



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

عنوان مقاله: مدیریت از راه دور: شیوه نوین مدیریت

مترجم: کامیاب علی مقدم kalimoghaddam@gmail.com

موضوع: مقالات ترجمه شده / مدیریت دولتی

سال انتشار (میلادی): 2012

وضعیت: تمام متن

منبع: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.system.parsiblog.com

منبع انتشار اصل مقاله: Asian Journal of Business Management 4(1): 86-94, 2012

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

چکیده:

این مقاله به معرفی نگرش جدید درباره اصول و حرفه مدیریت می‌پردازد که مفاهیم، دیدگاه‌ها و مطالعات عمومی و تجاری را در خلال واقعیات موجود در عصر الکترونیک به کار می‌گیرد. همچنین با اقتباس از سیستم‌های باز آینده نگر و دورنمای منطقی کاربردی و میان رشته‌ای در رابطه با مدیریت به بررسی این بحث می‌پردازد. در این مطالعه آنالیز جامعی از مناظره‌های تاریخی درباره رابطه متقابل کسب و کار و دولت مطرح می‌گردد. در این بررسی؛ به مدیریت از راه دور به عنوان شیوه جدید آینده نگر مدیریت در عصر دنیای دیجیتال نگاه می‌شود. مدیریت از راه دور مباحثی از جمله جهانی نمودن، دموکرات‌گرایی و خصوصی سازی را وارد اصول و حرفه مدیریت می‌نماید. مشخصه‌های بنیانی مدیریت از راه دور شامل ساختارهای سازمانی پراکنده، تمرکز بر اجرا، فضاها و سیستم‌های کنترل از دور، مسائل اخلاقی حرفه‌ای، سیستم‌های کاری بر پایه تکنولوژی و سرمایه گذاری بزرگ در تکنولوژی و منابع انسانی می‌باشد. تجربه‌های عملی و شواهد موجود نشان دهنده حرکت تدریجی به سمت استفاده از مدیریت از راه دور در انواع مکانیسم‌های خانواده الکترونیک (دولت الکترونیک، تجارت الکترونیک و غیره) می‌باشد. در این مطالعه بازسازی جامع نگرش و عملکردهای مدیریتی بر پایه برنامه ریزی و تفکرات استراتژیک و آنالیز محیطی توصیه می‌گردد.

کلمات کلیدی: دور کاری، مدیریت الکترونیک، مدیریت از راه دور، گروه‌های مجازی

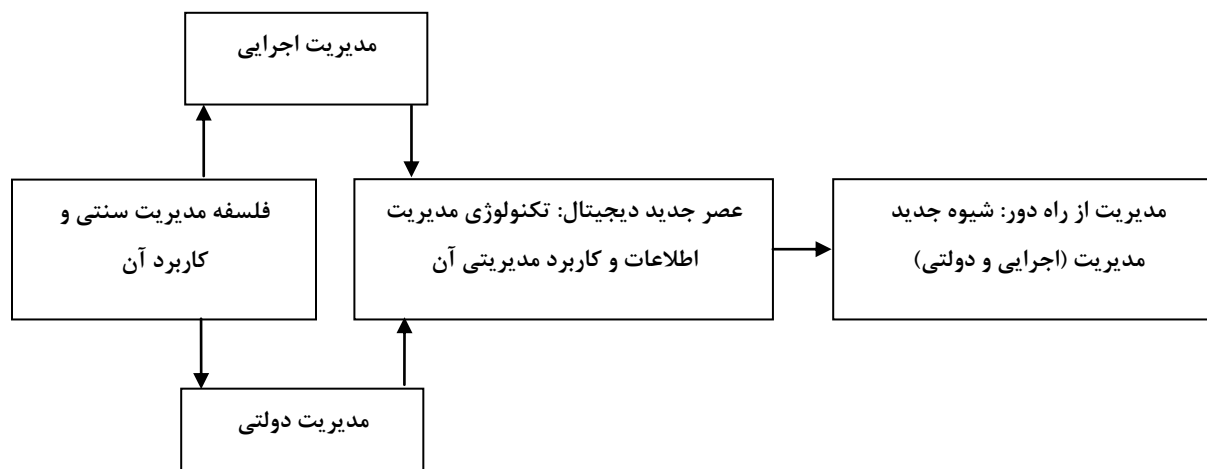
معرفی

این مطالعه ماهیت منطقی ارتباطات بین مدیریت اجرایی و دولتی را مورد بررسی قرار می دهد. همچنین تلاش می کند تا فاصله سنتی بین دو مبحث حرفه و دانش را از میان بردارد. شرایط موثر اجتماعی-اقتصادی، سیاسی، اجرایی، فنی و تحولاتی در دانش و اطلاعات، تصویر جدیدی از مدیریت در هر دو بخش خصوصی و دولتی را لازم می داند. این تصویر جدید از مدیریت، چالش فکری برای اعضای آکادمیک و متخصصان بخش دولتی به علاوه بخش اجرایی شرکتها ارائه می کند. نگرش و عملکرد مدیریتی نشان دهنده تحولات بزرگی در دهه های اخیر می باشد. سرعت تحولات با نزدیک شدن به هزاره جدید افزایش پیدا کرده است. تغییرات بزرگ اجتماعی در سطح جامعه ای و جهانی و همچنین تغییرات ساختاری از جمله: جهانی سازی، دموکرات شدن جوامع، خصوصی سازی، و انقلابی که در زمینه تکنولوژی و دانش پدید آمد، علل شکل گرفتن تحولات اخیر بوده اند. این پیشرفت ها سوالاتی در رابطه با هویت دولت و شرکتها در طول هزاره جدید بوجود آورده است. قشر علمی و سیاست گذاران هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی در بحث های ادامه دار و داغ مربوطه شرکت می کنند. این مناظره ها اشکال مختلفی به خود می گیرند، مانند پژوهش، مطالعات، سمینارها، کنفرانس ها و جلسات رسمی. هدف نهایی این مناظرات رسیدن به درک عملی و کاملی از هویت در زمینه و تخصص مدیریت در بخش دولتی و خصوصی می باشد. این بدین معنا است که رشته های علمی، از نو احیا شده و مسیر پیشرفت فنی و روابط بین آنها در جهت وقایع جدید (که بر اثر تغییرات یاد شده بوجود آمده اند) شکل گیرد.

استیپل و دیگران (۲۰۰۶) گرایشات واضحی به سمت افزایش کار مجازی و اعتماد بیش تر به تکنولوژی نشان داده اند. آنها عنوان نموده اند که برای بیش تر دانستن درباره سازمان های مجازی نیاز به تحقیقات گسترده تری می باشد. آنها همچنین درباره سختی های تحقیقات در رابطه با تغییرات بزرگ و سریع صنعتی و چالش هایی که با آن همراه است صحبت نