوی والتون. تهران: مولفین.
- شفیعی، مسعود (۱۳۸۳)، ارتباط صنعت و دانشگاه. انتشارات دانشگاه صنعتی امیر کبیر.
- شومرهورن، جان آر، هانت، جیمز جی، دان، ازبورن، ریچارد (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه مهدی ایران نژاد، محمد علی سبحان الهی، محمد علی بابایی. موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت دولتی.

- طربی، علی رضا (۱۳۸۲)، نقش ورزش در افزایش بهره وری کارکنان. مجله تدبیر.
- علامه، محسن (۱۳۷۸)، توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی و تعیین تاثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- قاسمی، محمد (۱۳۷۹)، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره وری نیروی انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزش عالی قم.
- کاشف، میرمحمد (۱۳۸۵)، مقایسه سلامت عمومی، روابط اجتماعی و فعالیت‌های آموزشی - پژوهشی اعضای هیئت علمی فعال و غیر فعال دانشگاه‌های کشور. رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- کشتی دار، محمد (۱۳۸۰)، بررسی تحلیل رفتگی و منبع کنترل در مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- مستحفظیان، مینا (۱۳۸۶)، مقایسه سلامت عمومی، کیفیت زندگی کاری و فعالیت‌های آموزشی - پژوهشی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور. رساله دکتری، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- John Srud, L.K. (2002), Faculty member morale and their intention leave. The Journal of Higher education cloumbus.
- Lawler, Edward, E., and Drexler, John, A, jr, (2001), Dynamics of establishing Cooperative quality of worklife projects. Copyright (2001), All rights reserved.
- Shareef, Reginald (1990), QWL programs facilitate change. Personnel Journal, 69: 58-61.
- Varni, J.W., Limbers, C.A, Burwinkle T.M. (2007), Impaired health- related quality of life in children and adolescents with chronic condition. Health and Quality of Life Outcomes, 5: 43.
- Weinberg, R.S., and Gould, D, (1995), Foundation of sport exercise psychology. Human kinetics publication, 8.

بررسی میزان بکارگیری فرایند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی (مطالعه موردی)

دکتر هوشنگ تقی‌زاده^۱

غلامرضا سلطانی فسقندیس^۲

روح اله مهدی‌لوی^۳

چکیده

هدف این مقاله بررسی میزان بکارگیری فرایند مدیریت دانش و پنج مرحله اصلی آن یعنی کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش و کاربرد دانش در سازمان با استفاده از تئوری مجموعه‌های فازی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را ۷۵ نفر از پرسنل یک سازمان خدماتی تشکیل می‌دهد. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، هیچ گونه نمونه‌گیری انجام نشده و کل جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور گردآوری داده‌ها از اعضای جامعه آماری نیز از پرسشنامه استفاده شده است که روایی و پایایی آن مورد سنجش و تأیید قرار گرفته است. نتایج بررسی نشان می‌دهد که در سازمان مورد بررسی میزان بکارگیری پنج مرحله اصلی (ابعاد فرایند) مدیریت دانش در حد متوسطی می‌باشد. همچنین بین وضع موجود و مطلوب پنج مرحله اصلی مدیریت دانش در سازمان مورد بررسی فاصله قابل توجهی وجود دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، مجموعه‌های فازی، کسب دانش، ثبت دانش، خلق

دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش

^۱ - استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (Taghizadeh@iaut.ac.ir)

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز - عضو باشگاه پژوهشگران جوان واحد تبریز

^۳ - کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مقدمه

طی دو دهه اخیر افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده مؤثر از آنها در تصمیم‌های سازمانی، باعث ظهور پدیده‌ای به نام مدیریت دانش شده است. چهار عامل عمده را در ظهور مدیریت دانش مؤثر دانسته‌اند: (۱) گذر از عصر سلطه سرمایه‌های مادی به سلطه سرمایه‌های فکری، (۲) افزایش خارق‌العاده در حجم اطلاعات، ذخیره الکترونیکی آن و افزایش دسترسی به اطلاعات، (۳) تغییر هرم سنی جمعیت و خطر از دست دادن دانش سازمانی به واسطه بازنشستگی کارکنان، (۴) تخصصی‌تر شدن فعالیت‌ها. فعالیتهای مدیریت دانش ابتدا در بخشهای سیستمهای اطلاعاتی سازمانها متمرکز بود، اما با مد نظر قرار گرفتن مهارت و خبرگی کارکنان، توجه به سوی واحدهایی دیگر معطوف شد (پیری و آصف زاده، ۱۳۸۵، ۱۲۴). واتسون^۱ (۲۰۰۲) در کتاب خود به سه مرحله مشخص در تمدن بشری و چهارمین مرحله‌ای که اخیراً مطرح شده است، اشاره می‌کند که عبارتند از عصر کشاورزی، عصر صنعت و عصر اطلاعات و در اواخر قرن بیست و یکم شاهد توسعه جوامع بر مبنای ایده‌ها و خلاقیت می‌باشیم. در همین راستا عصر جدید را عصر دانایی می‌دانند (Watson, 2004, 32). امروزه مدیریت دانش دارای چنان تأثیری بر رشد سازمان‌ها شده است که در نظریات سازمانی نیز به آن توجه جدی می‌شود. از این رو با توجه به مفهوم مدیریت دانش، لزوم توجه به این مفهوم در حوزه سازمان و مدیریت پیش از پیش آشکار می‌گردد.

علاقه و توجه به مدیریت دانش به طور سریعی در صنایع کشورهای مختلف و هم در تحقیقات دانشگاهی و محافل علمی رو به گسترش است. به طوری که مدیریت دانش در بسیاری از سازمان‌ها نقش کلیدی را دارد. راه‌حلهای مدیریت دانش باعث می‌شود تا دانش سازمانی در تمام بخش‌های سازمان به خوبی پخش و

^۱ - Watson

مورد استفاده قرار گیرد (Ngai & Chan, 2005, 889). مدیریت دانش ایده جدیدی نیست، بلکه در سال‌های اخیر موارد استفاده از این واژه در مدیریت بیشتر شده است. مدیریت دانش در بسیاری از مطالعات به طور گسترده‌ای مورد بحث قرار گرفته است (Kakabadse et al, 2003, 75-91; Liao, 2003, 155-164). بر طبق بررسی هاکت^۱ (۲۰۰۰)، بعضی از انواع مدیریت دانش در حداقل هشتاد درصد از شرکت‌های مورد بررسی، استفاده می‌شود و بیست و پنج درصد از این شرکت‌ها دارای یک مدیر ارشد دانش^۲ یا یک مدیر ارشد یادگیری^۳ می‌باشند. در بررسی دیگری که بوسیله موری^۴ (۱۹۹۹) انجام شده است، مشخص شده که پنجاه درصد از پانصد شرکتی که مجله فورچون همه ساله به عنوان شرکت‌های برتر معرفی می‌کند، دارای برنامه‌هایی برای استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش می‌باشند. در حال حاضر مدیریت دانش نقشی حیاتی و مهم را در مدیریت و اقتصاد دنیا بر عهده دارد؛ این امر سبب شده تا بسیاری از خبرگان مدیریت دانش، با توجه به پیشرفت‌هایی که در فناوری اطلاعات حاصل شده، تلاش نمایند تا قابلیت‌های مدیریت دانش را در جهت کسب موفقیت‌های رقابتی توسعه دهند (Lin et al, 2007, 22). مدیریت دانش سازمانی یکی از مهمترین عوامل موفقیت شرکت‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمان‌ها، دانش خود را اندازه‌گیری می‌نمایند و آن را به منزله سرمایه فکری سازمان و نیز شاخصی برای درجه‌بندی شرکت‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌کنند (موسوی، ۱۳۸۴، ۲۳-۱۲). این موسسه‌ها استقرار مدیریت دانش در سازمان را به عنوان بخشی از راهبرد سازمان ضروری می‌دانند. مدیریت دانش به مثابه بخش ضروری و اساسی در موفقیت سازمان، دامنه گسترده‌ای از ایده‌های

¹ - Hackett

² - Chief Knowledge Officer

³ - Chief Learning Officer

⁴ - Murray

سازمانی شامل نوآوری‌های راهبردی، اقتصادی، رفتاری و مدیریتی را در بر می‌گیرد (زعفریان و دیگران، ۱۳۸۷، ۷۶). بدین منظور و به جهت مدیریت مناسب دانش سازمانی، آگاهی از وضعیت مدیریت دانش در یک سازمان و پنج مرحله اصلی آن از ضروریات می‌باشد. در این راستا هدف این مقاله تعیین میزان بکار-گیری فرایند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی می‌باشد.

مدیریت دانش

در بسیاری از سازمان‌ها از میزان دانایی و دانش افراد، اطلاع کافی وجود ندارد. برای آگاهی یافتن از میزان دانش افراد باید ابتدا پاسخ دو سوال زیر مشخص شود:

الف- سرمایه‌های مبتنی بر دانش کدامند؟

ب- چگونه باید این سرمایه‌ها مدیریت شوند تا امکان بازگشت حداکثر سود میسر گردد؟

هر چند یافتن پاسخ مناسب برای این سوالات بستگی به نوع فرهنگ حاکم و نیازهای سازمان دارد اما مدیریت موثر دانش با تمرکز بر روی راه‌حلهایی که کل سازمان را در بر می‌گیرد، از جمله مهمترین ابزارهای این امر محسوب می‌شود. در واقع کارکرد مدیریت دانش ناظر بر مجموعه‌ای از اقدامات نظامند است که دستیابی به راندمان حداکثر، پایا و موثر از دانش را میسر می‌کند. البته رسیدن به هدف فوق مستلزم داشتن راهبردی معین است که بر مبنای آن کسب دانش، بقای دانش، انتقال دانش و بهره‌گیری از دانش در سازمان به طور مشخص تعریف و روابط حوزه‌های عملکردی هر یک نیز تعیین می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که مدیریت دانش مفهومی میان رشته‌ای است و تأکید آن بر دانش آنرا از سایر رویکردهای مدیریتی متمایز می‌کند؛ بدون این تأکید مدیریت دانش صرفاً یک مفهوم بازیافته و تکراری موضوع مدیریت می‌شود. بدون توضیح روشن دانش،

بحث مدیریت دانش از هدف خود دور می‌افتد (رفعتی شالدهی و دیگران، ۱۳۸۷، ۲۳۸).

به هنگام مطالعه در مدیریت دانش، تعریف دانش از ضروریات به شمار می‌رود. بدون چنین تعریفی، مدیران دقیقاً متوجه نمی‌شوند که به دنبال مدیریت چه چیزی هستند و آیا اصولاً چنین دانشی برای اعمال مدیریت دارند یا خیر؟ تعاریف مختلفی برای دانش سازمانی ارائه شده است. برای برخی، دانش سازمانی، فرزاندگی است که نتیجه یادگیری و تجربه است. برای برخی دیگر دانش سازمانی یا فقط یادگیری و یا فقط تجربه است و برای برخی دیگر دانش سازمانی، اطلاعات یا داده‌ها است. آیا دانش چیز مکتوب یا ملموسی است که بشر به آن دست یافته است، یا فرآیندی است که در ذهن انسان، وقتی به آن اطلاعات خورنده می‌شود، تراوش می‌کند؟ جواب این سؤال آن گونه که در ابتدا ساده و آشکار به نظر می‌رسد، آسان نیست. این موضوع وقتی به دانش سازمانی مربوط شود، بسیار مشکلتر می‌گردد. حق ثبت اختراعات، علائم تجاری و حق چاپ از نظر قانونی جزء داراییهای فکری شرکتها به شمار می‌روند ولی آیا اینها می‌توانند به عنوان دانش سازمانی باشند؟ اطلاعات با داده‌ها چه تفاوتی دارند؟ آیا یکی از آنها و یا هر دو دانش را می‌سازند (رادینگ، ۱۳۸۳، ۱۴)؟ دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان درباره فرایندها، محصولات، خدمات، مشتریان، بازار و رقبای سازمان می‌دانند. بر اساس تعریف داوونپورت و پروساک^۱ (۱۹۹۸)، دانش عبارت است از ترکیبی سیال از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و دانش تخصصی که به صورت منسجم و یکپارچه چارچوبی را برای ارزیابی و کسب تجارب و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد. این دانش از اذهان افراد سرچشمه می‌گیرد و توسط آنان به کار برده می‌شود. در داخل سازمان این دانش نه تنها در مستندات و

¹ - Davenport & Prusak

بانک‌های اطلاعاتی سازمان جای دارد، بلکه در تمام فعالیت‌ها، فرایندها، اقدامات و نرم‌های سازمان جریان دارد (الوانی و دیگران، ۱۳۸۶، ۳۷). بلاک‌لر^۱ (۱۹۹۵) هم در تعریف دانش گفته است که: دانش، یعنی موضوعی چند لایه، پیچیده، پویا و انتزاعی که در ذهن انسان نهفته است. بسیاری از اندیشمندان دانش را به دانش فردی و دانش سازمانی تقسیم می‌نمایند (Bhatt, 2001, 68-75). برخی نیز دانش را فقط در دو طبقه آشکار و پنهان یا صریح^۲ و ضمنی^۳ بودن مورد تحلیل قرار می‌دهند (Nonaka, 1994, 14-35). دانش آشکار یا صریح، دانشی است که عینی بوده و می‌تواند بصورت رسمی و زبان سیستماتیک بیان شود. نوناکا معتقد است که این نوع دانش مستقل از کارکنان بوده و در سیستم‌های اطلاعات کامپیوتری، کتابها، مستندات سازمانی و نظایر اینها وجود دارد. دانش صریح دارای قابلیت کدگذاری و بیان از طریق گویش است. علوم دانشگاهی مثال بارز این نوع دانش است. دانش پنهان یا ضمنی، دانشی است که انتزاعی بوده و دستیابی به آن آسان نیست؛ دانش ضمنی، دانشی است که منابع و محتوای آن در ذهن نهفته است و به آسانی قابل دستیابی نبوده و غیر ساختارمند است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵، ۱۶). در مدیریت دانش آن چه که مدیریت می‌شود شامل دانش صریح و دانش ضمنی می‌باشد. مدیریت دانش، امری ضروری است. در متون، پژوهشگران تأکید می‌کنند که اهمیت مدیریت دانش عبارت است از سازماندهی دانش به منظور توانمندسازی افراد و خود سازمان در انجام مؤثر فعالیتها. شوارزوالدر^۴ اظهار می‌دارد که مدیریت دانش به سازمانها کمک می‌کند تا بتوانند از داناییهای خود استفاده نموده، خردمندانه‌تر و سریعتر کار کنند و سرمایه بیشتری به دست آورند (سنیمان و مفیدی، ۱۳۸۵، ۲۰۱). مدیریت دانش، کسب دانش درست برای افراد

^۱ - Blackler

^۲ - Explicit Knowledge

^۳ - Tacit Knowledge

^۴ - Schwarzwald

مناسب در زمان صحیح و مکان مناسب است، به گونه‌ای که آنان بتوانند برای دستیابی به هدف‌های سازمان، بهترین استفاده را از دانش ببرند (سوری، ۱۳۸۶، ۱۳۵). مدیریت دانش شامل فراهم آوری دانش، خرد و تجربیات دارای ارزش افزوده افراد درون سازمان است، به طوری که بازیابی و استفاده از دانش را تسهیل نموده و از آن به عنوان دارایی سازمان صیانت می‌کند (Perez, 1999, 75). در مورد مدیریت دانش تاکنون بیست و شش مدل ارائه شده است. این مدلها شامل دو تا هشت مرحله هستند و بیشتر آنها از نظر محتوایی، تقریباً مشابه یکدیگرند، اما دارای واژه‌ها و فازهایی با ترتیبات متفاوت می‌باشند (رفعتی شالدهی و دیگران، ۱۳۸۷، ۲۴۰). در این مدلها، فرض بر این است که مراحل و فعالیت‌ها، اغلب هم زمان، گاهی اوقات پی‌درپی و به ندرت در یک ترتیب خطی قرار دارند. به طور کلی چرخه مدیریت دانش در سازمان را می‌توان در تقسیم‌بندی انجام شده توسط بهات (۲۰۰۱) خلاصه نمود. بهات (۲۰۰۱)، چرخه مدیریت دانش را شامل فعالیت‌های کسب، ثبت، انتقال، خلق و کاربرد دانش در سازمان می‌داند. کسب دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی که به منظور کسب دانش جدید از خارج سازمان صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند میزان مشارکت اعضا در انجمن‌های علمی و میزان شرکت در دوره‌های آموزشی، همکاری سازمان با دانشگاه‌ها و سایر مراکز علمی، خریداری دانش جدید برای سازمان نشان دهنده میزان تلاش برای کسب دانش جدید و ورود آن به سازمان می‌باشد. ثبت و مستندسازی دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور ثبت دانش موجود در سازمان صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند استفاده از پایگاه‌های داده برای ثبت دانش سازمانی، مستندسازی تجارب موفق و ناموفق از جمله فعالیت‌های ثبت دانش در سازمان می‌باشند. انتقال دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی که به منظور انتقال دانش سازمان میان اعضا صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند جلسه‌های بحث و تبادل نظر برای ارائه تجارب و شیوه‌های کاری، تمایل و مشارکت اعضا به

همکاری و کمک به همکاران برای بهبود روش‌های کاری، استفاده از پایگاه‌های داده و در اختیار گذاشتن دانش سازمان برای تمام اعضا نشان دهنده میزان تلاش سازمان برای انتقال دانش سازمانی می‌باشد. خلق دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی که از طریق آن دانش جدید در سازمان خلق و تولید می‌شود. فعالیت‌هایی مانند پاداش‌دهی و تشویق نوآوری‌ها و ایده‌های جدید کارکنان، بحث آشکار در مورد تجارب و شکست‌های سازمان، تشکیل گروه‌های یادگیری در سازمان، همگی از جمله فعالیت‌هایی است که خلق دانش جدید را در سازمان تسهیل می‌کند. کاربرد دانش شامل فعالیت‌هایی است که نشان می‌دهد سازمان دانش خویش را بکار گرفته است. از جمله، بکارگیری ایده‌های جدید کارکنان در فرآیندهای سازمانی و یا توجه به فروش دانش سازمانی از جمله فعالیت‌های کاربرد دانش در سازمان می‌باشد (الوانی و دیگران، ۱۳۸۶، ۴۴-۴۳).

روش تحقیق

این تحقیق با توجه به هدف آن از نوع تحقیقات کاربردی بوده و با توجه به روش انجام کار از نوع توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را یک سازمان خدماتی تشکیل می‌دهد که دارای ۷۵ نفر پرسنل می‌باشد. به دلیل محدود بودن اعضای جامعه آماری، کل اعضای آن مورد بررسی قرار گرفته و از نمونه‌گیری استفاده نشده است. به منظور تعیین اندازه کسب، ثبت، انتقال، خلق و کاربرد دانش از پرسشنامه استفاده شده است. روایی پرسشنامه مورد استفاده به صورت روایی صوری تعیین شده است؛ به این ترتیب که ابزار اندازه‌گیری در اختیار تعدادی از متخصصان و اساتید دانشگاه قرار گرفته و از آنان خواسته شده است تا پس از مطالعه، نظرات خود را در مورد روایی پرسشنامه‌ها اعلام نمایند. پس از جمع‌آوری اظهار نظرهای اعلام شده و اصلاح برخی سؤالات نتیجه گرفته شده که پرسشنامه‌های مورد نظر از روایی بالایی برخوردارند. برای اندازه‌گیری پایایی

پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای هر یک از ابعاد فرایند مدیریت دانش این ضریب محاسبه و نتایج در جدول (۴) آمده است.

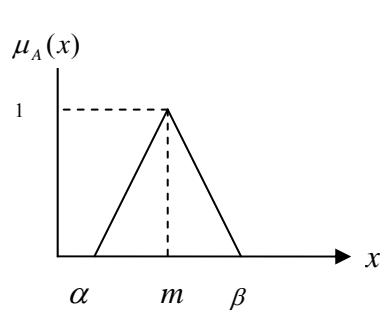
جدول (۱): مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر یک از ورودی‌های سیستم

متغیر	مقدار ضریب آلفای محاسبه شده
کسب دانش	۰/۸۴۲
ثبت دانش	۰/۷۰۵
خلق دانش	۰/۸۱۲
انتقال دانش	۰/۷۹۶
کاربرد دانش	۰/۷۴۸

با توجه به مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر یک از ابعاد فرایند مدیریت دانش، نتیجه گرفته می‌شود که سوالات طراحی شده برای هر یک از ابعاد فرایند مدیریت دانش از پایایی بالایی برخوردار می‌باشند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تئوری مجموعه‌های فازی استفاده شده است. بر همین اساس به منظور فازی‌سازی متغیرها از رابطه (۱) استفاده شده است. نمودار (۱) نیز نمایش اعداد مثلثی را در بازه (α و β) نشان می‌دهد.



نمودار (۱): نمایش اعداد مثلثی

$$\mu_A(x) = \begin{cases} \frac{x-\alpha}{m-\alpha} & \alpha < x < m \\ 1 & x = m \\ \frac{\beta-x}{\beta-m} & m < x < \beta \\ 0 & \text{others} \end{cases}$$

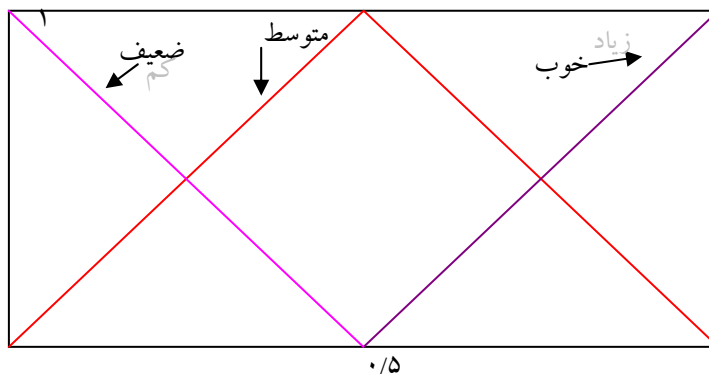
رابطه (۱): ضابطه تابع مثلثی

برای فازی سازی ابعاد کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش و کاربرد دانش، از یک طیف سه گزینه‌ای با فاصله‌های یکسان استفاده شده است. اعداد فازی معادل معیارهای اخیر به صورت جدول (۱) در نظر گرفته شده است.

جدول (۲): افرازندگی متغیرهای کلامی و عدد فازی معادل هر متغیر کلامی

عدد فازی ($\alpha \ m \ \beta$)	کسب دانش	ثبت دانش	انتقال دانش	خلق دانش	کاربرد دانش
(۰ ۰ ۰/۵)	کم	ضعیف	کم	ضعیف	ضعیف
(۰ ۰/۵ ۱)	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
(۰/۵ ۱ ۱)	زیاد	خوب	زیاد	خوب	خوب

هر کدام از متغیرهای کلامی را می‌توان به شکل نمودار نیز نشان داد. با توجه به اینکه هر یک از ورودی‌ها با سه متغیر کلامی افرازندگی شده‌اند، عدد فازی معادل هر یک از سه متغیر کلامی، به صورت نمودار (۲) نشان داده می‌شود.



نمودار (۲): تبدیل متغیرهای کلامی به اعداد فازی معادل

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، پاسخ‌های هر کدام از اعضای جامعه آماری به هر کدام از پرسشهای پرسشنامه با استفاده از تابع مثلثی به عدد فازی تبدیل شده‌اند. سپس میانگین فازی (مثلثی) برای هر پاسخنامه محاسبه شده است. این میانگین نشان دهنده نظر یک نفر از اعضای جامعه آماری به یک پرسشنامه است. در نهایت میانگین نظرات ۷۵ نفر از اعضای جامعه آماری در خصوص هر معیار محاسبه شده است. بدین ترتیب برای هر معیار عددی که نشان دهنده نظرات ۷۵ نفر است، بدست آمده است. میانگین بدست آمده فازی است، بنابراین می‌بایست فازی زدائی شود. برای بدست آوردن میانگین فازی، همچنین فازی زدائی از روابط (۲) و (۳) استفاده شده است. جدول (۳) خلاصه نتایج این محاسبات را نشان می‌دهد.

رابطه (۲)

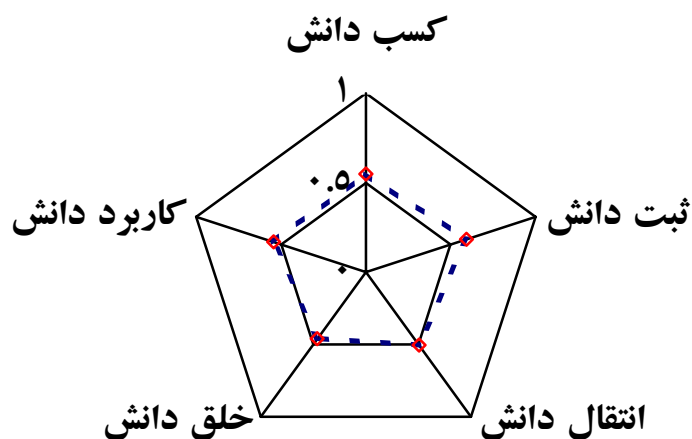
$$\begin{pmatrix} m_{\alpha}^1, m_m^1, m_{\beta}^1 \\ m_{\alpha}^2, m_m^2, m_{\beta}^2 \\ \vdots \\ m_{\alpha}^n, m_m^n, m_{\beta}^n \end{pmatrix} \text{ fuzzyaverage} = \left(\frac{m_{\alpha}^1 + m_{\alpha}^2 + \dots + m_{\alpha}^n}{n}, \frac{m_m^1 + m_m^2 + \dots + m_m^n}{n}, \frac{m_{\beta}^1 + m_{\beta}^2 + \dots + m_{\beta}^n}{n} \right)$$

$$COA = \frac{(\beta - \alpha) + (m - \alpha)}{3} + \alpha \quad \text{رابطه (۳)}$$

جدول (۳): میانگین فازی و نمره محاسبه شده برای هر یک از ابعاد مدیریت دانش

متغیر	میانگین فازی	میانگین پس از فازی زدایی
کسب دانش	(۰/۲۴۵ ۰/۵۸۴ ۰/۸۲۳)	۰/۵۵۰
ثبت دانش	(۰/۲۴۷ ۰/۵۹۴ ۰/۹۳۱)	۰/۵۹۰
انتقال دانش	(۰/۱۸۹ ۰/۴۴۸ ۰/۸۸۲)	۰/۵۰۷
خلق دانش	(۰/۱۷۷ ۰/۴۰۶ ۰/۸۱۰)	۰/۴۶۴
کاربرد دانش	(۰/۲۰۱ ۰/۵۴۹ ۰/۸۷۱)	۰/۵۴۰

با توجه به داده‌های بدست آمده از پرسشنامه و تبدیل اعداد فازی به اعداد قطعی با استفاده از رابطه (۳)، اکنون می‌توان وضعیت سازمان را از نظر میزان بکار-گیری فرایند مدیریت دانش مشخص نمود. نمودار (۲)، ضمن نشان دادن وضعیت فعلی سازمان در هر یک از ابعاد مدیریت دانش، فاصله این ابعاد با وضع مطلوب را نیز نشان می‌دهد.



نتیجه گیری

نتایج مطالعات، بحث های نظری و نتایج حاصله از تکمیل پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آنها نشان می دهد که ابعاد مدیریت دانش در سازمان مورد بررسی در حد متوسطی می باشد و با فاصله مطلوب خود فاصله دارد. این فاصله برای هر یک از ابعاد فرایند مدیریت دانش به صورت جدول (۴) می باشد.

جدول (۴) محاسبه فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب

متغیر	وضع موجود	وضع مطلوب	فاصله بین وضع موجود و مطلوب
کسب دانش	۰/۵۵۰	۱	۰/۴۵
ثبت دانش	۰/۵۹۰	۱	۰/۴۱
انتقال دانش	۰/۵۰۷	۱	۰/۴۹۳
خلق دانش	۰/۴۶۴	۱	۰/۵۳۶
کاربرد دانش	۰/۵۴۰	۱	۰/۴۶۰

همان گونه که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود، فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب در سازمان مورد بررسی، برای متغیر خلق دانش بیشتر از سایر متغیرها می‌باشد. بعد از متغیر خلق دانش به ترتیب انتقال دانش، کاربرد دانش، کسب دانش و ثبت دانش قرار دارند و سازمان باید سعی نماید که با توجه به ضعف مشاهده شده در هر یک از ابعاد مدیریت دانش، اقدام به رفع نقاط ضعف خود و کم کردن فاصله بین وضع موجود و مطلوب نماید.

به طور کلی مهمترین نقشی که می‌توان به مدیریت دانش نسبت داد این است که آن را به عنوان یک متدلوژی تغییر در نظر بگیرند. مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش‌های جدید به درون سیستم و از طرفی دیگر با اداره مؤثر آن دانش‌ها می‌تواند مهمترین عامل تغییر یک سازمان باشد. دانش به واسطه نزدیکی به تصمیم‌ها و اقدامات سازمانی به مراتب بیش از داده‌ها و اطلاعات می‌تواند باعث بهبود عملکرد شده و در نتیجه کیفیت خدمات سازمانها را بهبود ببخشد. باید توجه نمود که سازمانها در تعیین منابع دانش خود دچار اشتباه شده‌اند. این سازمانها تمرکز اصلی خود را بر روی داده‌ها، اطلاعات و بطور کلی جنبه‌های آشکار دانش قرار داده‌اند. اما باید توجه کرد که بخش عظیمی از دانش قابل مشاهده نیست که اصطلاحاً به آن دانش پنهان (نهان) گفته می‌شود. به همین خاطر آنها خود را از دستیابی به بخش عظیمی از دانش محروم کرده‌اند. این سازمانها با دانش ناقص و اداره نامناسب آن، تصمیمات نامطلوبی را اتخاذ می‌کنند و مشکلات عدیده‌ای را نظیر افزایش هزینه‌ها و نارضایتی شهروندان بوجود می‌آورند.

منابع :

- ابطحي، سيد حسين و عادل صلواتي(۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان، تهران، انتشارات پیوند نو، چاپ اول.
- الوانی، سيد مهدي، تهمينه ناطق و محمد مهدي فراحي(۱۳۸۶)، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت، شماره ۵، صص ۷۰-۳۵.
- پیری، زکيه و سعيد آصف زاده(۱۳۸۵)، چگونه می‌توان مدیریت دانش را به کار گرفت، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، شماره ۳۸، صص ۱۳۲-۱۲۴.
- رادینگ، الن (۱۳۸۳)، مدیریت دانش، ترجمه محمد حسين لطيفی، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- رفعتی شالدهی، حسن، رضا حسنوی، فرید به‌آذین و سيد عليرضا بنی طباء(۱۳۸۷)، بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی، طب نظامی، شماره ۱۰، صص ۲۵۲-۲۳۷.
- زعفریان، رضا، مونا اسماعیل‌زاده و نساء شفاهی(۱۳۸۷)، ارائه الگوی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط، توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره ۲، صص ۱۰۲-۷۵.
- سنیمان، ریتا و هامیلتون مفیدی(۱۳۸۵)، استفاده از اینترنت به عنوان ابزاری برای مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی، ترجمه علیرضا اسفندیاری مقدم و فاطمه ذاکری فرد، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، شماره ۲، صص ۲۱۷-۱۹۸.
- سوری، حسن(۱۳۸۶)، مهندسی مجدد در سازمان‌های ایرانی، تهران: نشر رسا، چاپ اول.
- موسوی، عباس(۱۳۸۴)، مدیریت دانش، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۴۶، صص ۲۳-۱۲.
- Bhatt, G.D. (2001), Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people, Journal of Knowledge Management, Vol. 5, No. 1, pp. 68-75.

-
- Blackler, F. (1995), the knowledge, knowledge work and organization: An overview and interpretation, *Organization Studies*, Vol.16, No.6, pp.1021-1046.
 - Davenport, T.H. & L. Prusak (1998), *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
 - Hackett, B. (2000), *Beyond knowledge management: new ways to work and learn*, New York: The Conference Board.
 - Kakabadse, N. K., A. Kakabadse, & A. Kouzmin (2003), Reviewing the knowledge management literature: towards a taxonomy, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 7, No.4, pp.75-91.
 - Liao, S. H. (2003), Knowledge management technologies and applications-literature review from 1995 to 2002, *Expert Systems with Application*, No.25, pp.155-164.
 - Lin, C., D. C. Yen & D.C. Tarn(2007), An industry-level knowledge management model-a study of information-related industry in Taiwan, *Information & Management*, No.44, pp.22-39.
 - Murray G. (1999), *the knowledge management factbook*, International data corporation report.
 - Ngai, E.W.T. & E.W.C. Chan (2005), Evaluation of knowledge management tools using AHP, *Expert Systems with Applications*, No.29, pp.889-899.
 - Perez, E.(1999), Knowledge management in the library, *Database Magazine*, Vol.22, No.2, p.75.

به کارگیری تکنیک پایش وضعیت برای دستیابی به بهبود کارایی در صنعت (مطالعه موردی: صنایع چوب و کاغذ مازندران)

دکتر محمد مهدی موحدی^۱

ولی الله رضایی نصرتی^۲

چکیده

مدیران امروز سعی می کنند تا با استفاده از روش های علمی علاوه بر افزایش کیفیت محصولات، قیمت تمام شده آن را هم کاهش دهند. پایش وضعیت^۳ یکی از فنونی است که در سال های اخیر مورد استقبال بیشتر مدیران صنعت قرار گرفته و البته منافع زیادی را هم عاید سازمان ها نموده است. تحلیل ارتعاشات^۴ یکی از روش های پایش وضعیت است که با به کارگیری آن در صنعت به طور چشمگیری می توان از دوباره کاری ها جلوگیری نمود و هزینه های یک شرکت تولیدی را کاهش داد. برای نشان دادن تأثیر این فن در بهبود کارایی فرآیند تولید، شرکت صنایع چوب و کاغذ مازندران به عنوان مطالعه موردی انتخاب شده و نحوه ی استفاده صحیح از سیستم پایش وضعیت از طریق تحلیل ارتعاشات مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق مشخص شده است که چگونه می توان با آگاهی به موقع از خرابی های دستگاه ها و اعمال تعمیرات پیشگیرانه جلوی زیان قبل از وقوع گرفته شود و ثانیاً در مصرف قطعات و وقت نیروی انسانی در نگهداری و تعمیر ماشین آلات صرفه جویی شده و در نهایت سازمان به سمت بهبود کارایی هدایت شود.

واژه های کلیدی: پایش وضعیت (CM)، تحلیل ارتعاشات، بهبود کارایی

^۱ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه (mmmovahedi@gmail.com)

^۲ - کارشناس ارشد رشته مدیریت صنعتی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، (vali.rezaee49@gmail.com)

^۳ . Condition Monitoring

^۴ . Vibration Analysis

مقدمه

نگهداری و تعمیرات (نت) فعالیتی است که برای اجتناب، شناسایی، پیشگیری، یا مقابله با از کارفتادگی به منظور نگهداری امکانات و تجهیزات فیزیکی سیستم کارخانه یا ماشین در یک وضعیت کارکرد بهینه یا قابل قبول صورت می‌گیرد (اسماعیل زاده خادم و همکاران، ۱۳۸۰، ۵). در شرکت‌ها به روش‌های متفاوتی فعالیت نت انجام می‌شود. نت پیشگیرانه و نت پیش‌بینانه به طور محسوسی بر کاهش هزینه‌های صنعت مؤثر است. بدون شک شرکت‌ها و کارخانجات تولیدی برای توسعه محصولات و بهبود کیفیت آن نیاز به ماشین‌آلاتی دارند که حداقل خرابی‌ها را داشته باشد. تکنیک تحلیل ارتعاشات یکی از تکنیک‌های پایش وضعیت است که می‌تواند کمک زیادی به برنامه‌ریزی نت بنماید. تحلیل ارتعاشات می‌تواند نشان دهد که ماشین‌آلات در چه وضعیتی هستند و احتمالاً کدام قطعه‌ی ماشین در حال خراب شدن است.

هدف تحقیق حاضر، بررسی تأثیر به کارگیری تکنیک تحلیل ارتعاشات روی افزایش کارایی در صنعت است. در این تحقیق، ضمن مروری بر ادبیات موضوع، نتایج حاصل از تحقیقات در رویکرد مورد نظر، و انجام مطالعه‌ی موردی در شرکت صنایع چوب و کاغذ مازندران، تأثیر اجرای تکنیک تحلیل ارتعاشات روی افزایش کارایی مورد بررسی قرار گرفته است. کاهش تعداد توقف‌ها، کاهش هزینه‌های نت کاهش مصرف قطعات یدکی و بهبود مستمر فرایند مواردی هستند که به عنوان افزایش کارایی مورد توجه بوده است. در پایان مقاله، نتایج جمع‌بندی گردیده و به دنبال آن پیشنهادهای کاربردی ارائه شده است.

فرضیه‌ای که در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند عبارت است از:

فرضیه‌ی مهم: به کارگیری تکنیک تحلیل ارتعاشات، باعث بهبود کارایی فرآیند تولید می‌شود.

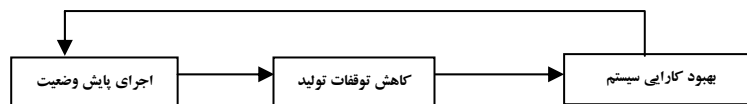
چون می توان کارایی را از طریق کاهش تعداد توقف ها، کاهش هزینه های نت و کاهش مصرف قطعات یدکی بهبود داد، فرضیه ی اهم را به سه فرضیه ی زیر می توان تقسیم نمود:

فرضیه ی اول: به کارگیری تکنیک تحلیل ارتعاشات، باعث کاهش تعداد توقف ها می شود.

فرضیه ی دوم: به کارگیری تکنیک تحلیل ارتعاشات، باعث کاهش هزینه های نگهداری و تعمیرات می شود.

فرضیه ی سوم: به کارگیری تکنیک تحلیل ارتعاشات، باعث کاهش مصرف تعداد قطعات یدکی می شود.

منظور از نگهداری و تعمیرات بر اساس وضعیت^۱ عبارت از به دست آوردن علائم و نشانه هایی از وضعیت سیستم و یا ماشین در حال کار می باشد، تا دستگاه بتواند در یک شرایط ایمن و اقتصادی به کار ادامه دهد یا مورد تعمیر واقع شود. روش های متعددی برای سیستم پایش وضعیت ابداع و متداول شده است که از آن جمله می توان به تحلیل روغن، تحلیل ارتعاشات، تحلیل صوت و امثال آن اشاره کرد (سبزی، محمد و تیموری، مهدی، ۱۳۸۶).



شکل شماره (۱): فرآیند بهبود کارایی

شکل ۱ نشان می دهد که چگونه اجرای پایش وضعیت می تواند کاهش توقفات را به همراه داشته باشد و در نتیجه زمانی که توقفات تولید به حداقل ممکن

^۱ - Condition Based Maintenance

کاهش یابد، کارایی سیستم بهبود یابد. تداوم این عامل می تواند بقای سازمان ها را موجب شود. اهمیت پایش وضعیت در روند نت شرکت های تولیدی و صنایع بر کسی پوشیده نیست. پایش وضعیت راهی برای تشخیص علائم فرسایش عادی یا خرابی آنی^۱ دستگاه یا فرآیند در زمان مناسب برای دوری جستن از خرابی های اتفاقی است. به کمک پایش وضعیت (CM) می توان وضعیت دستگاه را زیر نظر گرفته و در صورت انحراف های پیاپی از رفتارهای عادی اقدام لازم برای برنامه ریزی بازدید یا تغییرات لازم در زمان مناسب را اتخاذ نمود. در صورتی که تا زمان اجرای هر مرحله از تغییرات زمان بندی شده دستگاهی بر اساس نتایج پایش وضعیت رفتار غیر عادی از خود نشان ندهد، آن دستگاه مورد بازدید قرار نمی گیرد و به این ترتیب می توان حجم قابل توجهی از فعالیت های نگهداری پیشگیرانه را کاهش داد (سبزی و تیموری، ۱۳۸۶، ۱۹۳).

به کارگیری سیستم پایش وضعیت در سازمان های تولیدی دارای مزایای مشهودی است. اگر پایش وضعیت در یک شرکت تولیدی اجرا شود می توان کاهش سطح تعمیرات عمومی کارخانه و جلوگیری از توسعه خرابی در سیستم را انتظار داشت. اجرای پایش وضعیت همچنین تعداد خرابی های سنگین و پرهزینه ماشین ها را کاهش داده و منجر به افزایش عمر دستگاه ها و کارایی آن ها خواهد شد. پایش وضعیت باعث خواهد شد هزینه های ناشی از توقف های دستگاه ها در خط تولید کاهش یابد. علاوه بر موارد فوق بعضی دیگر از مزایای مورد انتظار حاصل از اجرای پایش وضعیت به صورت زیر است (اسماعیل زاده خادم و همکاران، ۱۳۸۰):

- ۱- کاهش مصرف قطعات یدکی
- ۲- کاهش هزینه سرویس از روش افزایش فاصله زمانی سرویس ها
- ۳- افزایش امکان برنامه ریزی

^۱ - Instant Failure

۴- بهبود ایمنی کار دستگاه

۵- امکان کنترل کیفیت تعمیرات

۶- امکان کنترل کیفیت مواد مصرفی برای نگهداری همچون روغن و فیلترها

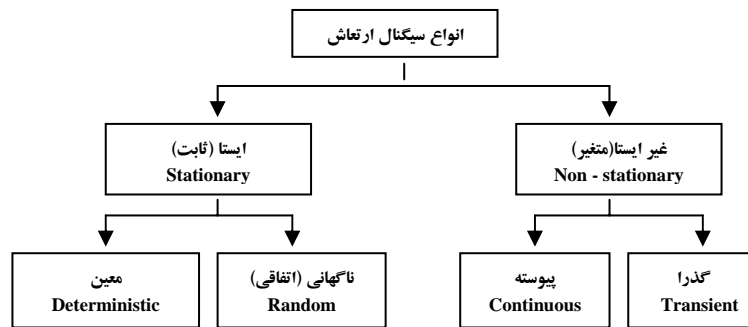
۷- کنترل فرسایش غیر عادی و کاهش خرابی‌های زودرس

۸- آماده به کار بودن بیشتر ماشین به ویژه در مواقع حساس.

همان طوری که قبلاً بیان گردید یکی از راه‌های شناخته شده برای پایش وضعیت، تحلیل ارتعاشات است که در صورت اجرای این روش مزایای اقتصادی زیادی را می‌توان انتظار داشت. امروزه تکنیک‌های تحلیل ارتعاشات به عنوان یکی از مؤثرترین روش‌های نظارت و کنترل ماشین‌آلات صنعتی، عمرانی، حمل و نقل و نظامی به شمار می‌رود. تحلیل حرکت‌هایی که طی زمان‌های معینی تکرار می‌شوند یا حرکت‌های دوره‌ای (پریودیک) به عنوان تحلیل ارتعاشات تعریف شده است. چنین ارتعاشاتی باعث به وجود آمدن اغتشاش در ذرات هوا در نزدیکی سطح شده و آنها را مرتعش می‌کند و بدین ترتیب تغییری در فشار جوی در حالت عادی ایجاد می‌شود. ارتعاشات بیشتر در قسمت‌های دوار ماشین‌آلات دیده می‌شود و در حرکت‌های رفت و برگشتی کمتر مشاهده می‌گردد. بنابراین تکنیک‌های مراقبت وضعیت از طریق تحلیل ارتعاشات معمولاً برای سیستم‌هایی که حرکت دورانی دارند (نظیر توربین‌ها، مولدها، گیربکس‌ها و غیره) بیشتر از سیستم‌هایی با حرکت‌های رفت و برگشتی مورد استفاده قرار می‌گیرد. سیگنال‌ها یا علائم ارتعاشی به دلیل سهولت اندازه‌گیری، به صورت گسترده در عیب‌یابی و پایش ماشینی آلات دوار مورد استفاده قرار می‌گیرند و حاوی اطلاعات سودمندی هستند. هرگونه تغییری بر روی سیستم منجر به تغییر در سیگنال‌های ارتعاشی خواهد شد. ارتعاشات به دو دسته‌ی آزاد و اجباری تقسیم می‌شوند. اگر به یک سیستم مکانیکی نیروی خارجی وارد شود و باعث لرزش آن گردد و بعد از برداشتن نیروی تحریک کننده همچنان به حرکت دوره‌ای خود ادامه دهد به آن ارتعاش

آزاد^۱ می‌گویند اما اگر در یک سیستم مکانیکی در اثر اعمال نیروی تحریک کننده، ارتعاشی به وجود آید و با وجود نیروی فوق ارتعاش همچنان ادامه یابد به آن ارتعاش اجباری^۲ می‌گویند. در مورد سیگنال‌های ارتعاش می‌توان گفت که به دو دسته ایستا و غیر ایستا تقسیم می‌شوند. سیگنال‌های ایستا و غیر ایستا خودشان به سیگنال‌های فرعی تر قابل تقسیم هستند که در شکل ۲ نشان داده شده است (همان منبع).

از دلایل عمده‌ی ایجاد ارتعاش در سیستم تولید این است که با وقوع فرسایش مواد و تجهیزات یک سیستم، کارایی کاهش می‌یابد و صدا و ارتعاش افزایش می‌یابد، این افزایش می‌تواند در اثر فرسوده شدن یاتاقان‌ها و یا عدم تعادل بیشتر اجزای دوار به وجود آید. بنابراین اپراتور می‌تواند برای ارزیابی وضعیت مشکل یک ماشین، صدا و ارتعاش را تحلیل کند تا قبل از آنکه مشکل ارتعاشی بسیار جدی شود. در نمودار زیر به چند نوع از این سیگنال‌ها اشاره می‌شود:



شکل شماره (۲): انواع سیگنال ارتعاشی

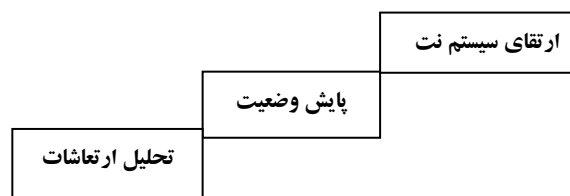
واضح است که پایش و تحلیل صدا و ارتعاشات، اجزای تشکیل دهنده و مهم یک برنامه‌ی نت پیش‌بینانه را فراهم می‌آورند. مفیدترین پارامتر ارتعاشی که کاربر می‌تواند برای بیان دامنه یا شدت ارتعاشات به کار برد سرعت است. به عنوان مثال

¹ - Free Vibration

² - Forced Vibration

سطح ارتعاشی 8 mm/sec نشان گر مقداری غیر یکنواختی یا افزایش در سایش است. اپراتور باید ماشین را به منظور پی بردن به این امر که آیا ارتعاشات موجود ناشی از اجزای نابالانس، کوپلینگ های نا هم محور، یا تشدید می باشد و یا این که ناشی از یاتاقان های فرسوده است مورد تحلیل قرار دهد. اگر سرعت ارتعاشی بین ۸ و 10 mm/sec باشد اپراتور باید برای انجام تعمیرات، زمان بندی کند و بالاتر از 10 mm/sec نشان گر وقوع سایش بیش از حد است و تجهیزات نیاز به تعمیر فوری و یا توقف دارند. تحلیل و پایش صدا و ارتعاشات نیز همانند ابزارهای نت پیش بینانه به تغییرات ایجاد شده توسط سایش و تغییر در اجزای بالانس شده حساس است. موارد یاد شده، فاکتورهای از کار افتادگی اولیه هستند چون کارائی ماشین در برابر هر مقدار قابل اندازه گیری، کاهش نمی یابد. بر طبق تعریف، به محض این که کاهش کارائی شناسائی شود، از کار افتادگی پیشرفته شروع شده است (همان منبع، ۱۶).

همان طوری که در شکل شماره ۳ ملاحظه می شود، باید اظهار نمود که تحلیل ارتعاشات قدم اول برای رسیدن به نت ایده آل است زیرا با به کارگیری این تکنیک می توان جلوی بسیاری از خرابی های تجهیزات را گرفت و صرفه جویی قابل توجهی را عاید سازمان نمود. انجام تحلیل ارتعاشات در صنعت منجر به بهبود کارائی سیستم تولید می شود که یکی از ارکان پایش وضعیت است و اگر پایش وضعیت به درستی در سازمان انجام گیرد ارتقای سیستم نت را به دنبال خواهد داشت.



شکل شماره (۳): تأثیر تحلیل ارتعاشات بر نت

در مورد تحلیل ارتعاشات تحقیقات علمی و عملی بسیاری صورت گرفت که تمامی نتایج، حاکی از سودآوری این تکنیک برای سازمان است که از جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد. موحدی و رضایی نصرتی (۱۳۸۷) در مطالعه دیگری که در صنایع چوب و کاغذ مازندران انجام شده نشان داده اند که CM از طریق تحلیل روغن موجب کاهش توقف اطلاعات شکل شماره ۶ از سوابق ثبت شده سالانه واحد برنامه ریزی نت صنایع چوب و کاغذ مازندران گرفته شده است. های تولید، کاهش هزینه خرید قطعات و کاهش به کارگیری نیروی انسانی در این صنعت گردید. دابدین و ونگ^۱ (۱۹۹۱) چهار روش جداگانه برای پایش وضعیت ارتعاشی و کاربرد آنها در بررسی یاتاقان‌های دوار ارائه نموده است. پروژه آنها شامل توسعه یک برنامه‌ی رایانه‌ای برای به دست آوردن ارتعاشات و روش‌های تحلیل ارتعاشی بود (دابدین، ای و ونگ، جی، سی، اچ، ۱۹۹۱، صفحات ۲۹۵ و ۳۰). در تحقیقات انجام شده در کانادا بر روی ارتعاشات سیم پیچ استاتور، نتایج حاصله خستگی ژنراتور در اثر ارتعاش ناخواسته سیم پیچ را به همراه داشت. روش‌های دیگر پایش وضعیت، توسط موراندو^۲ مورد استفاده قرار گرفت. او دریافت که پایش وضعیت ارتعاشی می‌تواند به عنوان روشی قابل اطمینان به طور گسترده در تمام سیستم‌های مکا نیزه و برای جلوگیری از ایجاد وقفه در روند تولید و کاهش هزینه‌های ناشی از خرابی ماشین‌ها مورد استفاده قرار گیرد (موراندو، ال، ۱۹۹۸، ۴۰-۴۳). تحلیل سیگنال برای استخراج ویژگی‌های مناسب از سیگنال‌های ارتعاشی، یکی از مهم‌ترین مراحل عیب‌یابی یک سیستم است (لین، جی، زو، ام، جی، ۲۰۰۳، ص ۱۲۵۹-۱۲۶۹). از سال ۱۹۶۰ استفاده از تحلیل طیف به منظور تحلیل سیگنال‌های ارتعاشی، توسعه یافت. در

^۱ -Daabdin & Wong

^۲ -Morando

سال ۱۹۶۵ استفاده از روش تبدیل فوریه سریع^۱ (FFT) در تشخیص عیوب مختلف با سرعت بیشتر، مورد استفاده قرار گرفت. در اواسط ۱۹۷۰، استوارت^۲ تحقیقات گسترده‌ای برای استفاده از تحلیل ارتعاشات به عنوان ابزاری سودمند در عیب‌یابی ماشین‌ها به ویژه عیوب چرخدنده‌ها، انجام داد (رندال، آر، بی، ۱۹۸۲، ۲۵۹-۲۶۷). عوامل مؤثر در ایجاد ارتعاش و نتیجه حاصل از تحقیقات استوارت را مورد بررسی قرار دادند. مک فادن (ام سی فادن، پی، دی، ۱۹۸۸، ۴۰۳-۴۰۹). همچنین اهمیت مدولاسیون فاز در تشخیص شکستگی و ناهم‌راستایی محور را در پارامترهای سیگنال حساس به مدولاسیون فاز نشان داد. تا اواخر ۱۹۸۰، تحلیل ارتعاشات بر مبنای روش‌های حوزه فرکانس و یا حوزه زمان طیف سیگنال‌های ارتعاشی استوار بود. فورستر^۳ تحقیقات بعدی تحلیل ارتعاش را با روش تحلیل در حوزه زمان - فرکانس انجام داد (فورستر، بی، دی، ۱۹۸۹، ۷۸-۸۲). در این مقاله یک گیربکس (تراکتور MF-165) و الکتروموتور طراحی و عیوب متداول گیربکس در آن ایجاد گردید. سیگنال‌های به دست آمده، به روش تبدیل فوریه سریع تحلیل و بررسی گردید.

¹ -Fast Fourier Transform

² -Stewart

³ -Forrester

مطالعه موردی

صنایع چوب و کاغذ مازندران^۱ بزرگ‌ترین تولید کننده‌ی انواع کاغذ در ایران دارای ظرفیت تولید ۲۱۰۰۰۰ تن کاغذ در سال، شامل ۹۵۰۰۰ تن کاغذ روزنامه و چاپ و تحریر و ۱۱۵۰۰۰ تن کاغذ فلوتینگ است. این شرکت در شمال کشور و در ناحیه‌ی جنوب شرقی شهرستان ساری، در کنار جنگل‌های سرسبز شمال احداث شده و از سال ۱۳۷۶ تا کنون در حال فعالیت است. میزان کل سرمایه‌گذاری برای احداث و راه‌اندازی این کارخانه ۵۳۰/۵ میلیون دلار آمریکا و ۵۹۵۵۵۳ میلیون ریال می‌باشد. سهام‌داران این شرکت و میزان سهام آنها شامل بانک ملی ایران، ۵۸/۰۶ درصد و سازمان‌های بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی جمعاً ۴۱/۹۴ درصد می‌باشد. این کارخانه دارای سه محصول و دو خط تولید است که تاکنون توانسته است علاوه بر تأمین کاغذ برای بازار داخلی، مقداری از محصول‌های تولیدی خطوط خود را به بازارهای خارج از کشور هم صادر نماید. با توجه به حجم تولید و رقابتی بودن بازار، لازم است، برای بهبود مستمر سیستم و آمادگی شرکت در رقابت داخلی و جهانی، بخش‌های مختلف سازمان مورد توجه دقیق قرار گیرد تا حداکثر پتانسیل موجود در راستای بهره‌گیری هر چه بیشتر از توانایی‌ها مورد استفاده قرار گیرند.

با توجه به تعاریفی که ارائه شد ارتعاشات در واقع عیب‌یابی تجهیزاتی است که در حال کار است. این عامل نشان می‌دهد که آیا وضعیت ماشین خوب است و می‌تواند به کار ادامه دهد، یا این که به تعمیرات خاص و در زمان معین نیاز دارد، یا این که لازم است ماشین تحت نظر نگهداشته شده و با اندازه‌گیری‌های بیشتر در مورد خرابی و عوامل آن مورد تحلیل و بررسی بیشتر قرار گیرد، و یا برای اجتناب از خرابی‌های دیگر بایستی ماشین از سرویس خارج شود. اما هم محوری دقیقاً بعد

^۱ - مطالب این بخش از کاتالوگ صنایع چوب و کاغذ مازندران گرفته شده است.

از عیب یابی سیستم صورت می گیرد یعنی زمانی که دستگاه و یا ماشینی تعمیر شد، باید تنظیم گردد و این تنظیم موتور یا ماشین را هم محوری می گویند. در ادامه در مورد ارتعاشات و هم محوری در صنایع چوب و کاغذ مازندران بیشتر بحث خواهد شد و صرفه جوئی های صورت گرفته شده در سیستم نیز تشریح می گردد. در این قسمت ابتدا روند تکاملی ارتعاشات را در شرکت مزبور بررسی می دهیم.

در شرکت مزبور که از سال ۱۳۷۶ بهره برداری آن آغاز گردید، تحلیل ارتعاشات و هم محوری بیشتر به صورت برون سپاری و در بعضی موارد و آنهم به صورت سنتی توسط تکنسین مکانیک انجام می شده است که برای شرکت هزینه سنگینی را در برداشته است. در سال ۱۳۸۱ واحدی مجزا به نام واحد ارتعاشات و هم محوری، زیر نظر مدیریت فنی و مهندسی، فعالیت خود را آغاز کرد. در همان اوائل کارکنان واحد مزبور طی یک آموزش کوتاه، و با خرید دستگاه ارتعاش سنج کار خود را آغاز کردند و در چهار سال با خرید تجهیزات و افزایش مهارت کارکنان واحد مربوطه انجام امور مربوط به ارتعاش سنجی و هم محوری دستگاهها، عمدتاً توسط پرسنل واحد ارتعاشات انجام گرفته و فقط در موارد محدود مثل زمان تعمیرات سالیانه از برون سپاری استفاده می شود.

با توجه به موارد گفته شده از سال ۱۳۸۶، کلیه ی تجهیزات توسط واحد ارتعاشات عیب یابی می شود و در سال های اخیر با توجه افزایش تجربه کارکنان این واحد نه تنها کار از طریق برون سپاری انجام نمی شود بلکه در پاره ای از مواقع این واحد توانسته است خدماتی را به شرکت های درخواست کننده هم ارائه نماید و از مزایای آن بهره مند شود.

برای تنظیمات و هم محوری دستگاهها و تجهیزات در بدو امر مثل ارتعاشات، عمدتاً از طریق برون سپاری انجام می شده است. از سال ۱۳۷۷ تنظیم ماشین آلات به روش سنتی و از طریق ساعت اندیکاتور توسط پرسنل مکانیک انجام می گردید که موجب اتلاف وقت می شد و به اضافه این که دست گاهها با دقت تنظیم نمی شد.

در سال ۱۳۸۳ دستگاهی که هم‌محوری را به صورت لیزری انجام می‌دهد خریداری گردید. دلایل استفاده از چنین دستگاهی به قرار زیر بود:

دقت اندازه‌گیری در حد صدم بوده است

برای تجهیزاتی که دارای گاردان هستند مثل قسمت پرس ماشین کاغذ «هم‌محوری با ساعت اندیکاتور امکان‌پذیر نیست

تجهیزاتی که فاصله دو کوپلینگ (موتور-گیربکس) زیاد می‌باشد در صورتی که بتوانیم با میله بلند توسط ساعت تنظیم نمائیم درصد خطا بالا خواهد بود (به خاطر افتادگی میله یا اهرم)

سرعت عمل بسیار قابل توجه است.

این دستگاه اندازه بار زیر موتور را نشان می‌دهد و نیاز به شیم‌گذاری از طریق سعی و خطا نیست.

زمان کم‌تری صرف هم‌محوری می‌شود و در نتیجه توقف تولید کاهش می‌یابد و همچنین در نیروی انسانی هم صرفه‌جویی می‌شود.

با توجه به سرعت عمل این دستگاه از برون‌سپاری کارها جلوگیری خواهد شد و این عمل منجر شد که در طول دو دوره تعمیرات اساسی سالانه کارخانه^۱ هزینه‌ی خرید دستگاه مستهلک شود.

این دستگاه توانائی ثبت رکورد را در خود دارد با این عمل می‌توان سابقه رکورد را در رایانه مشخص ثبت و نگهداری نمود. به عنوان مثال در دستگاه خرد کننده چوب در واحد ۳۰۰ با مقایسه رکوردهای دو دوره عیب دستگاه مربوط شناسائی شده و این عامل باعث شد که از خسارات احتمالی جلوگیری گردد.

نکته‌ی حائز اهمیت این است که در شرکت مزبور از زمانی که واحد ارتعاشات و هم‌محوری کار خود را به صورت واحد مستقل شروع کرد، ابتدا فقط

^۱ - Shot Down

ارتعاش بعضی از دستگاه‌های مهم و حساس اندازه‌گیری می‌شد و در صورت نیاز همین تنظیم می‌شدند، ولی به مرور زمان و با تجربه و آموزش تکنسین‌های این واحد، هم اکنون ۹۰ درصد ماشین‌ها و تجهیزاتی که نیاز به ارتعاش سنجی دارند در یک دوره‌ی یک ماهه ارتعاش آنها اندازه‌گیری می‌شود و حتی در بعضی موارد که دستگاهی نیاز مبرم به ارتعاش سنجی داشته باشد هر ۱۵ روز ارتعاش آن اندازه‌گیری می‌شود.

نکته پایانی این که هر شرکتی ممکن است برای ارتعاش سنجی از نوعی کلاسه‌بندی استفاده کند، مثل نوع فنداسیون‌ها، کیلوات موتور و امثال آن. در شرکت مزبور تجهیزات به ۴ طبقه دسته‌بندی می‌شوند که توضیحات آن در جدول (۱) آمده است.

در شکل شماره ۴ الگوریتم تعمیر تجهیزات و دستگاه‌ها که توسط واحد ارتعاشات انجام می‌گیرد ارائه شده است. همان طور که در شکل ملاحظه می‌شود برای ارتعاش سنجی دستگاه‌ها ابتدا واحد ارتعاشات و هم‌محوری برنامه مورد نیاز را یا از طریق واحد برنامه‌ریزی نت که به صورت دوره‌ای این واحد ارسال می‌شود دریافت می‌کند و یا به صورت موردی واحدهای تولید نیز برای ارتعاش سنجی یا تنظیم موتور درخواستی را به واحد مزبور ارسال می‌دارد. پس از این مرحله واحد ارتعاشات و هم‌محوری نسب به شناسائی عیوب اقدام می‌کند. اگر عیب دستگاه به حدی رسیده باشد که نیازمند تعمیر باشد مراتب به واحدهای ذیربط (مکانیک یا برق) اعلام می‌گردد. تا نسبت به رفع عیب اقدام و پس از هم‌محوری تجهیزات مربوط وارد مدار تولید می‌گردد و اگر نیاز شدید به تعمیر نباشد مراتب به واحد درخواست کننده اعلام می‌شود و ماشین همچنان به کار خود ادامه می‌دهد.

جدول شماره (۱): رده بندی شدت ارتعاشات بر اساس استاندارد ISO2372

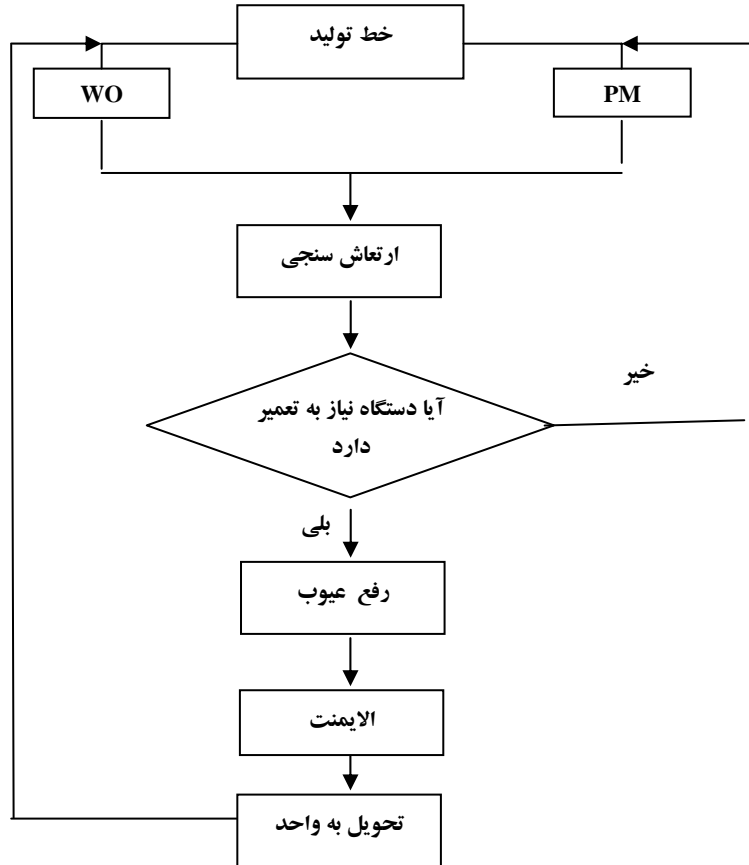
Range of Vibration Velocity			Machinery Classification			
mm/sec (RMS)	mm/sec (peak)	in/sec (RMS)	Class1	Class2	Class3	Class4
0.28	0.4	0.016	A	A	A	A
0.45	0.64	0.025				
0.71	1.00	0.039				
1.12	1.58	0.062	B	B	B	B
1.80	2.54	0.100				
2.80	3.96	0.16	C	C	C	C
4.50	6.37	0.25				
7.10	10.00	0.39	D	D	D	D
11.20	15.80	0.62				
18.00	25.40	1.00				
28.00	39.60	1.59				
45.00	63.70	2.50				
71.00	100.00	3.94				

روش تحقیق

پس از بررسی شرایط موجود، شناسایی مشکلات و موانع، تعیین استراتژی و اتخاذ راهکارهای اولویت دار، نوبت به اجرای آن می‌رسد و بر این اساس باید زمینه‌ی عملیاتی کردن راهکارها فراهم شود تا بتواند منجر به محقق‌سازی اهداف و مأموریت‌های کلان سازمان گردد. نظر به مشکلات موجود، سازمان مورد مطالعه در راستای طرح مورد نظر، راهکارهایی برای رفع مشکلات و بهبود فرایند مصرف قبلی اتخاذ نموده و به کار گرفت (علی‌احمدی و دیگران، ۱۳۸۵).

در این تحقیق پس از ارائه تعاریف مختصر از پایش وضعیت که در بخش‌های قبلی آمده است، طی یک مطالعه موردی در صنایع چوب و کاغذ مازندران، نتایج حاصل از به کارگیری تکنیک پایش وضعیت مورد مطالعه قرار

گرفت. در این تحقیق برای آزمون هر یک از فرضیه‌ها، ابتدا وضعیت تحلیل ارتعاشات و هم‌محوری در کارخانه مزبور مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و فرایند الگوریتم آن به صورت شکل شماره (۴) ترسیم گردید.

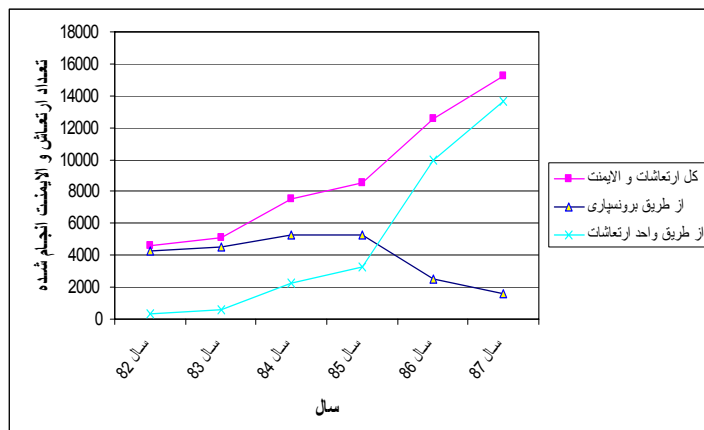


شکل شماره (۴):

الگوریتم ارتعاش‌سنجی و هم‌محوری تجهیزات و دستگاه‌ها توسط واحد ارتعاشات

بدیهی است که استفاده از روش‌های علمی، کاهش هزینه‌هایی را در برخواهد داشت و به دنبال آن سیستم تولیدی نیز ارتقا یافته و در نتیجه بهبود

کارایی را به دنبال دارد. برای نشان دادن مراتب فوق به واحد ارتعاشات و هم‌محوری کارخانه مزبور مراجعه شد و ابتدا الگوریتم انجام ارتعاشات که به صورت شکل شماره ۴ انجام می‌شود، تشریح گردید. سپس اطلاعات حاصل از تعداد ارتعاشات انجام شده از ابتدای بهره‌برداری شرکت تاکنون که از طریق برون‌سپاری و یا از طریق خود واحد ارتعاشات انجام می‌گیرد دریافت شد. اطلاعات نشان می‌دهد که روند ارتعاشات انجام شده در طول این سال‌ها افزایشی بوده است که این عمل باعث کاهش هزینه تعمیرات خواهد شد. از طرف دیگر با پیگیری واحد ارتعاشات و هم‌محوری و خرید دستگاه‌ها و تجهیزات مورد نیاز، به مرور زمان اندازه‌گیری ارتعاشات و هم‌محوری دستگاه‌ها، از طریق پرسنل واحد انجام شد و در نتیجه، با توجه به این که سابقاً ارتعاشات و هم‌محوری دستگاه‌ها از طریق برون‌سپاری انجام می‌شده است، هزینه‌های شرکت کاهش یافت. شکل (۵) به روند ارتعاش‌سنجی صنایع چوب و کاغذ را در طول سال‌های گذشته نشان می‌دهد^۱.



شکل شماره (۵): تعداد ارتعاشات و هم‌محوری انجام شده در صنایع چوب و کاغذ مازندران

^۱ - اطلاعات شکل شماره ۵ از سوابق ثبت شده سالانه واحد برنامه‌ریزی نت و واحد پیمان‌ها و قراردادهای صنایع چوب و کاغذ مازندران گرفته شده است.

جدول شماره (۲): مقایسه هزینه لایمنت تجهیزات سالهای ۱۳۸۲ و ۱۳۸۷ در صنایع چوب و

کاغذ مازندران

سال ۱۳۸۲			
نام تجهیز	هزینه لایمنت هر تجهیز	تعداد تجهیز	هزینه کل
چپیر اسلایسر	۶۷۰۰۰۰۰	۱	۶۷۰۰۰۰۰
پلاک اسکرو فید	۵۰۰۰۰۰	۱	۵۰۰۰۰۰
فن ها	۱۵۰۰۰۰۰	۱	۱۵۰۰۰۰۰
موتور درام	۱۰۰۰۰۰۰	۱	۱۰۰۰۰۰۰
چپیر	۲۶۰۰۰۰۰	۱	۲۶۰۰۰۰۰
موتور تا ۲۰۰ kw	۵۰۰۰۰	۹۶۱	۴۸۰۵۰۰۰
موتور ۲۰۰-۳۰۰ kw	۷۰۰۰۰	۵۷۵	۴۰۲۵۰۰۰
موتور ۳۰۰ kw	۱۰۰۰۰۰	۲۱۱	۲۱۱۰۰۰۰
جمع هزینه ها			۷۲۹,۴۰۰,۰۰۰

سال ۱۳۸۷			
نام تجهیز	هزینه لایمنت هر تجهیز	تعداد تجهیز	هزینه کل
چپیر اسلایسر	۰	۱	۰
پلاک اسکرو فید	۰	۱	۰
فن ها	۰	۱	۰
موتور درام	۱۰۰۰۰۰۰	۱	۱۰۰۰۰۰۰
چپیر	۰	۱	۰
موتور تا ۲۰۰ kw	۷۵۰۰۰	۲۷۸	۱۱۴۰۰۰۰
موتور ۲۰۰-۳۰۰ kw	۹۷۰۰۰	۱۵۶	۷۰۸۱۰۰۰
موتور ۳۰۰ kw	۱۳۰۰۰۰	۸۵	۴۵۵۰۰۰۰
			۵۷,۰۳۲,۰۰۰

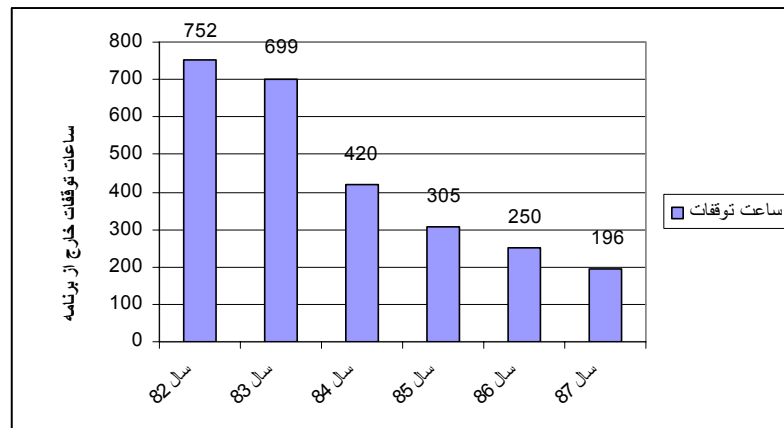
مأخذ: قراردادهای منعقد شده با شرکتهای پیمانکاری طرف قرارداد با صنایع چوب و کاغذ مازندران.

همان طوری که گفته شد، استفاده از روش ها و تکنیک های علمی به طور محسوسی هزینه های سیستم تولید را کاهش می دهد. به عنوان نمونه باید متذکر شد که با توجه به خرید دستگاه و تجهیز Vib Expert و آموزش تکنسین واحد ارتعاشات در مورد این دستگاه باعث شده است که هزینه خرید دستگاه که مبلغ

چهارصد میلیون ریال است که در تعمیرات سالیانه همان سال با کاهش هزینه برون‌سپاری در این زمینه جبران شده است و این روند در سال‌های ۸۶ و ۸۷ صعودی بوده و توانسته است کاهش هزینه‌ی محسوسی برای شرکت داشته باشد. جدول زیر مقایسه هزینه الایمنت موتورها در سال ۱۳۸۲ و ۱۳۸۷ که از طریق برون‌سپاری انجام شده، درج گردیده است. برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل آمار توصیفی داده‌های قبل و بعد از به کارگیری تکنیک تحلیل ارتعاشات هم استفاده شده است.

یکی از عوامل تأثیرگذار تحلیل ارتعاشات در صنایع چوب و کاغذ مازندران، کاهش توقفات بوده است. برای آزمون فرضیه شماره‌ی (۱) به واحد برنامه‌ریزی نت مراجعه شده و مستندات مربوط به توقفات برنامه‌ریزی نشده خط تولید مورد بررسی قرار گرفت نمودار زیر بیانگر این است که فعالیت‌های انجام شده در زمینه ارتعاشات و الایمنت در صنایع چوب و کاغذ مازندران منجر به کاهش توقفات خط تولید شده و کمک زیادی به واحد نت از نظر جلوگیری از دوباره کاری و تعمیر مجدد ماشین‌آلات نموده است. از مزایای دیگر آن کاهش نیروی انسانی در نت و تشخیص سریع خرابی و رفع عیوب به موقع را می‌توان نام برد. اطلاعات کسب شده توقفات خط تولید در چند سال اخیر که از واحد برنامه‌ریزی کسب گردید را در شکل (۶) نمایش داده شده است^۱ (سوابق ثبت شده سالانه مربوط به صنایع چوب و کاغذ). با توجه به مستندات ارائه شده فرضیه‌ی شماره (۱) تأیید می‌گردد.

^۱ - اطلاعات شکل شماره ۶ از سوابق ثبت شده سالانه واحد برنامه‌ریزی نت صنایع چوب و کاغذ مازندران گرفته شده است.



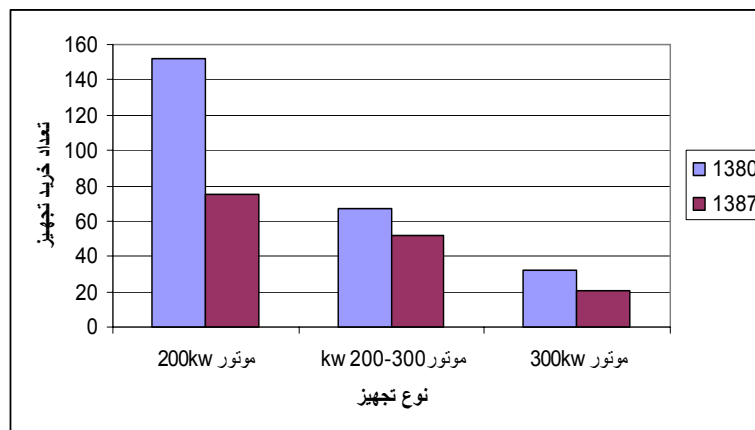
شکل شماره (۶): روند تعداد توقف‌های خط تولید در صنایع چوب و کاغذ مازندران

مستندات به دست آمده از برنامه‌ریزی نت در خصوص هزینه‌های مربوط به الایمنت موتورها در سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۷ نشانگر این مطلب است که هزینه‌های نت در بین این سال‌ها به طور محسوس کاهش یافته و بنابراین فرضیه ی دوم تحقیق نیز تأیید می‌شود. همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در سال ۱۳۸۲ مبلغ ۷۲۹,۴۰۰,۰۰۰ ریال بابت الایمنت تجهیزات که از طریق برون‌سپاری انجام شده است هزینه گردید، در حالی که هزینه ی برون‌سپاری الایمنت پمپ‌ها در سال ۱۳۸۷ مبلغ ۵۷,۰۳۲,۰۰۰ ریال بوده است که ۹۲ درصد کاهش هزینه را داشته است. در این قسمت باید متذکر شد به دلیل این که در زمان تعمیرات سالیانه، زمان مورد نیاز برای تنظیم موتورها بیشتر از زمان در نظر گرفته شده برای تعمیرات است، شرکت مزبور مجبور است تعمیر تعدادی از تجهیزات را از طریق برون‌سپاری انجام دهد.

استفاده از تکنیک ارتعاشات و الایمنت در سیستم نت منجر به کاهش خرید قطعات خواهد بود زیرا تنظیم خوب دستگاه‌ها باعث می‌شود طول عمر دستگاه‌ها افزایش یابد و قطعات دیرتر خراب شوند. شاید به طور حتم نتوان اظهار کرد که

چه مقدار هزینه‌ی خرید قطعات کاهش خواهد یافت و یا چقدر از منابع انسانی کم‌تری در نت استفاده می‌شود. برای اثبات این ادعا به انبار قطعات یدکی شرکت مراجعه نموده و تعداد موتورهای خریداری شده بین سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۷ مورد بررسی قرار گرفت. مستندات نشان می‌دهد که در خرید این تجهیزات برای شرکت مزبور هم هزینه‌ها به طور محسوسی کاهش یافته است. بنابراین فرضیه سوم که بیان می‌کند به کارگیری تکنیک تحلیل ارتعاشات، باعث کاهش مصرف تعداد قطعات یدکی می‌شود. مورد تأیید قرار می‌گیرد.

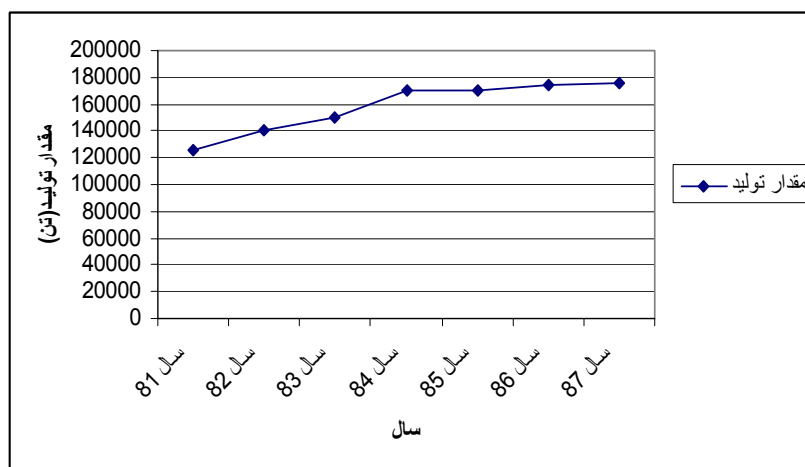
مقایسه‌ی خرید بین سه نوع از موتورها، بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۷، که در جدول یک نیز از آنها نام برده شد، به صورت نمودار شکل شماره ۷ بیان می‌گردد.



شکل شماره (۷): مقایسه خرید قطعات یدکی (سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۸۷) در شرکت صنایع چوب و کاغذ مازندران

دیگر مزایای فرایند تحلیل ارتعاشات علاوه بر صرفه‌جویی حجمی و متعاقب آن صرفه‌جویی ریالی، می‌توان به بهبود کارایی سیستم هم اشاره کرد. پیرو مباحث گذشته تحلیل ارتعاشات در صنایع چوب و کاغذ مازندران منجر به کاهش توقفات

گردیده که این خود افزایش تولیدات را در بر داشته است. برای نشان دادن رشد تولید در چند سال گذشته و آزمون فرضیه‌ی مهم به واحد برنامه‌ریزی تولید مراجعه نموده و مطالب دریافت شده از آن واحد را به صورت شکل ۷ ترسیم گردیده است. داده‌ها نشان می‌دهد که در سال‌های مورد مطالعه از نظر رشد تولید نیز موفقیت‌هایی داشته است و با کمی احتیاط، این رشد تولید را می‌توان به علت موفقیت‌های شرکت صنایع چوب و کاغذ مازندران در امر جلوگیری از توقفات بی‌مورد ماشین‌آلات و تجهیزات که به خاطر تحلیل ارتعاشات و الایمنت به دست آمده، نسبت داد. بنابراین فرضیه‌ی مهم نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. در شکل شماره ۸ روند تولید کاغذ در طول سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۸۷ نشان داده شده است.



شکل شماره (۸): روند تولید کاغذ در صنایع چوب و کاغذ مازندران

واضح است که تمام موفقیت‌های حاصله را نمی‌توان مستقیماً به پایش وضعیت و فعالیتهای مربوط به تحلیل ارتعاشات نسبت داد، ولی عملیات انجام شده طبق الگوریتم موجود با بهره‌گیری از تجهیزات و نتایج فرایند پایش وضعیت اقدامی مؤثر در راستای بهبود کارایی بوده و موفقیت‌های حاصله را باید به مجموعه

اقدام‌های موصوف نسبت داد که بدون پایش وضعیت و فرایند تحلیل روغن، قابل حصول نبوده است.

بحث و نتیجه گیری

امروزه یکی از رموز موفقیت مدیران شرکت‌های تولیدی استفاده از تکنیک و روش‌های علمی در پیشبرد امور است، زیرا سازمان‌ها همواره به دو روش زیر که بدون شک مکمل هم نیز هستند می‌توانند به موقعیت‌هایی دست یابند.

الف- بهبود کیفیت محصولات که خواسته‌های مشتریان را برآورده نماید.

ب- کاهش هزینه تمام شده محصولات.

در این تحقیق نشان داده شد که با استفاده از تحلیل ارتعاشات و هم‌محوری صرفه‌جویی زیادی عاید سازمان می‌شود و علاوه بر آن مزایای زیادی را به دنبال دارد که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱- کاهش توقفات تولید: پایش وضعیت باعث می‌شود قبل از آن که دستگاه خراب شود و خط تولید دچار مشکل گردد، بتوان عیب آن را شناسایی و رفع نمود. به عنوان مثال ارتعاش سنجی دستگاه منجر می‌شود قبل از این که دستگاه مورد نظر از جهت خرابی به حالت بحرانی برسد، تعمیر شده و از هزینه‌های اضافی در این زمینه جلوگیری شود و از توقف پیش‌بینی نشده‌ی تجهیزات جلوگیری گردد.

۲- یکی از نتایج ملموس استفاده از تکنیک‌های جدید در صنایع کاهش هزینه از طریق کاهش خرید قطعات و تجهیزات است. با ملاحظه‌ی شکل شماره ۷ به خوبی مشخص است که با انجام CM در شرکت صنایع چوب و کاغذ مازندران در خرید تجهیزات به طور محسوسی صرفه‌جویی شده است.

۳- بهبود کارایی سیستم: همان طوری که در شکل شماره ۸ نشان داده شد، از سال ۱۳۸۲ تاکنون تولیدات کارخانه افزایش داشته است که یکی از دلایل اصلی آن را می توان در کاهش توقفات دانست، که آن هم از طریق پایش وضعیت حاصل گردیده است.

۴- اگر پایش وضعیت (CM) به خوبی در سیستم تولیدی انجام گیرد به نیروی انسانی کمتری در نت نیاز خواهیم داشت و از این طریق هزینه های پرسنلی به طور محسوسی کاهش می یابد.

منابع :

- اسماعیل زاده خادم و دیگران (۱۳۸۰)، تکنولوژی‌های نگهداری و تعمیرات و تحلیل ارتعاشی ماشین‌آلات، چاپ اول، انتشارات دانشگاه گیلان.
- تمیزی، خسروی (۱۳۸۰)، بالانس در محل، چاپ اول، انتشارات حسام.
- سبزی، محمد و تیموری، مهدی (۱۳۸۶)، تحلیل ریشه‌ای عیوب (RCA) بر اساس نتایج پایش وضعیت، مجموعه مقالات دومین کنفرانس تخصصی پایش وضعیت، دانشگاه صنعتی شریف.
- علی احمدی و همکاران (۱۳۸۵)، نگرشی جامع بر مدیریت استراتژیک، چاپ پنجم، انتشارات تولید دانش.
- موحدی، محمدمهدی و رضایی نصرتی، ولی الله (۱۳۸۷)، بهره‌وری اقتصادی پایش وضعیت (CM) با به کارگیری تکنیک‌های تحلیل روغن، مجله مدیریت و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- Daabdin, A. and Wong, J.C.H., (1991), Different vibration monitoring techniques and their application to rolling element bearings, Inter. J. Of Mechanical Engng. Educ., 19, 4, October, pp. 295-304k.
- Forrester, B. D., Use of the Wigner-Ville Distribution in Helicopter Transmission Fault Detection,
- Henry C. Pusey., (2000), Machinery Condition Monitoring, Sound & Vibration.
- Kryter R. C., (1958), & H. D. Haynes. Condition Monitoring of Machinery Using Motor Current Signature Analysis, Sound & Vibration, Vol. 23, No.9, pp. 14-21.
- Lin, J., Applying Stator end-winding Vibration Monitoring Technology, AT.J.H. Comp bell generation plant, Sales Engineering, Vibrosystem. Inc. Longueuil, QC.
- Lin J., Zuo M. J., (2003), Gearbox fault diagnosis using adaptive wavelet filter, Mechanical systems and signal processing, vol. 17(6), pp. 1259-1269.

-
- Lin, Haijin, Accounting Discretion and Managerial Conservatism: An Intertemporal Analysis,
 - Working Paper, Carnegie-Mellon University.2004
 - McFadden, P. D., (1985), Analysis of the vibration of the input bevel pinion in RAN Wessex helicopter main rotor gearbox WAK143 prior to failure, Aero Propulsion Report 169, Department of Defense, Aeronautical Research Laboratory.
 - McFadden, P.D., (1988), Determining the Location of a Fatigue Crack in a Gear from the Phase of the Change in the Meshing Vibration, Mechanical Systems and Signal Processing, vol. 2(4), pp. 403-409.
 - McFadden P. D., (2003), Cook J.G., Forster M., Decomposition of gear vibration signals by the generalized Stransform.
 - Mitchell, J. S., (1994), Machine Condition Monitoring – Fact or Fiction, Sound & Vibration, Vol. 28, No. 9.
 - Morando, L.E, (1998), bearing condition monitoring by shock pulse method. Iron and Steel Engineering, December, pp. 40-43.
 - Randall, R.B., A., (1982), New Method of Modeling Gear Faults, Journal of Mechanical Design, Vol. 104, pp. 259-267.

« فراسوی مدیریت »

سال سوم _ شماره ۱۲ _ بهار ۱۳۸۹

ص ص ۷۵-۹۵

سنجش درجه توسعه یافتگی شهرستان‌های استان آذربایجان شرقی به روش (HDI) ^۱

دکتر کرامت اله زبیدی ^۲

دکتر نوید سعیدی رضوانی ^۳

لیلا بقال صالح پور ^۴

چکیده

هدف اصلی این پژوهش سنجش درجه توسعه یافتگی شهرستان‌های استان آذربایجان شرقی بر اساس پاره‌ای از شاخص‌های توسعه بمنظور دستیابی به میزان و علل نابرابری‌های منطقه‌ای همراه با ارائه راهکارهایی برای کاهش عدم توسعه یافتگی نواحی می‌باشد. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی با استفاده از مدل (HDI) یا شاخص ترکیبی توسعه انسانی است که در آن از ۳۱ شاخص تقلیل یافته به هفت عامل اقتصادی-اجتماعی، جمعیتی، تسهیلات مسکن، بهداشتی-درمانی، اشتغال، زیرساخت‌های طبیعی-اقتصادی، کشاورزی و عامل تلفیقی متشکل از هفت عامل در سه مقطع زمانی ۱۳۶۵، ۱۳۷۵ و ۱۳۸۵ استفاده شده است. پس از تجزیه تحلیل مدل نتایج بدست آمده بیانگر این است که میان شهرستان‌های استان به لحاظ برخورداری از شاخص‌های توسعه تفاوت اساسی وجود دارد و این شهرستان‌ها قابل رتبه‌بندی در سه گروه برخوردار، نیمه برخوردار و محروم هستند که با گذشت زمان بر میزان برخورداری آنها افزوده شده است.

واژه‌های کلیدی: شاخص ترکیبی توسعه انسانی (HDI)، تحلیل عوامل، درجه توسعه یافتگی، الگوی توسعه مرکز-پیرامون

^۱- Human Development Index

^۲- استاد و عضو هیئت علمی دانشگاه تهران

^۳- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

^۴- کارشناس ارشد شهرسازی (salehpour.leila@gmail.com)

مقدمه

بحث نابرابری توسعه در میان شهرها از موضوعاتی است که اخیراً^۱ در فرهنگ برنامه‌ریزی منطقه‌ای مطرح شده است و هنوز در کشور ما جایگاه چندان مشخصی ندارد. نابرابری‌های توسعه‌ای که به دلایل متعددی نظیر دلایل تاریخی، طبیعی، دموگرافیکی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و... ایجاد می‌شوند رشد ناهمگون و نامتعادل میان نواحی را سبب می‌شوند (منصوری، ۱۳۷۵، ۴).

در ایران سیاست‌های غیراصولی گذشته در مکان‌یابی‌های صنعتی و خدماتی در قطب‌های رشد و روند تمرکزگرایی در تک‌شهر مسلط و مادرشهر ناحیه‌ای موجبات اصلی نابرابری‌های ناحیه‌ای بوده است (حسین‌زاده دلیر، ۱۳۸۰، ۹۰).

وجود این نابرابری‌ها سبب گردیده که شکاف توسعه بین نواحی توسعه یافته و محروم روز به روز بیشتر شده و عدالت اقتصادی و اجتماعی مفهوم خود را از دست بدهد، محرومیت نواحی محروم تداوم یابد و نواحی مرکزی امکانات را در خود متمرکز کنند. این امر نه تنها باعث رشد و توسعه کشور نشده، بلکه روند کلی توسعه را نیز ناعادلانه تر و آهسته تر کرده است.

در این بین استان آذربایجان شرقی نیز با وجود برخورداری از منابع طبیعی فراوان، تنوع آب و هوایی، اقلیم مناسب و پتانسیل‌های سرشار، در بخش‌های کشاورزی، صنعت، معدن، گردشگری و نیز استعدادها و توانمندی‌های فراوان جمعیتی، در رتبه‌بندی استان‌های کشور جزء مناطق چندان توسعه یافته نمی‌باشد و همواره با مشکلات و مسائل فراوانی دست به‌گریبان است و به این علت به عنوان استان مهاجر فرست در سطح کشور شناخته شده است. این شهرستان‌ها با مشکلات و مسائلی مانند، افزایش فقر، آلودگی هوا، آلودگی آب و افزایش فاضلاب، آلودگی خاک ناشی از مواد زائد شهری و صنعتی، کمبود خدمات شهری، فراهم نبودن امکانات و تسهیلات شهری متناسب با جمعیت، کمبود منابع آب آشامیدنی،

گسترش حاشیه نشینی و پیدایش زاغه‌ها و مساکن غیر رسمی و... روبرو هستند و با افزایش جمعیت و عدم هماهنگی رشد جمعیت با گسترش امکانات و تسهیلات، این مسائل و مشکلات پررنگ تر می گردند.

برای این که این شهرستان ها بتوانند محیط مناسبی برای زندگی بوده و توسعه یافته تلقی گردند باید امکانات رفاهی ساکنین و شهروندان خود را بهبود بخشیده و از چهارجنبه پایدار بوده، عملکرد مناسبی داشته باشند. اولین و مهمترین امر این است که قابل زیستن بوده و کیفیت مناسب زندگی و فرصت های عادلانه را به تمام شهروندان حتی فقیرترین افراد ارائه دهند. دوم اینکه باید قابل رقابت با شهرهای دیگر کشور باشند. سوم، به درستی اداره و مدیریت شوند و چهارم اینکه از نظر مالی نیز خودبسنده باشند.

بطوری که اشاره شد وجود دوگانگی ها و عدم تعادل منطقه ای در استان و عدم رعایت توازن در توسعه ساختارها و روند رو به تزاید مشکلات اقتصادی و اجتماعی ضرورت چاره اندیشی و برنامه ریزی در راستای رفع این عدم تعادل ها، تقویت زیربنای اقتصادی و حل مشکلات و معضلات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و مدیریتی را بیش از پیش روشن کرده است.

در این استان برخورداری از شرایط و امکانات متنوع، باعث گردیده که برنامه ریزی منطقه ای به عنوان یک راهبرد منطقی و مفید جهت مرتفع نمودن این عدم توازن ها نقش مهمی ایفا نماید.

نابرابری و فقدان تعادل در توزیع بهینه امکانات در اثر سیاست های غیر اصولی گذشته در مکان یابی صنعتی و خدماتی در قطب رشد منطقه (تبریز)، و روند تمرکزگرایی در یک یا دو شهر بزرگ به عنوان شهرهای مسلط و عدم تعادل فضایی بین سطوح منطقه ای یکی از مسائل مهمی است که در اثر عوامل گوناگون، تحت تأثیر مکانیسم های حاکم بر ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی پدید آمده است. این ناهنجاری و عدم تعادل، با افزایش نقش دولت مرکزی و کمرنگ

بودن حضور مقامات محلی در اقتصاد (با توجه به ماهیت تمرکز و بخش گرایی بودن آن)، باعث افزایش بیشتر مشکلات گردیده و در این ارتباط از مشارکت مردم محلی کاسته شده است و شهرستان های بزرگ و کوچک در یک کلیت یکپارچه دیده نشده اند. نتیجه آن، عدم توزیع بهینه امکانات، رفاه و ثروت، از بین بردن برابری های نواحی، افزایش شکاف توسعه و از بین رفتن عدالت اقتصادی و اجتماعی و دوگانگی ناحیه ای در سطح منطقه و بین شهرستان ها بوده است. عمده دلیل این مسئله نیز ناشی از عدم شناسائی دقیق ابعاد مختلف نابرابری ها و سیاست های اجرایی نامتناسب برای رسیدن به اهداف مذکور بوده است. با توجه به اینکه تمام تلاش یک توسعه متعادل منطقه ای بر آن است که بهترین شرایط و امکانات را برای توسعه جامع همه نواحی فراهم آورده تفاوت های کیفیت زندگی بین مناطق و شهرهای مختلف را به حداقل رسانده و نهایتاً از میان بردارد پس می توان گفت اهمیت تحقیق حاضر در این است که با شناخت دقیق ابعاد و زوایای گوناگون وضعیت موجود و شناسائی نواحی عقب مانده در استان، توجه مدیران و برنامه ریزان توسعه را به اتخاذ سیاست ها و برنامه هایی جهت کاهش نابرابری های ناحیه ای جلب کند. در این راستا، هدف قرار دادن توسعه مناطق و شهرهای محروم جهت توزیع عدالت اقتصادی، اجتماعی در جهت کاهش نابرابری ضروری است. در این بین برنامه ریزی و مدیریت توسعه شهری در قالب برنامه های منطقه ای و ملی به عنوان یک راهبرد منطقی و مفید جهت مرتفع نمودن عدم توازن در منطقه نقش مهمی ایفا می کند.

ضروری است برنامه ریزی و طرح توسعه در استان با دیدی واقع بینانه علت وجود دوگانگی ها را برای رهایی از این معضل مورد توجه قرار دهد. در این راستا شناسایی وضعیت موجود شهرستان ها از لحاظ ملاک های توسعه و موقعیت هریک در مقایسه با دیگری می تواند اولین مرحله در برنامه ریزی برای رفع نابرابری ها و عدم تعادل ها محسوب شود، تا با چنین شناختی اهداف توسعه،

متناسب با امکانات و محدودیت ها تعیین گردیده و بهره برداری از امکانات و قابلیت های متنوع و گسترده هر شهرستان با توجه به ویژگی خاص همان نقطه و اقدامات توسعه ای مطابق با توان های اکولوژیکی، اقتصادی و اجتماعی به گونه ای بهینه و کارا صورت پذیرد. در همین راستا برنامه ریزی منطقه ای با نگاهی عمیق و همه جانبه به مسائل شهرها و مناطق، در پی انتظام کانون های زیستی در فضای منطقه و یا به عبارت دیگر در پی فراهم ساختن بهترین شرایط زیست و روابط مناسب بین کانون های زیستی از طریق شناخت مشکلات و تنگناها می باشد.

مطالعه حاضر جهت رسیدن به توسعه ای متعادل در استان در پی شناخت موقعیت و چگونگی توزیع امکانات توسعه با توجه به شاخص های انتخابی در شهرستان های استان انجام یافته است. برای نیل به این مهم با بهره گیری از تکنیک ها و روش های آماری و مدل توسعه انسانی (HDI)، شاخص های مختلف بارگذاری شده، درجه و میزان توسعه یافتگی هر یک از نواحی مشخص می شود.

فرضیات تحقیق

- میان شهرستان های استان آذربایجان شرقی به لحاظ برخورداری از شاخص های توسعه تفاوت های اساسی وجود دارد و این شهرستان ها به لحاظ توسعه یافتگی در سطوح بالا، متوسط و محروم قابل شناسایی هستند.
- درجه توسعه یافتگی شهرستان های استان در طی مقاطع مورد بررسی بهبود یافته است.
- الگوی فضایی توسعه منطقه ای در استان آذربایجان شرقی مرکز- پیرامون می باشد.

مروری بر تحقیقات انجام شده

سنجش توسعه و تعیین درجه توسعه یافتگی به واسطه مشکلاتی از قبیل عدم امکان اندازه گیری عواملی مانند: درآمد ناخالص ملی، درآمد ناخالص سرانه، رفاه

اقتصادی و... برای اولین بار اقتصاددانان و کارشناسان سازمان ملل متحد را بر آن داشت تا از شاخص های اقتصادی-اجتماعی توسعه استفاده نمایند. اولین کاری که در این زمینه صورت گرفت گزارشی بود که در سال ۱۹۵۴ توسط سازمان ملل در مورد تعریف بین المللی سنجش معیارها و سطوح زندگی توسط گروهی از کارشناسان انتشار یافت. این گزارش سطح زندگی را به ۱۲ شاخص تقسیم کرده بود که عبارت بودند از:

- ۱- بهداشت
- ۲- غذا و تغذیه
- ۳- آموزش و پرورش شامل سواد و مهارت آموزی
- ۴- شرایط کار
- ۵- وضعیت اشتغال
- ۶- مصرف کل و پس انداز
- ۷- حمل و نقل
- ۸- مسکن شامل تسهیلات خانگی
- ۹- پوشاک
- ۱۰- تفریح و استراحت
- ۱۱- امنیت اجتماعی
- ۱۲- آزادی های بشری

این گزارش مبنای بسیاری از کارهای بعدی در این زمینه بوده است. سالها بعد سازمان ملل متحد (۱۹۹۱) در گزارشی با استفاده از سه شاخص امید به زندگی، درصد باسواد و درآمد سرانه درجه توسعه یافتگی کشورها را مورد بررسی قرارداد که بسیاری از کشورهای آفریقایی، آمریکای جنوبی و مرکزی و آسیایی از لحاظ توسعه انسانی در سطح پایینی قرار داشتند که لازمه پیشرفت آن کشورها را رشد اقتصادی بیان کردند.

در زمینه عملی این تجربه در کشور ما نیز مطالعات گوناگونی به شرح زیر صورت گرفته است.

سیف الله اسلامی (۱۳۷۲) در تحقیقی به بررسی درجه توسعه یافتگی مناطق روستایی کشور پرداخت و به این نتیجه رسید که وضعیت مناطق روستایی کشور به مرور زمان بهبود یافته است، ولی نکته قابل توجه این است که هر چند مناطق روستایی کشور پیشرفت کرده اند ولی دوگانگی منطقه ای در بین این مناطق تشدید شده است.

عباس شاکری حسین آباد (۱۳۷۲) در تحقیق خود نابرابری اقتصادی منطقه ای و رابطه آن با مراحل رشد و توسعه در اقتصاد ایران را مورد بررسی قرار داد و نابرابری اقتصادی منطقه ای و مراحل رشد و توسعه اقتصاد ایران را ناشی از بروز شوک های برون زایی همچون افزایش قیمت دانست.

نظر دهمره قلعه نو (۱۳۷۲) علل توسعه نیافتگی استان سیستان را مورد بررسی قرار داد که یافته های پژوهش حاکی از این بود که برای توسعه مناطق و رسیدن به یک توسعه پایدار و رشد مداوم آن وجود برنامه ریزی های منطقه ای با استفاده از طرح آمایش سرزمین که مستلزم شناسایی استعدادها و امکانات طبیعی و انسانی هر منطقه است ضروری است.

محمد رضازاده (۱۳۷۳) درجه توسعه نیافتگی شهرستان های استان خراسان را مورد مطالعه قرار داد. نتایج حاصله حاکی از این بود که علی رغم کاهش شدت توسعه نیافتگی در شهرستان های استان در طی دهه های گذشته، شدت نابرابری های توسعه بین نواحی استان بالا بوده و افزایش فاصله شهرستان ها از مراکز استان علت اصلی این نابرابری ها بوده است.

پژوهش دیگری توسط ناصر سارکی (۱۳۷۴) در استان کرمانشاه انجام یافته است. ایشان به این نتیجه رسید که با وجود کاهش از شدت متوسط نابرابری ها در

سطح استان، شهرستان هایی که بطور مستقیم درگیر جنگ تحمیلی بوده اند در زیر خط توسعه قرار دارند .

صمد بروزیان (۱۳۷۴) درجه توسعه یافتگی شهرستانهای استان مازندران را در چند شاخص اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و... با استفاده از مدل تاکسونومی عددی مورد بحث و بررسی قرار داد. یافته های پژوهشی ایشان نشان می دهد که درصد بهبودی شهرستانهای محروم بیشتر از شهرستانهای برخوردار بوده به طوری که در این فاصله از دوگانگی نواحی نیز کاسته شده است.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در سال ۱۳۷۵ سطوح توسعه انسانی را در سطح استان های کشور در سه شاخص امید به زندگی، درآمد سرانه و درصد باسواد مورد بررسی قرار داد. استانهای تهران، قم، اصفهان، فارس، یزد، گیلان، سمنان و مرکزی در سطح بالای توسعه و استان های زنجان، همدان، کهگیلویه و بویراحمد، کردستان و سیستان و بلوچستان در سطح پایین توسعه قرار داشته اند و بقیه استانها در سطح متوسط توسعه بوده اند به طوری که رشد اقتصادی و توزیع عادلانه تر امکانات و منابع اقتصادی را مهمترین عامل کاهش نابرابری های نواحی دانسته اند.

خلیل کلانتری (۱۳۷۵) در پژوهشی راجع به شناسایی مناطق عقب مانده در ایران به این نتیجه رسید که مطابق با نظریه مرکز- پیرامون نواحی مرکزی امکانات را در خود متمرکز کرده و باعث رشد و توسعه خود شده اند و هر چقدر از مرکز به طرف حاشیه می رویم از شدت توسعه کاسته می شود.

عیسی ابراهیم زاده و همکارانش (۱۳۷۹) درجه توسعه یافتگی نواحی روستایی استان سیستان و بلوچستان را در ۳۵ شاخص در ۵ گروه با استفاده از روش تاکسونومی عددی مورد بررسی قرار دادند نتایج یافته ها حاکی از آن بود که اغلب روستاهای منطقه در طبقه روستاهای محروم و نیمه محروم قرار دارند . تنها ۱۴

درصد روستاهای استان از توسعه برخوردار بوده اند و شکاف توسعه بین شهرستانها بیانگر عدم تعادل منطقه ای و عدم توزیع یکنواخت امکانات در منطقه بوده است . کرامت ا... زیاری و همکارانش (۱۳۷۹) درجه توسعه یافتگی روستاهای استان یزد را در ۷۰ شاخص توسعه در ۵ بخش مختلف، با استفاده از روش تاکسونومی عددی مورد مطالعه قرار داده و آنها را به لحاظ برخورداری از شاخص های توسعه طبقه بندی کرده اند .

و نهایتاً میرنجف موسوی (۱۳۸۲) نواحی ایران را از لحاظ توسعه یافتگی در ۳۱ شاخص مورد سنجش قرار داده و مناطق مختلف را بر اساس شاخص های مختلف توسعه (اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی،...) رتبه بندی کرده است. یافته های ایشان حاکی از این نتیجه است که نابرابری های ناحیه ای در ایران با نابرابری های جغرافیایی همراه است. به طوری که در سیمای کلی کشور در امتداد شمال به جنوب، غرب به شرق، شمال غرب به جنوب شرق و مرکز به پیرامون، اختلاف فاحشی در برخورداری نواحی از امکانات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و استقرار سکونتگاه ها به چشم می خورد.

روش شناسی پژوهش

نوع تحقیق کاربردی-توسعه ای و روش بررسی آن توصیفی-تحلیلی است. شیوه جمع آوری آمار و اطلاعات به صورت اسنادی می باشد . جامعه آماری، آمارهای مقاطع ۶۵، ۷۵ و ۸۵ شهرستان های استان آذربایجان شرقی است. شاخص های مورد بررسی ۳۱ شاخص اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، آموزشی، زیرساختی، کشاورزی، بهداشتی و تسهیلات مسکن می باشد که با مراجعه به آمارنامه ها و سرشماری های عمومی نفوس و مسکن ، اطلاعات مورد نیاز استخراج می گردد. آنگاه شاخص ها کاهش یافته، به صورت ۷ عامل معنی دار در بخش های مختلف ارائه می گردند . درصد سهم هر عامل در توسعه انسانی مشخص و با استفاده از

مدل شاخص ترکیبی توسعه انسانی (HDI) درجه توسعه یافتگی هر یک از شهرستان ها در شاخص تلفیقی متشکل از ۷ عامل محاسبه می شود و در نهایت میزان نابرابری های توسعه ای شهرستان های مختلف استان آذربایجان شرقی مشخص می گردد.

مدل شاخص ترکیبی توسعه انسانی (HDI)، توسط (UNDP)^۱ (برنامه توسعه ملل متحد)، برای محاسبه شاخص توسعه انسانی در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار می گیرد. مدلی است برای درجه بندی مناطق از لحاظ توسعه انسانی با قائل شدن اهمیت یکسان برای شاخص ها. در این مدل از سه شاخص امید به زندگی، درصد باسوادی و درآمد سرانه برای درجه بندی مناطق و شهرها استفاده می شود. ساختار کلی مدل به شرح زیر می باشد:

$$\text{شاخص } X_i = \frac{\text{اندازه واقعی } X_i - \text{اندازه حداکثر } X_i}{\text{اندازه حداقل } X_i - \text{اندازه حداکثر } X_i}$$

دومین مرحله در این روش، تعریف شاخص میانگین برای هر یک از مناطق و شهرها و... می باشد.

$$X_j = 1/n \sum X_{ij}$$

مرحله سوم در این روش، محاسبه توسعه انسانی است که مقدار آن مابین صفر و یک است. مقدار بدست آمده هرچقدر به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده درجه توسعه یافتگی است

$$\text{HDI} = (1 - X_i)$$

^۱- United Nations Development Program(UNDP)

با انجام این محاسبات و مشخص شدن میزان شاخص ترکیبی توسعه انسانی برای هر یک از مناطق می توان آنها را به سه دسته توسعه یافته ، نیمه توسعه یافته و محروم تقسیم کرد.

- اگر $0.5 < HDI \leq 1$ ، منطقه دارای سطح توسعه محروم است .
- اگر $0.8 < HDI \leq 0.5$ ، منطقه دارای سطح توسعه متوسط است .
- و اگر $HDI < 0.8$ ، منطقه از سطح توسعه بالا برخوردار است .

شاخص های مورد استفاده در تحقیق

عامل اول: عامل اجتماعی - اقتصادی

- ضریب شهرنشینی
- نرخ بیکاری
- شاخص بعد خانوار (معکوس)
- درصد افراد تحت پوشش بیمه های اجتماعی
- تعداد کتابخانه های عمومی به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت
- تعداد مساجد به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت
- تعداد اماکن مذهبی به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت
- تعداد مراکز فرهنگی کودکان و نوجوانان

عامل دوم : عامل آموزشی - جمعیتی

- درصد باسوادی کل
- درصد باسوادی زنان
- تعداد مدارس ابتدایی به ازاء هر ۱۰۰۰۰ دانش آموز
- نسبت کلاس درس به دانش آموز ابتدایی
- نسبت دانش آموز دختر به دانش آموز پسر دوره راهنمایی
- نسبت کادر آموزشی به دانش آموز دوره متوسطه

عامل سوم: عامل تسهیلات مسکن

- سرانه واحد مسکونی
- درصد خانوارهای دارای برق
- درصد خانوارهای دارای تلفن
- سرانه برق مصرفی

عامل چهارم: عامل بهداشتی و درمانی

- تعداد بیمارستان های موجود به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت
- تعداد داروخانه های موجود به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت
- تعداد تخت های بیمارستانی موجود به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت
- تعداد پزشک عمومی به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت
- تعداد پزشک متخصص به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت
- تعداد آزمایشگاههای موجود به ازاء هر ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت

عامل پنجم: عامل اشتغال

- درصد اشتغال کل
- درصد اشتغال زنان
- نرخ فعالیت

عامل ششم: عامل زیرساخت های طبیعی-اقتصادی

- طول جاده های موجود برحسب کیلومتر
- تعداد دفاتر پستی موجود

عامل هفتم: عامل کشاورزی

- میزان تولید محصولات عمده سالانه (گندم)
- تعداد صنایع کشاورزی بیش از ۵۰۰ نفر کارکن (صنایع بزرگ کشاورزی)

نتایج حاصل از تحلیل مدل در عامل تلفیقی متشکل از ۷ عامل موجود :

جدول (۲): وضعیت شهرستان ها در سال ۱۳۷۵

۱۳۷۵			
ردیف	نام شهرستان	HDI	سطح توسعه یافتگی
۱	تبریز	۰/۷۲	نیمه برخوردار
۲	مراغه	۰/۴۶	محروم
۳	شبهستر	۰/۴۶	محروم
۴	اهر	۰/۴۱	محروم
۵	مرند	۰/۴	محروم
۶	میانه	۰/۳۹	محروم
۷	سراب	۰/۳۵	محروم
۸	جلفا	۰/۳۵	محروم
۹	هریس	۰/۳۲	محروم
۱۰	بناب	۰/۳۱	محروم
۱۱	ملکان	۰/۲۷	محروم
۱۲	بستان آباد	۰/۲۶	محروم
۱۳	کلبر	۰/۲۵	محروم
۱۴	هشترود	۰/۲۳	محروم

جدول (۱): وضعیت شهرستان ها در سال ۱۳۶۵

۱۳۶۵		
نام شهرستان	HDI	سطح توسعه یافتگی
تبریز	۰/۷۹	نیمه برخوردار
اردبیل	۰/۴۳	محروم
مراغه	۰/۴۳	محروم
مرند	۰/۳۸	محروم
اهر	۰/۳۸	محروم
سراب	۰/۳۵	محروم
خلخال	۰/۳۵	محروم
میانه	۰/۳۴	محروم
مشکین شهر	۰/۲۶	محروم
هشترود	۰/۲۲	محروم
مغان	۰/۱۸	محروم

طبق نتایج بدست آمده از شاخص ترکیبی HDI، در مقطع زمانی ۱۳۶۵ شهرستان های استان آذربایجان شرقی از لحاظ توسعه یافتگی وضعیت مناسبی نداشتند. در این سال ها به سبب تبعات ناشی از جنگ، تحریم اقتصادی، ضعف اقتصاد سیاسی، افزایش بی رویه جمعیت، مهاجرت بیش از حد روستائیان به شهرها و...، اغلب شهرستان ها از نظر شاخص های توسعه یافتگی محروم بوده اند. تنها شهرستان تبریز، به عنوان ناحیه تقریباً برخوردار شناخته شده است. در این سال ها، شهرستان های محروم بیش از ۹۰ درصد شهرستان های استان را شامل می شوند.

در مقطع زمانی ۱۳۷۵ نیز همانند سال ۱۳۶۵ شهرستان های استان در وضعیت توسعه یافتگی مناسبی قرار نداشتند. مشاهده می شود که همچنان شهرستان تبریز، به عنوان ناحیه تقریباً برخوردار شناخته شده است بجز تبریز بقیه شهرستان ها از مشکلاتی همچون عدم تخصیص بهینه منابع، کمبود امکانات و عدم تطابق آن با نیازهای جمعیتی رنج می برند .

ردیف	نام شهرستان	HDI	سطح توسعه یافتگی
۱	تبریز	۰/۸	برخوردار
۲	شیراز	۰/۶	نیمه برخوردار
۳	چلچراغ	۰/۵۱	نیمه برخوردار
۴	میانه	۰/۵	نیمه برخوردار
۵	مرآغه	۰/۵	نیمه برخوردار
۶	مرند	۰/۵	نیمه برخوردار
۷	سراب	۰/۵	نیمه برخوردار
۸	آذرشهر	۰/۴۹	محروم
۹	اسکو	۰/۴۷	محروم
۱۰	اهر	۰/۴۴	محروم
۱۱	کلبر	۰/۴۳	محروم
۱۲	بناب	۰/۴۱	محروم
۱۳	هشترود	۰/۳۶	محروم
۱۴	ملکان	۰/۳۲	محروم
۱۵	هریس	۰/۳۲	محروم
۱۶	بستان آباد	۰/۳۱	محروم
۱۷	عجب شیر	۰/۲۵	محروم
۱۸	ورزقان	۰/۲۴	محروم
۱۹	چاراویماق	۰/۱۶	محروم

جدول (۳): وضعیت شهرستان ها در سال ۱۳۸۵

در مقطع زمانی ۱۳۸۵ شهرستان های استان به نسبت مقاطع زمانی گذشته از لحاظ شاخص های توسعه در وضعیت بهتری قرار گرفته اند. شهرستان تبریز به عنوان مرکز اداری-سیاسی و بدلیل کلان شهر بزرگ ناحیه، توانسته است تفوق و برتری خود را در نظام ناحیه ای و شهری حفظ کرده و فاصله خود را نسبت به شهرستان های دیگر بیشتر کند و به عنوان شهرستان برخوردار از شاخص های توسعه یافتگی شناخته شود. بجز تبریز ۶ شهرستان دیگر در نظام سلسله مراتبی توسعه قرار گرفته و به عنوان مناطق برخوردار رتبه بندی شده اند. بجز از این شهرستان ها بقیه ۱۲ شهرستان استان از نظر این شاخص ها محروم می باشند. طبق نتایج بدست آمده در سال ۱۳۸۵ در استان آذربایجان شرقی حدود ۴۰ درصد شهرستان ها برخوردار و ۶۰ درصد نواحی محروم هستند که با طبقه بندی و شناسایی

نقاط محروم و کمتر توسعه یافته و شناخت قابلیت ها و نقاط ضعف و قوت آنها می توان در جهت رفع محرومیت ها برنامه ریزی کرده و گامهای اساسی برداشت .

آزمون فرضیات

نتایج بدست آمده از تحلیل مدل در سه مقطع زمانی حاکی از این است که شهرستان های استان ، ارقام متمایزی از مدل کسب نموده اند (ارقام ۰ تا ۱) . بدین ترتیب مطابق روش HDI در سه گروه محروم ($0 \leq HDI < 0.5$) ، نیمه برخوردار ($0.5 \leq HDI < 0.8$) و برخوردار ($0.8 \leq HDI < 1$) طبقه بندی می شوند. این ارقام مختلف نشان دهنده وضعیت متفاوت توسعه یافتگی برای شهرستان ها می باشد و بیانگر این واقعیت است که تفاوت های اساسی برای آنها از لحاظ معیارهای توسعه می توان برشمرد که با افزایش اختلاف میان ارقام ، تفاوت در شاخص های توسعه نیز افزایش می یابد .

همچنین این شهرستان ها در طی مقاطع مورد بررسی از نظر توسعه یافتگی وضعیت بهتری پیدا کرده اند ارقام بدست آمده در مدل برای سال ۱۳۸۵ در مقایسه با سال های قبل موید این مطلب است و نشان می دهد که با گذشت زمان بر شمار شهرستان های برخوردار و نیمه برخوردار در سطح استان افزوده شده و از تعداد شهرستان های محروم کاسته شده است .

توسعه بیش از پیش روابط سرمایه داری همراه با جذب سرمایه های بخش خصوصی و دولتی در مرکز استان و حرکت رو به رشد در جهت صنعتی شدن هر چه بیشتر سبب شده تا نحوه نگرش به توسعه اقتصادی بر پایه ایجاد قطب رشد برتر منطقه یعنی تبریز در مرکز استان ، به عنوان ابزاری برای رشد و توسعه اقتصادی مد نظر باشد و توجه هرچه بیشتر سرمایه گذاران را بسوی این مرکز جلب نماید . نتیجه ایجاد چنین قطب رشدی در مرکز، جذب بیشتر امکانات و خدمات و نیروی انسانی ماهر و متخصص از نواحی پیرامونی به داخل مرکز می باشد . در رتبه بندی توسعه ای شهرستان ها ، شهرستان تبریز بعنوان شهرستان برخوردار از نظر توسعه یافتگی شناسایی شد و بقیه شهرستان ها بعد از تبریز در بسیاری موارد جزء مناطق نیمه برخوردار شناخته شدند . این امر تفاوت فراوان بین تبریز و شهرستان های دیگر

استان را از نظر توسعه یافتگی نشان می دهد. تفاوت های قابل ذکر توسعه ای باعث گردیده تا ساختار فضایی استان به صورت دو بخش اصلی و حاشیه ای (برخوردار و نیمه برخوردار یا محروم) قابل تشخیص باشد. ناحیه برخوردار به عنوان مرکز و بقیه نواحی تحت عنوان پیرامون تثبیت شده اند. مرکز همچنان با جذب امکانات از نواحی پیرامون بر نفوذ و قابلیت و توانمندی های توسعه ای خود می افزاید و همزمان پیرامون نیز با از دست دادن جمعیت و امکانات، بر کاستی های خود اضافه می کند و روز بروز بر شدت این دوگانگی ها افزوده می شود و الگوی فضایی در منطقه ایجاد می کند که براحتی قابل تشخیص است: الگوی مرکز - پیرامون.

نتیجه گیری

برابر بررسی های انجام شده و رتبه بندی شهرستان ها از نظر توسعه یافتگی با استفاده از ۳۱ شاخص انتخابی، در بخش های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، اشتغال، مسکن، زیر ساختها و ... و تجزیه و تحلیل این شاخص های توسعه در مدل HDI در سه مقطع زمانی ۱۳۶۵، ۱۳۷۵ و ۱۳۸۵، وجود نابرابری و تفاوت های اساسی در برخورداری از این شاخص ها میان شهرستان های استان به وضوح قابل تشخیص است. برابر نتایج حاصل از بررسی انجام شده در مدل، در سال ۱۳۸۵ شهرستان تبریز به عنوان مرکز و قطب رشد ناحیه به عنوان منطقه برخوردار و ۴۰ درصد شهرستان های استان به عنوان نواحی نیمه برخوردار و بقیه به عنوان نواحی محروم شناسایی شده اند. وجود این شکاف توسعه ای بین شهرستان ها به دلایل مختلف طبیعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و...، بوده است و موجب گردیده تا نحوه معیشت، زندگی، تراکم و برخورداری مراکز سکونتگاهی از امکانات و زیرساخت ها با هم متفاوت باشد. بررسی های صورت گرفته پیرامون علل نابرابری ها نشان میدهد که دوگانگی بازتاب و برآیند عوامل

طبیعی ، اقتصاد سیاسی ، مسائل فرهنگی ، نارسایی نظام برنامه ریزی ، دوگانگی اقتصادی و قطب رشد می باشد که عملکردهای اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی و سیاسی مناطق را تحت الشعاع قرار داده و بر توسعه یافتگی مراکز شهری افزوده است و متعاقبا بر عقب ماندگی نواحی محروم نیز دامن زده است . بطوری که مرکز بدلیل موقعیت مناسب روز بروز برخوردارتر گردیده و بقیه شهرستان ها در یک نظام سلسله مراتبی توسعه قرار گرفته اند . مرکز با جذب امکانات و خدمات از نواحی پیرامونی رشد کرده و اثرات انتشاراتی ضعیفی بر توسعه نواحی پیرامونی داشته است طوری که الگوی فضایی مرکز- پیرامون در استان بوجود آمده است . شهرستان تبریز به دلیل مرکزیت اداری- سیاسی در استان توانسته به عنوان کلانشهر بزرگ ناحیه ، حاکمیت و برتری خود را تثبیت کرده و فاصله بسیاری با شهرستان های دیگر از نظر برخورداری از شاخص های توسعه داشته باشد و نواحی پیرامون به دلایلی همچون مسائل سیاسی ، نظام متمرکز برنامه ریزی ، دوری از مرکز ، دوری از محورهای توسعه و غیره ، نتوانسته اند از لحاظ برخورداری از معیارهای توسعه یافتگی قابل رقابت با مرکز باشند . با این حال با آگاهی و شناخت پتانسیل ها و نقاط قوت و ضعف مناطق پیرامون می توان گام های اساسی در رشد و شکوفایی این مناطق برداشت و با سرمایه گذاری در پتانسیل های و استعداد های مناطق محروم در جهت مرتفع ساختن این کاستی ها اقدامات زیربنایی انجام داد .

پیشنهادات

با توجه به ضرورت و اهمیت تعادل منطقه ای و کاهش محرومیت از مناطق ، در پاسخ به مشکلات ، راهبردهای اساسی برای توسعه و بهبود وضع شهرستان ها و کاهش نابرابری ها ارائه می شود :

۱- از آنجایی که نظام برنامه ریزی اهمیت بسزایی در ایجاد تعادل در مناطق دارد ، باید تلاش هایی در جهت رفع نارسائی های نظام برنامه ریزی و انطباق آن با برنامه ریزی مناطق صورت گیرد . نظام برنامه ریزی بخشی و تمرکزگرا بدون در نظر گرفتن توانها و پتانسیل ها و نیز نیازها و خواسته های مناطق مختلف نمی تواند بصورت مفید و کارا عمل نماید. این نوع برنامه ریزی همواره باعث مسکوت ماندن و عدم موفقیت طرح های نواحی می گردد . بنابراین با اصلاحاتی در نظام برنامه ریزی بخشی، و تبدیل آن به برنامه های ناحیه ای، بطوری که برنامه ریزی ناحیه ای جهت دهنده برنامه ریزی بخشی باشد، می توان موفقیت و هماهنگی برنامه ها در سطوح مختلف ایجاد نمود. برنامه ریزی منطقه ای با اهداف رشد و توسعه در مناطق مختلف، شامل ارتقای سطح تولیدات اقتصادی، خدمات و رفاه اجتماعی و بالا بردن درآمد منطقه و سطح زندگی مردم می باشد.

۲- اجرای طرح های بزرگ برای توسعه منابع

۳- سرمایه گذاری دولتی برای ایجاد تاسیسات زیربنایی

۴- جهت دادن به جریان مهاجرت ها

۵- تزریق توسعه به مناطق عقب افتاده

۶- تهیه برنامه آمایش سرزمین برای مناطق مختلف

۷- تفویض امتیازات مالی و مالیاتی

۸- بکارگیری سیاست های اشتغال زایی در نواحی محروم

۹- تلاش در جهت بکارگیری فن آوری های نوین در تولیدات

۱۰- تقویت و توسعه محورهای توسعه

- ۱۱- تلاش در جهت تخصیص مجدد سرمایه ، طوری که توانمندی های محیطی و نقطه نظرات اقتصادی بر ملاحظات سیاسی غالب آید .
- ۱۲- گسترش و توسعه و توجه بیشتر به صنعت گردشگری
- ۱۳- ارائه مکانیسم فرصت برابر برای تمامی نواحی مطابق با توانمندی های محیطی و نیازهای جمعیتی .
- ۱۴- تلاش در جهت توسعه فرهنگی نواحی، چرا که شرط رسیدن به توسعه اقتصادی و اجتماعی، توسعه فرهنگی و آگاهی است .

منابع :

- زیاری، کرامت اله (۱۳۸۳)، مکتب‌ها، نظریه‌ها و مدل‌های برنامه و برنامه‌ریزی منطقه‌ای، انتشارات دانشگاه یزد.
- زیاری، کرامت اله (۱۳۸۸)، اصول و روش‌های برنامه‌ریزی منطقه‌ای، دانشگاه تهران.
- زیاری، کرامت اله (۱۳۸۰)، سنجش درجه توسعه یافتگی روستاهای استان یزد، مجله علوم انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، شماره ۱۳.
- موسوی، میرنجف (۱۳۸۲)، سنجش درجه توسعه یافتگی نواحی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد.
- موسوی، میرنجف (۱۳۸۵)، کاربرد مدل در جغرافیا با تاکید بر برنامه‌ریزی شهری و ناحیه‌ای، علم نوین، یزد.
- معصومی اشکوری، سیدحسن (۱۳۸۵)، اصول و مبانی برنامه‌ریزی منطقه‌ای، پیام، تهران.
- مهدوی، داود (۱۳۸۱)، سنجش درجه توسعه یافتگی شهرستان‌های استان آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- برزویان، صمد (۱۳۷۴)، تعیین درجه توسعه یافتگی شهرستان‌های استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- منصوری، محمد (۱۳۷۵)، درجه توسعه یافتگی شهرستان‌های استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- کتابخانه مرکزی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی، سالنامه آماری سال ۱۳۶۵ استان
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی، سالنامه آماری سال ۱۳۷۵ استان
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی، سالنامه آماری سال ۱۳۸۵ استان
- مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۶۵
- مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۷۵
- مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۸۵
- حسین زاده دلیر، کریم (۱۳۸۲)، اصول توسعه و عمران، دانشگاه تبریز.
- حسین زاده دلیر، کریم (۱۳۸۰)، برنامه‌ریزی ناحیه‌ای، سمت. تهران.

- شکویی، حسین (۱۳۷۸)، دیدگاههای نو در جغرافیای شهری، سمت، تهران.
- شیعه، اسماعیل (۱۳۸۵)، مقدمه‌ای بر مبانی برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه علم و صنعت، تهران.
- عظیمی، حسین (۱۳۸۱)، مدارهای توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران، نشرنی، تهران.
- سدریگ، پاک (۱۳۸۳)، شهرهای پایدار در کشورهای در حال توسعه، ترجمه ناصر محرم‌نژاد، انتشارات مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی و معماری ایران، تهران.
- معصومی اشکوری، سیدحسین (۱۳۷۶)، اصول و مبانی برنامه‌ریزی منطقه‌ای، انتشارات صومعه سرا، تهران.
- تودارو، مایکل، توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی (۱۳۸۱)، تهران سازمان برنامه و بودجه.

- Amirahmadi, Hooshang (1986). Regional Planning in Iran. The Journal of Developing Areas.
 - Kalantari, Khalil. (1998). Identification of Backward Regions in Iran, Geography research, Mashhad, No, 48.
 - Hall, Peter (1992). Urban and Regional planning, London.
 - Harry, Jack (1996). Urban Land Economic, London.
 - Clark, David, Urban World/Global city, London, 2000
 - Kim. J. On (1975). Factor Analysis. Statistical Package for the Social Sciences. Universty of Iowa.
 - UNDP (1999). Human Development Report, New York.
 - UNDP (1991). Human Development Report, New York.
 - Neumayer, Eric (2001). Analysis of the Human Development Index and Sustainability Aconstructive Proposal, Ecological Economics, London N.31.
 - Gylfason, Thara4dur (2001). Natural Resources, Education and Economic Development, European Economic Review, N.45.
- Available@ www.iscanews.com
 Available@ www.tabrizinfo.com
 Available@ www.Irandoc.org

« فراسوی مدیریت »

سال سوم _ شماره ۱۲ _ بهار ۱۳۸۹

ص ص ۹۷-۱۳۳

تعیین مزیت نسبی صنایع مواد غذایی استان آذربایجان شرقی (مبتنی بر مزیت تولیدی و مزیت تجاری غیر مستقیم)

دکتر کمال الدین رحمانی^۱

سالار ماملی^۲

چکیده

سیاست گذاری و برنامه ریزی صحیح اقتصادی در هر کشور مستلزم شناخت امکانات و قابلیت های تولیدی مناطق مختلف آن کشور است. این تحقیق به بررسی وضعیت صنایع مواد غذایی استان آذربایجان شرقی و ارزیابی مزیت نسبی در زیر شاخه های عمده این صنعت می پردازد. بدین منظور با استفاده از شاخص های دهگانه ی مزیت نسبی در حوزه صنعت، توانایی تولید هر کدام از زیر شاخه ها به ترتیب مورد بررسی قرار گرفته و در ادامه به کمک شاخص ضریب مکانی (LQ) و نتایج آن به صورت غیر مستقیم توانایی صدور رتبه بندی شده است. در نهایت به کمک تکنیک تحلیل عاملی دسته بندی اولیه، و سپس با استفاده از تاکسونومی عددی اولویت بندی نهایی زیر شاخه ها و وضعیت آنها از نظر مزیت نسبی در صنعت مذکور ارایه شده است. با توجه به نتایج شاخص ضریب مکانی در نهایت به کمک نمودار عنکبوتی میزان تغییرات ساختاری صنایع مواد غذایی استان نیز در طول سالهای ۸۰ الی ۸۵ نشان داده شده است.

واژه های کلیدی :

مزیت نسبی، مزیت تولیدی و تجاری، برنامه ریزی منطقه ای، تجارت بین الملل

۱- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (kr13452000@yahoo.com)

۲- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی

مقدمه

استفاده بهینه از منابع و مدیریت آن بدون شک فلسفه علم اقتصاد و شالوده مطالعات اقتصادی را تشکیل می دهد. رشد اقتصاد بین الملل و تجارت بین کشورها از یک سو و محدودیت منابع از طرفی، سیستم های اقتصادی امروز را به طرف توجه عمیق تر به نحوه اختصاص منابع و برنامه ریزی هوشمندانه تر سوق می دهد. در این شرایط، حرکت به سوی درک درست از موقعیت های فعلی و توانایی های بالقوه و بالفعل اقتصادی جهت ورود به بازارهای جهانی و تجارت بین المللی امری بدیهی جلوه می کند. از سوی دیگر تجارت بین الملل یکی از شاخه های اصلی علم اقتصاد و کلیدی ترین حوزه های سیاست گذاری است و بی تردید مفهوم مزیت شالوده ی اصلی آن را تشکیل می دهد. بنابراین، درک دقیق تر و بهتر از چگونگی ارتباط آن با دنیای واقعی، در جهت شناخت نتیجه منطقی تحولات سیاسی و رفاه اقتصادی سودمند به شمار می آید. پراکندگی منابع طبیعی و عوامل تولید نظیر نیروی کار سرمایه و فن آوری در نقاط مختلف جهان و تفاوت های بسیار در کمیت و کیفیت این عوامل، این تفکر را در بسیاری از کشورهای در حال توسعه به وجود آورده است که بدون توسل به تجارت خارجی ادامه روند رشد و توسعه اقتصادی مقدور نیست. شاید به همین دلیل است که بسیاری از کشورهای در حال توسعه حضور فعال در عرصه تجارت خارجی و تفسیر بازارهای جهانی را در دستور کار خود قرار داده اند (مهدوی، ۱۳۸۳).

شناخت مزیت نسبی در یک کشور علاوه بر کمک به حضور هوشمندانه در بازارهای جهانی، به اختصاص درست منابع و سرمایه ها کمک شایانی می کند. در همین راستا مفهوم برنامه ریزی و اصول و روش های آن در سه سطح محله ای، منطقه ای و ملی جلوه واقعی پیدا میکند. شناخت مزیت های نسبی در سطوح محلی

و منطقه ای، مقدمه ای برای آگاهی از مزیت واقعی در سطح ملی و پایه ای محکم برای برنامه ریزی در سطح جهانی است.

از طرفی مفهوم مزیت نسبی هم در ابعاد بین المللی و هم در مقیاس ملی و منطقه ای نمی تواند به عنوان یک امر جاودانه و پایدار قلمداد شود. بلکه پدیده ای پویا به شمار می رود که با گذشت زمان ممکن است تغییر یابد. از این رو وجود یا عدم وجود مزیت نسبی در یک دوره زمانی مشخص، دلیل بر وجود یا عدم وجود مزیت نسبی در تمام دوره ها نمی باشد. این نکته ضرورت محاسبه مزیت نسبی را در دوره های مختلف مشخص میسازد (پیراسته، ۱۳۷۹).

از طرف دیگر تا پیش از تکانه نفتی سال ۱۳۵۳، ایران دارای یکی از بالاترین نرخ های رشد صادرات غیر نفتی در جهان بود. اما پس از آن دچار رکود شده و نرخ های رشد آن به نازلترین سطح خود در جهان سقوط کردند (حسینی، ۱۳۷۴).

در حال حاضر در صورت شناخت مزیت های نسبی کشور در امر تولید و صادرات کالاهای غیر نفتی می توان با ارزیابی مزیت های نسبی کشور در امر تولید کالاهای غیر نفتی، دو نوع شاخص های مزیت نسبی را مطالعه و با برنامه ریزی درست جهت صادرات کالاهای مذکور، مطالعات مزیت نسبی را مکمل یکدیگر قرار داد. با این روش در مناطق مختلف کشور - که در رشته خاصی از فعالیت هایی که توسعه و گسترش آن ها به تخصیص دهی کارآمد و موثر منابع می افزاید دارای مزیت نسبی اند - مورد شناسایی قرار می گیرند (پیراسته، ۱۳۷۹).

باید توجه داشت که استان آذربایجان شرقی از لحاظ صادرات غیر نفتی از جایگاه ویژه ای برخوردار بوده، و حوزه صنایع مواد غذایی خود به تنهایی ۳۸ درصد ارزش افزوده صنایع استان و ۴۰ درصد کل اشتغال استان را در دست دارد و بیشتر کارگاه ها در سطح استان آذربایجان شرقی مربوط به تولید صنایع مواد غذایی است (هوشیار، ۱۳۸۳). از این رو می توان جهت تقویت دوباره صادرات

غیرنفتی در استان بر روی شناخت مزیت نسبی صنایع مواد غذایی تاکید کرد که بررسی آن نیازمند مطالعات و توجهات عمیق تری است. شرایط آب و هوایی و اقلیمی خاص استان و وجود بسترهای مناسب کشاورزی و مزیت نسبی کشاورزی و باغداری در حوزه های مختلف استان (سالنامه آماری، ۱۳۸۵) ما را بر آن داشت تا در رابطه با تقویت صنایع مواد غذایی به مطالعه مزیت در زیر بخش های مختلف آن پرداخته و مزیت های تولیدی این بخش ها را به تفکیک مشخص کنیم. با وجود ۱۸/۴ درصد صادرات غیر نفتی ایران در استان آذربایجان شرقی (سالنامه آماری، ۱۳۸۵) انجام این چنین تحقیقی برای تقویت پیکره ی صنایع غذایی استان و در نهایت کشور، ضروری و دارای اهمیت میباشد.

اهداف تحقیق

تهیه حساب های منطقه ای یکی از پیش نیازهای اساسی برای برنامه ریزی منطقه ای است. این حساب ها نه تنها روابط بین بخشهای مختلف را نشان می دهد بلکه، برای تصمیم گیری سیاست های منطقه ای بسیار مفید است. مزیت نسبی صنایع مواد غذایی استان آذربایجان شرقی و ارائه گزارش نهایی تحقیق جهت کاربرد آن در سازمان های سیاستگذار منطقه ای و راهنمایی لازم برای سرمایه گذاران اهمیت اصلی اصلی این تحقیق می باشد. به طور کلی اهداف این پژوهش به شرح زیر است:

اهداف اصلی

شناسایی مزیت نسبی صنایع مواد غذایی در استان آذربایجان شرقی

اهداف فرعی

شناسایی مزیت تولیدی صنایع مواد غذایی در استان آذربایجان شرقی
شناسایی مزیت تجاری صنایع مواد غذایی در استان آذربایجان شرقی

شناسایی نحوه سرمایه گذاری ها در صنایع مواد غذایی در استان آذربایجان شرقی

سوالات تحقیق

سوال اصلی

- کدام یک از زیر بخش های صنایع مواد غذایی در استان آذربایجان شرقی از مزیت نسبی برخوردار است؟

سوالات فرعی

- کدام بخش از زیربخش های صنایع مواد غذایی در استان آذربایجان شرقی از مزیت تولیدی برخوردار است؟

- کدام بخش از زیربخش های صنایع مواد غذایی در استان آذربایجان شرقی از مزیت تجاری برخوردار است؟

- آیا سرمایه گذاری های صورت گرفته در صنایع مواد غذایی استان در راستای مزیت نسبی این صنعت می باشد؟

- در کدام یک از بخش های عمده باید سرمایه گذاری های بیشتری صورت گیرد؟

- در کدام یک از بخش های عمده باید سرمایه گذاری های کمتری صورت گیرد؟

مبانی نظری تحقیق

مفهوم مزیت نسبی و نحوه شکل گیری

طی قرن ۱۷ و ۱۸ گروهی از تجار، بانکداران، مقامات رسمی دولتی و حتی فیلسوفان مقالات بسیاری در حمایت از تجارت بین المللی تحت یک فلسفه اقتصادی به نام سوداگری (مرکانتلیسم) انتشار دادند. به طور خلاصه سوداگران اعتقاد داشتند که یک کشور باید تلاش کند تا با صادرات بیشتر نسبت به واردات ثروتمندتر و قدرتمندتر شود. آنگاه مازاد صادرات خود را به صورت فلزات قیمتی،

طلا و نقره نگهداری کنند (سالواتوره، ۱۳۷۶). سوداگران ثروت یک کشور را با مقدار فلزات قیمتی تحت مالکیت آن کشور می‌سنجیدند. برعکس امروز که ما ثروت یک ملت را با ذخایر انسانی و منابع طبیعی موجود برای تولید کالاها و خدمات اندازه‌گیری می‌کنیم. علاوه بر این از نظر آنان طلای بیشتر به معنی پول بیشتر در گردش (یعنی سکه‌های بیشتر طلا) و افزایش فعالیت تجاری است. بالاخره اینکه با تشویق صادرات و محدود کردن واردات، دولت می‌تواند اشتغال و تولید ملی را افزایش دهد (متوسلی، ۱۳۸۲).

تحولات قرن ۱۸ مشکلات بسیاری در اجرای نظریات سوداگران پدید آورد و صحت نظریات آنها را در هاله‌ای از شک و ابهام قرار داد. انقلاب صنعتی، زیر بنای اقتصادی جوامع مختلف را دگرگون ساخت و نظام اقتصادی جدیدی پی‌ریزی شد که در آن کارفرمایان صنعتی، جانشین سرمایه‌داران تاجر شده بودند. توسعه بانکداری در اروپا و پیشرفت‌ها و فن‌آوری‌های اقتصادی و ابداعات تولیدی، اهمیت طلا و نقره به عنوان "تنها" منبع ثروت و قدرت را تنزل داده و ثروت اقتصادی شامل زمین، کارخانه و اصولاً سرمایه حقیقی نیز شد و به رغم اعتقادات مرکانتیلیست‌ها، زمینه رشد و ثروتمندتر شدن همزمان ملل، از طریق بهره‌برداری از منابع طبیعی و افزایش بازدهی نیروی انسانی و به کارگیری فن‌آوری فراهم گردید. از جنبه دیگر سیاست "موازنه بازرگانی خارجی مثبت" سیاست کاملاً یک‌جانبه‌ای ارزیابی شد و به علت اعمال محدودیت‌های دولتی در صدور کالا و ورود مواد خام و کالاهای صنعتی، بازار سیاه آنها و قاچاق ارز رواج یافت و دولت‌ها در برخورد با این شرایط، ناچار به عقب‌نشینی از مواضع خود شدند دیدگاه یک‌سونگر و سودجویانه مرکانتیلیسم توسط نورث و سپس دیوید هیوم مورد انتقاد قرار گرفت و از این رو شرایط برای ورود به دوره کلاسیک‌ها و نظریات آنها فراهم شد.

می توان گفت منشا اقتصاد علمی و مدون و مکتب کلاسیک به چاپ کتاب ثروت ملل آدام اسمیت در سال ۱۷۷۶ بر می گردد بر اساس نظر آدام اسمیت، تجارت بین دو کشور با توجه به مزیت مطلق انجام می شود. وقتی یک کشور کالایی را با کارایی بیشتر نسبت به کشور دیگر تولید می کند (یا مزیت مطلق دارد) و کالای دوم را نسبت به کشور دیگر با کارایی کمتر تولید می کند (عدم مزیت مطلق دارد)؛ در این صورت هر دو کشور با تخصیص منابع در تولید کالایی که در آن مزیت مطلق دارند و مبادله آن با یکدیگر، منافع به دست می آورند (ارباب، ۱۳۸۲). این بیانیه به " نظریه مزیت مطلق " مشهور شده است. آدام اسمیت که از طرفداران تجارت آزاد بود، با قبول این موضوع که اختلاف در قیمت کالاها باعث نقل و انتقال آنها بین کشورها میشود، در صدد برآمد تا عوامل تعیین کننده قیمت کالا را توضیح دهد.

وی معتقد بود که سیاست خود کفایی کامل (به معنی تولید کلیه مایحتاج در داخل) نه تنها موجب افزایش رفاه و سعادت جامعه نمی شود، بلکه از آن می کاهد. البته ساز و کار لازم برای عمل نمودن این اصل به وجود شرایط تجارت کاملاً آزاد بر می گردد که در آن اساس مبادله دو کالا میان دو کشور، اختلاف قیمت ها یا هزینه تمام شده است. بی توجهی به یک شرط و فرض در این اصل، سبب شد نظریه دیگری با شرایطی نسبتاً منطبق تر با دنیای واقعی شکل گرفته و ارائه شود. در هر حال مزیت مطلق فقط بخشی از تجارت جهانی امروز را می تواند تفسیر کند و بخش اعظم تجارت بین کشورهای توسعه یافته با نظریه مزیت مطلق قابل توضیح نبود (هوشیار، ۱۳۸۳).

در همین راستا سال ۱۸۱۷ دیوید ریکاردو در کتاب اصول اقتصاد سیاسی و مالیات نظریه مزیت نسبی خود را ارائه کرد. این نظریه تاکنون به عنوان یکی از مهمترین قوانین بلامنازع اقتصادی با کاربردهای وسیع عملی باقی مانده است (ارباب، ۱۳۸۲). طبق قانون مزیت نسبی حتی اگر یک کشور در تولید هر دو

کالا نسبت به کشور دیگر کارایی کمتری داشته باشد) یعنی در تولید هیچ کالایی مزیت مطلق نداشته باشد)، هنوز هم پایه ای برای تجارت دوجانبه سود آور وجود دارد. کشور اول باید در تولید و صدور کالایی تخصص پیدا کند که دارای عدم مزیت مطلق کوچکتری است. (کالایی که دارای مزیت نسبی است) و کالایی را وارد کند که عدم مزیت مطلق بزرگتری دارد (کالایی که دارای عدم مزیت نسبی است). ریکاردو قانون مزیت نسبی خود را بر ۷ فرض ساده کننده بنا نهاد فرضیات ۱ تا ۶ قابل اصلاح بوده و به آسانی می توان آنها را کنار گذاشت ولی نظریه هفتم (نظریه ارزش کار) اساساً غلط بوده و نمی توان آن را در نظریه مزیت نسبی بکار برد (حسینی، ۱۳۸۲).

با کنار گذاشتن نظریه ارزش کار می توانیم تفسیر ریکاردو از مزیت نسبی را زیر سوال ببریم. ولی خود قانون مزیت نسبی هنوز خدشه بردار نیست زیرا می توانیم قانون مزیت نسبی را بر اساس نظریه هزینه فرصت هابریلر توصیف کرد. در سال ۱۹۳۶ گوتفیلد هابریلر قانون مزیت نسبی را با تفسیر مجدد بر اساس "نظریه هزینه فرصت" به جای نظریه غیرقابل قبول "ارزش کار" از یک بن بست رهایی بخشید. هابریلر فرض نظریه ارزش کار را در مزیت نسبی محدود کننده و فاقد اثر و تغییر در بحث اصلی میدانند و لذا آن را کنار گذاشته و نظریه هزینه فرصت را مطرح می کند. در این نظریه، قیمت نسبی کالاها به وسیله هزینه عدم تولید کالاهای دیگر سنجیده میشود و مقدار عوامل تولید به کار رفته در تولید کالا اهمیتی ندارد (متوسلی، ۱۳۸۲). در این حالت از قانون مزیت نسبی با نام "قانون هزینه های نسبی" نام برده می شود (ارباب، ۱۳۸۲).

تا به امروز در مطالعات مزیت نسبی با تاکید بر قانون هزینه های نسبی مطالعات فراوانی صورت گرفته که در نهایت، قدرت توضیح دهندگی نظریات سنتی مزیت، که بر مواردی چون نسبت های عوامل تولیدی تاکید داشتند، پس از جنگ جهانی دوم، به طور جدی به وسیله واسیلی لئون تیف (۱۹۵۴) با ارایه

شواهدی از الگوی تجارت خارجی (صادرات و واردات) ایالات متحده آمریکا مورد تردید قرار گرفت و سبب شد نظریه های "فناوری جدید"^۱ و "عوامل جدید"^۲ ظهور کنند. این نظریه ها سعی کردند به شرایط جدید تجارت بین الملل توجه کنند. نظریه های معطوف به "عوامل جدید" سعی کردند با معرفی عواملی چون سرمایه انسانی، ضعف نظریات سنتی را برطرف کند. اما نظریه های "فناوری جدید" از رقابت ناقص شروع کرده و با تاکید بر عواملی چون شکاف فناوری و مزیت فناوری، قدرت توضیح دهندگی نظریات تجارت بین الملل را افزایش دهند. این نظریه ها به واقعیاتی چون رقابت ناقص، مقیاس تولید و فناوری های نوآورانه در فضای واقعی تجارت و رقابت توجه نمودند و سرانجام با در نظر گرفتن عوامل سیاسی، اجتماعی و نهادی در قالب نظریه چرخه زندگی محصول و مزیت رقابتی (سیستمی) نمود یافتند. بر اساس نظریه چرخه زندگی محصول، محصولات جدید در مسیر توسعه شان از یکسری مراحل عبور میکنند و با حرکت از طریق چرخه محصول، وضعیت مزیت نسبی شان تغییر می کند. امروزه مزیت نسبی را متکی بر فراوانی عوامل و توانمندی های موجود نمی دانند، بلکه معتقدند مزیت نسبی میتواند اکتسابی باشد و در طول زمان همراه با تغییر در موجودی عوامل تولید و تکنولوژی تغییر یابد و این اعتقاد وجود دارد که علاوه بر منابع (به واسطه اکتشافات منابع) کارایی در تولید، تخصص و مهارت نیز از جمله عواملی هستند که سبب تغییر در مزیت نسبی کشورها می شوند. واژه مزیت نسبی پویا ابتدا توسط کروگمن در سال ۱۹۸۷ و سپس توسط گروسمن و هلپمن در سال ۱۹۹۱ به کار گرفته شده است (حسینی، ۱۳۸۲).

مزیت رقابتی وضعیتی است که یک بنگاه را قادر می سازد با کارایی بالاتر و بکارگیری روش های برتر، محصول را با کیفیت بالاتر عرضه نماید و در رقابت با

^۱ -Neo - Technology

^۲ -Neo-factors

رقبا سود بیشتری را برای بنگاه فراهم آورد. یک واحد اقتصادی زمانی دارای مزیت رقابتی است که بتواند به دلایل خاص که ناشی از ویژگی های آن واحد است (مانند وضعیت مکانی، تکنولوژی، پرسنلی و...) به طور مداوم تولیدات خود را نسبت به رقبایش با هزینه پایین تر و کیفیت بالاتر عرضه کند. در مطالعات معاصر مزیت به دلیل نقش پورتر در توسعه مزیت رقابتی و کاربرد آن، نظر وی در خصوص عوامل موثر بر مزیت رقابتی بسیار بیشتر مورد توجه قرار گرفت.

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق مورد نظر کلیه کارگاه های صنعتی ۱۰ نفر بیشتر صنایع مواد غذایی در استان و کشور می باشد که در استان شامل ۲۱۸ کارگاه با ۱۳۸۷۰ کارکن و در کشور شامل ۲۷۰۵ با ۱۶۵۰۷۵ تعداد کارکن می باشد.

حجم نمونه

نظریه اینکه طرح آمارگیری به صورت سالانه در کل کشور و استان انجام می شود، لذا حجم نمونه مورد نظر مطابق با کل جامعه آماری و بررسی به صورت تمام شمارش می باشد و در محاسبات، آمارکلیه کارگاه های ۱۰ نفر کارکن و بیشتر لحاظ شده است.

متدولوژی تحقیق

تحقیق حاضر بر اساس هدف، تحقیقی کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات (طرح تحقیق)، تحقیق توصیفی است که با توجه به نوع داده ها یک تحقیق کمی محسوب میشود زیرا نوع داده های استفاده شده اعداد و رقم های جمع آوری شده از آمارهای سالانه کارگاه های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر بوده که عموماً به صورت اعداد مشخص ارائه شده و بررسی آن ها نیز در قالب شاخص های کمی صورت می گیرد.

با توجه به کثرت تحقیقات انجام شده در شناسایی مزیت نسبی، تا کنون الگوهای زیادی جهت تعیین مزیت نسبی کالاها و مناطق مختلف در نظریه های توسعه اقتصادی، و اقتصاد منطقه ای معرفی شده است که هر کدام از الگوهای مطرح شده با در نظر گرفتن اطلاعات موجود و قابل دسترس، در سطح اقتصاد ملی و منطقه ای و در نظر گرفتن محدودیت های تحقیق در پی شرح و نتیجه ای بوده اند که در درجه اول از اعتبار کافی برخوردار بوده و در درجه دوم قابل تعمیم و تفسیر باشد. شاخص هایی همچون شاخص RCA و RSCA و شاخص های بهره وری و شاخص های دیگری همچون شاخص LQ از این دست می باشند.

با توجه به پویایی مطالعات مزیت نسبی و پیوستگی عمیق این نوع مطالعات با شرایط منطقه ای و میزان اطلاعات قابل دسترس، شاخص های نامبرده به صورت یکجا و همزمان و به یک شکل در مطالعات مورد استفاده قرار نمی گیرند.

در همین راستا در محاسبه شاخص بالاسا، احتیاج به وجود آمار دقیق و درست از صادرات منطقه ای وجود دارد که در اکثر موارد در سطح منطقه این اطلاعات یا موجود نیست و یا قابل اعتماد نمی باشد. عدم وجود مراکز کنترل دقیق ورود و خروج کالا در سطح یک منطقه و عدم امکان جلوگیری از تداخل آمار مناطق مختلف کشور با یکدیگر در نهایت موجب سوق دادن محقق به روش های دیگری جهت تعیین مزیت نسبی شده است. به عبارتی چون چنین آماری فراهم نبوده و بررسی آماری مستقیم هم بسیار پرهزینه است، در بسیاری از موارد در چنین شرایطی از روش های دیگری استفاده شده است که به صورت غیر مستقیم آمار صادرات یک منطقه را برآورد می کند. در بخش توانایی تولید صنایع مواد غذایی استان از شاخص های مشخصی استفاده شده است. الگویی که در محاسبات به آن پرداخته شده، عمدتاً توسط سازمان توسعه صنعتی ملل متحد UNIDO برای تجزیه و تحلیل وضعیت ساختارهای صنعتی کشورهای مختلف به کار گرفته شده و می شود. تحلیل گران اقتصادی سازمان توسعه صنعتی ملل متحد از روشها و

شاخص‌هایی بهره‌جسته‌اند که در آن از شاخص‌های ارزش افزوده که به راحتی در کشورهای مختلف قابل محاسبه می‌باشد استفاده شده است.

استدلال منطقی این کارشناسان در بکارگیری تغییرات ارزش افزوده برای نشان دادن تغییرات ساختاری صنایع آن است که نتایج سیاست‌های صنعتی به تغییر در ساختار صنایع منجر می‌گردد و از طریق تغییر در ارزش افزوده فعالیت‌های صنعتی انعکاس می‌یابند. تغییرات مثبت در ساختار صنعتی که به تعمیم زیر بناهای صنعتی یک بخش و تقویت ارتباطات عمودی و افقی آن بیانجامد بی‌تردید باعث افزایش سهم ارزش افزوده آن فعالیت و بخش خواهد گردید. این تغییرات ممکن است در نتیجه افزایش تولید ناشی از استفاده از تجهیزات بهتر، افزایش بهره‌وری، استفاده از روش‌های جدید تولید و حتی تعداد کارگاه‌های تحت یک فعالیت باشند. در واقع به یک نوع تغییرات ساختاری هم‌توانایی تولید و هم‌صدور را نشان می‌دهد. از طرفی بنا به ضرورت توسعه صنعتی برای دستیابی به نتایج بهتر در جریان توسعه اقتصادی باید عواملی که می‌تواند شکاف عظیم بین فعالیت‌های صنعتی کشورهای در حال توسعه و کشورهای پیشرفته صنعتی را تا حدود زیادی مرتفع کند و امکان توسعه صادرات را برای صنایع داخلی فراهم سازد، شناسایی کرد. یکی از مهمترین عوامل بهره‌وری و ارتقای آن است. به عبارت بهتر بهره‌وری یکی از معیارهای مهمی است که از طریق آن می‌توان به قدرت یک فعالیت صنعتی برای دستیابی به مزیت‌های نسبی در سطح داخلی و حتی سطح خارجی پی برد. با اتکا به این فرض اساسی که ارتقای بهره‌وری عوامل تولید می‌تواند منجر به افزایش تولید کل با استفاده بهینه از منابع موجود گردد. بهره‌وری می‌تواند به عنوان عامل اساسی در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری باشد و بنابراین برای تعیین اولویت‌های سرمایه‌گذاری صنعتی ابتدا باید سعی نمود که از میزان بهره‌وری صنایع مختلف آگاهی یافت؛ که این خود کاربرد تعدادی از شاخص‌های بهره‌وری

به عنوان شاخص های تعیین مزیت تولیدی در تحقیقات مزیت نسبی را توجیه می کند.

با توجه به مطالب ذکر شده ، به طور کلی دو روش عمده که در تعیین و اندازه گیری مزیت نسبی وجود دارد ، روش های اندازه گیری تخصص تجاری و تخصص تولیدی است. در روش اندازه گیری تخصص تجاری با استفاده از شاخص غیر مستقیم ضریب مکانی (LQ) قابلیت های بالقوه و بالفعل اقتصاد منطقه (بعد از تجارت) و در روش اندازه گیری تخصص تولیدی قابلیت های بالقوه اقتصاد منطقه (قبل از تجارت) به صورت همزمان شناسایی می شود. در این مطالعه ابتدا تخصص تولیدی منطقه شناسایی و سپس تخصص تجاری با استفاده از شاخص غیر مستقیم ضریب مکانی (LQ) اندازه گیری و در نهایت با مقایسه این دو روش قابلیت های بالفعل و بالقوه به صورت جداگانه معرفی خواهد شد. در تحقیق حاضر از ۱۰ شاخص عمده جهت تعیین مزیت تولیدی استفاده شده است که با توجه به گستردگی حوزه های تحت پوشش این شاخصها ، میتواند در نهایت معیار مناسبی جهت تعیین مزیت تولیدی باشد. با توجه به عدم امکان توضیح کامل به صورت خلاصه شاخص های مورد نظر در جدول (۱) ارائه شده است:

جدول ۱ - شاخص های تعیین مزیت تولیدی

توضیح	فرمول	شاخص	
نسبت ارزش افزوده به ارزش محصولی ستانده آن فعالیت	$I = \frac{(V_g / out_g)}{(V_n / out_n)}$	شاخص کاردهی نسبی	۱
نسبت ارزش افزوده هر فعالیت اقتصادی به ارزش افزوده کل صنایع مربوطه	$I = V_i / \sum_{i=1}^n V_i$	شاخص صرفه های تجمع	۲
نسبت ارزش تولیدات هر فعالیت به هزینه کل آن فعالیت	$L = \frac{Y_i}{C_i}$	شاخص درآمد به هزینه	۳
مجموع ارزش سرمایه گذاری صنعت بر سرمایه گذاری کل در استان و کشور	$I = \frac{IVP_i / \sum IVP}{IVC_i / \sum IVC}$	شاخص گرایشات بالفعل سرمایه گذاری	۴
رابطه بین ارزش افزوده و ارزش سرمایه گذاری	$I = \frac{IVP_i / AVP}{IVC_i / AVC}$	شاخص ضریب جبران استهلاک	۵
نسبت ارزش افزوده به میزان نیروی کار	$I = \frac{(V_{ij} / L_{ij})}{(V_{it} / L_{it})}$	شاخص کاربری	۶
نسبت ارزش افزوده ایجاد شده به ارزش دستمزد صنعت کشور	$I = \frac{(V_{ij} / W_{ij})}{(V_{it} / W_{it})}$	شاخص بازدهی تولیدات	۷
نسبت ارزش افزوده هر صنعت به انرژی مصرفی همان صنعت	$I = \frac{V_i}{E_i}$	شاخص بهره وری انرژی	۸
نسبت تولیدات یا ستانده ها به تعداد شاغلین	$I = \frac{(OUT_{ij} / L_{ij})}{(OUT_{it} / L_{it})}$	تولید سرانه شاغلین	۹
تفاضل دستمزد سرانه از ارزش افزوده سرانه	$I = \frac{(W_{ij} - V_{ij})}{(W_{it} - V_{it})}$	شاخص سرمایه بری	۱۰

در ادامه برای محاسبه توانایی صدور کالا در میان روش های غیر مستقیم از روش ضریب مکان (LQ) که بیشتر از سایر روشها رایج و قابل اطمینان می باشد استفاده شده است. در این روش که در متداول ترین شکل خود ابزاری برای

شناخت ساختار یک منطقه در بخش های مختلف نیز محسوب می شود، ارزش افزوده فعالیت های اقتصادی منطقه نسبت به ارزش افزوده همان فعالیت اقتصادی در کل کشور سنجیده می شود و فعالیت هایی که از توانایی بیشتری برخوردارند نمایان می شوند. برای این کار از رابطه زیر استفاده می شود:

$$LQ = \frac{R_{ij} / \sum_i R_{ij}}{\sum_j R_{ij} / \sum_i \sum_j R_{ij}}$$

R_{ij} : ارزش افزوده فعالیت مربوطه در منطقه $\sum_i R_{ij}$: ارزش افزوده کلیه فعالیت ها در منطقه

$\sum_j R_{ij}$: ارزش افزوده فعالیت مربوطه در سطح کشور $\sum_i \sum_j R_{ij}$: ارزش افزوده کل فعالیتهای اقتصادی کشور

شاخص LQ در تحقیق حاضر جایگزینی برای عدم وجود حساب های منطقه ای به صورت غیر مستقیم است که در واقع در محاسبه آن از ارزش افزوده صنایع مواد غذایی استفاده شده است. ارزش افزوده یک بخش از صنایع مواد غذایی به متغیر مرجع که معمولا کل ارزش افزوده در سطح منطقه و کشور می باشد ارتباط داده می شود.

اگر محاسبه شود، نشان دهنده این است که این فعالیت مورد نظر در منطقه از تخصص بیشتری در مقایسه با کشور برخوردار است و به عبارت دیگر بیشتر از حد نیاز منطقه توان تولید دارد. در نتیجه میتواند به سایر نقاط کشور کالا صادر نماید. متقابلا اگر $LQ < 1$ باشد عکس این حالت نیز صادق است و در شرایطی که $LQ = 1$ محاسبه شود، فعالیت مورد نظر در کشور و منطقه به یک نسبت دارای توان تخصصی بوده و توانایی صدور منطقه بیشتر از کشور نمی باشد.

علی رغم مزایای فراوان و توانایی تفسیر این شاخص و کاربرد آن به عنوان یک شاخص غیرمستقیم، معایب این شاخص نیز مورد توجه قرار می‌گیرد که به طور کلی در بهترین شرایط هم معیاری تقریبی و کلی است و از نظر کاربردی نیز دارای محدودیت‌هایی می‌باشد. نتایج ضریب مکان به شدت تحت تاثیر جزئیات متغیرهای شخصی انتخاب شده، انتخاب جزئیات متغیرهای مرجع، انتخاب مکان مرجع، دوره زمانی و البته کیفیت آمارهای موجود قرار دارد. تفاوت منطقه‌ای در ذائقه‌ها، سلیقه‌ها، نیازها، بُعد خانوار، منابع قابل بهره‌برداری، مهارت‌های نیروی انسانی و در یک کلام تفاوت‌ها در ساختار اقتصادی و اجتماعی مناطق، رعایت احتیاط در تحلیل نتایج آماری محاسبات ضریب مکان را ایجاب می‌کند. استفاده از هر کدام از متغیرهای به صورت غیر مستقیم جهت نشان دادن توانایی صدور کالا در منطقه به طور کلی حتی در بهترین شرایط هم، نتایج تقریبی و خام به دنبال خواهد داشت.

با در نظر گرفتن مطالب عنوان شده، در مراحل بعدی پس از محاسبه شاخص‌های اولیه و تهیه جداول جداگانه هر شاخص رتبه بندی کلی آغاز میشود. از مهم‌ترین روش‌های ارائه شده به منظور رتبه بندی فعالیت‌های اقتصادی مناطق مختلف در مواردی که از شاخص‌های متنوع و مرتبط با موضوع استفاده میشود، روش آنالیز تاکسونومی عددی می‌باشد که به کرات در اینگونه تحقیقات به کار گرفته شده است. اما علی‌رغم ویژگی‌های مثبت، این روش با محدودیت‌هایی نیز مواجه است از جمله اینکه نسبت به شاخص‌هایی که با همدیگر همبسته می‌باشند، تورش دارد. در تحقیق حاضر به منظور رفع چنین محدودیت‌هایی از روش تحلیل عاملی و تجزیه به مولفه‌های اصلی استفاده شده است. این روش از تکنیک‌های چند متغیره آماری می‌باشد و به کمک آن می‌توان از شاخص مورد مشاهده فاکتور اصلی ایجاد نمود؛ به طوری که عامل‌های انتخابی از یکدیگر مستقل بوده و پس از انجام مراحل مختلف هیچگونه همبستگی خطی بین آنها موجود نمی‌باشد. در واقع

خروجی روش تحلیل عاملی به عنوان ورودی روش تاکسونومی عددی در نظر گرفته شده و پس از انجام مراحل مختلف این روش بخش‌های مختلف فعالیت‌های صنایع مواد غذایی استان رتبه بندی می‌گردند. روش تحلیل عاملی به ترتیب مراحل آن به صورت مرحله به مرحله به شرح زیر است:

۱- ابتدا ماتریس داده‌های اولیه استاندارد گردیده و به عبارتی ماتریس داده‌های استاندارد Z_{ij} محاسبه می‌شود.

۲- ماتریس ضرایب همبستگی بین شاخص‌ها یا متغیرها محاسبه می‌شود و با استفاده از آن، عوامل مشترک و اهمیت نسبی هر یک از شاخص‌ها معلوم می‌گردد.

۳- سومین مرحله در روش تحلیلی عاملی مرحله "استخراجی عوامل"^۱ است در این مرحله ضرایب "فاکتورهای موقت" a_{ij} ها تعیین می‌گردند. روش‌های متعددی برای استخراج عوامل اولیه (موقت) وجود دارد که مهمترین آنها روش تجزیه به مولفه‌های اصلی (Principal Component) می‌باشد. این روش به عنوان یک راه حل برای تعیین عامل‌های موقت مطرح می‌باشد. عامل‌های استخراج شده با این روش، با یکدیگر و نیز با عامل‌های منحصر به فرد (ویژه) همبستگی ندارند.

۴- "دوران"^۲ و اعمال تبدیلات خاص بر روی عامل‌ها، برای آنکه روابط میان شاخص‌ها را بهتر نمایان سازد در این مرحله انجام می‌گیرد.

۵- در این مرحله "نمره عاملی"^۳ فاکتورهای به دست آمده برای هر گزینه محاسبه می‌شوند. بنابراین، اگر به اعتبار تحلیل عاملی، عامل نخست به عنوان عامل برخوردار شناسایی گردد، شاخص برخورداری هر یک از گزینه‌های

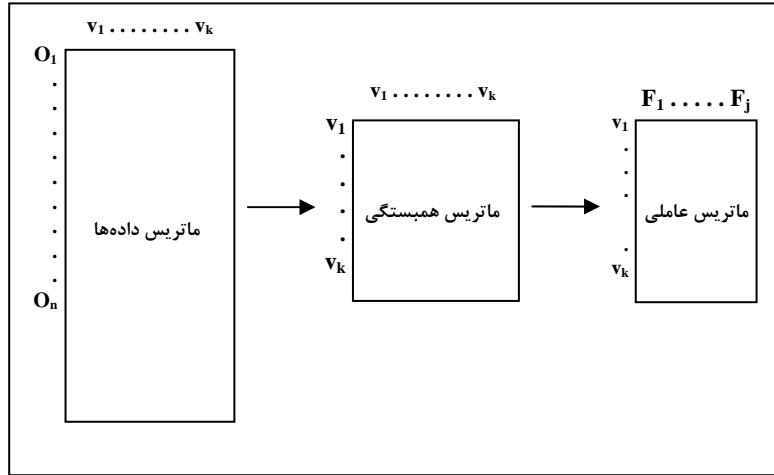
¹- Factor Extraction

²- Rotation

³- Factor scores

مختلف (مثل صنایع) به صورت جمع وزنی شاخص های استاندارد شده آن صنعت محاسبه می شود.

نمودار ۱ - نحوه خلاصه سازی داده ها در تحلیل عاملی



بعد از شناسایی عامل ها، تاکسونومی عددی جهت اولویت بندی فعالیت ها مطابق مراحل زیر آغاز می شود. لازم به ذکر است همچنانکه در نمودار ۱ قابل مشاهده است خروجی روش تحلیل عاملی به عنوان ورودی تاکسونومی عددی در محاسبات اعمال می شود.

۱- تشکیل ماتریس داده ها (X)

۲- تشکیل ماتریس نرمال استاندارد (Z)

$$(X_{ij} - X_{oj}) / S_{1j} = Z_{ij}$$

۳- تشکیل ماتریس فواصل

در این مرحله فاصله مرکب صنایع مواد غذایی از یکدیگر با توجه به مقادیر شاخصها از رابطه زیر محاسبه می شود:

$$d_{ab} = \sqrt{\sum_{j=1}^p (Z_{aj} - Z_{bj})^2}$$

۴- تعیین نقاط همگن:

کوچکترین عدد در هر سطر از ماتریس D نشان دهنده کوتاهترین فاصله بین نقطه مورد نظر تا سایر نقاط است. بعد از ثبت این نقاط در ستون جداگانه برای آنکه نقاط همگن را پیدا کنیم فواصل حد بالا و حد پایین را طبق فرمول زیر محاسبه می کنیم.

$$d^- = \sum_{i=1}^n di/n$$

$$S_d = \sqrt{\sum_{i=1}^p (d_i - d^-)^2/n}$$

$$d^- = d^- - 2S_d$$

$$d^+ = d^- + 2S_d$$

۵- رتبه بندی فعالیت ها:

اگر کلیه نقاط در این گروه همگن قرار گیرد (که با توجه به هدف تحقیق همگن بودن آنها در نظر گرفته می شود) در هر ستون ماتریس استاندارد بزرگترین رقم که نشانگر مطلوب ترین وضعیت شاخص است به عنوان مقدار ایده آل انتخاب نموده و در سطر جداگانه ای می نویسیم. پس از یافتن مقدار مطلوب از رابطه زیر سرمشق توسعه را برای هر فعالیت محاسبه می کنیم.

$$C_j = \sqrt{\sum_{j=1}^p (Z_{ij} - Z_{oj})^2}$$

و در نهایت درجه توسعه یافتگی هر فعالیت از فرمول زیر قابل محاسبه است :

$$f_i = \frac{C_i}{C_i^*}$$

که در آن C^* "حد بالای سرمشق توسعه" نامیده می شود و از رابطه زیر محاسبه می گردد:

$$C^* = C^{-}_i + 2S_{ci}$$

به طوری که C^{-}_i "میانگین سرمشق توسعه" برای i گزینه و S_{ci} انحراف معیار آنها می باشد:

$$C^{-}_i = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n C_i$$

$$S_{ci} = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (C_i - C^{-}_i)^2}$$

f درجه توسعه یافتگی است که بین ۰ و ۱ قرار دارد و هرچه f به صفر نزدیکتر باشد آن نقطه توسعه یافته تر است و در نهایت از مزیت نسبی بالاتری برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده ها

با توجه به مطالب ذکر شده در مراحل قبل و نکات موجود در نحوه گردآوری اطلاعات، در این مرحله ابتدا شاخص های ده گانه برای سال های ۸۰ الی ۸۵ محاسبه شده است. جدول ۲ محاسبه شاخص بازدهی تولید را به صورت سال به سال نشان می دهد.

جدول ۲- محاسبه شاخص بازدهی تولید برای سال های ۸۰ الی ۸۵

فعالیت	بازدهی تولید					
	80	81	82	83	84	85
1515	0.7051	0.5217	1.2334	1.0841	0.886	0.5822
1516	0.8343	0.8121	0.7231	0.6526	0.9203	0.8114
1519	1.698	2.0357	1.5678	1.6869	1.05	0.9191
1520	1.8464	1.678	4.3551	1.2954	1.5324	1.078
1531	0.7776	1.1456	0.8102	1.2476	0.7327	1.1283
1543	1.4832	1.4413	1.1672	1.0756	1.5572	0.9827
1544	1.2509	1.0708	0.7028	0.8869	1.5575	1.1815
1545	0.3103	0.9877	0.8535	0.8603	0.8184	1.041
1546	1.9917	2.8551	1.7691	1.4788	1.3064	1.2597
1548	1.5299	1.3869	1.4917	1.1218	3.5625	0.6084
1555	1.0138	0.9129	0.9994	1.8257	1.7205	1.1089

با توجه به تعدد شاخص ها و حجم بالای محاسبات و جداول در ادامه جدول نهایی سال ۸۰ که محاسبه شاخص های ده گانه می باشد ارائه شده است.

جدول ۳- محاسبه شاخص های ده گانه برای سال ۸۰

نتایج شاخص ها در سال ۸۰										
فعالیت	کاردهی نسبی	صرفه های تجمع	درآمد به هزینه	بازدهی تولید	سرمایه بری	جبران استهلاك	بهره وری انرژی	کاربری	مخریفات بالفعل	سراجه شاغلین
1515	1.2446	0.0225	0.8272	0.7051	0.0308	1.3965	11.8638	0.6124	1.3776	0.4921
1516	0.9200	0.0080	0.8160	0.8343	0.0223	1.9236	12.3116	0.7455	1.2171	0.8103
1519	0.9798	0.2148	1.1108	1.6980	0.1939	0.8989	28.1946	1.3035	4.0479	1.3303
1520	1.0939	0.1036	1.0780	1.8464	0.0654	2.4064	35.2340	1.3431	3.5775	1.2279
1531	1.3392	0.0335	0.0000	0.7776	0.0359	1.1386	12.0899	0.7984	1.1920	0.5962
1543	0.9862	0.1339	1.1719	1.4832	0.5959	0.2067	35.8185	1.2544	2.8584	1.2719
1544	1.0030	0.0134	1.0165	1.2509	0.0867	1.1013	8.4690	1.1631	2.2007	1.1597
1545	0.7593	0.0008	0.8236	0.3103	0.0097	0.5426	6.2857	0.3469	0.1748	0.4569
1546	0.9348	0.2465	1.0628	1.9917	0.2447	1.3039	32.2570	1.3686	5.9316	1.4641
1548	1.2045	0.0341	1.2292	1.5299	0.0721	0.8290	18.1030	1.5389	1.3057	1.2776
1555	0.8689	0.1812	1.0838	1.0138	0.0851	0.2960	36.3601	0.9986	0.6498	1.1492

در ادامه برای تعیین یک رتبه بندی کلی از جدول بالا و بدست آوردن اولویت های سال ۸۰ به کمک روش تحلیل عاملی که مراحل آن در قسمت های قبلی توضیح داده شده است؛ سعی در استخراج شاخص های ترکیبی غیر همبسته، تحت عنوان فاکتورها یا عامل ها شده که بعد از تشکیل ماتریس راه حل های اولیه به کمک شاخص های محاسبه شده و استاندارد سازی آن ها ماتریس ضرایب همبستگی بین شاخص ها یا متغیرها در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴- ماتریس همبستگی شاخص های مزیت تولیدی صنایع مواد غذایی استان در سال ۸۰

شاخص ها	کاردهی نسبی	صرفه های تجمع	درآمد به هزینه	بازدهی تولید	سرمایه بری	چیران استهلاک	بهره وری انرژی	کاربری	گرایشات بالفعل	سرنه شاغلین
کاردهی نسبی	۱	-۰/۲۷۵	-۰/۴۵۱	۰/۰۶۳	-۰/۱۳۸	۰/۲۸۸	-۰/۱۷۲	۰/۱۶۹	-۰/۰۴۳	-۰/۱۶۵
صرفه های تجمع	-۰/۲۷۵	۱	۰/۴۰۷	۰/۶۹۱	۰/۵۲۲	-۰/۱۸۸	۰/۸۴۰	۰/۵۴۹	۰/۷۳۵	۰/۷۱۶
درآمد به هزینه	-۰/۴۵۱	۰/۴۰۷	۱	۰/۵۵۹	۰/۳۸۹	-۰/۱۵۰	۰/۵۰۶	۰/۵۶۷	۰/۳۴۹	۰/۶۸۷
بازدهی تولید	۰/۰۶۳	۰/۶۹۱	۰/۵۵۹	۱	۰/۴۹۲	۰/۲۱۱	۰/۷۱۱	۰/۹۳۵	۰/۸۶۱	۰/۹۲۴
سرمایه بری	-۰/۱۳۸	۰/۵۲۲	۰/۳۸۹	۰/۴۹۲	۱	-۰/۴۲۴	۰/۶۰۳	۰/۴۶۲	۰/۴۹۰	۰/۵۴۶
چیران استهلاک	۰/۲۸۸	-۰/۱۸۸	-۰/۱۵۰	۰/۲۱۱	-۰/۴۲۴	۱	-۰/۰۹۲	۰/۰۵۰	۰/۲۷۴	-۰/۰۵۴
بهره وری انرژی	-۰/۱۷۲	۰/۸۴۰	۰/۵۰۶	۰/۷۱۱	۰/۶۰۳	-۰/۰۹۲	۱	۰/۶۲۹	۰/۵۶۹	۰/۷۳۲
کاربری	۰/۱۶۹	۰/۵۴۹	۰/۵۶۷	۰/۹۳۵	۰/۴۶۲	۰/۰۵۰	۰/۶۲۹	۱	۰/۶۵۱	۰/۹۳۴
گرایشات بالفعل	-۰/۰۴۳	۰/۷۳۵	۰/۳۴۹	۰/۸۶۱	۰/۴۹۰	۰/۲۷۴	۰/۵۶۹	۰/۶۵۱	۱	۰/۷۱۳
سرنه شاغلین	-۰/۱۶۵	۰/۷۱۶	۰/۶۸۷	۰/۹۲۴	۰/۵۴۶	-۰/۰۵۴	۰/۷۳۲	۰/۹۳۴	۰/۷۱۳	۱

در جدول (۵) نتایج استخراج عوامل و اعمال تبدیلات خاص بر روی عوامل و در حالت کلی نتایج تحلیل عاملی با ذکر جزئیات قابل مشاهده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی صنایع مواد غذایی استان به روش مولفه های اصلی در سال ۸۰

عامل ها		شاخص ها
عامل اول F1	عامل دوم F2	
بارهای عاملی		
		شاخص ۱
		شاخص ۶
		شاخص ۲
		شاخص ۳
		شاخص ۴
		شاخص ۵
		شاخص ۷
		شاخص ۸
		شاخص ۹
		شاخص ۱۰
5.547	1.743	مقادیر ویژه
55.46	17.43	درصد واریانس تبیینی
72.896		درصد کل واریانس تبیین شده
0.667		مقدار شاخص KMO

در جدول (۵) قابل مشاهده است که شاخص ها در قالب فاکتورهای اول و دوم تحلیل عاملی تجمع یافته و در واقع نتایج آن به عنوان ورودی روش تاکسونومی در ادامه محاسبه می شوند.

تاکسونومی عددی با تشکیل ماتریس داده ها شروع شده که بعد از استاندارد سازی آن (که در تحلیل عاملی انجام شده) وارد مرحله محاسبه فواصل مرکب بین فعالیت ها می شود. در این مرحله هدف تعیین کوتاه ترین فواصل است. که با توجه به اینکه هدف غایی این تحقیق در واقع رتبه بندی گروه های مختلف صنایع مواد غذایی بوده ، نه حذف آن ؛ در نتیجه در این مرحله از حذف فعالیتها خودداری شده تا رتبه بندی نهایی به صورت کامل صورت گیرد. در جدول زیر نتیجه نهایی اولویت های مشخص شده در صنایع مواد غذایی استان در سال ۸۰ قابل مشاهده است.

جدول ۶- اولویت های مشخص شده در صنایع مواد غذایی استان در سال ۸۰

رتبه	درجه توسعه یافتگی	فعالیت	کد
۷	۰/۶۰۰۳	کشتار دام و طیور	1515
۶	۰/۵۷۸۳	عمل آوری و حفاظت گوشت	1516
۴	۰/۴۰۸۵	عمل آوری و حفاظت میوه	1519
۱	۰/۱۲۶۵	تولید فراورده های لبنی	1520
۹	۰/۶۹۲۹	آرد کردن غلات	1531
۸	۰/۶۸۱۴	تولید آب نبات و شکلات	1543
۵	۰/۴۷۶۲	تولید رشته و ماکارونی	1544
۱۱	۰/۹۷۹۲	نانوایی	1545
۲	۰/۳۰۶۲	تولید نان شیرینی	1546
۳	۰/۳۵۶۲	سایر محصولات دیگر	1548
۱۰	۰/۷۵۲۵	تولید نوشابه های غیر الکلی	1555

برای سال ۸۱ الی ۸۵ نیز محاسبات به صورت مجزا صورت گرفته که نتایج و خلاصه محاسبات تحلیل عاملی و تاکسونومی عددی این سال ها در زیر ارائه شده است.

جدول ۷- نتایج تحلیل عاملی و خلاصه جداول نهایی سال های ۸۰ تا ۸۵

درصد کل واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیینی توسط عامل R2 %	مقدار ویژه عامل	عوامل استخراج شده در تحلیل عاملی اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی	KMO (کایزر-میر-اولکین)	نتایج سال
72.896	54.435	5.547	F1 عامل اول	0.667	80
	18.461	1.743	F2 عامل دوم		
73.748	48.094	5.147	F1 عامل اول	0.612	81
	25.654	2.228	F2 عامل دوم		
79.858	44.915	4.951	F1 عامل اول	0.719	82
	20.153	1.966	F2 عامل دوم		
	14.79	1.068	F3 عامل سوم		
75.178	34.856	4.182	F1 عامل اول	0.601	83
	21.099	1.971	F2 عامل دوم		
	19.223	1.365	F3 عامل سوم		
83.248	34.296	4.498	F1 عامل اول	0.647	84
	26.182	1.996	F2 عامل دوم		
	22.77	1.832	F3 عامل سوم		
91.135	36.113	3.962	F1 عامل اول	0.691	85
	21.206	2.265	F2 عامل دوم		
	17.175	1.672	F3 عامل سوم		
	16.641	2.214	F4 عامل چهارم		

جدول ۸- خلاصه جداول نتایج تاکسونومی شاخصهای تعیین مزیت تولیدی سال ۸۰ الی ۸۵

فعالیت	سال ۸۰	رتبه	سال ۸۱	رتبه	سال ۸۲	رتبه	سال ۸۳	رتبه	سال ۸۴	رتبه	سال ۸۵	رتبه
کشتار دام و طیور	۰/۶۰۰۳	۷	۰/۹۰۶۶	۱۱	۰/۶۹۰۳	۵	۰/۸۶۶۸	۱۱	۰/۷۲۹۰	۵	۰/۶۳۲۹	۸
عمل آوری و حفاظت گوشت	۰/۵۷۸۳	۶	۰/۷۹۷۵	۱۰	۰/۹۰۰۰	۱۰	۰/۷۶۳۹	۱۰	۰/۷۷۹۶	۸	۰/۷۳۳۶	۱۰
عمل آوری و حفاظت میوه	۰/۴۰۸۵	۴	۰/۴۱۹۶	۱	۰/۷۲۹۸	۶	۰/۴۱۸۷	۳	۰/۸۳۵۰	۹	۰/۶۲۶۰	۵
تولید فرآورده های لبنی	۰/۱۲۶۵	۱	۰/۶۴۳۰	۳	۰/۶۳۳۰	۳	۰/۶۰۷۹	۵	۰/۷۷۳۱	۷	۰/۵۹۲۴	۴
آرد کردن غلات	۰/۶۹۲۹	۹	۰/۷۳۱۵	۹	۰/۸۸۴۳	۹	۰/۷۳۱۵	۷	۰/۹۱۲۶	۱۱	۰/۷۱۸۴	۹
تولید آب نبات و شکلات	۰/۶۸۱۴	۸	۰/۴۴۸۹	۲	۰/۶۰۵۲	۲	۰/۷۸۹۶	۱	۰/۶۴۱۵	۴	۰/۵۷۰۰	۲
تولید رشته و ماکارونی	۰/۳۷۶۲	۵	۰/۶۶۲۷	۶	۰/۹۱۶۶	۱۱	۰/۷۶۲۹	۹	۰/۷۷۱۰	۶	۰/۶۴۲۹	۷
نانوایی	۰/۷۷۹۲	۱۱	۰/۶۹۴۰	۷	۰/۷۹۵۷	۸	۰/۷۵۲۳	۸	۰/۸۶۱۲	۱۰	۰/۵۱۰۸	۱
تولید نان شیرینی	۰/۳۰۶۲	۲	۰/۶۶۶۵	۵	۰/۴۹۱۱	۱	۰/۳۲۹۳	۲	۰/۵۲۶۸	۲	۰/۵۴۲۲	۳
سایر محصولات دیگر	۰/۳۵۶۲	۳	۰/۷۰۵۰	۸	۰/۶۷۲۳	۴	۰/۶۷۳۹	۶	۰/۴۷۲۵	۱	۰/۸۳۱۵	۱۱
تولید نوشابه های غیر الکلی	۰/۷۵۲۵	۱۰	۰/۵۲۸۰	۴	۰/۷۲۹۴	۷	۰/۴۹۵۲	۴	۰/۶۰۳۰	۳	۰/۶۳۹۹	۶

نمودار ۲- سطح بندی اولویت های مزیت تولیدی صنایع مواد غذایی استان از سال ۸۰ الی ۸۵



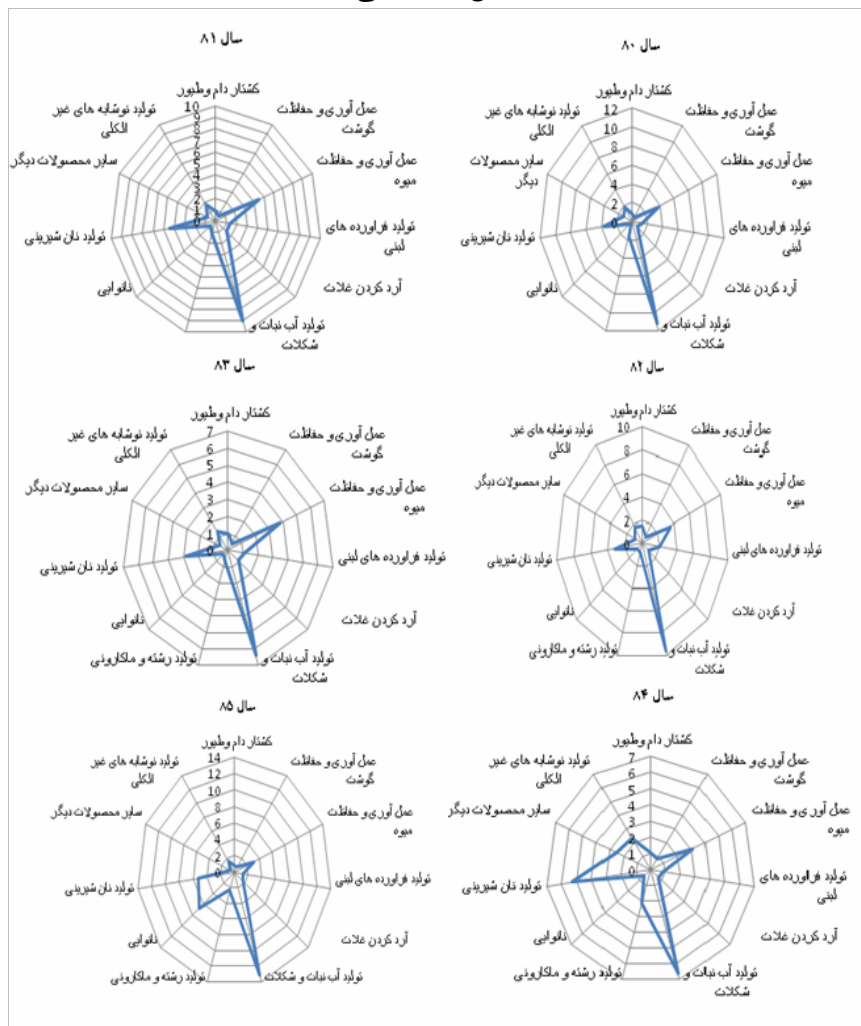
در مراحل قبلی همچنانکه قابل مشاهده است سعی در محاسبه یک رتبه بندی نهایی مزیت تولیدی صنایع مواد غذایی استان آذربایجان شرقی بود که در قالب جداول، مراحل مختلف آن اعمال و نتیجه آن در جداول قبلی ارائه شد. در ادامه جهت محاسبه مزیت نسبی صنایع مواد غذایی استان به محاسبه توانایی صدور کالاها در قالب شاخص غیر مستقیم LQ پرداخته که به صورت مستقیم نیز جهت تعیین تغییرات ساختاری صنایع مواد غذایی در طول سال ۸۰ الی ۸۵ کاربرد دارد. با توجه به اینکه توانایی صدور کالا در زمان فعلی و در شرایط موجود از اهمیت واقعی برخوردار بوده و از طرفی نظر به اهمیت رتبه بندی بدست آمده و اعتبار زمانی آن در تحقیق حاضر نتایج شاخص LQ به صورت غیر مستقیم در سال پایانی دوره مطالعاتی - سال ۸۵ - در نظر گرفته شده است تا از جهتی نیز به روز بودن اطلاعات توانایی صدور تا حد امکان تامین گردد.

جدول ۹ - نتایج شاخص ضریب مکانی در سال ۸۵

فعالیت	۸۵	رتبه بندی
کشتار دام و طیور	0.8306	۹
عمل آوری و حفاظت گوشت	0.8301	۱۰
عمل آوری و حفاظت میوه	3.0902	۴
تولید فراورده های لبنی	1.247	۸
آرد کردن غلات	1.7199	۶
تولید آب نبات و شکلات	13.035	۱
تولید رشته و ماکارونی	2.1818	۵
نانوایی	6.6902	۲
تولید نان شیرینی	5.2287	۳
سایر محصولات دیگر	0.543	۱۱
تولید نوشابه های غیر الکلی	1.6331	۷

با توجه به اینکه شاخص LQ در این تحقیق در مشاهده تغییرات ساختاری نیز مورد استفاده قرار گرفته است، تغییرات نامبرده به کمک نمودار عنکبوتی که یکی از بهترین روش ها برای نشان دادن نحوه تغییرات است در طول سال ۸۰ الی ۸۵ در نمودار ۳ نشان داده شده است. نمودار عنکبوتی سال ۸۰ و ۸۵ به گونه ای نشان داده شده که شکل تغییرات را از شروع دوره مطالعات تا پایان دوره مطالعات به صورت سالانه نمایان سازد. با مقایسه نمودار سال ۸۰ و سال ۸۵ می توان تغییرات کلی را در طول دوره مطالعاتی مشاهده کرد.

نمودار ۳- نمودار عنکبوتی تغییرات ساختاری صنایع مواد غذایی در طول سال های ۸۰ الی ۸۵



رتبه بندی انجام گرفته بر حسب شاخص گرایشات بالفعل سرمایه گذاری که نشان دهنده تمایل سرمایه گذاران به سرمایه گذاری در فعالیت های خاص است با رتبه بندی انجام گرفته بر اساس مزیت تولیدی و تجاری در بخش های قبلی ارائه

شده ، مورد مقایسه قرار می گیرد و میزان همسویی سرمایه گذاری موجود با اولویت های سرمایه گذاری در صنایع استان مشخص می گردد.

جدول ۱۰- رتبه بندی فعالیت های صنایع مواد غذایی استان بر حسب شاخص گرایشات
بالفعل سرمایه گذاری

ISIC	فعالیت	مقدار سرمایه گذاری
1515	کشتار دام و طیور	۵
1516	عمل آوری و حفاظت گوشت	۷
1519	عمل آوری و حفاظت میوه	۴
1520	تولید فراورده های لبنی	۱۰
1531	آرد کردن غلات	۸
1543	تولید آب نبات و شکلات	۲
1544	تولید رشته و ماکارونی	۶
1545	نانوایی	۱۱
1546	تولید نان شیرینی	۱
1548	سایر محصولات دیگر	۳
1555	تولید نوشابه های غیر الکلی	۹

بر اساس یافته های جدول فوق می توان بین کرد که سرمایه گذاری های استان به ترتیب اولویت شاخص در صنایع تولید نان شیرینی و بیسکویت (۱۵۴۶) و تولید آب نبات و شکلات (۱۵۴۳) و سایر محصولات (۱۵۴۸) و عمل آوری و حفاظت میوه (۱۵۱۹) کشتار دام و طیور (۱۵۱۵) صورت گرفته است.

بحث و نتیجه گیری

مفهوم مزیت در پی تبیین واقعیت ها در تجارت در تمامی سطوح بوده و به دنبال تحول در شرایط تجارت منطقه ای و جهانی تکوین یافته است. شناخت مزیت نسبی در یک کشور علاوه بر کمک به حضور هوشمندانه در بازارهای

جهانی، به اختصاص درست منابع و سرمایه ها کمک شایانی می کند. از این رو در تحقیق حاضر؛ مزیت نسبی صنایع مواد غذایی استان آذربایجان شرقی در دو بخش مزیت تولیدی (توانایی تولید) و مزیت تجاری (توانایی صدور) مورد بررسی قرار گرفت در راستای پاسخ دادن به این سوال تحقق که: "کدام بخش از صنایع مواد غذایی استان دارای مزیت تولیدی است؟" نتایج شاخص های ده گانه برای تعیین مزیت تولیدی صنایع مواد غذایی استان مطابق جداول تحقیق نشان می دهد که از ۱۱ بخش صنایع مواد غذایی استان سطح اول و دوم فعالیت ها شامل آن دسته از فعالیت هایی است که در رتبه های ۱ تا ۸ هستند. طی دوره مطالعاتی ساختار صنعتی آنها تقویت شده و مزیت تولیدی دارند. در واقع فعالیت های (۱۵۳۱، ۱۵۱۶، ۱۵۱۵) فاقد مزیت تولیدی و سایر موارد دارای مزیت تولیدی هستند. نتایج نشان می دهد که صنایعی که از لحاظ رتبه بندی مزیت تولیدی در طول دوره مطالعاتی در سطوح بالای نمودار قرار گرفته اند، از لحاظ شاخص های ده گانه مزیت تولیدی نیز در رتبه بالاتری هستند، به طوریکه به عنوان مثال تولید نان شیرینی و بیسکویت (۱۵۴۶) در تمامی ده شاخص مورد نظر رتبه پایین تر از ۶ نداشته و در ۷ مورد از شاخص ها دارای رتبه اول تا سوم است. در پاسخ به سوال دیگر تحقیق که: "کدام بخش از صنایع مواد غذایی استان دارای مزیت تجاری است؟" جدول نشان می دهد که از ۱۱ فعالیت مورد نظر ۵ مورد از مزیت تجاری بالایی برخوردارند. تولید آب نبات و شکلات (۱۵۴۳) و تولید نان شیرینی و بیسکویت (۱۵۴۶) و حفاظت و عمل آوری میوه (۱۵۱۹) و تولید نان و نانوائی (۱۵۴۵) و تولید رشته و ماکارونی (۱۵۴۴). در ادامه با توجه به تعریف مزیت نسبی یعنی توانایی تولید و صدور کالا و در راستای پاسخ دهی به این سوال که: کدام بخش از صنایع مواد غذایی استان دارای مزیت نسبی میباشد؟، بر اساس جدول فوق می توان صنایع مواد غذایی را به طور کلی به ۳ گروه مجزا تقسیم کرد. گروه اول شامل فعالیت هایی است که از مزیت تولیدی و تجاری برخوردارند (وجود مزیت

نسبی). گروه دوم شامل فعالیت هایی است که از مزیت تولیدی برخوردار بوده ولی شامل عدم مزیت تجاری می شوند و یا برعکس آن (عدم مزیت نسبی). گروه سوم شامل فعالیت های است که از مزیت تولیدی و تجاری برخوردار نیستند (عدم مزیت نسبی).

همان گونه که در جدول ملاحظه می شود فعالیت های مربوط به تولید آب نبات و شکلات (۱۵۴۳) و تولید نان شیرینی و بیسکویت (۱۵۴۶) و حفاظت و عمل آوری میوه (۱۵۱۹) و تولید رشته و ماکارونی (۱۵۴۴) جزو گروه اول محسوب شده که هم از مزیت تولیدی و هم از مزیت تجاری برخوردار بوده و در نتیجه دارای مزیت نسبی می باشند. این گروه از صنایع به خصوص سه گروه اول از سطح ارزش افزوده بالایی برخوردار هستند و ساختار قوی این صنایع در بلند مدت، آمادگی کاملی جهت برنامه ریزی و توسعه صنعتی را دارد.

گروه دوم شامل فعالیت هایی است که در استان از مزیت تولیدی برخوردار است ولی دارای توانایی صدور نیستند و یا عکس این حالت. تولید نوشابه های غیر الکلی (۱۵۵۵)، تولید فراورده های لبنی (۱۵۲۰) و تولید سایر محصولات غذایی (۱۵۴۸)، تولید نان و نانوائی (۱۵۴۵) در موقعیت های مشابهی قرار دارند. با توجه به شرایط وجود مزیت تولیدی و تقاضای مناسب برای تولیدات این بخش ها به نظر میرسد در بازارهای خارجی برای جذب این محصولات - در صورت افزایش ارزش افزوده - تقاضا وجود دارد. در نتیجه این صنایع در استان باید از لحاظ ارزش افزوده به صورت سریع تقویت شده تا حضوری موفق در بازار را تجربه کنند. به عبارت بهتر استان در این صنایع از مزیت تولیدی و از ساختار نسبتاً قابل قبولی برخوردار است ولی از توان صادراتی مناسب برخوردار نیست.

در گروه سوم کشتار دام و طیور (۱۵۱۵)، عمل آوری و حفاظت گوشت (۱۵۱۶) و آرد کردن غلات (۱۵۳۱) وجود دارد که از مزیت تولیدی بسیار پایین و به عبارتی عدم مزیت تولیدی برخوردار بوده و از توانایی صدور کالا نیز بهره مند

نیستند. به نظر می‌رسد این صنایع تقویت و تحکیم ساختار صنعتی آن‌ها منوط به حمایت‌های بخش دولتی و سیاست‌گذاری‌های بلندمدت این بخش می‌باشد.

برای پاسخگویی به این سوال که آیا سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته در صنعت مواد غذایی در سطح استان در راستای مزیت نسبی صنایع است؟، رتبه بندی انجام گرفته بر حسب شاخص‌های گرایش‌های بالفعل سرمایه‌گذاری که نشان دهنده تمایل سرمایه‌گذاران به سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های خاص است با رتبه بندی انجام گرفته بر اساس مزیت تولیدی و تجاری در بخش‌های قبلی ارائه شده، مورد مقایسه قرار گرفت. بر اساس یافته‌های جدول می‌توان بین کرد که سرمایه‌گذاری‌های استان به ترتیب اولویت شاخص در صنایع تولید نان شیرینی و بیسکویت (۱۵۴۶) و تولید آب‌نبات و شکلات (۱۵۴۳) و سایر محصولات (۱۵۴۸) و عمل‌آوری و حفاظت میوه (۱۵۱۹) کشتار دام و طیور (۱۵۱۵) صورت گرفته که با توجه به جدول قبلی می‌توان مشاهده کرد که سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته با مزیت نسبی صنایع مواد غذایی در بخش‌های مربوطه هماهنگی نبوده و عدم هماهنگی را نشان می‌دهد. در واقع منطبق بر الگوی واقعی خود نبوده و از روند درستی پیروی نکرده است. در ادامه جهت بررسی این سوال که: در کدام بخش باید سرمایه‌گذاری‌های بیشتری - یا کمتری - باید صورت بگیرد؟ باید اشاره شود که در صنایعی که دارای مزیت تولیدی می‌باشد باید سرمایه‌گذاری بیشتری صورت گیرد و صنایعی که دارای عدم مزیت تجاری هستند سرمایه‌گذاری‌ها باید در راستای تقویت مزیت تجاری باشد. در سایر بخش‌ها که از عدم مزیت تولیدی و تجاری به صورت همزمان برخوردار هستند، هیچگونه سرمایه‌گذاری در کوتاه مدت توصیه نمی‌شود. در ادامه با توجه به نتایج به دست آمده و مباحث مطرح شده می‌توان نکات زیر را مورد توجه و پیشنهاد قرار داد:

- با توجه به اینکه گروه اول اولویت‌های صنایع مواد غذایی استان می‌تواند با امکانات موجود در کوتاه‌مدت بیشترین بازدهی را داشته باشد و جهش صادرات

را تسریع نمایند، لذا شناسایی واحدهای فعال در فهرست اول اولویت های سرمایه گذاری تولید آب نبات و شکلات (۱۵۴۳) و تولید نان شیرینی و بیسکویت (۱۵۴۶) و حفاظت و عمل آوری میوه (۱۵۱۹) و تولید رشته و ماکارونی (۱۵۴۴) و رفع مشکلات و به ویژه مشکلات نقدینگی آنها می تواند اولین گام در جهت تغییر سیاست های اقتصادی استان باشد.

- فعالیت هایی که در گروه دوم مزیت نسبی قرار دارند بهترین گزینه برای جذب سرمایه گذاری خارجی محسوب می شوند تا از این طریق علاوه بر افزایش توان تولیدی، این فعالیت ها با استفاده از خدمات و تجهیزات مدرن شرکای خارجی به سمت دستیابی به مزیت تجاری حرکت کنند. تشکیل صنایع پایین دستی از جمله صنایع بسته بندی و توسعه خدمات فنی، جدای از بهبود کیفی محصولات این بخش صنعتی به اشتغال جانی با حجم وسیعی کمک می کند.

- با توجه به اینکه گروه سوم صنایع مواد غذایی استان (کشتار دام و طیور (۱۵۱۵)، عمل آوری و حفاظت گوشت (۱۵۱۶) و آرد کردن غلات (۱۵۳۱) عمدتاً شامل صنایعی است که از ساختار ضعیف و عدم مزیت تجاری و تولیدی برخوردار هستند، ضعف در عامل های مزیت ساز و پایین بودن درجه ارزش افزوده و عدم توانایی بازدهی این بخش ها و با توجه به فناوری های برتر در این خصوص در سایر نقاط کشور و جهان، به نظر می رسد که در شرایط خوبی از لحاظ مزیت قرار ندارند. از آنجا که این صنایع جزئی از زنجیره ی صنایع مواد غذایی بوده و در پاره یی از مواد به عنوان صنایع مکمل سایر بخش ها عمل می کنند، لذا تقویت مزیت نسبی این بخش ها به منظور تقویت بنیه تولیدی سایر بخش ها در حد معقولی توصیه می شود.

منابع :

- آسایش، ح (۱۳۷۵)، اصول و روشهای برنامه ریزی ناحیه ای ، انتشارات پیام نور.
- اخوی، الف (۱۳۷۳)، تجارت بین الملل، استراتژی بازرگانی و توسعه اقتصادی، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- اژدری، ع (۱۳۸۰)، تعیین اولویت های سرمایه گذاری در استان مازندران جهت اشتغالزایی، دانشگاه اصفهان.
- برانسون، و (۱۳۷۶)، تئوری و سیاست های اقتصاد کلان، عباس شاکری(مترجم)، نشرنی
- بریس، م (۱۳۵۴)، توسعه اقتصادی. غلامرضا کیانپور(مترجم). بنگاه ترجمه و نشر کتاب ، چاپ سوم.
- بروک، پ (۱۳۶۸)، جهان سوم در بن بست، امیر حسین جهاننگلو (مترجم). انتشارات خوارزمی ، چاپ سوم .
- بهشتی، م (۱۳۶۲)، معرفی تاکسونومی عددی و اهداف توسعه، انتشارات سازمان برنامه و بودجه
- بیدآباد، ب (۱۳۶۲)، آنالیز تاکسونومی و کاربرد آن ، انتشارات دانشگاه یزد.
- تودارو، م (۱۳۶۸)، توسعه اقتصادی در جهان سوم، جلد اول، دکتر غلامحسین فرجادی (مترجم) . سازمان برنامه و بودجه ، چاپ چهارم.
- حسینی، ش (۱۳۸۶)، سنجش مزیت نسبی و رقابتی صنعت چرم در ایران در بازارهای جهانی، انتشارات سازمان بازرگانی.
- دانیلز، ج (۱۳۷۵)، داد و ستد بین المللی، محمدهادی نژاد حسینیان (مترجم)، انتشارات موسسه خدمات فرهنگی رسا ، چاپ اول.
- زیاری، ک (۱۳۷۸)، اصول و روش برنامه ریزی منطقه ای ، انتشارات دانشگاه یزد.
- سالواتوره، د (۱۳۷۶)، تجارت بین الملل، حمیدرضا ارباب(مترجم)، نشرنی.
- ستاری فر، م (۱۳۷۴)، درآمدی بر سرمایه و توسعه، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- سیانی، ع (۱۳۷۵)، بررسی موانع توسعه صنعتی استان، انتشارات دانشگاه سنج.

- صرافی، م (۱۳۷۹)، مبانی برنامه‌ریزی توسعه منطقه‌ای، سازمان و مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مرکز مدارک علمی و انتشارات.
- فتحی، ی (۱۳۸۱)، موانع تعرفه‌ای و غیر تعرفه‌ای صادرات ایران در بازارهای مصرف، نشریه سازمان بازرگانی.
- گریفین، ک (۱۳۷۵)، راهبردهای توسعه اقتصادی، حسین راغفر و محمد حسین هاشمی (مترجمین). نشر نی، چاپ اول.
- مرکبی، ن (۱۳۸۱)، نتایج آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی استان کرمان، نشریه داخلی سازمان آمار.
- مهدوی، الف (۱۳۸۳)، بررسی مزیت نسبی محصولات صادراتی صنعت پتروشیمی ایران، فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی ایران، شماره ۲۱.
- نوحی تهرانی، ع (۱۳۷۰)، مزیت نسبی محصولات کشاورزی ایران در مقایسه با گروه کشاورزی منتخب، دانشگاه اصفهان.
- هوشیار، م (۱۳۸۳)، بررسی فرصت‌های سرمایه‌گذاری استان آذربایجان غربی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی تبریز.
- وب سایت وزارت صنایع و معادن (www.mim.gov.ir).
- وب سایت سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی (www.iranieo.com).
- Algieri, B(2004), Trade Specialisation Patterns, The Case of Russia, BOFIT, pp 19.
- Balassa, B(1965), Trade Liberalization and Revealed Comparative Advantage, The Manchester School of Economic and Social Studies pp 99-123.
- Fukuyama, F , (1999), Social Capital and Civil Society , Conference on Second Generation Reform, pp 78.
- Haberler, G ,(1936), The Theory of International Trade , London: W.Hody and Co.pp 95.

- Glasson, J,(1978), An Introduction to Regional Planning Concepts, Theory and Practice, Hutchinson 8 Co. Ltd, London.
- Kaitila, V , (2001), Accession Countries' Comparative Advantage in the Internal Market. A Trade and Factor Analysis, BOFIT Discussion pp 32.
- Kaitila, V , (2004), The Factor Intensity of Accession and EU15 Countries' Comparative Advantage in the Internal Market, The Research Institute of Finnish Economy, Discussion pp 926.
- Kaitila, V , & Widgrén, M., (2003), Revealed comparative advantage in trade between the European Union and Baltic countries, Pettai, V. & Zielonka, J. (eds.). The Road to the European Union, Manchester University Press.
- Kindlerberg, C, & Bruce H.,(1977), Economic Development, Macgrow Hill Book Company. Third Edition
- Kuzntes S.P, (1954), Income and Capital in International Social Since Bullention.
- Larsen, K , (1998), Revealed Comparative Advantage and The Alternatives as Measure of International Specialization , DRUID Working pp. 98-30 ,
- Neven, D, (1995), Trade Liberalization with Eastern Nations.How Sensitive, teoksessa Faini, R. & Portes, R. (toim.). European Union Trade with Eastern Europe, Adjustments and Opportunities, CEPR.
- Norcliffe, G.S, (1983), Using Location Quotient to Estimate the Economic Base and Trade Flows, Regional Studies.
- Robert, M.G, (1999), Porters Competitive Advantage of Nations. an Assessment , Strategic Management Journal.
- Siggel E, & Cockburn, J., (2000), International Competitiveness and it's Sources A Method of Development Policy Analysis Concorida University , Department of Economics.
- Smith, A, (1776), Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations.

بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان منطقه ۱ شهرداری تبریز

اکرم حضرتی لیلان^۱

دکتر اسدا... خدیوی^۲

چکیده

هدف این پژوهش تعیین تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان منطقه ۱ شهرداری تبریز می‌باشد. روش تحقیق پیمایشی بوده و گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته انجام گرفت که اعتبار ابزار اندازه‌گیری بوسیله تکنیک تحلیل عاملی در ۱۱ عامل طبقه‌بندی و پایایی سازه‌های مورد مطالعه از طریق آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد. تحلیل یافته‌ها نشان داد به ترتیب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر حمل و نقل، امکانات اصول برنامه‌ریزی شهری، توسعه فعالیت‌های برنامه‌ریزی، مکان‌گزینی ادارات، برنامه‌ریزی فضایی، توسعه فضایی، مکان‌گزینی، ارتباطات بی‌سیم و سیار، اثرات فضایی کار از راه دور، برنامه‌ریزی و مسکن‌گزینی تأثیر چشمگیری دارد. همچنین کارکنان زن میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر را نسبت به کارکنان مرد در حد بالایی اظهار کرده‌اند. بین سن، سابقه خدمت کارکنان و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد. در نهایت می‌توان گفت فناوری اطلاعات به منظور افزایش سرعت و دقت فعالیت‌های مختلف سازمان‌ها و در نتیجه بالا بردن بهره‌وری آنها از اهمیت بسزایی برخوردار است. مخصوصاً سازمان‌هایی که بخش‌های مختلف آن در مناطق جغرافیایی پراکنده و دور از یکدیگر قرار گرفته‌اند و یا موسساتی که موظف به انجام کارهای متنوع و متعدد هستند، بسیاری از مشکلات خود را از طریق فناوری اطلاعات رفع می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: فناوری اطلاعات و ارتباطات، ساختار، کالبد شهری، شهر الکترونیک، کارکنان.

^۱ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی - مدرس دانشگاه‌های علمی کاربردی و پیام نور (hazrati_leylan@yahoo.com)

^۲ - عضو هیات علمی پژوهشکده تعلیم و تربیت کاربردی تبریز

مقدمه

تغییر مفهوم شهر در دنیای جدید، زاده تکنولوژی‌های جدید ارتباطی است اما این پدیده دلیل کافی برای گسترش آن نیست. اگرچه تکنولوژی‌های نوین ارتباطی به وجود آمدن این تغییراتی را در مفاهیم و پدیده‌های جهان ایجاد می‌کند، بقای آن‌ها را نیز تضمین کند. این خود انسان‌ها هستند که به گسترش و افول یک پدیده کمک می‌کنند. این که درک می‌کنند این پدیده می‌تواند نیازهای فعلی آن‌ها را رفع کند و مشکل گشای آنان باشد. تولد، رشد و گسترش شهرهای مجازی نیز تابع همین قضیه است. شهر مجازی اگرچه نتیجه تکنولوژی‌ها و مصنوعات بشری است اما گسترش آن هم بسته به انسان‌هاست. در هر حال همین انسان‌ها از طفل نوپای شهر مجازی به گرمی استقبال کرده‌اند و زمینه رشد هرچه سریع‌تر آن را نیز فراهم نموده‌اند. اکنون شهرهای مجازی به موازات شهرهای واقعی فعالیت می‌کنند (عاملی، ۱۳۸۴). ظهور شهر مجازی در درجه اول موجب کاهش «حرکت جمعیت» در شهر واقعی و در درجه بعدی «فضاهای همزمان» را بدون فرسایش و اصطکاک با یک هندسه موازی امکان‌پذیر می‌سازد (همان منبع).

شهر الکترونیک یکی از خاستگاههای مدیران شهری و شهروندان در عرضه کردن و مورد استفاده قرار دادن خدمات شهری است. شهر الکترونیک عبارت است از شهری که اداره امور شهروندان شامل خدمات و سرویسهای دولتی و سازمانهای بخش خصوصی به صورت برخط و شبانه روزی، در هفت روز هفته با کیفیت و ضریب ایمنی بالا با استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاربردهای آن انجام می‌شود. عبارتی در شهر الکترونیک تمام خدمات مورد نیاز ساکنان از طریق شبکه‌های اطلاع‌رسانی تامین می‌شود. به این ترتیب دیگر نیازی به حرکت فیزیکی شهروندان برای دسترسی به خدمات دولت و نهادهای خصوصی نیست. در این شهر الکترونیک ادارات دیجیتال جایگزین ادارات فیزیکی

می‌شوند و سازمان‌ها و دستگاه‌هایی همچون شهرداری، حمل و نقل عمومی، سازمان آب منطقه‌ای و ... بیشتر خدمات خود را به صورت مجازی و یا با استفاده از امکاناتی که ITC در اختیار آنان قرار می‌دهند به مشترکین و مشتریان خود ارائه می‌دهند. در شهر الکترونیک علاوه بر این که شهروندان در شهر مجازی و در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مختلف و... است که در آن فقط ارتباطات و برخی تعامل‌های اجتماعی و تامین بخشی عمده از نیازهای روزمره از طریق اینترنت صورت گیرد. می‌توان بیشترین ویژگی‌های این شبکه اطلاع‌رسانی را در شبکه حمل و نقل شهری و اطلاع‌رسانی در مورد حوادث غیرمترقبه جست و جو کرد که در زمان بروز حوادث غیرمترقبه با توسل به این سیستم می‌توان در کمترین زمان بحران پیش آمده را در منطقه مدیریت کرد. رویکرد جهانی طی بیست سال گذشته به سمت اطلاعاتی شدن جوامع بوده و امروزه جامعه‌ای پیشرفته‌تر است که به لحاظ اطلاعاتی سرعت و قابلیت بیشتری در تولید و تبادل اطلاعات داشته باشند. با توجه به تکنولوژیهای جدیدی که پیچیدگی زندگی اجتماعی را به دنبال دارند، نیازمند تسهیل امور مختلف زندگی هستیم و بدون توجه به فناوری، بسیاری از امور زندگی، قابل عمل، پی گیری و اجرا نیست. شهر الکترونیک دسترسی الکترونیکی شهروندان به شهرداری، ادارات دولتی، بنگاه‌های اقتصادی و کلیه خدمات فرهنگی و بهداشتی شهری به صورت شبانه‌روزی را قابل اطمینان و امن می‌کند. این شهر از بستر پیشرفت اطلاعات مخابراتی برخوردار است، به صورتی که می‌توان از طریق کامپیوتر با خانه‌ها، مدارس، ادارت و غیره ارتباط برقرار کرد. البته شهر الکترونیک یک اختراع و یا یک پیشنهاد نوآورانه نیست بلکه واقعی است که بر اساس نیاز جای خود را باز می‌کند. اگر امروز چشم خود را بر نیازها ببندیم فردا باید با پرداخت هزینه‌های بیشتر قدم در اجرای آن بگذاریم (سرافرازی و معمارزاده، ۱۳۸۶، ۷).

هدف تحقیق

تعیین تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان منطقه ۲ شهرداری تبریز

مدل مفهومی شهر الکترونیک

شهر الکترونیکی، در یک دیدگاه کاربردی کلی میتواند از سه مولفه اصلی دولت الکترونیک، سازمان الکترونیک و خدمات الکترونیک تشکیل شود. هر کدام از این مولفه اصلی دولت الکترونیک، سازمان الکترونیک و خدمات الکترونیک تشکیل شود. هر کدام از این مولفه به بخشی از رویکردها، تعاملات و حوزه فعالیت‌های شهر الکترونیک فعالیت‌هایی مربوط می‌شود (محترمی و فطانت، ۱۳۸۶، ۶).

گسترش شهرهای الکترونیک

امروزه بسیاری از شهرها، شهر الکترونیک شده‌اند و تعاملات از طریق شبکه‌ها صورت می‌گیرند مثل بسیاری از فعالیت‌های تجاری، بهداشتی، آموزشی و خدماتی که با امکانات الکترونیکی موجود انجام می‌شوند. مزایای الکترونیکی شدن از جمله سرعت و دقت بالاتر و کاهش هزینه‌های سربرار باعث گسترش شهرهای الکترونیک شده است. اینترنت بعنوان یکی از مهمترین فاکتورهای رشد شهرهای الکترونیک، در حال گسترش و نفوذ در زندگی مردم عادی است. برای نشان دادن نرخ رشد سریع اینترنت و کاربردهای مبتنی بر آن کافی است نگاهی به آمارها داشته باشیم: اینترنت هر ده تا دوازده ماه از نظر حجم دو برابر می‌شود و تعداد ارتباطات خانگی و دفترهای کوچک کاری در حال افزایش است. رشد اینترنت در دنیا روندی صعودی دارد. البته شیب این رشد در مناطق مختلف دنیا روندی صعودی دارد. آفریقا و آسیا در حال حاضر بیشترین شیب را دارند (فولادوند، ۱۳۸۶، ۱)

جهت گیری شهرهای الکترونیکی

هر شهری در کشور، با توجه به شرایط حاکم بر آن شهر، از جمله شرایط جغرافیایی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی می‌تواند در نظام حاکم کشوری و یا شهری دخالت داشته باشند. برای مثال شهرهای صنعتی می‌توانند تأثیرات به سزایی در نظام صنعتی کشور داشته باشند. از این رو در شهرهای الکترونیکی می‌توان جهت گیری‌هایی مشخص کرد، جهت گیری‌ها می‌تواند شاهد گسترش شهر الکترونیکی در زمینه‌های خاصی شد. از جمله فواید این بحث می‌توان به تکمیل بانک اطلاعاتی در جهت‌ها و زمینه‌های مختلف شد. در این گونه شهر با هدف مشخص در ترویج و تکمیل نظام حاکم کشوری به راه خود ادامه دهد. باید در نظر داشت که شهرهای الکترونیکی فقط با هدف ارائه خدمات شهری و خدمات مورد نیاز شهروندان، ساخته و ارائه نمی‌شوند، بلکه همواره با جهت گیری‌های مشخص سعی در بهبود وضعیت کشوری و حاکم دارند (تبریزی و مسکین، ۱۳۸۶، ۶).

ضرورت ایجاد شهر الکترونیک

ازدحام و تراکم جمعیت‌های بزرگ و تفاوت جمعیت شب و روز در شهرایی مثل تهران، همراه با الودگی گسترده نور، صدا، هوا و فضا و مساله ترافیک و زمان، منشا یافتن چاره‌ای برای کاهش الام ناشی از زندگی در این گونه شهرها شده است. مهمترین مساله در این شهرها حرکت جمعیت است. حرکت جمعیت اعم از حرکت با وسیله نقلیه و یا ازدحام جمعیت است. حرکت جمعیت اعم با وسیله نقلیه و یا ازدحام جمعیت در مراکز فروش و خدمات اداری و رفاهی، علت اصلی بسیاری از مسایل شهری اعم از مسایل و یا حوادث و سوانح شهری در شهرهای بزرگ می‌باشد. با ظهور صنعت همزمان ارتباطات، کامپیوتر و به دنبال آن ارتباطات شبکه‌ای در قالب اینترنت فضای جدیدی را برای شهر به وجود آورد که از آن تعبیر به شهر مجازی می‌شود. در واقع دو فضایی شدن شهر در فضای واقعی و فضای

مجازی، نوعی مدیریت کنترل حرکت جمعیت شهری محسوب می‌شود که تلاش می‌کند با عقلایی کردن روند حرکت جمعیت شهر آرامتر، کم‌هزینه‌تر و برخوردار از امنیت شهری و امنیت روانی شهروندان را فراهم کند. در شهر مجازی، خدمات اطلاعاتی بدون هیچ محدودیت زمانی و مکانی انجام می‌شود (صفری و کنعانی و احمدبگلو، ۱۳۸۶، ۷).

شهروند الکترونیک

بر اساس استاندارد، شهروند الکترونیک کسی است که از حداقل دانش لازم درباره مفاهیم پایه فناوری اطلاعات و ارتباطات برخوردار است. توانایی برقراری ارتباط با اینترنت و ارسال و دریافت پیامهای الکترونیکی از طریق پست الکترونیکی را دارد و همچنین اطلاعات، خدمات، کالاها و نرم‌افزارهای مورد نیاز خود را از طریق اینترنت جستجو می‌کند. ضمن این که چنین فردی باید نسبت به تامین امنیت شخصی و خانواده در برابر آسیبهای اینترنتی آگاهی داشته و بتواند امور مختلف زندگی خود را تا حد امکان از طریق شبکه‌های اینترنتی انجام دهد (سرافرازی و معمارزاده، ۱۳۸۶، ۸).

به بیانی واضح‌تر شهروند الکترونیک کسی است که از توانایی لازم برای کار با رایانه برخوردار باشد و بتواند از اینترنت برای انجام سریع‌تر و موثرتر امور روزمره زندگی از قبیل برقراری ارتباط با دیگران، خرید و فروش، معاملات بانکی، استخدام، مسافرت، تفریح، سرگرمی، درمان و ... استفاده کند. امروزه در بسیاری از کشورهای پیشرفته جهان، اغلب شهروندان ویژگیهای یک شهروند الکترونیک را دارند و لزوم چنین تحولی در کشور ما نیز احساس میشود. پیام پنهان در استاندارد شهروند الکترونیکی این است. " به زودی اگر یک شهروند الکترونیک نباشید، در اساس شهروند به حساب نمی‌آید". بنابراین تمام کسانی که

می‌خواهند در عصر حکمرانی اطلاعات زندگی موفق داشته باشند نیازمند فراگیری مهارت‌های لازم در فناوری اطلاعات هستند (سرافرازی و معمارزاده، ۱۳۸۶، ۸).

ابعاد توسعه شهروند الکترونیک

امروزه استفاده از ابزارهای الکترونیکی به جزیی از زندگی روزمره مردم تبدیل شده و شهروندان الکترونیکی اعم از همه افراد جامعه در هر رده شغلی و اجتماعی، می‌کوشند در عصر اطلاعات، شهروندی موفق، پویا و فعال باشند، بنابراین همگی به صرافت فراگیری مهارت‌های لازم برای تبدیل به یک شهروند الکترونیکی افتاده‌اند، زیرا برای زندگی در شهر الکترونیکی، نیازمند استفاده از ابزارهایی آن هستند و به همین خاطر ایجاد زیرساخت مناسب برای دسترسی همگان به منابع اطلاعاتی و به خصوص اینترنت، امکان‌ارایه خدمات یکپارچه و گسترده به صورت الکترونیکی به مردم و مهارت‌های لازم برای استفاده از این زیرساخت‌ها که همان شهروند الکترونیکی است، ضرورتی انکارناپذیر به نظر می‌رسد. بنابراین شهرهای الکترونیکی باید از زیرساخت‌های مورد نیاز برای زندگی در هزاره سوم را به صورت یکپارچه داشته و کشورها با توجه به موقعیت اقتصادی این شرایط را حاکم کنند. در این میان سازمان الکترونیکی که وظیفه خدمت‌رسانی به شهروندان را دارد، باید بتواند خدمات خود را از طریق بستر الکترونیک به شهروندان ارائه دهد. به واقع، شهری که این خدمات در سازمان‌های آن را استقرار یابد، شهر الکترونیکی محسوب می‌شود. نکته مهمی که باید درباره شهروند الکترونیکی به آن پرداخت، استفاده بهینه مردم از این خدمات است. امروزه در دنیا، آموزش‌های مختلفی برای شهروند الکترونیکی تعریف شده، اما با این وجود، مقوله شهروند الکترونیکی در صورتی قابل اجراست که به عنوان اقدامات نخست و متناسب با آن، به آموزش استادانی در این خصوص پرداخته و به فراخور حال سازمان و ارگانی برای الکترونیکی شدن، گام برداشته شود. افزایش نفوذ اینترنت و

سرمایه گذاری در زیر ساختها ITC از بسترهای مهم شهر الکترونیکی است. گسترش خدمات الکترونیکی و تربیت افراد مستعد در این زمینه، از زیرساخت‌های الکترونیکی محسوب می‌شوند که بسترهای مطلوبی برای کسب و کار ایجاد می‌کنند. توسعه سرویس‌های جدید الکترونیکی در قالب شهر مجازی به همراه زیرساخت‌های مناسب، پیشرفت و ایجاد اشتغال را به دنبال داشته و جامعه را به سمت جامعه دانا محور رهنمون می‌سازد (Rudk, 1993).

فعالیت‌ها و مزایای شهر الکترونیک

بسیاری از فعالیت‌هایی که در شهرها عادی صورت می‌پذیرد قابلیت اجرا به صورت الکترونیکی و در غالب شهرهای الکترونیکی را داراست و شاید می‌توان گفت این مجموعه فعالیت‌ها در شهرهای الکترونیکی به صورت راحت‌تر اجرا می‌شود.

فعالیت‌های انجام گرفته در یک شهر الکترونیک را می‌توان به مجموعه‌هایی تقسیم کرد که بعضی از آنها عبارتند از:

۱. فعالیت‌های اداری: مثل ثبت اسناد و املاک، درخواست پاسپورت و امثال آن.
۲. فعالیت‌های بانکی: مثل پرداخت قبوض، برداشت پول از حساب، انتقال پول و غیره.
۳. فعالیت‌های تفریحی: مثل بازی‌های رایانه‌ای، بازدید از موزه‌ها و پارکها،
۴. کسب اطلاعات: اخبار روزنامه، وضعیت آب و هوا، ترافیک شهری، ساعات پرواز هواپیماهاو...
۵. فعالیت‌ها تجاری: مثل خرید و فروش کالا، موسیقی، فیلم و مواد غذایی.
۶. فعالیت‌های علمی: تحقیق در مورد پروژه‌ها، یافتن مقاله، دسترسی به منابع معتبر و کتاب و تالیفات
۷. فعالیت‌های آموزشی: مدرسه، دانشگاه، و سایر آموزشگاه‌ها.

۸. فعالیت‌های سیاسی: شرکت در انتخابات، اعلام نظر به مجلس و بخش‌هایی سیاسی باز.
۹. فعالیت‌های مسافرتی: رزرو بلیت سفر، رزرو هتل و کرایه اتومبیل.
۱۰. کاریابی و درخواست کار: آگاهی یافتن از فرصت‌های شغلی، پرکردن فرم درخواست کار.
۱۱. فعالیت‌های درمانی: مراجعه به پزشک و اطلاع از تازه‌های پزشکی.
۱۲. فعالیت‌های تصمیم‌گیری: بهترین و خلوت‌ترین مسیر در شهر برای رسیدن به مقصد، بهترین رستوران برای صرف غذا، بهترین اماکن تفریحی و سایر بهترین‌ها (wyatt, 2000) به نقل از سرافرازی و معمارزاده، (۱۳۸۸).

اجرای شهر الکترونیک

به طور اصولی چهار مرحله برای اجرایی کردن الگوی شهر با شهرداری الکترونیک توصیه می‌شود. در مرحله پیدایش نامیده می‌شود، لازم است سند راهبردی بر مبنای مطالعات میدانی از امکانات و پتانسیل‌های موجود تهیه شود. در این زمینه استفاده از تجربیات جهانی نیز موثر خواهد بود. توسعه زیرساخت‌ها و آموزش به کارکنان ادارات یا سازمان‌های وابسته به شهرداری صورت می‌گیرد. در مرحله دوم که مرحله ارتقا نام دارد، شهرداری یا شهر الکترونیکی فعالیت خود را با ارائه ابتدایی‌ترین خدمات بر روی شبکه اینترنت از طریق وب سایت‌های طرای شده آغاز می‌کند. در مرحله بعد، مرحله تعامل، فعالیت‌هایی برای آموزش به کاربران و شهروندان شهر الکترونیک انجام می‌شود و در مجموعه تعاملی دو سویه میان مدیران شهری و شهروندان از طریق وب سایتها ایجاد خواهد شد. در مرحله یکپارچگی که آخرین حلقه ایجاد شهر الکترونیکی محسوب می‌شود، دامنه خدمات ارائه شده به شهروندان گسترش می‌یابد و خدمات متنوع‌تری عرضه می‌شود. در اجرای شهر الکترونیکی باید توجه کرد که سبک زندگی الکترونیک

و در خور عصر توجه داشت و باید توجه کرد که سبک زندگی سنتی برای جامعه اطلاعاتی، تضادها و نابهنجاری‌های خاص را به دنبال خواهد داشت. بنابراین یک الگوی مناسب زندگی با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه مورد نظر و مناسب در جامعه اطلاعاتی، یکی از برنامه‌های شهرهای الکترونیک، دست آوردهای بسیاری را برای شهروندان، سازمانهای شهری و دیگر ذینفعان شهر به همراه دارد (سرافرازی و معمارزاده، ۱۳۸۶، ۸).

مهارت‌های استاندارد مورد نیاز شهروند الکترونیک

قبل از بررسی این مهارتها لازم است تاکید کنیم که تعامل شهروند الکترونیک با شهر و دولت الکترونیک همانند تعامل شهروندان سنتی با شهرها و دولتهای سنتی در سطوح مختلفی امکان پذیر است (Allwinkless, 2004) به نقل از سرافرازی و معمارزاده، ۱۳۸۸).

مشارکت الکترونیک

این بخش شامل مهارتهایی است که در عمل شهروندان سنتی را به شهروندان الکترونیک تبدیل می‌کند. شهروند دارای این مهارت قادر است که به شکل ایمنی، فعالیتهای روزمره خود را در دنیای مجازی انجام دهد. فعالیتهایی همچون خرید مایحتاج روزمره، خرید کتاب، پرداخت قبض، انجام عملیات بانکی و برنامه‌ریزی و رزرو بلیت و هتل برای تعطیلات. این افراد همچنین میتوانند به بخش قابل توجهی از اطلاعات مورد نیاز خود دست پیدا کنند و قادر به پر کردن فرمهای آنلاین و ارسال درخواست اینترنتی هستند. این بخش از اهمیت بسیار ویژه‌ای برخوردار است و به عبارتی بخش اعظمی از اهمیت مطالب حوزه‌ی شهروند الکترونیک در این قسمت قرار می‌گیرد (Ebberr, 2006) به نقل از سرافرازی و معمارزاده، ۱۳۸۸).

شهروند الکترونیک، لازمه شهر الکترونیک

دنیای امروز معتقد است: شهروند الکترونیک کسی است که از حداقل دانش لازم در رابطه با مفاهیم پایه ITC. حداقل توانایی لازم در به کارگیری سیستم عامل ویندوز و مایکروسافت، توانایی کافی را برای برقراری ارتباط با اینترنت و وب جهان گستر، مبادله پیام‌های الکترونیکی از طریق فناوری پست الکترونیکی، توانایی کافی برای دریافتن اطلاعات ورد نیاز با انجام جستجوهای موثر در وب، مقابله با پی آمدهای منفی و بد آموزیهای احتمالی اینترنت و استفاده از کاربردهای مثبت این فناوری، یافتن اطلاعات راجع به نحوه انجام راههای مختلف از طریق اینترنت تکمیل، فرم‌های آنلاین و انجام کارهای روزمره مختلف از طریق اینترنت، برخوردار باشد. با توجه به این تعاریف، امروزه در بسیاری از کشورهای پیشرفته جهان، با توجه به اغلب شهروندان در حال تبدیل به شهروندان الکترونیکی هستند و در کشور ما نیز چند سال دیگر شهروندان مجبورند شهروند الکترونیکی باشند. بنابراین تحقق شهر الکترونیک، نیازمند برخورداری شهروندان الکترونیک است (قدیری و لکی شیرازی، ۱۳۸۶، ۵).

بررسی کارکردهای مثبت شکل‌گیری شهر مجازی

- برخی از کارکردهای مهم شهر مجازی که بر روی آنها تاکید بسیاری شده است فهرست‌وار عبارتند از:
- کاهش حرکات جمعیت در شهر واقعی و کم شدن مشکلات آلودگی هوا و ترافیک شهری
 - صرفه جویی در وقت و هزینه
 - ارائه خدمات شهری و وقت گیر اداری و سازمانی از طریق فضای مجازی
 - ارتباط وسیع و تعامل نهادها و سازمانها با شهروندان
 - ارائه موثرتر و بهینه تر اطلاعات به مراجعین

- انجام وظایف شغلی از طریق فضای مجازی و از محل خانه
 - کاهش ساعات کار تا حد ۲ ساعت در روز
 - افزایش سرعت و کاهش هزینه و زمان در انجام اموری چون نقل و انتقال مالی، پرداخت قبض آب، برق، گاز و تلفن، انجام امور اداری، مراجعه به نیروی انتظامی، دادگاه ها و...، خرید انواع کالاها و وسایل مورد نیاز و...
 - استفاده همزمان بیش از یک کاربر از یک موقعیت شهری که در شهر واقعی امکان پاسخگویی به بیش از یک نفر در آن واحد ممکن نبود
 - On line بودن ۲۴ ساعته و از بین رفتن زمان اداری خاص
 - تعامل جمعی راحت شهروندان در فضای مجازی با امکان ساخت فضاهای مجازی فردی
 - تردد و حمل و نقل آسان در شهر واقعی با کم شدن ترافیک و مشکلات دیگر شهر واقعی (عاملی، ۱۳۸۴).
- یکی از اهداف و آرمان های اصلی ایجاد شهر مجازی از بین رفتن شیوه سنتی فعالیت های اداری و تجاری و مدیریتی است و از طرف دیگر با اتکا به شیوه های نوین ارتباطات از راه دور و اشتغال از راه دور هر شرکتی می تواند بهترین کارمندان مربوطه را از سراسر نقاط جهان بکار گیرد و یا خدمات خود را به بهترین شکل و حتی ارزانترین قیمت از شرکت های ارائه دهنده این خدمات در یافت کند که در اینصورت نه تنها شیوه سنتی کار از بین می رود و عده زیادی از کارمندان ایرانی مجبور به خانه شینی می شوند بلکه حتی ممکن است که آن عده قلیلی هم که به شیوه نوین و از طریق سیستم اشتغال از راه دور فعال هستند نیز به دست شرکت های ارائه دهنده خدمات مشترک و یکسان هم از کار بیکار شوند که چنین وضعیتی در جامعه ایران که با وجود اشتغال سنتی دچار معضل بیکاری و مشکلات اجتماعی ناشی از آن است چندان مطلوب نخواهد بود (Troesch, 2000).

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر پیمایشی است و از لحاظ معیار اجرایی، کاربردی است. در این پژوهش سعی بر آن است تا تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان شهرداری مورد بررسی قرار گیرد. از لحاظ زمانی این پژوهش جزو تحقیقات مقطعی است.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه مورد بررسی تمامی کارکنان شهرداری منطقه ۲ شهر تبریز در نیمه اول سال ۱۳۸۸ که شامل ۱۵۰ نفر می‌باشد. در تحقیق حاضر با توجه به اینکه حجم نمونه کمتر از ۲۰۰ نفر می‌باشد بنابراین نمونه براساس جدول مورگان کل شماری شده است که شامل ۱۵۵ نفر کارکنان شهرداری منطقه ۲ تبریز می‌باشد.

تعیین روایی ابزار پژوهش

در این پژوهش برای تأمین اعتبار ابزار پژوهش از دو روش استفاده شده است:

۱- ارجاع پرسشنامه به اساتید و کارشناسان صاحب نظر.

۲- از تحلیل عاملی به منظور تعیین روایی سؤالات و تفکیک ابعاد تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر استفاده شده است که شرح مراحل اجرایی و تعریف مفاهیم تحلیل عاملی در ادامه آمده است.

تحلیل عاملی برای تفکیک و گروه‌بندی سؤالات مربوط به تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر

به منظور تفکیک و دسته‌بندی سؤالات ۴۰ گانه مربوط به تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر از تکنیک تحلیل عاملی براساس تجزیه به مؤلفه‌های اصلی استفاده شده که طبق اطلاعات مندرج در

¹ - validity

جدول شماره (۱) ملاحظه می‌شود مقدار $KMO^1 = 0/766$ بدست آمده و چون این مقدار از $0/5$ بزرگتر است بنابراین نتیجه می‌شود تعداد نمونه‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است زیرا مقدار KMO بین صفر تا ۱ است و هر چقدر به یک نزدیکتر باشد به همان مقدار روایی نمونه‌ای بالاتر است (نیکلابرس و همکاران، ۱۳۸۴، ۳۷۵).

مطابق با جدول شماره (۱) مقدار کرویت بارتلت ۲ نیز برابر $1873/564$ با سطح معنی‌داری $p = 0/000$ بدست آمده است و چون این مقدار معنی‌دار است نتیجه می‌شود تفکیک عاملها به درستی انجام شده و سؤالات مندرج در هر عامل همبستگی ریشه‌ای ۳ بالایی با همدیگر دارند.

جدول (۱) آزمون کایزمایر و کرویت بارتلت برای گویه‌های مستقل

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.766
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1873.564
	df	820
	Sig.	.000

در مجموع تا حدود ۶۵ درصد از واریانس کل عامل‌بندی و تقلیل سؤالات ۴۰ گانه با ۱۱ عامل اصلی انجام شده است که معیار مطلوبی می‌باشد زیرا در تحلیل عاملی حداقل لازم است ۵۰ درصد از واریانس تبیین گردد. براساس بارهای عاملی چرخش داده شده به روش واریماکس ۲ گویه مربوط به عوامل اولیه مکان‌گزینی، ۴ گویه مربوط به مکان‌گزینی ادارات، ۵ گویه مربوط به اثرات فضای کار از راه

¹ - Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling

دور، ۴ گویه مربوط به اثرت فضایی ارتباطات بی سیم و سیار، ۳ گویه مربوط به مسکن‌گزینی، ۲ گویه مربوط به حمل و نقل، ۳ گویه مربوط به برخی از پیامدهای احتمالی کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه فضایی، ۵ گویه مربوط به درک تاثیرات کلی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر برنامه‌ریزی، ۴ گویه مربوط به برخی امکانات اصول برنامه‌ریزی جدید، ۳ گویه مربوط به گسترش فعالیتهای برنامه‌ریزی فضایی و ۵ گویه مربوط به نیازهای پشتیبانی در توسعه فعالیتهای برنامه‌ریزی می‌باشد.

پایایی سؤالات و گویه‌ها

پایایی سؤالات پرسشنامه براساس آزمون آلفای کرونباخ^۱ تعیین شده که مقدار آلفای محاسبه شده ۰/۸۹ بدست آمده است که میزان بالایی از پایایی را نشان می‌دهد و از این رو توصیف و آزمون روابط متغیرها از نظر علمی کاملاً معتبر می‌باشد.

یافته‌های توصیفی

توزیع پراکندگی میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر

براساس اطلاعات جدول (۲) ملاحظه می‌شود که متوسط میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان شهرداری برای ۷۴/۴۷ با انحراف استاندارد ۱۲/۹۱ بدست آمده است که حداقل نمره ۲۶/۴۰ و حداکثر ۹۸/۰۷ می‌باشد، ضریب کجی نیز $sk = -1/06$ است یعنی اینکه اکثر پاسخگویان نمره بالایی به این مولفه داده‌اند، بطوریکه ۲۵ درصد پاسخگویان میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر را کمتر از ۶۷/۹۵، ۲۵ درصد بین ۶۷/۹۵-۷۶/۶۸، ۲۵ درصد بین

^۱ - Cronbach

۸۳/۷۵-۷۶/۶۸ و ۲۵ درصد نیز بالای ۸۳/۷۵ اظهار کرده‌اند، که در مجموع می‌توان گفت میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان شهرداری در حد بالایی می‌باشد.

جدول (۲) توزیع پراکندگی میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهر الکترونیک) بر ساختار کالبدی شهر و مولفه‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف عمیق	انحراف عمیق و ضعیف	انحراف عمیق و قوی	انحراف چارکها			
						چارک اول	چارک دوم	چارک سوم	
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۷۴/۴۷	۱۲/۹۱	۱۶۶/۹۲۶	-۰/۰۶۹	۲۶/۴	۹۸/۰۷	۶۷/۹۵	۷۶/۶۸	۸۳/۷۵
عوامل مکان‌گزینی	۷۲/۵۹	۲۱/۸۳	۴۶۶/۵۶	-۰/۸۵۹	۰	۱۰۰	۶۲/۵	۷۵	۸۷/۵
مکان‌گزینی ادارات	۷۴/۵۷	۱۵/۲۹	۲۳۳/۸۱	-۰/۳۶۳	۳۱/۲	۱۰۰	۶۲/۵	۷۵	۸۷/۵
اثرات فضایی کار از راه دور	۶۷/۷۸	۲۰/۸۷	۴۳۵/۸۳	-۰/۵۳۸	۰	۱۰۰	۵۵	۷۰	۸۵
ارتباطات بی‌سیم و وسایل	۷۲/۴۱	۱۹/۲۱	۳۶۹/۹۱	-۰/۹۵۷	۰	۱۰۰	۶۲/۵	۷۵	۸۷/۵
مسکن‌گزینی	۶۶/۶۶	۲۰/۳۱	۴۱۲/۶۲	-۰/۵۵۴	۸/۳۳	۱۰۰	۵۵/۳	۶۶/۶۶	۸۳/۳
حمل و نقل	۸۱/۲۵	۱۹/۰۰۱	۳۶۱/۰۴	-۱/۴۸۸	۰	۱۰۰	۷۵	۸۷/۵	۱۰۰
توسعه فضایی	۷۳/۳۹	۱۷/۴۲	۳۰۳/۵۰	-۰/۳۳۸	۳۳/۳	۱۰۰	۵۸/۳	۷۵	۸۳/۳
ارتباطات بر برنامه‌ریزی	۶۷/۵	۱۷/۰۶	۲۹۱/۲۶	-۰/۰۱۶	۳۰	۱۰۰	۵۵	۷۰	۸۰
برنامه‌ریزی جدید	۷۵/۳	۱۶/۳۷	۲۶۸/۰۳۶	-۱/۰۵۸	۲۵	۱۰۰	۶۴/۰۶	۸۱/۲۵	۸۷/۵
برنامه‌ریزی فضایی	۷۴/۶۷	۱۹/۵۳	۳۸۱/۵۰۳	-۱/۱۴۸	۰	۱۰۰	۶۶/۶۶	۷۵	۹۱/۶۶
نیازهای پشتیبانی	۷۴/۶۷	۱۹/۵۳	۳۸۱/۵۰۳	-۱/۱۴۸	۰	۱۰۰	۶۶/۶۶	۷۵	۹۱/۶۶

آزمون فرضیه‌ها

مقایسه میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان زن و مرد

از آنجا که متغیر مستقل جنسیت اسمی دو حالته و متغیر وابسته میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر وابسته می‌باشد به همین منظور از آزمون تفاوت میانگین مستقل t_test استفاده کردیم که براساس اطلاعات جدول (۳) ملاحظه می‌شود متوسط میزان فناوری در کارکنان مرد ۷۲/۹۷ با

انحراف استاندارد ۱۳/۰۴ و کارکنان زن ۸۳/۴۲ با انحراف استاندارد ۷/۶۷ بدست آمده است که طبق آزمون t مقدار $t = ۳/۰۱$ با سطح معنی داری $P = ۰/۰۰۳$ تفاوت میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر معنی داری بدست آمده است و پاسخگویان زن میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات را بر ساختار کالبدی شهر بیشتر از پاسخگویان مرد اظهار کرده‌اند.

جدول (۳) مقایسه میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر از دیدگاه کارکنان زن و مرد

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مرد	۸۹	۷۲/۹۷	۱۳/۰۴	۳/۰۱۰	۱۰۲	۰/۰۰۳
زن	۱۵	۸۳/۴۲	۷/۶۷			

مقایسه میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر براساس تحصیلات کارکنان

از آنجا که سطح تحصیلات در مبنای رتبه‌ای و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات در مقیاس فاصله‌ای سنجیده شده است بنابراین آزمون این فرضیه از تحلیل واریانس یکطرفه استفاده کردیم که طبق اطلاعات جدول (۴) ملاحظه می‌شود که میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اساس سطح تحصیلات پاسخگویان معنی دار بدست نیامده است $F = ۲/۰۱$ و $P = ۰/۱۱$. بنابراین میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر به لحاظ سطح تحصیلات پاسخگویان یکسان می‌باشد.

جدول (۴) مقایسه میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبدی شهر بر اساس تحصیلات کارکنان

سطح معنی دار	مقدار F	حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۱۱۸	۲/۰۱۱	۸۷/۷۳	۲۶/۴۰	۱۳/۴۹	۷۲/۶۴	۳۳	دیپلم
		۹۸/۰۷	۳۱/۳۶	۱۴/۴۴	۷۱/۹۸	۲۶	فوق دیپلم
		۹۷/۵۵	۴۷/۵۸	۱۲/۰۸	۷۹/۶۳	۲۸	لیسانس
		۸۶/۱۴	۵۸/۲۲	۸/۸۸	۷۴/۵۳	۱۱	فوق لیسانس
		۹۸/۰۷	۲۶/۴۰	۱۵/۱۳	۷۴/۶۷	۹۸	کل

همبستگی بین سن پاسخگویان و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر

از آنجا که سطح سنجش سن پاسخگویان مورد مطالعه و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر هر دو در سطح مقیاس فاصله‌ای بوده بنابراین از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون این فرضیه استفاده کردیم که طبق اطلاعات جدول (۵) ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ذکر شده برابر $r = -0/29$ و با سطح معنی داری $p = 0/002$ معنی دار بدست آمده است. از آنجا که مقدار r محاسبه شده منفی است بنابراین می‌توان گفت بین سن و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر همبستگی معکوس معنی دار وجود دارد یعنی کارکنان سنین پائین تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر را در حد بالا و بالعکس کارکنان سنین بالا این تأثیر را در حد کم ارزیابی کرده‌اند.

جدول (۵) همبستگی بین سن پاسخگویان و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر

متغیرها	سن کارکنان
تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر	$r = -0/0296$ $P = 0/002$ $N = 104$

همبستگی بین سابقه خدمت پاسخگویان و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر

از آنجا که سطح سنجش سابقه خدمت پاسخگویان مورد مطالعه و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر هر دو در سطح مقیاس فاصله‌ای بوده بنابراین از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون این فرضیه استفاده کردیم که طبق اطلاعات جدول (۶) ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ذکر شده برابر $r = -0/27$ و با سطح معنی‌داری $p = 0/005$ معنی‌دار بدست آمده است. از آنجا که مقدار r محاسبه شده منفی است بنابراین می‌توان گفت بین سابقه خدمت و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد یعنی کارکنان کم سابقه تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر را در حد بالا و بالعکس کارکنان با سابقه خدمت بالا این تأثیر را در حد کم ارزیابی کرده‌اند.

جدول (۶) همبستگی بین سابقه خدمت پاسخگویان و میزان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر

متغیرها	سابقه خدمت کارکنان
تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار کالبد شهر	$r = -0/272$ $P = 0/005$ $N = 104$

نتیجه‌گیری

توسعه شهرنشینی و نیازهای اجتماعی و به دنبال آن بالارفتن تقاضای شهروندان و افزایش روزافزون این نیاز دولت و دولت مردان حکومت را به این فکر وادار می‌سازد که این رابطه و نیازهای روزمره و اجتماعی را به نحوی ساده و با استفاده از امکانات موجود به شهروندان ارایه کنند تا به این طریق مشکلات موجود هم برای شهروندان و هم برای نظام ارایه دهنده‌ی این خدمات به حداقل ممکن خود برسد. پس با توجه به عصری که در آن زندگی می‌کنیم (عصر ارتباطات) فناوری اطلاعات و ارتباطات بهترین راهکار و ابزار برای این خدمات در سطح گسترده و فراگیر می‌باشد. اگر قبول داشته باشیم که ساختار و بنیان زندگی امروز براساس تغییر کرده است می‌توانیم مظاهر این تغییرات را بپذیریم؛ پدیده‌هایی چون دولت الکترونیک، اقتصاد الکترونیک، بانکداری الکترونیک، آموزش الکترونیک و... از جمله این موارد هستند. فناوری اطلاعات در جهان به سرعت چشم‌گیر در حال توسعه بوده و تمامی فعالیت‌های روزمره بشر را تحت تاثیر قرار داده است و حوزه‌ی شهری، شهرها و شهرداریهای الکترونیکی یکی پس از دیگری در حال ظهور و دگرگون کردن ارایه خدمات شهری هستند. اما زندگی در دولت الکترونیک و شهر الکترونیک و جامعه اطلاعاتی نیازمند پیش‌فرض‌هایی از سوی شهروندان آن جامعه است. پیش‌نیازهای که نیازمند زندگی در دولت الکترونیک و شهر الکترونیک است. شهروندان امروز دیگر یک شهروند معمولی نیست او یک شهروند الکترونیک است با تمام توانایی‌های لازم برای یک زندگی شبکه‌ای. زیرا پیشرفتهای تکنولوژیک در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات، موجب خلق فضای مجازی شده‌اند. در این فضای مجازی با استفاده از امکانات جدیدی که به دنیا ارایه شده، بسیاری از فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی شکل جدیدی به خود گرفته است. در حقیقت کاربردهای فناوری

اطلاعات و ارتباطات در دگرگونی بخش‌های مختلف زندگی افراد و ارتباطات آنها موثر بوده است. با رشد روز افزون تکنولوژی‌ها و کارکردهای جدید که ارائه می‌شود و نیز با در نظر گرفتن نفوذ گرفتن آن در دنیا، گریزی در استفاده از آنها نیست. آن چه اهمیت دارد شناخت صحیح فرصتهای جدیدی است که فناوری اطلاعات و ارتباطات در اختیار ما قرار داده و البته چالشها و ریسکهایی که از فرصتها جدایی ناپذیرند.

در شهر الکترونیکی تمام خدمات مورد نیاز ساکنان از طریق شبکه‌های اطلاع‌رسانی تامین می‌شود. به این ترتیب دیگر نیازی به حرکت فیزیکی شهروندان برای دسترسی به خدمات دولت و نهادهای خصوصی نیست. در این شهر الکترونیکی ادارات دیجیتال جایگزین ادارات فیزیکی می‌شوند و سازمان‌ها و دستگاه‌هایی همچون شهرداری، حمل و نقل عمومی، سازمان آب منطقه‌ای و ... بیشتر خدمات خود را به صورت مجازی و یا با استفاده از امکاناتی که ITC در اختیار آنان قرار می‌دهند به مشترکین و مشتریان خود ارائه می‌دهند. در شهر الکترونیک علاوه بر این که شهروندان در شهر مجازی و در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مختلف و... است که در آن فقط ارتباطات و برخی تعامل‌های اجتماعی و تامین بخشی عمده از نیازهای روزمره از طریق اینترنت صورت گیرد.

پیشنهادها

- شهرداری باید بتواند خدمات خود را از طریق بستر الکترونیک به شهروندان ارائه دهد.
- آموزش‌های لازم برای شهروند الکترونیکی را برای شهروندان فراهم کند.
- افزایش نفوذ اینترنت و سرمایه گذاری در زیر ساختها ITC از ضرورت‌های مهم شهر الکترونیکی است که شهرداری در این مقوله باید اقدام نماید.
- گسترش خدمات الکترونیکی و تربیت افراد مستعد در این زمینه، از زیر ساخت‌های الکترونیکی

منابع:

- تبریزی مسکین، آرش زاد محمدحسین (۱۳۸۶)، پورتال شهر الکترونیکی و آینده مجازی، اولین کنفرانس بین المللی شهر الکترونیک، سالن همایشهای بین المللی برج میلاد، ۲۱ اسفند ماه، تهران.
- سرافرازی، مهرزاد، معمارزاده، غلامرضا (۱۳۸۵)، پارادیم استقرار شهرداری الکترونیک (E-municipality) ضرورتی در عصر مجازی، اولین کنفرانس بین المللی شهر الکترونیک، سالن همایش های بین المللی برج میلاد، ۲۱ اسفند، تهران
- سرافرازی، مهرزاد، معمارزاده، غلامرضا (۱۳۸۶)، پارادیم دولت الکترونیک (E-Government) ضرورتی اساسی در استقرار شهرداری الکترونیک (E-municipality) چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت فناوری اطاعات و ارتباطات سالن همایش هتل بین المللی المپیک، تهران.
- سرافرازی، مهرزاد، معمارزاده، غلامرضا (۱۳۸۸)، شهروندمداری الکترونیکی شاخصی نو در استقرار شهر الکترونیک، ماهنامه فناوری اطاعات - سال ۵ - شماره ۴۴ - تیرماه ۸۸ - صفحات ۶۴-۷۲.
- صفری، سعید و کنعانی احمد بگلو، علی (۱۳۸۶)، شهرداری الکترونیک زیر بنای شهر الکترونیک، اولین کنفرانس بین المللی شهر الکترونیک، سالن همایشهای بین المللی برج میلاد، ۲۱ اسفند، تهران
- عاملی، سعیدرضا (۱۳۸۴)، دو فضائی شدن شهر: شهر مجازی ضرورت بنیادین برای کلان شهرهای ایران فصلنامه انجمن فرهنگ و ارتباطات، در شماره ۲ و ۳: ص ص ۱۱۷-۱۳۴.
- فولادوند، زهره (۱۳۸۶)، شهر الکترونیک، امنیت اطاعات و شهروندان، اولین کنفرانس بین المللی شهر الکترونیک، سالن همایش بین المللی برج میلاد، ۲۱ اسفند ماه، تهران.
- قدیری، احسان و لکی، شیراز، آرزو (۱۳۸۶)، شهر و شهروندان الکترونیک، گرفته شده از سایت سینتا.

- Rusk, D.(1993), Cites without Suburbs: The Woodrow Wilson Center Press/ The Journal Hopkins University Press.
- Troesch, P.(2000), Idastrasse 28, Zurich_Wiedikon, Tages Anzeiger Magazin, Vol 3, pp: 6-11.

« فراسوی مدیریت »

سال سوم _ شماره ۱۲ _ بهار ۱۳۸۹

ص ص ۱۵۹-۱۸۱

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

ابراهیم خردمند^۱

دکتر فتاح ناظم^۲

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال به فعالیت مشغول هستند، تشکیل می دهند. که از بین آنها ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه های فرهنگ سازمانی (کوئین، ۱۹۸۵، ۳۲۷ - ۳۲۶) و پرسشنامه عملکرد کارکنان مدل اچپو (هرسی و بلانچارد) است. با توجه نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، یافته های این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری با هم دارند. همچنین بین فرهنگ های مشارکتی، سلسله مراتبی و عقلایی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی:

فرهنگ، فرهنگ سازمانی، عملکرد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

^۱ - کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی (E.khreadmand@yahoo.com)

- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

منابع انسانی بعنوان مهمترین و با ارزشترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد. چرا که منابع انسانی سازمان قابلیت آموزش و پرورش و تغییر دارد و نیروی انسانی کارا میتواند با انجام صحیح وظایف محوله، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و سازمان را به کمال برساند و نمیتوان با ادامه شیوه های نادرست، عدم کارایی مدیران و فقدان انگیزش کارکنان، به حفظ و بقا سازمان همت گماشت. امروزه فرهنگ سازمانی مانند سایر موضوعات مدیریت به صورت یک موضوع مشترک در تمامی مطالعات مربوط به مدیریت در آمده است. تحلیل فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین بخشهای تحقیقاتی حوزه رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. این بررسی و پژوهش به ترسیم وضع موجود فرهنگ سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می پردازد. و هم چنین میزان هم بستگی ویژگیهای هم فرهنگی با عوامل موثر در عملکرد کارکنان سازمان. تصویری از فرهنگ مطلوب سازمان ارایه خواهد داد. فرهنگ سازمانی برای کارکنان شیوه انجام امور در سازمان را مشخص می کند، تقریباً ادراکی یکسان را که در همه اعضاء سازمان وجود دارد. آنچه مشاهده یافته ها و تحقیقات بر می آید بیانگر تاثیر فرهنگ سازمانی بر نحوه رفتارها می باشد. به گونه ای که امروزه اغلب سازمانهایی که دارای فرهنگ مشارکتی می باشند دارای بهره وری بالایی بوده و نیز یک فرهنگ بوروکراتیک تنها برای اجرای فرامین و دستورات صادر شده مناسب تشخیص داده است.

فرهنگ سازمانی جو حاکم بر محیط داخل سازمان است که افراد در آن فعالیت کرده و رفتار آنها شکل می گیرد که این موضوع خود در عملکرد کارکنان سازمان نقش بسزایی دارد. از آنجائیکه نیروی انسانی کمیاب ترین و گرانترین سرمایه های هر نوع سازمان محسوب می شوند.

معمولاً پایین بودن عملکرد کارکنان یکی از مشکلات سازمانها بوده و شواهد تجربی نشان می دهد عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال به نحو مطلوب نمی باشد و یکی از مشکلات گریبانگیر این واحد نیز همین ضعف عملکرد کارکنان است. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال تأمین پاسخ بررسی این پرسش است که آیا بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد؟ که در این پژوهش فرهنگ سازمانی متغیر مستقل و عملکرد کارکنان متغیر وابسته است. با توجه وجود عوامل کلیدی و مشترک بین سازمانهای موفق و دارای عملکرد بالا می توان عامل اصلی موفقیت آنها را شناسایی کرد. یکی از این عوامل کلیدی فرهنگ قوی و مسلطی است که این سازمانها در آن تنفس می کنند. لذا فرض پژوهش حاضر را شناسایی فرهنگ حاکم بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال قرار داده و سپس در صدد بررسی وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی با میزان عملکرد کارکنان در آن سازمان خواهیم بود. بدیهی است که در صورت انجام موفقیت آمیز پژوهش، نتایج و یافته های آن میتواند راهنمای هر چند اندکی برای برنامه ریزان و مدیران دانشگاه باشد. تا با بینش بیشتری با فرهنگ حاکم بر سازمانشان برخورد کرده و در صورت لزوم و برای رفع پاره ای مسایل ناشی از آن اقدام به اصلاح و یا حتی تغییر آن نمایند. و در نهایت ویژگی های فرهنگی یک سازمان موفق با عملکرد بالا را مشخص کرده و پیشنهادات خود را در قالب اینکه فرهنگ سازمانی را چگونه باید تنظیم نمود تا موجب عملکرد بالا گردد ارایه خواهیم نمود. تاکنون تعاریف زیادی از فرهنگ سازمانی عنوان گردیده است. در واقع تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان پذیر نیست یعنی تعریفی که به طور عام، مورد پذیرش باشد وجود ندارد (شریف زاده، ۱۳۷، ۱۴). در زیر تعاریف فرهنگ سازمانی از دیدگاه اندیشمندان مختلف ارائه می شود. جورج

گوردون^۱ فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از فرضیات و ارزشهای سازمان می‌داند که به طور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود (گوردون، ۱۹۹۱، ۳۹۷). رابینز در کتاب مدیریت خود، فرهنگ سازمانی را اینگونه تعبیر کرده است: فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند، ادراکی یکسان از سازمان است که در همه اعضا سازمان مشاهده می‌شود و بیانگر مشخصات مشترک و ثابتی است که سازمان را از سازمانهای دیگر متمایز می‌کند، به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (رابینز، ۱۹۹۱، ۷۱-۷۲). دنیسون^۲ فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمندی می‌داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات‌ها را تعیین می‌کند (دنیسون، ۱۹۸۴). استیفن پی رابینز در ویرایش نهم کتاب رفتار سازمانی خود در مورد فرهنگ سازمانی می‌نویسد: "فرهنگ سازمانی به سیستمی از مصادیق، و خصوصیات اساسی (نوآوری و ریسک‌پذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتایج، توجه به افراد، تیم‌مداری، جاه‌طلبی و ثبات) اطلاق می‌شود که برای سازمان ارزش دارند هر کدام از این خصوصیات بر روی طیفی از کم یا زیاد قرار می‌گیرند. اگر سازمان از منظر این هفت خصوصیت بررسی شود تصویر کاملی از، احساسات و ادراکات مشترک که اعضا در مورد سازمان دارند بدست می‌آید (رابینز، ۲۰۰۲، ۵۱۱-۵۱۰). کرایس و آرجریس^۳ فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می‌خوانند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که واقعا بر پایه آن می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای که واقعا باهم رفتار می‌کنند، تعریف می‌کند (زارعی متین، ۱۳۷۳، ۵۱). با نگاهی به تمام تعاریف فرهنگ سازمانی که در دو دهه گذشته توسط دانشمندان و صاحب نظران علم

^۱-Gordone

^۲-Dennison

^۳-Argries

مدیریت مطرح شده، وجوه مشترک تمام تعاریف بیان شده عبارتند از: الگوی رفتاری غالب- سیستمی یا نظام مند بودن آن- مجموعه ای از ارزشها و باورها و اعتقادات - مشترک بودن و مورد حمایت واقع شدن این هنجارها و ارزشها توسط اعضای سازمان- فرهنگ سازمانی موجب تمایز سازمانها از یکدیگر می شوند.

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمان تاثیر می گذارد. مطالعات و تحقیقات نشان می دهد که فرهنگ بر تدوین اهداف، استراتژی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت کوشی و مانند آنها تاثیر می گذارند. همچنین مطالعات نشان می دهد که شرکتهای موفق دارای فرهنگ سازمانی قوی و موثر بوده اند. به طور کلی در سازمان پدیده ای به دور از نقش و اثر سازمانی وجود ندارد و به ویژه فرهنگ مدیران بر تدوین اهداف، تعیین استراتژی ها و طراحی سازمانی بسیار موثر است. به همین دلیل در مورد فرهنگ سازمانی، نقش و چگونگی تغییر و تحول آن، تحقیقات زیادی توسط محققین و دانشمندان مدیریت در جریان است. "هوردن اشتاین" و "برک" در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی بیان می دارند بالندگی سازمان به عنوان یک فرایند برنامه ریزی شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر می باشد، در واقع هر گونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، موثر واقع نمی شوند. همچنین اگر مدیران در صدد تغییر عملکرد سازمان باشند، باید به عوامل متشکله فرهنگ سازمانی و تغییر آنها توجه داشته باشند (زارعی متین، ۱۳۷۲). محیط درون سازمانی و برون سازمانی، هر دو بر فرهنگ سازمان تاثیر می گذارند. محیط درون سازمانی که از نظامهای اجتماعی، فنی سازمان تشکیل می شوند بر فرهنگ سازمانی تاثیر می گذارند. این نظامها، شامل روشهای تصمیم گیری، برنامه ریزی و کنترل، روشهای کارمند یابی و گزینش، آموزش، تکنولوژی و رفتار اعضا به ویژه رفتار مدیران و گروههای کاری می شود. این عوامل بر فرهنگ سازمانی تاثیر می گذارند و البته

فرهنگ سازمانی نیز تاثیر می پذیرند به عبارت دیگر باهم در تعامل هستند. محیط برون سازمانی که شامل نظامهای اجتماعی، سیاسی، قانون گذاری اقتصادی و فنی هستند تقاضاهای مختلفی از سازمان دارند و محیط یاد گیری مختلفی را برای افراد سازمان فراهم کرده. روی فرهنگ سازمانی تاثیر می گذارند. بنابراین فرهنگ سازمانی با توجه به تغییر و تحولات نظامهای درونی و برونی سازمان، عملکرد مدیران و رهبران سازمان، پویا و در حال تغییر است. البته در شرایط نسبتاً پایدار محیطی و در صورتی که مدیران دارای دیدگاه عملیاتی و کوتاه مدت باشند تغییرات فرهنگی بسیار کند صورت می گیرد (جمشیدنیا، ۱۳۷۷). نکته مهمی که در این باره قابل ذکر است اینکه فرهنگ هم به عنوان ستانده و هم به عنوان یک داده عمل می کند. یعنی فرهنگ سازمانی محصول نظام فکری و اقدامات گذشته و از طرفی عنصر اصلی شکل دهی و هدایت اقدامات آینده است. تقسیم بندیهایی که در زمینه فرهنگ سازمانی ارائه شده و شاید جامع ترین آنها باشد، تقسیم بندی "کوئین" و "گارث"^۱ می باشد که در بخش میدانی این تحقیق نیز به آن استناد شده است. آنها فرهنگ سازمانی را به چهار دسته فرهنگ عقلانی^۲، فرهنگ ایوئولوژیک^۳، فرهنگ توافق و مشارکت^۴، فرهنگ سلسله مراتبی^۵ تقسیم نموده اند و به نوع متغیر عمده سازمانی را که در هر یک از انواع فرهنگ های یاد شده وضعیت خاصی دارند، معرفی کرده اند که عبارتند از هدف سازمان، معیارهای عملکرد سازمان، مرجع اختیار در سازمان، منبع قدرت، نحوه تصمیم گیری، سبک رهبری، شیوه پیروی، معیار ارزشیابی اعضاء و انگیزش کارکنان. به اعتقاد آنها

^۱-Quinn & Gareth

^۲-Rational Culture

^۳-Ideological Culture

^۴-Consensual Culture

^۵-Hierarchical Culture

می توان فرهنگ هر سازمان را با توجه به این متغیرها در یک گروه فرهنگی مشخص قرار داد.

عملکرد سازمانی عبارت است از دستیابی یا فراتر رفتن از اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیتهایی که برعهده افراد گذاشته شده است. (هرسی - بلانچارد، ۱۳۷۱، ۵۰۴). بطور کلی عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی را می توان به شرح زیر عمل نمود: ساختار سازمانی - محیط سازمان - سیاست ها و رویه های سازمان. استفاده از ساختار سازمانی کارها را به صورت رسمی، تقسیم، گروه بندی و هماهنگ می کنند. هنگامی که مدیران درصدد طرح ریزی ساختار سازمان بر می آیند باید به شش عامل یا رکن اصلی توجه کنند. اینها عبارتند از: تقسیم کار، گروه بندی کارها، زنجیره فرماندهی، حوزه قلمرو کنترل، توجه به تمرکز و عدم تمرکز و سرانجام رسمی نمودن کارها. معنی واژه « محیط » نامحدود است و آن شامل همه چیزهایی می شود که در خارج از سازمان قرار دارند. ولی تجزیه و تحلیلی که در این صورت جا می گیرد. تنها جنبه هایی از محیط مورد توجه است که سازمان نسبت به آنها حساسیت دارد و برای بقا و ادامه حیات خود باید در برابر آنها از خود واکنش دهد. از این رو محیط سازمان به این صورت تعریف می شود: تمام عواملی که در خارج از مرز سازمان وجود دارند و بر تمام یا بخشی از سازمان اثرات بالقوه می گذرانند (ال دفت، ۱۳۷۴). محیط از چندین بخش که ارکان یا عوامل مشابهی دارند، تشکیل می شوند. در هر سازمانی می توان این بخشها را مشاهده کرد. آنها عبارتند از: صنعت، مواد اولیه، منابع انسانی، منابع مالی، بازار، تکنولوژی، شرایط اقتصادی، دولتی، اجتماعی، فرهنگی و بین المللی. روشها و سیاستهایی که یک سازمان درباره منابع انسانی به اجرا درمی آورد در شکل گیری و رفتار کارمند یا عضو سازمان نقش مهمی ایفا می کند. روشهای گزینش افراد، برنامه های آموزش و تربیت نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد، سیستم های پاداش و موجودیت اتحادیه های کارگری. سازمانها در ارزیابی عملکرد کارکنان و اعضای خود در پی هدفهای

مختلف و گوناگون هستند. مدیران برای تصمیم‌هایی که در مورد کارکنان باید توجه بگیرند از این گونه ارزیابیها استفاده می‌کنند. آنها می‌توانند بدین وسیله در باره ارتقا، نقل و انتقال و خاتمه بخشیدن به کارکنان تصمیم‌هایی مهم بگیرند. با استفاده از ارزیابیها متوجه نارساییهای مهارتی افراد می‌شوند و در می‌یابند چه نوع برنامه‌های آموزشی را باید به اجرا درآورند. آنها بدین وسیله می‌توانند مهارتها و شایستگی‌های افراد (ولی با توجه به نوع کارهایی که باید انجام شود مناسب نیست) را مشخص نمایند و برای حل این مشکل برنامه‌های مناسبی را اجرا کنند. همچنین می‌توان با استفاده از ارزیابیهای عملکرد کارکنان، مشخص کرد که کدام یک از برنامه‌های آموزشی معتبر، قابل اعتماد و اثر بخش بوده است. بدین طریق می‌توان کارکنان تازه استخدامی را که دارای عملکرد ضعیفی هستند، شناسایی کرد. به همین شیوه، می‌توان موفقیت یا اثربخشی برنامه‌های آموزشی و کارگاهها را براساس میزان ونحوه مشارکت افراد و اثری که بر عملکرد آنها داشته است، تعیین کرد و باز اینکه با شاخص ارزیابی می‌توان نتیجه عملکرد افراد و نظرهایی را که سازمان در باره آنها ابراز نموده است، به آنان داد. گذشته از این، همچنین می‌توان با استفاده از ارزیابیهای عملکرد، پایه یا مبنایی برای تخصیص پاداش تعیین کرد. تصمیم‌گیری در باره اینکه کدام یک از افراد، شایسته چه مقدار افزایش حقوق است، براساس ارزیابی عملکردها مشخص می‌شود.

مدیریت عملکرد در برگیرنده سه کنش عمده است: برنامه‌ریزی عملکرد یعنی تعیین اهداف و دستورالعمل‌ها برای پیروان در ابتدای دوره برنامه‌ریزی و تدوین طرحهایی برای رسیدن به این اهداف، آموزش یعنی بازخورد روز به روز و فعالیتهای پیشرفتی برای تقویت نقشه‌های عملکرد، تجدید نظر در عملکرد یعنی ارزیابی کلی از عملکرد برای دوره خاص برنامه‌ریزی. روش موضعی در مورد مدیریت عملکرد، مدیران را توانا می‌کند تا برنامه‌ریزی عملکرد، آموزش و تجدید نظر را با انتخاب آن دسته از فنون مدیریتی به صورتی فردی درآورند که

مناسب موقعیت منحصر به فرد فردی است که پیروان با آن روبرو می‌شوند (هرسی و بلانچارد ۱۳۷۱).

زارعی متین (۱۳۷۴) در پژوهش خود تحت عنوان «تبیین فرهنگ سازمانی بر اساس ارزشهای اسلامی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی» به این نتیجه رسیده است که مطالعات مربوط به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهد که اگر فرهنگ سازمانی قوی باشد و در واقع از انسجام واقعی برخوردار باشد و اعضای سازمان در مورد اهمیت عوامل فرهنگ سازمانی اتفاق نظر داشته باشند، فرهنگ سازمانی می‌تواند نیازهای اساسی اعضای سازمان را برآورده سازد و موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان گردد. آرگون (۱۳۷۷)، در پژوهش خود که تحت عنوان «بررسی فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر شیوه تصمیم‌گیری مدیران در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه رسیده است که شیوه تصمیم‌گیری مدیران همان فرهنگ می‌باشد و فرهنگ چیزی جز شیوه انجام کار و تصمیم‌گیری در سازمان نمی‌باشد. شیخ پور (۱۳۷۹) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهرستان لاهیجان» به این نتیجه رسیده است که، بین خلاقیت فردی و نوآوری معلمان با رضایت شغلی رابطه معنادار ضعیفی وجود دارد. بین پاداش و تشویق و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و وضعیت شخص مذکور را نیز در سطح ضعیف ارزیابی کرده است. بین همکاری و وحدت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و آن را محدودیتی بر فعالیت آموزشی قلمداد کرده است. بین حمایت مدیریت و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و در هنگام بروز مسائل و مشکلات آموزشی و اداری بندرت پشتیبانی حمایتی از سوی مدیران انجام می‌شود و وضعیت این شاخص را در حد متوسط توصیف کرده است. بین الگوهای ارتباطی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. رابطه بین تعارض و رضایت شغلی، در سطح ۰.۵. رابطه معنی‌دار است و

وضعیت این شاخص را در سطح نسبتاً خوب ارزیابی کرده‌اند. زبردست (۱۳۸۳) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با عملکرد مدیران مدارس متوسط پسرانه دولتی شهر تهران از دیدگاه دبیران» به این نتیجه رسیده است که بین هریک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و فرهنگ سازمانی عملکرد مدیران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مطالعه ای که درباره اثربخشی سازمان و فرهنگ سازمانی در سازمان های بخش دولتی توسط «فرازجانز» در سال ۱۹۹۱ صورت گرفته است. این فرضیه که اولویت دادن به منابع انسانی با توجه به اهمیت آن در سازمان موجب اثربخشی و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود مورد تأیید واقع شد. در سال ۱۹۹۷ تحقیق دیگری تحت عنوان «تأثیر فرهنگ سازمان بر فرآیند تصمیم‌گیری در شرکتهای تولیدی» در مقطع دکتری، در دانشگاه اوهایو انجام گرفته است. نتایج این مطالعه نشان داده است که: اعضای شرکت دارای فرهنگ قوی، احساس مسئولیت بیشتری نسبت به حل مشکلات از خود نشان می‌دهند. این شرکتها مشکلات خود را به خوبی شناخته و بدانها آگاهی دارند. بین فرهنگ سازمانی و فرآیندهای متفاوت تصمیم‌گیری ارتباط وجود نداشته است. در شرکتهایی با فرهنگ قوی، اعضاء بیشتر وقت خود را صرف توصیف مشکل و یافتن راه حلها می‌نمودند. مطالعه دیگر در شرکت هوندا توسط نوناکا و همکاران (۱۹۹۵) صورت گرفته است که تأثیر فرهنگ سازمانی را بر مدیریت دانایی نشان می‌دهد: ابتدا مدیران رده بالای این شرکت برای روز آمد کردن دانایی موجود، اهداف و فلسفه وجودی شرکت را به روشنی برای کارکنان بیان کردند. دوم: دست به ایجاد گروهها و سیستم های کاری جدید زدند و الگوهای ارتباطی میان آنها را در گرگون نمودند. سوم: مدیران در انجام پروژه ها از کارکنان بطور جدی حمایت کرد و ایده های جدید آنها را مورد تشویق قرار داد، در نتیجه تا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمانها متحول نگردد، ایجاد هدایت دانایی های جدید به نتیجه نخواهد رسید، جمله ای بود که مدیران

شرکت هوندا مطرح کردند. در مطالعه دیگر که توسط « داوونپورت و همکاران » (۱۹۹۵) در شرکت ساختمانی و مهندسی جاوین صورت گرفته است، این شرکت، تدابیری برای انتقال دانش و تجربه‌های کسب شده از یک طرح به طرح‌های دیگر اندیشید تا زمان و هزینه ساخت و ساز را کاهش دهد. هدف این بود که از تجربیات موجود در زمینه طراحی، برای حل مسائل جدید استفاده شود. اما این شرکت نتوانست در انجام این پروژه موفقیت چشمگیری بدست آورد و دلایل عدم موفقیت عبارت بودند از: ۱- عدم وجود مشارکت و همکاری در میان کارکنان، در فرهنگ شرکت این احساس وجود داشت که افراد با عرضه داشتن موقعیت خود را به خطر خواهند انداخت. ۲- در فرهنگ شرکت، طرح‌های قدیمی بی اهمیت تلقی می‌شد. ۳- عدم حمایت مدیریت شرکت از کارکنان بخاطر کسب و تسهیم دانش. ۴- عدم پرداخت پاداش در قبال ابداع و انتقال دانش در سازمان. ۵- در ارزشیابی‌های شرکت امتیازی برای ایجاد و انتقال دانش منظور نشده بود. ۶- عدم وجود یک ساختار سازمانی با سلسله مراتب ساختار مشخص در زمینه دانایی. تحقیقی در دانشگاه ماری وود در سال ۲۰۰۲ میلادی جهت اخذ دکتری توسط « لاک پاتریکیا کوپو » تحت عنوان « بررسی رابطه بین رهبری دگرگون ساز و فرهنگ سازمانی » صورت پذیرفته است. در این مطالعه ۱۴۹ نفر از یک شرکت داروسازی شرکت کردند و هدف این مطالعه این بود که مشخص کند که آیا رفتارهای رهبری دگرگون ساز، یک فرهنگ سازمانی سازنده را پیش بینی می‌کند. در این تحقیق نتایج زیر بدست آمد:

- سازمان موفق دارای یک فرهنگ سازمانی است که ابتکار، خلاقیت، پیشینه سازی توان کارکنان و نوع آوری را مورد حمایت قرار دهد.
- دو عامل ابتدایی که بر فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد عبارتند از: رهبری و محیط خارجی.

■ سازمانهای که دارای رهبری موفق و فرهنگ سازمانی قوی می باشند در کسب دانش و اطلاعات و تجربه و تحلیل موقعیتهای پیچیده موفق تر عمل می کنند. مطالعه بسیار عمیق و دقیق در ارتباط با فرهنگ سازمانی و مدیریت دانایی که توسط «کول» و «بالتازارد» تحت عنوان «فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش: ارزیابی پیوستار رفتاری- اجرایی» در مرکز OCL صورت گرفته است. لیست اطلاعاتی تحقیق تقریباً توسط سه میلیون نفر پاسخگو در برابر دنیا کامل شده است که به زبان (فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، ایسلندی، دانمارکی و سوئدی) ترجمه شده است و مشخص شدن تغییر سازمانی، شناسایی و انتقال فرهنگ های واحدهای فعال، مطالعه و افزایش امنیت و اطمینان حاصل سیستم، آسان سازی پیوستگی استراتژیک، ارتقاء، روابط مشارکتی داخل واحدها و بین واحدها و تست کردن فرضیات انجام شده در مورد رابطه بین متغیرهای فرهنگ طراحی شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داده است که:

* فلسفه سازمان و ارزشهای بلند پایه سازمان در موفقیت یا عدم موفقیت مدیریت دانش نقش دارد.

* وجود رویه ها و ساختارهای مشخص و منعطف و تشکیل تیم های کاری می تواند میزان رغبت برای یادگیری سازمانی و فرآیندهای مدیریت دانش را افزایش دهد.

هدف در انجام پژوهش حاضر یافتن پاسخ برای پرسش است که آیا بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؟

یعنی اینکه: آیا بین فرهنگ مشارکتی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؟

- آیا بین فرهنگ سلسله مراتبی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؟

- آیا بین فرهنگ عقلایی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات پیمایشی است.

جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنانی که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال به فعالیت مشغول هستند، تشکیل می دهند، از بین آنها ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است.

ابزار پژوهش

در این تحقیق از دو سری پرسشنامه بهره گیری شده است که به صورت منظم (بسته) طراحی شده است. پرسشنامه شماره یک مربوط به شناسایی نوع فرهنگ سازمانی (متغیر مستقل) بوده و با استفاده از مدل ارایه شده توسط "کویین" و "کرث" و پرسشنامه تهیه شده است توسط "هافستد" (هافستد، ۱۹۸۴). در قالب ۲۳ سوال بسته طراحی گردیده و پس از اجرای تستهای لازم در جامعه مورد نظر توزیع شده است. در این پرسشنامه سوالات مربوط به هر یک از متغیرهای نه گانه "کویین" و "کرث" در زیر تشریح شده است: و دارای ابعاد: "هدف سازمان" با سوالات یک و بیست پنج، "معیار عملکرد سازمان" با سوالات سه و چهار، "مرجع اختیار" با سوالات بیست و هشت و هیجده، "منبع قدرت" با سوالات هفت و هشت، "نحوه تصمیم گیری" با سوالات بیست و پانزده، "سبک رهبری" با سوالات دو، ده، نوزده، بیست و دو و سی و پنج، "معیار ارزشیابی اعضای در سازمان" با سوالات شش، یازده و شانزده، انگیزش کارکنان "با سوالات پنج، سیزده و چهل و دو، "شیوه پیروی و قبول" با سوالات هفده و نه سنجیده می شود. پرسشنامه شماره

دو مربوط به عملکرد کارکنان که توسط پرسشنامه مدل اچپو (هرسی و بلانچارد) در قالب ۲۳ سوال سنجیده می شود و دارای ابعاد: "توانایی" با سوالات ۱۲، ۲۳، ۲۴، ۲۶ و ۲۷، "وضوح و شناخت شغلی" با سوالات ۲۹، ۳۰ و ۳۱، "ارزیابی و دادن بازخورد" با سوالات ۳۲، ۳۳ و ۳۴، "حمایت سازمانی" با سوالات ۱۴، ۳۶ و ۳۷، "اعتبار تصمیمات" با سوالات ۲۱، ۳۸، ۳۹، ۴۰ و ۴۱، "انگیزه" با سوالات ۴۳، ۴۴، ۴۵، "محیط" با سوالات ۴۶ و ۴۷ سنجیده می شود. برای بررسی اعتبار علمی پرسشنامه های این تحقیق از روایی محتوا استفاده شده است. در مورد پرسشنامه فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان، باید عنوان کرد که این پرسشنامه ها استاندارد بوده و به دفعات در تحقیقات علمی مورد استفاده قرار گرفته است. و برای حفظ روایی آن از نظرات اساتید فن و پیشنهادات متخصصان تحقیق استفاده شده است. برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه ها روی ۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال که به طور تصادفی انتخاب شده بودند، اجرا شد و ضریب آلفای ۰/۸۲ و ۰/۷۸ را به ترتیب برای پرسشنامه های شماره یک و دو بدست آمد. لذا میتوان گفت که پرسشنامه های مورد استفاده در این پژوهش دارای قابلیت اعتماد بسیار مطلوبی می باشند.

یافته ها

با تبیین عوامل نه گانه و با محاسبه میانگین کل نمرات بدست آمده از پرسشنامه های شماره یک، فرهنگ سازمان و قرار دادن آن در محدوده های مشخص شده در جدول زیر، الگوی فرهنگی حاکم بر واحد را مشخص نمودیم.

حدود نمرات انواع فرهنگ سازمان

مشارکتی	ایدئولوژیک	عقلانی	سلسله مراتبی	نوع فرهنگ سازمانی
۸۶/۵ - ۱۱۵	۵۷/۷۵ - ۸۶/۲۵	۲۹ - ۵۷/۵	۰ - ۲۸/۷۵	حدود نمرات
۶۴/۲۷			نمره کسب شده	
ایدئولوژیک			نوع فرهنگ	

تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل سؤال‌ها تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردیده که به شرح زیر می‌باشد:

سوال اصلی: بین الگوی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

(بررسی آماری سوال اصلی تحقیق)

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی‌داری
فرهنگ سازمانی	۰/۷۹	۲۰۰	۰/۰۰
عملکرد کارکنان			

با توجه به جدول فوق همانگونه که مشاهده می‌شود مقدار آزمون همبستگی محاسبه شده، معنادار می‌باشد. یعنی مقدار سطح معنی‌داری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین فرضیه مخالف رد می‌شود و فرض آماری با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود و می‌توان نتیجه را به جامعه تعمیم داد یعنی اینکه بین الگوی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و شدت این ارتباط بر اساس ضریب همبستگی پیرسون برابر ۷۹ درصد است و رابطه مثبت می‌باشد.

سوال اول: بین الگوی فرهنگ مشارکتی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

(بررسی آماری سوال اول)

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی‌داری
فرهنگ مشارکتی	۰/۷۶	۲۰۰	۰/۰۰
عملکرد کارکنان			

با توجه به جدول فوق همانگونه که مشاهده می‌شود مقدار آزمون همبستگی محاسبه شده معنادار می‌باشد. یعنی مقدار سطح معنی‌داری کوچکتر از ۰/۰۵

می باشد بنابراین فرضیه مخالف رد می شود و فرض آماری با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می شود و می توان نتیجه را به جامعه تعمیم داد یعنی اینکه بین الگوی فرهنگ مشارکتی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و شدت این ارتباط بر اساس ضریب همبستگی پیرسون برابر ۷۶ درصد است. و رابطه مثبت می باشد.

سوال دوم: بین الگوی فرهنگ سلسله مراتبی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

(بررسی آماری سوال دوم)

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
فرهنگ سلسله مراتبی	۰/۷۵	۲۰۰	۰/۰۰
عملکرد کارکنان			

با توجه به جدول فوق همانگونه که مشاهده می شود مقدار آزمون همبستگی محاسبه شده معنادار می باشد یعنی مقدار سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه مخالف رد می شود و فرض آماری با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می شود و می توان نتیجه را به جامعه تعمیم داد. یعنی اینکه بین الگوی فرهنگ سلسله مراتبی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و شدت این ارتباط بر اساس ضریب همبستگی پیرسون برابر ۷۵ درصد است. و رابطه مثبت می باشد.

سوال سوم: بین الگوی فرهنگ عقلایی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

(بررسی آماری سوال سوم)

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
فرهنگ عقلایی	۰/۷۷	۲۰۰	۰/۰۰
عملکرد کارکنان			

با توجه به جدول فوق همانگونه که مشاهده می شود مقدار آزمون همبستگی محاسبه شده معنادار می باشد. یعنی مقدار سطح معنی داری کوچکتر از $0/05$ می باشد بنابراین فرضیه مخالف رد می شود و فرض آماری با اطمینان 95% پذیرفته می شود و می توان نتیجه را به جامعه تعمیم داد یعنی اینکه بین الگوی فرهنگ عقلایی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و شدت این ارتباط بر اساس ضریب همبستگی پیرسون برابر 77% درصد است. و رابطه مثبت می باشد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاضر آن است که بین الگوی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و عملکرد را می توان به این صورت بیان کرد که ابتدا با برنامه های استراتژیک اهداف مشخص می شود و سپس کنترل مدیریتی جهت حصول اطمینان از پیشرفت مطلوب کارها مورد استفاده قرار می گیرد. در نهایت بازرسان با بررسی دقیق فعالیت های سازمان در واحد زمانی خاص نقاط ضعف و قدرت موجود در سازمان را شناسایی نموده و آنها را به مقامات ذیربط گزارش می نمایند. در پژوهش حاضر در خصوص نقش فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال مطالعه شده است.

در رابطه با سوال اول این پژوهش مشاهده می شود که رابطه بین فرهنگ مشارکتی و عملکرد کارکنان به صورت معنی دار با یکدیگر مورد تأیید قرار گرفته است. و با توجه به مقدار آماره ضریب همبستگی محاسبه شده برابر $0/76$ و $-0/00$ سطح معنی داری، رابطه معنی داری بین فرهنگ مشارکتی و عملکرد کارکنان وجود دارد. در رابطه با فراوانی انواع پاسخ های مطرح شده توسط افراد شرکت کننده در این پژوهش مشاهده می شود که بیشتر افراد بر این عقیده بودند که

فرهنگ مشارکتی بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد. که در جهت همسویی و هماهنگی هدف های کارکنان و مدیران و تصمیم گیرندگان سازمان و با توجه به نقش مؤثر کارکنان هر سازمان در تحقق اهداف و بالا بردن عملکرد پیشنهاد می گردد نیروهای قادر به انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان جذب و نگهداری گردند. و برای تلفیق اهداف فرد با سازمان آنها را در تصمیم گیری مشارکت داده و برای رسیدن به اهداف در وجودشان احساس مسئولیت بوجود بیاورند. در غیر این صورت، افراد نمی توانند وظایفشان را به طور مطلوب انجام داده و تحقق هدف را برای سازمان مشکل می سازند. همچنین از آنجا که بخش اعظم همکاران دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال را، نیروهای خدمات آموزشی و اداری تشکیل می دهد پیشنهاد می گردد با استفاده از یک فرهنگ سازمانی مشارکتی مداوم و مسئولانه، کلیه عوامل فوق مورد توجه قرار گرفته و در صورت لزوم مورد تشویق و یا تنبیه قرار بگیرند. همانگونه که از فرضیه های اثبات شده این تحقیق استنباط می شود روش فوق می تواند از بسیاری از تخلفات کاری و خدماتی و سوء استفاده های مالی جلوگیری نموده و حس مسئولیت پذیری را در آنها افزایش دهد. هامر مسیتر در گزارش خود در سال ۲۰۰۵ اعلام نمود که فرهنگ مشارکتی دارای نقش مثبت بر روی افزایش عملکرد کارکنان می باشد نتایج این پژوهش و تحقیقات آقای لین (۲۰۰۵) مطابقت دارد. در این تحقیق یکی از نتایج مؤثر فرهنگ سازمانی مشارکتی، بالا رفتن عملکرد کارکنان همچنین اثربخشی در سازمان بوده است. این نتیجه گیری در این پژوهش نیز با اکثریت قاطع یعنی با بیش از ۹۰٪ مشاهده شده است.

در رابطه با سوال دوم این پژوهش مشاهده می شود که رابطه بین فرهنگ سلسله مراتبی و عملکرد کارکنان به صورت معنی دار با مقایسه مورد تأیید قرار گرفته است. که با توجه به مقدار آماره ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۷۵ و ۰/۰۰ = سطح معنی داری، رابطه معنی داری بین فرهنگ سلسله مراتبی و عملکرد

کارکنان وجود دارد. در رابطه با فراوانی انواع پاسخ های مطرح شده توسط افراد شرکت کننده در این پژوهش مشاهده می شود که افراد بر این عقیده بودند که فرهنگ سلسله مراتبی بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد. که با توجه به لزوم اهمیت فرهنگ سازمانی مناسب و نقش آن در ارتقاء استانداردهای سیستم اداری برای کارکنان پیشنهاد می گردد برنامه های آموزشی ضمن خدمت مورد تأکید قرار گرفته و آموزشهای متناسب باموضوع توسط مرکز مطالعات آموزش نیروی انسانی واحد برای پرسنل مستقر در سیستم اداری ارائه شوند. همچنین با توجه به اهمیت تأثیرات سیستم فرهنگ سازمانی در بخش های مختلف اداری و آموزشی پیشنهاد می گردد افراد متأثر از فرهنگ سازمانی به صورت گزارشات درج در پرونده، پاداش ها و تسهیلات مورد تشویق قرار گرفته و از لحاظ شغلی ارتقاء یابند. این نتیجه گیری توسط لین (۲۰۰۵)، استنلی (۲۰۰۵)، فریسکو (۲۰۰۵) و همچنین هامرستیر (۲۰۰۵) مطرح شده است.

در رابطه با سوال سوم این پژوهش مشاهده می شود که رابطه بین فرهنگ عقلایی و عملکرد کارکنان به صورت معنی دار با مقایسه مورد تأیید قرار گرفته است. که با توجه به مقدار آماره ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۷۷٪ و ۰/۰۰- سطح معنی داری، رابطه معنی داری بین فرهنگ عقلایی و عملکرد کارکنان وجود دارد. در رابطه با فراوانی انواع پاسخ های مطرح شده توسط افراد شرکت کننده در این پژوهش مشاهده می شود که افراد بر این عقیده بودند که فرهنگ عقلایی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. که برای تصمیم گیری در مورد بررسی مشکلات و مسائل سازمانی پیشنهاد می گردد مدیران افراد صاحب نظر و متخصص سازمان را در بررسی مشکلات و مسائل سازمانی مورد مشورت قرار دهند تا از اتخاذ تصمیمات تک بعدی جلوگیری کرده و باعث تقویت روحیه افراد و بالا رفتن تعهد و تعلق خاطر آنان نسبت به سازمان شوند. همچنین با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی و تأثیرات آن بر جنبه های مختلف سازمان، پیشنهاد می گردد

تصمیم‌گیرندگان برای استفاده شایسته از ارزش‌های حاکم در سازمان با تشکیل تیم‌هایی از نیروی کاردان و متخصص جهت شناسایی زوایای گوناگون فرهنگ آن سازمان و نیز نقاط قوت و ضعف موجود، همچنین با تقویت و تشویق جنبه‌های مثبت و اصلاح و تعدیل موارد ضعف، فرهنگ سازمانی را عاملی برای رشد عملکرد کارکنان سازمان قرار دهند. الوان در سال ۲۰۰۶ نیز در پایان‌نامه خود به نقش فرهنگ عقلایی سازمانی بر روی عملکرد و اثربخشی اشاره نموده است.

در رابطه با سوال اصلی این پژوهش مشاهده می‌شود که رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان به صورت معنی‌دار با یکدیگر مورد تأیید قرار گرفته است. که با توجه به مقدار آماره ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با $0/79$ و $0/00 =$ سطح معنی‌داری، رابطه معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد. در رابطه با فراوانی انواع پاسخ‌های مطرح شده توسط افراد شرکت‌کننده در این پژوهش مشاهده می‌شود که افراد بر این عقیده بودند که فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. و از آنجاییکه اساتید و دانشجویان همواره بازتاب اصلی خدمات ارائه شده از سوی واحدهای دانشگاهی را منعکس می‌نمایند لذا پیشنهاد می‌گردد، با ایجاد خط ارتباطی در ستاد مرکزی در کنار بخش ریاست دانشکده‌ها، دیدگاهها، نظرات و انتقادات و شکایات آنها را در مورد نقاط ضعف جنبه‌های خدمات آموزشی و اداری اخذ، و با ایجاد یک سیستم بررسی شکایات، سیستم کنترل دقیقتری را اعمال نمود و بسیاری از مشکلات واحد را قبل از آنکه به حوزه‌های ناظرو بررسی در سازمان مرکزی ارجاع داده شود، به موقع مورد رسیدگی قرار داد. تحقیق مشابهی که در این زمینه توسط خانم حقیقت در سال ۱۳۷۷ «با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر عملکرد مدیران سازمان متوسطه نجف‌آباد» و همچنین تحقیق مشابه دیگری که در این زمینه توسط آقای علی رضا حیدرزادگان در سال ۱۳۷۵ «با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد دبیران متوسطه پسران زاهدان» صورت گرفته این نتیجه به

دست آمده است که بین عملکرد مدیران و دبیران و فرهنگ سازمانی همبستگی وجود دارد. از دیدگاه گولدرات فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ عقلایی دارای فصل‌هایی مشترک هستند. اما نوع ابزار تحلیلی مورد استفاده نحوه تفکر مورد نیاز و منابع جمع‌آوری اطلاعات هر یک با دیگری متفاوت است. همچنین با توجه به موارد فوق آنچه که مورد توجه قرار می‌گیرد این است که فرهنگ سازمانی مناسب بعنوان ابزارهای اصلی موفقیت در سازمان‌ها به شمار می‌آید و همیشه در مدیریت مناسب سازمان‌ها و در برنامه‌ریزی‌های درازمدت سازمانی باید از این ابزار استفاده مناسب نمود، لذا نتیجه نهایی این پژوهش دال بر مورد تأثیر قرار گرفتن فرضیه‌های پژوهش می‌باشد.

منابع:

- پال، هرسی و کنت، بلانچارد (۱۳۷۳)، مدیریت رفتار سازمانی، مترجم قاسم کبیری، چ چهارم، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی .
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی، جلد اول، چاپ دوم، مترجمان علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی، جلد دوم، چاپ دوم، مترجمان علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی، جلد سوم، چاپ دوم، مترجمان علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ریچارد ال دفت (۱۳۷۷)، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسائیان و اعرابی، چ اول، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- آرگون، عباس (۱۳۷۷)، «بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر شیوه تصمیم گیری مدیران در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- پال، هرسی و کنت، بلانچارد (۱۳۷۳)، مدیریت رفتار سازمانی، مترجم قاسم کبیری ، چ چهارم، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.
- جمشیدنیا، علیرضا (۱۳۷۷)، «بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با تعهد کارکنان در سازمان شهرداری اصفهان» ، پایان نامه کارناشیس ارشد .
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۸)، «روش های تغییر فرهنگ سازمانی»، مجله دانش مدیریت، شماره ۴۶.
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۲)، «فرهنگ و عملکرد سازمان»، مجله دانش مدیریت، شماره ۲۳ .
- زبردست، کریم (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران متوسطه شهر تهران» ، پایان نامه کارشناسی ارشد : دانشگاه تهران ، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

- شریف زاده، فتاح و کاظمی، مهدی (۱۳۷۷)، مدیریت و فرهنگ سازمانی، تهران: نشر قومس .
- هاشمیان، محمدرضا (۱۳۷۷)، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی رسمی سپاه» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- Balthazard, Pierre and et al, (2004), "Orga" "organizational culture and knowledge management success: assessing the behavior-performance continuum". Intertional conference on system sciences, Hawaii
- Doubrin, Andrew J.(1997),"Fundamentals of organizational behavior", Cincinnati Ohio: south-western company.
- Dubrin and Ireland and Williams, 'Management & organization', south-western publishing, 1989.
- Hofsted, Greent. Cultures and organizations, NJ: Mc Grow
- Robbins, Stephen p (1990),"Organization theory: structure, design and applications", Englewood cliffs, NJ:prentice. Hall 3rd Ed, Hill,
- George, G.Gordon, 1989. 1994 "Perdicating corporate performance forme organizational culture", op. cit,
- Frisko, Amitai.(2005),"Modern Organizations". New Jersey: Prentice-Hall.
- Lin, J, and Henry L.Tosi.(2005)," Management by objectives: Applications and Research", New York: The Macmillan company,
- Stanly, Andrew J., R.Duane Ireland, and J.Clifton Williams.(2005), "Management and organization", Cincinnati: south-western.

« فراسوی مدیریت »

سال سوم _ شماره ۱۲ _ بهار ۱۳۸۹

ص ص ۲۰۶ - ۱۸۳

بررسی رفتار اطلاع‌یابی هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه دو)

داود شوق‌پور^۱

زهرا غلامی^۲

دکتر محمدرضا سلیمانی^۳

چکیده

هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی رفتار اطلاع‌یابی اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو می‌باشد، که وجوه خاص آن را مورد تأکید قرار می‌دهد. تعداد ۳۰۳۷ نفر جامعه آماری پژوهش تشکیل می‌داد که از بین ایشان، ۱۵۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب و با استفاده از پرسشنامه‌ای، اطلاعات لازم گردآوری و بر اساس آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد. از نتایج این پژوهش که به روش پیمایشی انجام یافته می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

اکثراً، اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو به صورت حضوری از کتابخانه مربوطه استفاده می‌نمایند. تعداد اندکی از ایشان برای دستیابی به اطلاعات از اینترنت بهره‌مند میشوند. کتاب از جایگاه ویژه‌ای در بین منابع مورد استفاده ایشان برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی، هیئت علمی، منطقه دو، رفتار اطلاع‌یابی

- عضو هیئت علمی گروه کتابداری دانشکده علوم انسانی و تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (shogpour2007@yahoo.com)

- کارشناس کتابخانه مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند

کارایی هر کدام از آنهاست در این پژوهش سعی می‌شود تا چگونگی رفتار اطلاع‌یابی در جامعه مورد پژوهش بررسی شده و نقش عناصر زمینه ساز برای دستیابی به وضعیت مطلوب رفتار اطلاع‌یابی آنان روشن گردد در این راستا لازم است تا نیازمندی به اطلاعات علمی، منابع اطلاعاتی مورد نظر و موارد استفاده آنها، معجاری و الگوهای دستیابی به اطلاعات علمی و اولویت بندی آنها مورد بررسی قرار گیرد. اما حجم روز افزون انتشار اطلاعات در سطح بسیار وسیع و تعدد و تنوع مراکز و منابع اطلاعاتی فرایند اطلاع‌رسانی و دسترسی گروههای مختلف استفاده کننده اطلاعات را با مشکل جدی مواجه کرده است به طوری که در بسیاری از کشورها میان انتقال اطلاعات و امکان دسترسی به آن شکافی وجود دارد که اگر قرار باشد پیشرفت اقتصادی حاصل گردد باید از میان برداشته شود (آرتون، ۱۳۷۳، ۵). بنابراین فرایند جستجو و دستیابی اطلاعات لزوماً باید پیرو رفتار صحیح مناسب و نظام‌مند باشد و این مقوله در خصوص اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها بعنوان یکی از مهمترین گروههای تولید و مصرف کننده اطلاعات به مراتب از اهمیت بیشتر و حساس‌تری برخوردار است لذا سنجش رفتار اطلاع‌یابی این گروه از نظر نظام‌مندی و کفایت در استفاده از منابع و مراکز اطلاعاتی با توجه به نقش تعیین کننده‌ای که در کمیت و کیفیت فعالیتهای آموزشی و پژوهشی و همچنین نحوه ارائه خدمات کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی دارد. ضروری به نظر می‌رسد تحقیق حاضر در نظر دارد که با روشهایی که اعضای هیئت علمی دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه ۲ جهت دستیابی به تازه‌های اطلاعات در زمینه نیازهای علمی و پژوهشی خود برگزیده‌اند آشنایی پیدا کرده و میزان استفاده از این روشها و رفتار اطلاع‌یابی آنان را مشخص نماید. امید است که نتایج حاصل از آن بتواند به ارائه الگوی مناسبی برای اصلاح رفتار اطلاع‌یابی جامعه مورد پژوهش، تسریع و تسهیل در امر اطلاع‌رسانی و بهینه‌سازی خدمات اطلاعاتی مراکز اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌ها کمک نماید.

مقدمه

انتشار انبوه منابع اطلاعاتی به اشکال مختلف در موضوعات متعدد روز به روز افزایش می یابد که انتخاب بهترین منبع از بین این همه منابع کاری بس دشوار محسوب می شود. دستیابی به اطلاعات و انتقال آن به دیگران موجب می شود در جامعه به رشد و شکوفایی علمی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی رسید. کسب اطلاعات در زمان مناسب می تواند از اتلاف وقت، سرمایه و انرژی جلوگیری کرده و باعث رشد و بالندگی فکر شود. اعضای هیئت علمی دانشگاه ها یکی از گروههایی هستند که بایستی به اطلاعات روز دنیا در زمینه تخصصی شان دسترسی کامل داشته باشند، چرا که هر روز با آموزش و پژوهش سروکار دارند. یکی از راه های دسترسی به اطلاعات لازم، مراجعه به مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه می باشد. کتابخانه های دانشگاهی حجم عظیمی از اطلاعات را به اشکال مختلف گردآوری و در مجموعه، جهت استفاده مراجعین نگهداری می نمایند، معمولاً در دانشگاه ها، کتابخانه ها به صورت مرکزی، دانشکده ای و گروه آموزشی دایر شده و برای مراجعان خدمات ارائه می نمایند. اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو برای دسترسی به اطلاعات مورد نیاز خود به کتابخانه های دانشگاهی مراجعه می کنند و از منابع موجود به نحوی از انحا استفاده می نمایند. در تحقیق حاضر سعی بر این است که راه های دسترسی به اطلاعات ایشان بررسی شده و نحوه دستیابی به اطلاعات مورد کندوکاو قرار گیرد. با شناخت مجراهای دسترسی به اطلاعات، کتابداران می توانند به راحتی ارائه خدمات نموده تا کار این نهاد در اجتماع را تقویت نمایند.

بیان مسئله

با توجه به حجم فزاینده اطلاعات و تنوع آن روشهای مختلفی برای دستیابی سریعتر به اطلاعات وجود دارد که مساله مورد نظر این پژوهش یافتن این روشها و

اهمیت و ضرورت تحقیق

افزایش سریع حجم انتشارات و تنوع آن انتظارات استفاده‌کنندگان از کتابخانه‌ها، مسائل مختلفی که کتابداران کتابخانه در امر انتخاب و گردآوری منابع اطلاعاتی از نقطه نظر مالی، فضا، متخصصین و غیره با آنها مواجه هستند، در تعیین رفتار اطلاع‌یابی موثرند. نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه در روند انتخاب نوع منابع اطلاعاتی می‌تواند تأثیرگذار بوده و راه‌گشا باشد با انجام این تحقیق علاوه بر دستیابی به پاسخ برخی از پرسشهای مهم از دیدگاههای اعضای هیئت علمی دانشگاه نسبت به شکل و نوع منابع اطلاعاتی مورد توجه شان مطلع می‌شویم و با شناختی که از مراجعان روشهای اطلاع‌یابی و منابع مورد نیاز آنها بدست می‌آید از نتایج حاصله در برنامه ریزی‌های آتی می‌توان استفاده کرد با تصمیم‌گیری‌های درست از صرف بودجه‌های غیرضروری کاست و در رفع کاستی‌های احتمالی موجود، ارائه الگوی مناسب جهت خط مشی مجموعه سازی، بهبود مجراهای دستیابی به اطلاعات و در نهایت به ارتقاء سطح کیفی پژوهش و آموزش می‌توان کمک کرد.

اهداف تحقیق

هدف کلی: تعیین رفتار اطلاع‌یابی اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاههای آزاد اسلامی (منطقه ۲)

اهداف ویژه

- تعیین مجراها و روشهای دستیابی اعضای هیئت علمی به اطلاعات مورد نیاز.
- تعیین راههای مناسب برای دستیابی به منابع اطلاعاتی.
- تعیین انواع مدارک، منابع و مراکز اطلاعاتی مورد درخواست اعضاء هیئت علمی.
- تعیین اهداف و انگیزه‌های جستجوی اطلاعات اعضاء هیئت علمی مورد پژوهش.
- تعیین موانع و مشکلات اعضاء هیئت علمی در فرآیند دستیابی به اطلاعات.

مبانی نظری

رفتارهای آدمی از انگیزه‌ها و نیازهای خاص و در عین حال همگانی سرچشمه می‌گیرند. نیازهای اطلاعاتی ممکن است زاده انگیزه‌های انسانی، رشد جسمی و ذهنی، شرایط محیطی و تحصیلی باشند. نیاز اطلاعاتی مفهومی ذهنی و نسبی است که فقط در درون ذهن فرد تجربه می‌شود. این انگیزه خاص، نیازی را می‌آفریند که سرانجام به طرح یک پرسش یا مجموعه‌ای از پرسش‌ها از نظام اطلاع‌رسانی ختم می‌شود (داورپناه، ۱۳۸۱). کسانی که نیازهای اطلاعاتی‌شان برای آنان مشخص شده باشد برای استفاده از منابع اطلاعاتی، رفتارهایی را از خود بروز می‌دهند.

اطلاع‌یابی، یکی از بنیادی‌ترین فعالیت‌های انسان در فرایند گردآوری اطلاعات و تولید دانش است. «مارچونی»^۱ فرایند اطلاع‌یابی را این‌چنین تعریف کرده است: فرایندی که در آن انسان با هدفی مشخص، متعهد به تغییر در وضعیت دانش خود می‌شود. به عقیده وی اصطلاح «اطلاع‌یابی» مناسب‌تر از عبارت «بازیابی اطلاعات» است، زیرا انسان مدار و نامحدودتر است و به جای تمرکز صرف روی نتیجه، بر فرایند کسب دانش تاکید دارد. اطلاع‌یابی در مفهوم سنتی، به فعالیت‌های بین‌تشخیص‌نیاز اطلاعاتی و به دست آوردن اطلاعات مربوط است. از نظر «پیسلی»^۲ سابقه، تجربه فرد، انگیزه، تشکیلات حرفه‌ای، نظام اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و سودمندی اقتصادی اطلاعات، مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر رفتار اطلاع‌یابی هستند. به نظر او رفتار اطلاع‌یابی به جنبه‌های کیفی بیشتر توجه دارد، بویژه آنکه عوامل زیربنایی روانشناختی و جامعه‌شناختی در آن نقش اساسی دارند.

^۱ - Marchionini(1995)

^۲ - Paisly(1968)

«اوزان یوکاک»^۱ دانش حاصل از مطالعه استفاده کننده را کمک بزرگی برای توسعه نظام های اطلاعاتی و خدمات اطلاع رسانی می داند. او نیازهای اطلاعاتی و رفتار اطلاعاتی را دو مقوله مهم تحقیقاتی در مطالعه استفاده کننده، و این دو را مکمل یکدیگر می داند. از نظر وی نیاز و رفتار اطلاعاتی به دلیل عواملی چون محیط کاری، زمان، زمینه پژوهشی و تخصصی، در افراد مختلف متفاوت است. بنابراین اگر اطلاع رسانی از این نیاز و رفتار استفاده کنندگان مختلف آگاهی داشته باشند، می توانند بر آن اساس به ارائه خدمات متنوع در کتابخانه ها یا مراکز اطلاع رسانی بپردازند.

تعریف عملیاتی اجزای مسئله

۱. رفتار: رفتار با شیوه عمل و فرآیند گزینش منابع اطلاعاتی، فرآیند جستجو برای کسب اطلاعات، عوامل موثر بر روش اطلاع یابی (انگیزه ها، هدف ها، زمان صرف شده و کار اطلاع یابی) به شیوه غیرمستقیم و از طریق دیگران سر و کار دارد.
۲. اطلاع یابی: منظور از اطلاع یابی، فرآیند گردآوری و دریافت اطلاعات از راه های گوناگون است که می تواند شامل مواد منتشر شده یا منتشر نشده، ارتباط با همکاران، صاحب نظران و ... باشد.
۳. هیئت علمی: منظور کسانی هستند که به عنوان عضو هیئت علمی تمام وقت دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ۲ بوده و به همکاری مشغول می باشند.
۴. دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو: منظور دانشگاه های آزاد اسلامی که در استانهای آذربایجان شرقی، غربی، اردبیل، زنجان مستقر می باشند، است

¹ - Ucak(1998)

الف. پیشینه تحقیق در ایران

- در سال ۱۳۷۸ مصیب سامانیان تحقیقی تحت عنوان «رفتار اطلاع‌یابی پزشکان شهرستان بجنورد» انجام داده که از نتایج آن می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:
- ۱- پزشکان این شهر بیش‌تر وقت خود را صرف مشاوره و طبابت می‌کنند و کمتر به مطالعه می‌پردازند.
 - ۲- استفاده از متون پایه و استاندارد برای کسب اطلاع از نظر پزشکان این شهر در اولویت قرار دارد.
 - ۳- استفاده از مجلات پزشکی برای کسب اطلاع از نظر پزشکان این شهر در اولویت دوم قرار دارد.
 - ۴- اکثریت پزشکان این شهر از نحوه اطلاع‌یابی در این شهر ناراضی هستند.
- در سال ۱۳۸۲ تحقیقی تحت عنوان «رفتار اطلاع‌یابی متخصصان شاغل در ادارات شرکت ملی نفت مناطق نفت خیز جنوب- اهواز» توسط مرضیه بردستانی به انجام رسید. از نتایج حاصله آن به موارد زیر می‌توان اشاره کرد: جامعه مورد پژوهش استفاده نسبتاً مستمری از کتابخانه شرکت داشته و افراد وابستگی کاری زیادی با این کتابخانه دارد. از میان مجراهای رسمی، کتابخانه و اینترنت و در میان مجراهای غیررسمی، شرکت در همایش‌ها و مشاوره با همکاران در اولویت قرار دارند. کتاب‌ها و گزارش‌های فنی بیشترین استفاده را دارند.
- قاسمی (۱۳۸۱) با انجام تحقیقی با نام «بررسی رفتار اطلاع‌یابی پزشکان مسجد سلیمان» به نتایج زیر دست یافته است:
- ۱- بیشتر پزشکان کمبود وقت را مهمترین مشکل فردی و نبود شبکه‌ها و پایگاه‌های اطلاع‌رسانی را مهمترین مشکل غیرفردی خود یاد کرده‌اند.
 - ۲- در استفاده از نمایه‌ها و چکیده‌نامه‌های مهم پزشکی بیشترین و شناخته‌ترین منبع اطلاعاتی مدلاین و ناشناخته‌ترین منبع نمایه استنادی علوم است.

در تحقیق نورمحمدی (۱۳۸۰) تحت عنوان «بررسی رفتار اطلاع‌یابی اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد در کسب اطلاعات» قوی‌ترین انگیزه برای جستجوی اطلاعات تدریس و به دنبال آن، انگیزه‌های روزآمد کردن اطلاعات و انتشار مطالب علمی قرار دارند. در مورد جستجوی منابع رسمی اطلاعات، اعضای هیئت علمی، کتاب در درجه اول اهمیت قرار دارد. و به دنبال آن، نشریات ادواری و مجموعه مقالات خارج از کشور به ترتیب در اهمیت بعدی قرار گرفته‌اند.

ب. پیشینه تحقیق در خارج از ایران

اتیک^۱ در سال ۱۹۹۹ تحقیقی را به انجام رسانید که از نتایج آن می‌توان به این نکته اشاره کرد که حقوقدانان باتجربه نیاز به کسب اطلاعات دارند و در حرفه‌های حقوقی استفاده از منابع چاپی بسیار زیاد است.

کومار (۱۳۷۴) مطالعه‌ای در زمینه رفتار اطلاع‌یابی جامعه شناسی «دانشجویان و استادان در مقاطع دکتری و فوق دکتری» دانشگاه دولتی هند انجام داده است که در آن با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه آزاد داده‌هایی گردآوری کرده است. یکی از یافته‌های مهم بررسی وی این است که «جامعه‌شناسان از خدمات نمایه‌سازی و چکیده نویسی و نقد و بررسی مجلات چنانکه انتظار می‌رود استفاده نمی‌کنند» علاوه بر آن پژوهشگران برای یافتن اطلاعات با استادان راهنمایان، همکارانشان در سازمان مربوط و با صاحب‌نظران مطلع در رشته مشورت و گفتگو می‌کنند و نقش کتابداران در این مورد فرعی و حاشیه‌ای است.

پرسشهای اساسی

۱- به نظر اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی (منطقه دو) اهم منابع اطلاعاتی به لحاظ شکل و نوع کدامند؟

¹-otike (1999)

- ۲- اهم مجراهای دستیابی اعضای هیئت علمی دانشگاههای آزاد اسلامی (منطقه دو) کدامند؟
- ۳- مناسب‌ترین راه‌های دستیابی به منابع اطلاعاتی به نظر ایشان کدامند؟
- ۴- انگیزه و هدف اعضای هیئت علمی مورد نظر از جستجوی اطلاعات چیست؟
- ۵- موانع مشکلات اعضای هیئت علمی در دستیابی به اطلاع کدامند؟

روش و جامعه پژوهش

از آنجائیکه این تحقیق به بررسی وضعیت می‌پردازد، لذا روش پیمایشی از نوع توصیفی جهت انجام تحقیق و رسیدن به نتایج انتخاب گردیده است. اطلاعات لازم به وسیله پرسشنامه از تعدادی از اعضای هیئت علمی که به صورت تمام وقت در دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه ۲ استخدام هستند و همکاری می‌نمایند، جمع‌آوری می‌شود. پرسشنامه به تعداد ۱۵۰ عدد در بین ایشان توزیع گردیده و ۱۴۵ نفر آن را تکمیل و عودت دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر روی ۱۴۵ مورد پرسشنامه تکمیل شده انجام گرفته و نتایج حاصله، به صورت جداول به‌مراه توضیحات لازم در بخش تجزیه و تحلیل یافته‌ها به صورت مفصل ارائه گردیده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای گردآوری اطلاعات لازم، در جهت انجام پژوهش حاضر از ابزار پرسشنامه «محقق ساخت» استفاده گردیده است که در آن ۲۷ مورد سوال بسته طراحی و در اختیار جامعه آماری قرار گرفته شده است.

قبل از انجام تحقیق برای اطمینان از روایی ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه، اهداف و سوالات اساسی تحقیق را در اختیار ۴ نفر از متخصصان علم کتابداری و اطلاع‌رسانی قرار داده و پس از مشاوره و اصطلاحات لازم نسبت به روایی آن حصول اطمینان گردید. برای حصول از پایایی ابزار گردآوری اطلاعات قبل از انجام تحقیق ۳۰ مورد پرسشنامه در اختیار نمونه جامعه آماری قرار داده و

ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۷ گردید. جالب اینکه پس از اجرای پرسشنامه در کل نمونه مجدداً آلفای کرونباخ محاسبه و عدد ۰/۹ بدست آمد که موید پایداری ابزار گردآوری اطلاعات می باشد.

شیوه نمونه گیری

با توجه به اینکه تعداد اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو ۳۰۳۷ نفر بوده و امکان جمع آوری اطلاعات لازم تحقیق، از همه افراد ممکن نبوده است لذا به صورت اتفاقی ۱۵۰ نفر از ایشان انتخاب و پرسشنامه تحقیق در بین شان توزیع گردید.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل یافته ها از آمار استنباطی استفاده شده است. داده های اطلاعاتی از کل پاسخنامه های دریافتی، استنتاج و آمار و ارقام در جداول مربوطه نمایش داده شده اند که به همراه توضیحات لازم در بخش دیگر تحقیق به طور مفصل ارائه گردیده است.

تحلیل داده ها

از مجموع ۱۵۰ عدد پرسشنامه ارسالی به اعضای هیئت علمی تمام وقت، ۱۴۵ (۹۶/۷٪) پر شده، عودت داده شد. و تنها ۵ (۳/۳٪) نفر از اعضای هیئت علمی تمام از پاسخگویی به سوالات و متعاقباً ارسال آنها خودداری نمودند و اطلاعات جمع آوری شده از روی ۱۴۵ عدد پرسشنامه عودت داده شده به دست آمده است.

جدول شماره (۱) توزیع فراوانی پاسخگویان پرسشنامه ها

درصد	فراوانی	
۹۶/۷	۱۴۵	اعضای هیئت علمی که پاسخ گفته اند
۳/۳	۵	اعضای هیئت علمی که پاسخ نگفته اند
۱۰۰	۱۵۰	جمع

در مورد جنسیت پاسخگویان به پرسشنامه به این نکته باید اشاره شود که از بین ۱۴۵ نفر، ۱۱۸ نفر (۸۱/۴٪) مرد و ۲۷ نفر (۱۸/۶٪) زن بودند که مشخص می‌شود اکثر پاسخگویان به پرسشنامه از جنس مذکر می‌باشند.

جدول شماره (۲) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه دو بر حسب جنسیت، که به پرسشنامه پاسخ گفته‌اند.

جنس	فراوانی	درصد
زن	۲۷	۱۸/۶
مرد	۱۱۸	۸۱/۴
جمع	۱۴۵	۱۰۰

از مجموع پاسخگویان به پرسشنامه‌ها، ۲ نفر (۱/۴٪) مرتبه استادی، ۶ نفر (۴/۱٪) مرتبه دانشیاری، ۱۶ نفر (۱۱٪) مرتبه استاد یار، و ۱۲۱ نفر (۸۳/۵٪) مرتبه مربی را دارند. که مشخص می‌شود بیشترین پاسخگویان به پرسشنامه با مرتبه مربی بودند.

جدول شماره (۳) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه دو بر حسب مرتبه دانشگاهی، که به پرسشنامه پاسخ گفته‌اند.

رتبه دانشگاهی	فراوانی	درصد
استاد	۲	۱/۴
دانشیار	۶	۴/۱
استادیار	۱۶	۱۱
مربی	۱۲۱	۸۳/۵
جمع	۱۴۵	۱۰۰

از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو در مورد نحوه استفاده از کتابخانه‌های دانشگاه خود سوال شده بود که در پاسخ آن، ۴ نفر (۲/۸٪) از طریق اینترنت و وب سایت کتابخانه، ۱۰۴ نفر (۷۱/۷٪) بصورت حضوری در

کتابخانه، و نیز ۲۸ نفر (۱۹/۳٪) هم از طریق اینترنت و هم بواسطه حضور در کتابخانه از کتابخانه‌های دانشگاهی استفاده می‌نمایند. ضمناً ۹ نفر (۶/۲٪) نیز به این سوال جواب ندادند.

جدول شماره (۵) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو

بر حسب نحوه استفاده از کتابخانه‌های دانشگاه

درصد	فراوانی	نحوه استفاده
۲/۸	۴	از طریق اینترنت و وب سایت کتابخانه
۷۱/۷	۱۰۴	به صورت حضور در کتابخانه
۱۹/۳	۲۸	هم از طریق اینترنت و هم حضور در کتابخانه
۶/۲	۹	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

هدف استفاده از کتابخانه از طرف اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو این چنین مشخص گردید که: ۵۹ نفر (۴۰/۷٪) برای امانت گرفتن کتاب، ۴۱ نفر (۲۸/۳٪) برای مطالعه نشریات ادواری، ۱۲ نفر (۸/۳٪) برای تهیه کپی از منابع اطلاعاتی، ۱۹ نفر (۱۳/۱٪) برای استفاده از منابع مرجع، ۸ نفر (۵/۵٪) برای مطالعه پایان‌نامه‌ها، ۲ نفر (۱/۴٪) برای استفاده از امکانات اینترنت به کتابخانه مراجعه می‌نمایند ضمناً ۴ نفر (۲/۷٪) به این سوال پاسخ نگفتند.

جدول شماره (۶) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو

بر حسب هدف از مراجعه به کتابخانه‌ها

درصد	فراوانی	هدف از استفاده از کتابخانه
۴۰/۷	۵۹	برای امانت گرفتن کتاب
۲۸/۳	۴۱	برای مطالعه نشریات ادواری
۸/۳	۱۲	برای تهیه فتوکپی از منابع اطلاعاتی
۱۳/۱	۱۹	برای استفاده از منابع مرجع
۵/۵	۸	برای مطالعه پایان‌نامه‌ها
۱/۴	۲	برای استفاده از امکانات اینترنت
۲/۷	۴	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو چه مواقعی به اطلاعات نیاز پیدا می‌کنند؟ در پاسخ آمده که: ۲۱ نفر (۱۴/۵٪) آمادگی برای تدریس، ۱۵ نفر (۱۰/۳٪) فعالیتهای مربوط به پایان‌نامه، ۵۱ نفر (۳۵/۲٪) موقعی که در مورد موضوع جدیدی پژوهش انجام می‌دهم، ۵۰ نفر (۳۴/۵٪) وقتی که مقاله یا کتابی را تألیف می‌کنم را عنوان کردند. ۸ نفر (۵/۵٪) نیز از ارائه جواب به این سؤال امتناع ورزیدند.

جدول شماره (۷) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو

برحسب مواقع نیاز به اطلاعات

مواقع نیاز به اطلاعات	فراوانی	درصد
آمادگی برای تدریس	۲۱	۱۴/۵
فعالتهای مربوط به پایان‌نامه	۱۵	۱۰/۳
موقعی که در مورد موضوع جدیدی پژوهش انجام می‌دهم	۵۱	۳۵/۲
وقتی که مقاله یا کتابی را تألیف می‌کنم	۵۰	۳۴/۵
بی‌پاسخ	۸	۵/۵
جمع	۱۴۵	۱۰۰

از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو در خصوص شکل منابع الکترونیکی مورد استفاده، سوال مطرح شده بود که ایشان به قرار زیر پاسخ گفتند. ۱۹ نفر (۱۳/۱٪) از کتاب الکترونیکی، ۳۸ نفر (۲۶/۲٪) از مجله الکترونیکی، ۲۵ نفر (۱۷/۲٪) از پایان‌نامه الکترونیکی، ۱۱ نفر (۷/۶٪) از چکیده نامه و نمایه نامه الکترونیکی، ۱۰ نفر (۶/۹٪) از متن الکترونیکی گردهمایی‌ها و سمینارها، ۲ نفر (۱/۴٪) از ثبت اختراعات الکترونیکی، ۴ نفر (۲/۸٪) از گزارشات الکترونیکی، ۹ نفر (۶/۲٪)، از استانداردهای الکترونیکی، ۶ نفر (۴/۱٪) از روزنامه الکترونیکی استفاده می‌نمایند. ۲۱ نفر (۱۴/۵٪) نیز به این سوال پاسخی نگفته بودند.

جدول شماره (۸) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو

برحسب شکل منابع الکترونیکی مورد استفاده

درصد	فراوانی	نوع منبع الکترونیکی
۱۳/۱	۱۹	کتاب الکترونیکی
۲۶/۲	۳۸	مجله الکترونیکی
۱۷/۲	۲۵	پایان‌نامه الکترونیکی
۷/۶	۱۱	چکیده نامه و نمایه نامه الکترونیکی
۶/۹	۱۰	متن الکترونیکی گردهمایی‌ها، سمینارها
۱/۴	۲	ثبت اختراعات الکترونیکی
۲/۸	۴	گزارشات الکترونیکی
۶/۲	۹	استانداردهای الکترونیکی
۴/۱	۶	روزنامه الکترونیکی
۱۴/۵	۲۱	بی پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

انواع منابع چاپی مورد استفاده اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی

منطقه دو عبارتند از: ۶۲ نفر (۴۲/۷٪) کتاب، ۲۸ نفر (۱۹/۳٪) مجله و روزنامه، ۱۹ نفر (۱۳/۱٪) پایان‌نامه، ۱۱ نفر (۷/۶٪) چکیده نامه، نمایه نامه و گزارش، ۱۰ نفر (۶/۹٪) متن گردهمایی‌ها، ۴ نفر (۲/۸٪) ثبت اختراعات و استانداردها را علامت زدند. ضمناً، ۱۱ نفر (۷/۶٪) نیز به این سوال پاسخی ندادند.

جدول شماره (۹) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو

برحسب نوع منبع چاپی مورد استفاده ایشان

درصد	فراوانی	نوع منبع چاپی
۴۲/۷	۶۲	کتاب
۱۹/۳	۲۸	مجله و روزنامه
۱۳/۱	۱۹	پایان‌نامه
۷/۶	۱۱	چکیده نامه و نمایه نامه و گزارش
۶/۹	۱۰	متن گردهمایی‌ها
۲/۸	۴	ثبت اختراعات و استانداردها
۷/۶	۱۱	بی پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

در پاسخ به ارجعیت منبع مرجع مورد استفاده اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو، ۳۱ نفر (۲۱/۴٪) دایره المعارف‌ها، ۳۸ نفر (۲۶/۲٪) واژه‌نامه‌ها، ۱۷ نفر (۱۱/۷٪) چکیده‌نامه‌ها و نمایه‌ها، ۷ نفر (۴/۸٪) کتابشناسی‌ها، ۴ نفر (۲/۸٪) زندگینامه‌ها، ۳۰ نفر (۲۰/۷٪) کتابهای دستی، ۶ نفر (۴/۱٪) سالنامه‌ها، ۳ نفر (۲/۱٪) راهنماها و ۱ نفر (۰/۷٪) نقشه‌ها و اطلسها را به عنوان ارجع‌ترین منبع مرجع مورد استفاده مد نظر قرار می‌دهند. ۸ نفر (۵/۵٪) نیز به این سوال پاسخ نگفتند.

جدول شماره (۱۰) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو

بر حسب ارجعیت منابع مرجع مورد استفاده

نوع منبع مرجع	فراوانی	درصد
دایره المعارفها	۳۱	۲۱/۴
واژه‌نامه‌ها	۳۸	۲۶/۲
چکیده نامه و نمایه نامه	۱۷	۱۱/۷
کتابشناسیها	۷	۴/۸
زندگینامه‌ها	۴	۲/۸
کتابهای دستی	۳۰	۲۰/۷
سالنامه‌ها	۶	۴/۱
راهنماها	۳	۲/۱
نقشه‌ها و اطلسها	۱	۰/۷
بی‌پاسخ	۸	۵/۵
جمع	۱۴۵	۱۰۰

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو در مواقعی که نیاز به اطلاعات پیدا کردند، اقدامشان چیست؟ ۴۳ نفر (۲۹/۷٪) مراجعه به منابع شخصی، ۶ نفر (۴/۱٪) مراجعه به منابع موجود در کتابخانه گروه، ۴ نفر (۲/۸٪) مشاوره با همکاران در گروه، ۲ نفر (۱/۴٪) مشاوره با همکاران خارج از گروه، ۶ نفر (۴/۱٪) مطالعه متن گردهمائی‌های مربوط به موضوع، ۴۵ نفر (۳۱٪) استفاده از منابع کتابخانه مرکزی یا دانشکده، ۲۵ نفر (۱۷/۲٪) استفاده از منابع اطلاعاتی الکترونیکی

را جزو اولویت‌های مهم خود در تأمین نیازهای اطلاعاتی دانسته‌اند. ضمناً ۱۴ نفر (۹/۷٪) به این سوال پاسخی نداده‌اند.

جدول شماره (۱۱) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو برحسب کسب اطلاعات از مراکز و کتابخانه‌ها

درصد	فراوانی	نوع منبع مرجع
۲۹/۷	۴۳	منابع شخصی
۴/۱	۶	منابع موجود در کتابخانه گروه
۲/۸	۴	مشاوره با همکاران گروه
۱/۴	۲	مشاوره با همکاران خارج از گروه
۴/۱	۶	استفاده از متن گرد همایی‌های مربوط به موضوع
۳۱	۴۵	استفاده از منابع کتابخانه مرکزی یا دانشکده
۱۷/۲	۲۵	استفاده از منابع اطلاعاتی الکترونیکی
۵/۵	۸	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

اگر در زمینه فعالیت خود با مشکلی مواجه شدید، اطلاعات لازم را برای رفع این مشکل از کجا بازبینی می‌کنید؟ اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو نظرات متفاوتی را به شرح زیر داشتند. ۷ نفر (۴/۸٪) با یکی از همکاران صاحب نظر مشاوره می‌کنم، ۷۵ نفر (۵۱/۷٪) به منابع اطلاعاتی چاپی مربوط به موضوع خود مراجعه می‌کنم، ۴۱ نفر (۲۸/۳٪) به منابع اطلاعاتی الکترونیکی مربوط به موضوع خود مراجعه می‌کنم. ضمناً ۲۲ نفر (۱۵/۲٪) به این سوال پاسخ ندادند.

جدول شماره (۱۲) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو برحسب راه‌های بازبینی اطلاعات مورد نیاز در هنگام بروز مشکل

درصد	فراوانی	راه رفع مشکل
۴/۸	۷	با یکی از همکاران صاحب نظر مشاوره می‌کنم
۵۱/۷	۷۵	به منابع اطلاعاتی چاپی مربوط به موضوع خود مراجعه می‌کنم
۲۸/۳	۴۱	به منابع اطلاعاتی الکترونیکی مربوط به موضوع خود مراجعه می‌کنم
۱۵/۲	۲۲	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو، خصوصیت مهم در جستجوی منابع اطلاعاتی بدین ترتیب می‌باشد: ۲۳ نفر (۱۵/۹٪) اصل بودن منبع اطلاعاتی، ۳۱ نفر (۲۱/۴٪) روز آمد بودن منبع اطلاعاتی، ۲۵ نفر (۱۷/۲٪) دسترسی راحت به منبع اطلاعاتی، ۱۸ نفر (۱۲/۴٪) زبان منبع اطلاعاتی، ۲۰ نفر (۱۳/۸٪) شکل منبع اطلاعاتی، ۱۶ نفر (۱۱٪) مشهور بودن نویسنده و ناشر منبع اطلاعاتی را عنوان نمودند. ۱۲ نفر (۸/۳٪) از ایشان نیز به این سوال پاسخ ارائه نکردند.

جدول شماره (۱۳) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو

بر حسب خصوصیت بارز منبع اطلاعاتی در هنگام جستجو

درصد	فراوانی	خصوصیت بارز منبع اطلاعاتی
۱۵/۹	۲۳	اصل بودن منبع اطلاعاتی
۲۱/۴	۳۱	روز آمدن منبع اطلاعاتی
۱۷/۲	۲۵	دسترسی راحت به منبع اطلاعاتی
۱۲/۴	۱۸	زبان منبع اطلاعاتی
۱۳/۸	۲۰	شکل منبع اطلاعاتی (چاپی و الکترونیکی)
۱۱	۱۶	مشهور بودن نویسنده و ناشر منبع اطلاعاتی
۸/۳	۱۲	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو در مورد روش بازیابی منابع اطلاعاتی به شرح زیر اظهار نظر نمودند: ۳۰ نفر (۲۰/۷٪) جستجو و بازیابی را خودم انجام می‌دهم، ۹۴ نفر (۶۴/۸٪) از کتابدار یاری می‌طلبم، ۱۰ نفر (۶/۹٪) از کسی کارآموده یاری می‌طلبم. ۱۱ نفر (۷/۶٪) نیز از پاسخگویی به این سوال امتناع ورزید.

جدول شماره (۱۴) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد

اسلامی منطقه دو برحسب روش بازیابی منابع اطلاعاتی

درصد	فراوانی	روش بازیابی منابع اطلاعاتی
۲۰/۷	۳۰	جستجو بازیابی را خودم انجام می‌دهم
۶۴/۸	۹۴	از کتابدار یاری می‌طلبم
۶/۹	۱۰	از کسی کارآموده یاری می‌طلبم
۷/۶	۱۱	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

۷ نفر (۴/۸٪) از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو، وقتی که شروع به بازیابی اطلاعات می‌کنند، ابتدا کتابنامه کتابهای مربوط به موضوع مورد نظر را بررسی می‌کنند، ۶ نفر (۴/۱٪) منابع مقالات مربوط به موضوع مورد نظر را بررسی می‌نمایند. ۱۱ نفر (۷/۶٪) کتابنامه‌ها، نمایه‌نامه‌ها و چکیده‌نامه‌ها را بررسی می‌کنند، ۵۶ نفر (۳۸/۶٪) در بانکهای اطلاعاتی به بازیابی اطلاعات می‌پردازند، ۶۰ نفر (۴۱/۴٪) فهرست کتابخانه‌ها را برای بازیابی اطلاعات مورد استفاده قرار می‌دهند. لازم به یادآوری است که ۵ نفر (۳/۵٪) این سوال را بی‌پاسخ گذاشتند.

جدول شماره (۱۵) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد

اسلامی منطقه دو برحسب نحوه بازیابی در متن منابع اطلاعاتی

درصد	فراوانی	نحوه بازیابی در متن منابع اطلاعاتی
۴/۸	۷	کتابنامه کتابهای مربوط به موضوع مورد نظر را بررسی می‌کنم
۴/۱	۶	منابع مقالات مربوط به موضوع مورد نظر را بررسی می‌کنم
۷/۶	۱۱	کتابنامه‌ها، نمایه‌نامه‌ها و چکیده‌نامه‌ها را بررسی می‌کنم
۳۸/۶	۵۶	در بانکهای اطلاعاتی به بازیابی اطلاعات می‌پردازم
۴۱/۴	۶۰	از فهرست کتابخانه‌ها برای بازیابی اطلاعات استفاده می‌کنم
۳/۵	۵	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو در مورد اینکه هنگام استفاده از نشریات ادواری به کدام ویژگی‌ها توجه می‌نمایند، سوال شده بود که ایشان به شرح زیر پاسخ ارائه دادند: ۲۷ نفر (۱۸/۶٪) روزآمد بودن آن، ۶ نفر (۴/۱٪) معتبر بودن سازمانی که نشریه را منتشر می‌کند، ۵۶ نفر (۳۸/۷٪) مرتبط با موضوع مورد مطالعه باشد، ۴۱ نفر (۲۸/۳٪) قابل دسترس بودن آن، ۷ نفر (۴/۸٪) قرار گرفتن مشخصات مقالات آن در نشریات ارجاعی، ۸ نفر (۵/۵٪) قرار داشتن آن در لیست آی اس آی (ISI).

جدول شماره (۱۶) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو برحسب توجه به ویژگیهای نشریات ادواری در هنگام استفاده

درصد	فراوانی	نوع ویژگی
۱۸/۶	۲۷	روز آمدن آن
۴/۱	۶	معتبر بودن سازمانی که نشریه را منتشر می‌کند
۳۸/۷	۵۶	مرتبط با موضوع مورد مطالعه باشد
۲۸/۳	۴۱	قابل دسترس بودن آن
۴/۸	۷	قرار گرفتن مشخصات مقالات آن در نشریات ارجاعی
۵/۵	۸	قرار داشتن آن در لیست آی اس آی (ISI)
۱۰۰	۱۴۵	جمع

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو، راه‌های روزآمد نگهداشتن اطلاعات خود را این چنین عملی می‌کنند: ۲۱ نفر (۱۴/۵٪) با همکاران هم شغل خود به تبادل اطلاعات می‌پردازم، ۱۶ نفر (۱۱٪) با متخصصین موضوع مورد نظر ملاقات می‌کنم، ۲۰ نفر (۱۳/۸٪) گردهمایی‌های علمی موضوع مورد نظر را مطالعه می‌کنم، ۹ نفر (۶/۲٪) نمایه‌نامه‌ها، چکیده‌نامه‌های چاپی را مورد بررسی قرار می‌دهم، ۲۱ نفر (۱۴/۵٪) به بازیابی اطلاعات از شبکه اطلاعاتی اقدام می‌کنم، ۱۶ نفر (۱۱٪) فهرست ناشرین را بررسی می‌کنم، ۴۲ نفر (۲۹٪) از اینترنت و منابع الکترونیکی استفاده می‌کنم.

جدول شماره (۱۷) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو بر حسب فعالیتهای مربوط به روز آمد نگهداشتن اطلاعات

درصد	فراوانی	نوع فعالیت جهت روز آمد نگهداشتن اطلاعات
۱۴/۵	۲۱	با همکاران هم شغل خود به تبادل اطلاعات می‌پردازم
۱۱	۱۶	با متخصصین موضوع مورد نظر ملاقات می‌کنم
۱۳/۸	۲۰	گردهمایی‌های علمی موضوع مورد نظر را مطالعه می‌کنم
۶/۲	۹	نمایه‌نامه‌ها و چکیده‌نامه‌های چاپی را مورد بررسی قرار می‌دهم
۱۴/۵	۲۱	به بازیابی اطلاعات از شبکه اطلاعاتی اقدام می‌کنم
۱۱	۱۶	فهرست ناشرین را بررسی می‌کنم
۲۹	۴۲	از اینترنت و منابع الکترونیکی استفاده می‌کنم
۱۰۰	۱۴۵	جمع

به نظر ۴۱ نفر (۲۸/۳٪) از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو در موقع بازیابی اطلاعات، زبان خارجی به عنوان مانع می‌باشد، در حالیکه از نظر ۷۳ نفر (۵۰/۳٪) از ایشان زبان خارجی مانعی محسوب نمی‌شود. ضمناً ۳۱ نفر (۲۱/۴٪) به این سوال پاسخی ارائه ننموده‌اند.

جدول شماره (۱۸) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو بر حسب مانع بودن زبان خارجی در موقع بازیابی اطلاعات

درصد	فراوانی	پاسخ
۲۸/۳	۴۱	بلی
۵۰/۳	۷۳	خیر
۲۱/۴	۳۱	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

در موقع بازیابی اطلاعات ۶۱ نفر (۴۲/۱٪) از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو ترجیح می‌دهند که اطلاعات به زبان فارسی باشد، ۱۹ نفر (۱۳/۱٪) دوست دارند که به زبان خارجی بوده و ۳۰ نفر (۲۰/۷٪) ترجیح می‌دهند که اطلاعات به زبان فارسی ترجمه شده باشد، به نظر ۱۷ نفر (۱۱/۷٪) از ایشان زبان

منبع اطلاعاتی تأثیری در بازیابی اطلاعات ندارد. نیز ۱۸ نفر (۱۲/۴٪) به سوال مزبور پاسخ نگفتند.

جدول شماره (۱۹) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو برحسب علاقه‌مندی ایشان به زبان منابع اطلاعات

درصد	فراوانی	زبان منابع اطلاعاتی
۴۲/۱	۶۱	ترجیح می‌دهم که اطلاعات به زبان فارسی باشد
۱۳/۱	۱۹	ترجیح می‌دهم که به زبان خارجی باشد
۲۰/۷	۳۰	ترجیح می‌دهم اطلاعات به زبان فارسی ترجمه شده باشد
۱۱/۷	۱۷	زبان منبع اطلاعات مرا متأثر نمی‌سازد
۱۲/۴	۱۸	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

۲۱ نفر (۱۴/۵٪) از اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو، نبود اطلاع کافی از پیشرفتهای حاصله در زمینه موضوع مورد فعالیت، ۲۷ نفر (۱۸/۶٪) نبود منبع مورد نظر در کتابخانه‌های دانشگاه، ۴۱ نفر (۲۸/۳٪) مشکل زبان خارجی، ۴۲ نفر (۲۹/۵٪) فقدان مهارت لازم برای استفاده از منابع اطلاعاتی الکترونیکی را به عنوان سختی‌هایی که در فرایند دسترسی به اطلاعات متحمل می‌شوند، مطرح کردند. در ضمن ۱۴ نفر (۹/۶٪) این سوال را بی‌پاسخ گذاشتند.

جدول شماره (۲۰) توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو برحسب انواع سختی‌هایی موجود در دسترسی به اطلاعات

درصد	فراوانی	نوع سختی در در دسترسی به اطلاعات
۱۴/۵	۲۱	نبود اطلاع کافی از پیشرفتهای حاصله در زمینه موضوع مورد فعالیت
۱۸/۶	۲۷	نبود منبع مورد نظر در کتابخانه‌های دانشگاه
۲۸/۳	۴۱	مشکل زبان خارجی
۲۹	۴۲	فقدان مهارت لازم برای استفاده از منابع اطلاعاتی الکترونیکی
۹/۶	۱۴	بی‌پاسخ
۱۰۰	۱۴۵	جمع

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق با به دست آوردن اطلاعات لازم، رفتار اطلاع یابی اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. اکثر اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو مرد بوده و از نظر مرتبه علمی دانشگاهی، بیشتر ایشان، رتبه مربی را دارا هستند. از نظر سنی، بیشتر در سنین میانسالی (۴۱-۵۰) قرار دارند. برای استفاده از منابع کتابخانه ها، بیشتر به صورت حضوری جهت گرفتن امانت کتاب، حداقل هفته ای یکبار به کتابخانه های دانشگاهی مراجعه می نمایند. تعداد کمتری از اعضای هیئت علمی، تنها بخاطر استفاده از اینترنت به کتابخانه های دانشگاهی رجوع می نمایند.

از آنجائیکه انجام کارهای پژوهشی در کنار فعالیتهای آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار می باشد، لذا بیشتر اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو، موافقی به کتابخانه های دانشگاهی مراجعه می نمایند که در مورد موضوع جدید پژوهشی اقدام به تحقیق و پژوهش می نمایند. منابع چاپی بیشتر از منابع الکترونیکی توجه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو را به خود جلب کرده و از آنها بیشتر بهره مند می شوند که در این بین، کتاب نسبت به اشکال دیگر منابع چاپی در درجه اول اهمیت قرار دارد. همچنین در بین منابع مرجع، بیشترین استفاده بوسیله ایشان از واژه نامه های مختلف صورت می پذیرد. معمولاً نشریات دارای اطلاعات علمی قابل اعتنائی است که بیشتر اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو از نشریاتی که مطالب مرتبط با موضوع مورد علاقه و مورد مطالعه ایشان است، استفاده می نمایند. در بین منابع اطلاعاتی الکترونیکی، مجلات، حائز اهمیت زیادی بوده و بیشتر از آنها بهره مند می شوند. با اینکه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه دو در بازیابی و استفاده از اطلاعات به زبان خارجی چندان مشکلی ندارند، ولی بیشتر ایشان تمایل

دارند که مطالب علمی مورد مطالعه خود را به زبان فارسی جستجو کرده و به دست آورند.

وجود فهرستهای مختلف در کتابخانه، برای جستجوی منابع اطلاعاتی مورد نیاز، از ضروریات بشمار می‌رود که بیشتر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو با شناختی که نسبت به آن دارند برای بازیابی منابع اطلاعاتی خود از آن بهره می‌گیرند و در کنار آن جهت دسترسی به منابع اطلاعاتی از تجربیات و راهنمایی‌های کتابداران معرب کتابخانه‌های دانشگاهی نیز استفاده می‌نمایند. با توجه به اینکه استفاده از منابع اطلاعاتی الکترونیکی نیازمند داشتن مهارت‌های مربوطه می‌باشد، تعدادی از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو عمده مشکل خود را در دسترسی به چنین منابع اطلاعاتی، فقدان مهارت لازم برای استفاده از منابع اطلاعاتی الکترونیکی می‌دانند.

پیشهادات

۱. تجهیز کتابخانه‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو به امکانات مناسب و منابع جدید و به روز (با توجه به داده‌های موجود در جدول شماره ۱۱ و ۱۳)
۲. ایجاد و تقویت امکانات استفاده اینترنتی از منابع کتابخانه‌ها تا از اتلاف وقت، سرمایه و انرژی جلوگیری شود (با توجه به داده‌های موجود در جدول شماره ۵ و ۶)
۳. بکارگیری ساز و کارهای تشویقی برای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو در جهت استفاده از کتابخانه‌های مربوطه (با توجه به داده‌های موجود در جدول شماره ۱۱)
۴. برگزاری دوره‌های کوتاه مدت آموزش استفاده از کتابخانه و منابع آن (به صورت دستی و مکانیزه) برای اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه دو (با توجه به داده‌های موجود در جدول شماره ۱۴)
۵. برگزاری کلاسهای آموزش و تقویت زبان خارجی برای اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۲ (با توجه به داده‌های جدول شماره ۱۸ و ۱۹)

منابع

- آرتون، پاولین (۱۳۷۳)، « مبانی نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی»، گروه مترجمان. - تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مرکز اطلاعات مدارک علمی ایران.
- بردستانی، مرضیه «رفتار اطلاع یابی متخصصان شاغل در ادارات شرکت ملی نفت مناطق نفت خیز جنوب- اهواز» فصلنامه کتاب ش. ۵۷ (بهار ۱۳۸۳) ۹۷-۱۰۷
- داوریناه، محمدرضا (۱۳۸۱)، جستجوی اطلاعات علمی و پژوهشی در منابع چاپی و الکترونیکی. تهران: دبیزش.
- دیانی، محمدحسین (۱۳۸۴)، «روشهای تحقیق در کتابداری»- مشهد: کتابخانه رایانه‌ای.
- قاسمی، مژگان «بررسی رفتار اطلاع یابی پزشکان مسجد سلیمان» فصلنامه کتاب ش. ۵۴ (تابستان ۱۳۸۲) ۱۳-۲۲
- کریشن، کومار (۱۳۷۴)، «روشهای پژوهش در کتابداری و اطلاع رسانی» ، ترجمه فاطمه رها دوست، فریبرز خسروی، مقدمه عباس حری- تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- نور محمدی، حمزه علی «بررسی رفتار اطلاع یابی اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد در کسب اطلاعات» دانشور سال نهم ش. ۳۶ (دی ماه ۱۳۸۰) ۱۴۹-۱۵۳.
- واگان، لیون (۱۳۸۴)، «روشهای آماری برای متخصصان کتابداری و اطلاع رسانی: رویکرد کاربردی و ساده برای درک استفاده و تفسیر آمار» ، ترجمه محمدرضا قانع، کیوان کوشا؛ ویراستار: حمیدرضا حسن آبادی. - تهران: چاپار.
- Marchionini, Gary. (1995), *Information Seeking in Electronic Environments*. London: Cambridge University Press.
- Otake, j. (the information needs seeking habits of lawyers in England: A pilot study) *the International Information and library Review*, vol.31 No.1 (1999); 19-39.
- Paisley, W.J. (1968), "Information Needs and Uses". *Annual Review of Information Science and Technology*. Washington: American Society for Information Science.
- Ucak, ozan, N. (1998), *Information seeking and Information Behavior of at a Turkish University*. [Onion]

راهنمای تنظیم مقالات

اهداف:

۱. گسترش مرزهای دانش در زمینه‌ی مدیریت؛
۲. اشاعه و گسترش دانش مدیریت در حوزه‌های نظری و کاربردی؛
۳. بررسی موضوعات و چالش‌های مدیریت و ارائه‌ی راه‌های مناسب؛
۴. نشر نظریه‌ها، یافته‌ها، الگوها و دستاوردهای نظری و کاربردی در زمینه‌ی دانش مرتبط با مدیریت بر پایه‌ی روش‌های پژوهشی معتبر؛
۵. توسعه‌ی شبکه‌ی تعاملی میان محققان مدیریت در داخل و خارج کشور؛

شرایط پذیرش مقالات:

۱. محتوای مقاله با اهداف نشریه متناسب باشد؛
۲. جنبه‌ی علمی و پژوهشی داشته باشد؛
۳. حداقل یکی از نویسندگان استادیار باشد؛
۴. حاصل مطالعات، تجربه‌ها و پژوهش‌های نویسنده یا نویسندگان باشد؛
۵. قبلاً در هیچ یک از نشریات داخلی و خارجی یا مجموعه‌ی مقالات سمینارها و مجامع علمی به چاپ نرسیده یا به طور هم‌زمان برای سایر مجلات ارسال نشده باشد.

تذکره:

در هر یک از مراحل چهارگانه‌ی بررسی مقاله (تا قبل از چاپ و انتشار)، هرگاه ارسال توأمان مقاله‌ی مذکور به سایر نشریات، سمینارها و کنفرانس‌ها برای هیئت تحریریه محرز شود، مقاله‌ی ارسالی بایگانی شده و در صورتی که نامه‌ی تأیید مقاله نیز صادر شده باشد، مراتب به صورت مکتوب به گیرندگان و واحد دانشگاهی مربوطه اعلام خواهد شد. بنابراین در چنین مواردی امکان بررسی سایر

مقالات از سوی نویسندگان مذکور در فصلنامه علوم مدیریت کان لم یکن تلقی خواهد شد.

۶. با توجه به سیاست‌های هیئت تحریریه، مجله از بررسی و انتشار مقالات ترجمه شده معذور است؛

۷. رعایت دقیق نکات زیر یکی از شرایط پذیرش نخستین مقاله از سوی نشریه می‌باشد:

الف) مقاله‌ها روی یک طرف کاغذ (۱۶/۵×۲۳/۵) با رعایت حاشیه‌ی دو سانتی-متری از چهار طرف با فاصله‌ی بین سطرها یک سانتی‌متر از یکدیگر تایپ شده باشد.

ب) تمام صفحات مقاله به صورت متوالی شماره‌گذاری شده و در چهارنسخه‌ی کامل به صورت پرینت یا کپی تهیه شده باشد؛

ج) مقاله‌ی ارسالی با استفاده از بسته‌ی نرم‌افزاری *Word ۲۰۰۳* ، با فونت (B Zar) و با اندازه ۱۳ تایپ شده باشد. حجم مقاله از ۲۵ صفحه تجاوز نکند؛

د) جدول‌ها، شکل‌ها، نمودارها و تصاویر باید واضح و قابل چاپ بوده و در داخل مقاله بطور مشخص شماره گذاری شوند. عنوان جدول‌ها در بالای آنها و عنوان نمودارها به همراه منبع استفاده شده در زیر آنها آورده شود.

ه) در مقاله از ذکر واژه‌های غیرفارسی (انگلیسی، عربی و ...) که برای آنها، برابر فارسی رسا و تصویب شده وجود دارد، خودداری شود. چنان چه معادل فارسی رسا و تصویب شده وجود نداشته باشد باید به طور مشخص در متن مقاله و کنار واژه‌ی فارسی مورد استفاده، شماره‌گذاری شده و سپس در پاورقی واژه‌ی کامل انگلیسی ذکر شود. شماره‌های منابع پاورقی در هر صفحه، از شماره‌ی یک آغاز می‌شود.

سایر نکات :

۱. هیئت تحریریه‌ی مجله در قبول یا رد و هم‌چنین حذف یا اصلاح مقاله‌های رسیده آزاد است؛
۲. مقاله‌های رسیده در صورت قبول یا رد به هیچ‌عنوان مسترد نخواهد شد؛
۳. پذیرش نخستین مقاله بر عهده‌ی نشریه است که پس از داوری، صلاحیت انتشار آن با تأیید هیئت تحریریه، به صورت مکتوب به نویسندگان یا نویسندگان اعلام خواهد شد؛
۴. درج مقالات در نشریه به معنی تأیید محتوای آن توسط هیئت تحریریه‌ی نشریه نبوده، از این رو مسئولیت صحت مطالب هر مقاله بر عهده‌ی نویسندگان یا نویسندگان آن است؛
۵. در مرحله‌ی نخستین ارسال مقاله، نیازی به ارسال لوح فشرده (CD) نیست؛
۶. در مرحله‌ی تأیید مقاله و پس از اعلام مکتوب به نویسندگان یا نویسندگان، باید یک نسخه پرینت نهایی و یک عدد لوح فشرده از فایل مقاله را که با نرم افزار *Word ۲۰۰۳* تهیه شده، حداکثر ظرف مدت ۱۰ روز ارسال کنند.

شیوه نوشتن منابع در تدوین مقاله**۱- داخل مقاله**

الف) منابع فارسی: (نام خانوادگی نویسنده، سال چاپ، شماره صفحه یا صفحات) ✓ در مواردی که از کتاب یا مقاله ترجمه شده به فارسی و همچنین منبع اصلی تالیف شده به زبان فارسی استفاده می‌گردد و منبع مربوطه حداکثر دو نویسنده دارد، نام خانوادگی نویسنده یا نویسندگان (نه مترجم)، به زبان فارسی ذکر گردد.

به صورت:

(نام خانوادگی نویسنده به زبان فارسی، سال چاپ کتاب ترجمه شده در ایران، شماره صفحه یا صفحات)

مثال: برای منبعی با یک نویسنده (رابینز، ۱۳۸۱، ۵۴-۵۸)

برای منبعی با دو نویسنده (رابینز و فریمن، ۱۳۸۰، ۲۵۵)

✓ در مواردی که کتاب یا مقاله ترجمه شده به فارسی، دارای بیش از سه نفر نویسنده بود باید صرفاً نام خانوادگی نویسنده اول (نه مترجم) ذکر گردد و سپس از واژه «و دیگران» استفاده گردد.

به صورت: (- و دیگران، سال چاپ کتاب ترجمه شده در ایران، شماره صفحه یا صفحات)

مثال: (توماسون و دیگران، ۱۳۸۱، ۵۴-۵۸)

✓ در مواردی که یک منبع فارسی برای مرتبه دوم و ... به صورت متوالی در متن مقاله تکرار می گردد از روش زیر استفاده می شود.

به صورت: (همان منبع، شماره صفحه یا صفحات)

مثال: (همان منبع، ۷۵)

ب) منابع انگلیسی (Last Name, year, p)

✓ در مواردی که از کتاب یا مقاله به زبان اصلی استفاده می گردد و منبع مربوطه حداکثر دو نویسنده دارد، باید نام خانوادگی نویسنده یا نویسندگان به زبان انگلیسی ذکر گردد.

به صورت: (Last Name, year, p)

مثال: برای منبعی با یک نویسنده (Robbins, ۲۰۰۱, ۸۵-۸۸)

برای منبعی با دو نویسنده (Stoner & Friman, ۲۰۰۲, ۲۵۳)

✓ در مواردی که کتاب یا مقاله به زبان اصلی، دارای بیش از سه نفر نویسنده بود، باید صرفاً نام خانوادگی نویسنده اول ذکر گردد و سپس از واژه «& et al» استفاده شود.

به صورت: (Last Name & et al, year, p)

مثال: (Thomason & et al, ۲۰۰۰, ۲۱۴, ۲۲۹)

✓ در مواردی که یک منبع انگلیسی برای مرتبه دوم و ... به صورت متوالی در متن مقاله تکرار می گردد از روش زیر استفاده می گردد.

به صورت: (Ibid, p) مثال: (Ibid, ۳۸)

۲- صفحه منابع مقاله

تمام منابع ذکر شده در متن مقاله، ابتدا به ترتیب الفبایی حرف اول نام خانوادگی نویسنده اول (هم در مورد کتاب و هم مقاله)، منظم گردیده و سپس کلیه منابع فارسی و پس از آن کلیه منابع انگلیسی به ترتیب یاد شده آورده شود. برای ذکر کامل آدرس منابع و به منظور یکسان سازی آدرس دهی در صفحه منابع، از روش زیر استفاده شود:

◆ کتاب به زبان اصلی:

نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک (سال انتشار کتاب)، «عنوان کتاب»، ناشر، محل نشر، نوبت چاپ، شماره جلد، شماره صفحه یا صفحات.

◆ مقاله به زبان اصلی:

نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک (سال انتشار مجله)، «عنوان مقاله»، نام مجله، شماره مسلسل تکشماره، ناشر، ماه یا فصل انتشار تکشماره، شماره صفحه یا صفحات.

◆ کتاب تالیفی یا ترجمه شده به فارسی:

نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک، «عنوان کتاب»، نام و نام خانوادگی مترجم (در صورت تالیفی بودن این قسمت حذف می گردد)، ناشر، محل نشر، تاریخ انتشار، نوبت چاپ، شماره جلد، شماره صفحه یا صفحات.

♦ مقاله از مجلات تخصصی فارسی:

نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک، «عنوان مقاله»، نام مجله، ناشر، شماره مسلسل تکشماره، ماه یا فصل انتشار، شماره صفحه یا صفحات.
توجه:

در صورت وجود چند نویسنده (در مورد کتاب و یا مقاله) پس از نوشتن نام خانوادگی و نام اولین نویسنده، برای هر یک از نویسندگان دیگر، ابتدا نام و سپس نام خانوادگی آنها نوشته خواهد شد. قبل از نوشتن نام نویسنده آخر، در منابع فارسی حرف «و»، و در منابع خارجی علامت «&» خواهد آمد.
در صورت استفاده از منابع اینترنتی در مقاله، در صفحه منابع از الگوهای زیر استفاده نمایید:

♦ کتاب الکترونیکی:

نام خانوادگی، نام مولف «عنوان کتاب»، محل نشر، ناشر، تاریخ انتشار، تاریخ آخرین ویرایش (در صورت موجود بودن) > نشانی دسترسی به سایت اینترنتی به طور کامل < . [تاریخ مشاهده]

♦ مقالات الکترونیکی:

نام خانوادگی، نام مولف، «عنوان مقاله»، نام نشریه، دوره، شماره، ماه، سال، شماره صفحه (در صورت موجود بودن) [Online]. > نشانی دسترسی به سایت اینترنتی به طور کامل < . [تاریخ مشاهده]

♦ پایان نامه یا رساله الکترونیکی:

نام خانوادگی، نام نویسنده «عنوان پایان نامه»، مقطع تحصیلی و رشته، دانشگاه، سال دفاع از پایان نامه یا رساله [Online]. > نشانی دسترسی به سایت اینترنتی به طور کامل < . [تاریخ مشاهده]

دانشکده مدیریت ،
اقتصاد و حسابداری



« فراسوی مدیریت »

راهنمای اشتراک فصلنامه « فراسوی مدیریت »

- خواهشمندیم قبل از پر کردن برگه درخواست اشتراک به نکات زیر توجه فرمائید :
 ۱. کلیه مکاتبات خود را با ذکر شماره اشتراک انجام دهید .
 ۲. نشانی خود را کامل و خوانا و با ذکر کد پستی بنویسید.
 ۳. بهای اشتراک سالانه ۴۰۰۰۰ ریال و بها تک شماره ۱۰۰۰۰ ریال است .
 ۴. در صورت نیاز به خرید تک شماره لطفاً بطور دقیق شماره های درخواستی را قید نمایید.
 ۵. وجه اشتراک را به حساب جاری ۱۰۰۲ به نام دانشگاه آزاد اسلامی تبریز نزد بانک ملی شعبه دانشگاه آزاد اسلامی تبریز واریز کرده و فیش بانکی را به همراه فرم اشتراک تکمیل شده به آدرس دفتر مجله پست نمایید تا مجله های مورد نظر برای شما ارسال گردد .
 ۶. هرگونه انتقاد و پیشنهادی دارید با ما در جریان بگذارید .
 ۷. اشتراک بصورت آبونمان از جدیدترین شماره به بعد پذیرفته میشود و شماره های قدیمی مجله را میبایست به قیمت تکفروشی تهیه فرمایید .

☒ آدرس : تبریز- دروازه تهران- نرسیده به نمایشگاه بین المللی- دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز- دانشکده مدیریت ، اقتصاد و حسابداری
☒ تلفن و نمابر : ۳۳۳۳۴۵۹
☒ صندوق پستی : ۵۱۵۷۵-۵۱۸۶

برگ درخواست اشتراک فصلنامه « فراسوی مدیریت »

☐ قبلاً مشترک بوده ام ☐ قبلاً مشترک نبوده ام شماره اشتراک.....
 ☐ اشتراک کتابخانه نام کتابخانه :

☐ اشتراک شرکت ، سازمان ، نهاد نام سازمان :

☐ اشتراک تخصصی نام و نام خانوادگی :

نشانی دقیق استان : شهرستان :

..... کد پستی تلفن

به پیوست رسید بانکی شماره به مبلغ ریال بابت اشتراک دوره سال

یا خرید تک شماره های..... شماره اشتراک از
 از هر شماره نسخه شروع اشتراک از شماره

تاریخ و امضاء:

Investigating the Behavior of Information Seeking among the Full-time Members of the Academic Staff of Islamic Azad Universities, Region 2

Davood Shogpour

Zahra Gholami

Mohammad Reza Soleymani (Ph.D.)

Abstract

The main purpose of this study is to review the behavior of information seeking among the full-time professors of Islamic Azad Universities of Region 2, with an emphasis on the specific aspects. The statistical population consisted of 3037 people, from among whom 150 people were randomly selected, and by using a questionnaire, the necessary data were collected and analyzed based on inferential statistics. The results of the survey analysis showed the following points:

Most of the time, the full-time academic staff members of Region 2 Islamic Azad Universities refer to the relevant library in person. A few of them use internet to obtain information. Books have a special place among the resources used by them.

Key Words:

Islamic Azad Universities, Academic staff members, Region 2, Information seeking behavior

Investigating the Relation between Organizational Culture and the Performance of the Personnel in Islamic Azad University, North Branch of Tehran

Ebrahim Kheradmand
Fattah Nazem (Ph.D.)

Abstract

The goal of this research is to investigate the relation between organizational culture and the performance of the personnel in Islamic Azad University, North Branch of Tehran. The statistical population consists of all the personnel working in Islamic Azad University, North branch of Tehran, and from among them 200 were selected as the research sample. The organizational culture questionnaires (Quinn, 1985, 326-327) and Achieve Model (Hersey & Blanchard) of personnel performance questionnaires form the research instruments. According to the result of Pearson's correlation coefficient test, the findings of the research indicate that there is a positive and meaningful relation between the organizational culture and the personnel's performance. Also, there is a positive and meaningful relation between contributinal, hierarchical, and logical cultures and the personnel's performance.

Key Words:

Culture, Organizational culture, Performance, Islamic Azad University, North Branch of Tehran

The Study of the Effect of Information and Communication Technology (Electronics City) on the Skeletal Structure of the City from the Viewpoint of Tabriz Municipality District 1 Staff

Akram Hazrati Leylan (M.A.)

Assadollah Khadivi (Ph.D.)

Abstract

The purpose of this research is to study the effect of information and communication technology (electronics city) on the skeletal structure of the city from the viewpoint of Tabriz Municipality District 1 staff. The research method is of survey type, and collecting data was carried out through a questionnaire. The validity of measurement tools was categorized by factorial analysis technique in 11 factors, and the reliability of the studied components was measured by Cronbach's Alpha. Analyzing the findings showed that information and communication technology has a significant influence on transportation, facilities of city planning principles, developing planning activities, locating offices, spatial planning, spatial development, selecting locations, wireless and mobile communications, spatial effect of distance work, and planning and selecting domicile.

Also, the rate of information and communication technology effect has been declared by female staff more than male staff. There is a meaningful converse correlation between age, job experience records of the staff and the rate of information and communication technology effect on the skeletal structure of the city.

Finally, information technology is of great importance in increasing the speed and accuracy of different activities of organizations and in raising their productivity. Especially, the organizations in which the different departments are located in diverse geographical regions far from each other or the institutes that have to perform diverse and numerous tasks solve most of their problems through information technology.

Key Words:

Information and communication technology, Structure, City skeleton, Electronics city, Staff

Determining the Comparative Advantage of Food Industry in East Azerbaijan Province (Based on indirect productive advantage and commercial advantage)

*Kamaladdin Rahmani (Ph.D.)
Salar Mameli*

Abstract

Proper economic policy making and planning in every country require knowing its possibilities and capabilities of production.

This study investigates the condition of the food industry of East Azerbaijan Province and evaluates the comparative advantage in the major subbranches of this industry. To do this, with the use of the tenfold branches of comparative advantage within the industry, the production ability of every subbranches is investigated in order; then, with the help of LQ index and its results, release ability is ranked indirectly. Ultimately, with the help of primary factorizing technique followed by the use of numeral taxonomy, the final ranking of the subbranches and their condition in terms of comparative advantage in the mentioned industry is prepared. Finally, with regard to the results of LQ index and with the help of spider diagram, the rate of the structural transformations of the province's food industry within the years 80-85 is also shown.

Key Words:

Comparative advantage, Productive and commercial advantage, Regional programming, World trade

Measuring the Degree of Development in East Azerbaijan Towns Based on Human Development Index (HDI)

Karamatollah Ziadi (Ph.D.)

Navid Saidi Rezvani (Ph.D.)

Leila Baggal Salehpour

Abstract

The main purpose of this research is measuring the degree of development in East Azerbaijan towns based on some development indexes in order to obtain the quantity and reasons of regional non-equality along with presenting some solutions for decreasing the degree of non-development of the areas. The method of research is descriptive - analytical using HDI model (human development index) that uses reduced indexes from 31 to 7 economical-social, popular, settlement facilities, sanitary-treatment, occupation, natural-economical substructures, agriculture and the combined index of seven indexes in years 1365,1375 and 1385 time sequences. According to the results obtained from the analysis of the model, there is a fundamental difference in providing development indexes among the towns and these towns are gradable in three groups of developed, semi developed and deprived, and with the passing of the time the rate of development has been increased.

Key Words:

Human development index (HDI), Factor analysis, Rate of development, Central-peripheral development model

**Using Condition Monitoring (CM) for Access to Efficiency
Improvement in Industry
Case Study: Mazandaran Wood and Paper Industries**

Mohammad Mehdi Movahedi, (Ph. D.)

Valiyollah Rezaee Nosrati (M.S.)

Abstract

Nowadays, managers try to use scientific methods to increase the quality of goods, and simultaneously reduce their final prices as well. Condition Monitoring (CM) is one of the methods which has been popular among industrial managers in recent years and of course it has provided many benefits for organizations. Analyzing the vibrations is one of the condition monitoring methods, and by using it we can avoid rework, and reduce the company's costs considerably. To show this effect for efficiency improvement of production process, Mazandaran Wood and Paper Industries has been selected as a case study, and the vibration analysis, one method of the conditions monitoring has been applied. In this research, we have shown how to prevent stoppages and damages of the equipment by in-time awareness and by imposing preventive repairs. Secondly, considerable conservation in consumption of parts and manpower will be achieved for repairing and maintenance of equipment in order to guide the organization toward efficiency improvement.

Key Words:

Condition monitoring, Vibration analysis, Efficiency improvement

Service Organization (case study)

Houshang Taghizadeh(Ph.D.)
Gholamreza Soltani Fesghandis (M.A.)
Rouhollah Mahdilouy (M.A.)

Abstract

The purpose of this paper is to assess the use of knowledge management process and its five main stages-gaining knowledge, recording knowledge, knowledge transfer, knowledge creation, and the application of knowledge in the organization- using fuzzy set theory. The statistical population consists of 75 members of service organization personnel. Due to the limited number of the statistical population, no sampling has been done and all the population has been studied. In order to collect data, a questionnaire has been used, the validity and reliability of which have been tested and approved. The results of the study indicate that in the organization under study the rate of applying the five main stages (process dimensions) of knowledge management is at an average level. Also, there is a considerable difference between the present situation and the desired situation of the five main stages of knowledge management in the organization under study.

Key Words:

Knowledge management, Fuzzy sets, Gaining knowledge, Recording knowledge, Knowledge creation, Knowledge sharing, Applying knowledge

A Comparison of Communication Skills and Life Quality between Physically Active and Physically Inactive Academic Staff Members of Islamic Azad Universities in East Azerbaijan Province

Shaghayegh Hashemi Motlag
Seyyed Amir Ahmad Mozaffari (Ph.D.)

Abstract

The purpose of this research is to compare the communication skills and life quality of physically active and physically inactive academic staff members of Islamic Azad Universities of East Azerbaijan Province. The statistical population consisted of the academic staff members of Islamic Azad Universities of East Azerbaijan Province, from among whom 342 people were chosen after preliminary studies, and the research questionnaires were distributed among them. The variables of the research were measured by three types of life quality questionnaires (Walton, 1974) and communication skills questionnaires (Martens, 1987). In order to analyze the gathered data, descriptive and inferential statistics were used. Also, for the examination of the hypothesis of the normality of data distribution, Klimograph-Smirnoff test was used, and for the examination of the isotropy of all research variables, Levin Test was used. To analyze the inferential findings, T-test and Pearson's Correlation tests were used. The results indicated that:

- The average age of sample faculty members was 37.53 years.
- Among subjects from academic degree point of view, faculty members with M.A. degree were the most (79.5 %).
- Among sample faculty members there were 266 male and 76 females, 260 of whom were married.
- Among 342 people of the subjects, 209 people regularly had physical exercise in the last one year. Most of them (66.5 %) had physical exercise twice a week.
- Regarding the quality of physically work life of physically active and inactive faculty members there was not a meaningful difference.
- The comparison of communication skills of physically active and inactive subjects showed a meaningful difference.

Key Words: Communication skills, Quality of work life

Table of Contents

Beyond Management – No.12, Spring 2010

A Comparison of Communication Skills and Life Quality between Physically Active and Physically Inactive Academic Staff Members of Islamic Azad Universities in East Azerbaijan Province.....	7
Shaghayegh Hashemi Motlag & Seyyed Amir Ahmad Mozaffari (Ph.D.)	
Service Organization (case study)	31
Houshang Taghizadeh(Ph.D.),Gholamreza Soltani Fesghandis (M.A.) & Rouhollah Mahdilouy (M.A.)	
Using Condition Monitoring (CM) for Access to Efficiency Improvement in Industry -Case Study: Mazandaran Wood and Paper Industries.....	59
Mohammad Mehdi Movahedi, (Ph. D.) & Valiyollah Rezaee Nosrati (M.S.)	
Measuring the Degree of Development in East Azerbaijan Towns Based on Human Development Index (HDI)	77
Karamatollah Ziadi (Ph.D.) , Navid Saidi Rezvani (Ph.D.)& Leila Baggal Salehpour	
Determining the Comparative Advantage of Food Industry in East Azerbaijan Province (Based on indirect productive advantage and commercial advantage)	103
Kamaladdin Rahmani (Ph.D.) & Salar Mamei	
The Study of the Effect of Information and Communication Technology (Electronics City) on the Skeletal Structure of the City from the Viewpoint of Tabriz Municipality District 1 Staff	135
Akram Hazrati Leylan(M.A.) & Assadollah Khadivi (Ph.D.)	
Investigating the Relation between Organizational Culture and the Performance of the Personnel in Islamic Azad University, North Branch of Tehran.....	157
Ebrahim Kheradmand & Fattah Nazem (Ph.D.)	
Investigating the Behavior of Information Seeking among the Full-time Members of the Academic Staff of Islamic Azad Universities, Region2.....	215
Davood Shogpour, Zahra Gholami & Mohammad Reza Soleymani (Ph.D.)	
Abstract of Articles in English.....	222

In the Name of God, the Most Benerolent, the Most Merciful

Beyond Management

A Journal of Scientific Studies on Management

((Science & Research))

Journal of the Faculty of Management

Islamic Azad University-Tabriz Branch

Vol. 3, No. 12, Spring 2010

Responsible-in-charge:

Soleyman Iranzadeh (Ph.D.)

Editor-in-chief:

A'zam Rahimi Nik (Ph.D.)

Managing Editor :

Houshang Taghizadeh (Ph.D.)

Address:

Islamic Azad University-Tabriz Branch

Tabriz, Iran

Tel-Fax: 3333459

P.O.Box: 51575-5186

Email: TMS@iaut.ac.ir

License Holder:

Islamic Azad University–Tabriz Branch

Responsible-in-Charge:

Soleyman Iranzadeh (Ph.D.)

Editor-in-Chief:

A'zam Rahimi Nik (Ph.D.)

Managing Editor:

Houshang Taghizadeh (Ph.D.)

Editorial Board:

Nasser Mir Sepasi (Ph.D.)

Ali Akbar Farhanghi (Ph.D.)

Soleyman Iranzadeh (Ph.D.)

Houshang Taghizadeh (Ph.D.)

A'zam Rahimi Nik (Ph.D.)

Ali Rahnavard Ahan (Ph.D.)

Majid Pesarane Ghader (Ph.D.)

Kamaleddin Rahmani (Ph.D.)

Translator & Editor of English Abstracts:

Mahtaj Chehreh

Persian Proof Reader/ Formatting and Typesetting/Cover Design:

Mahdi Mahdi Pour Moghaddam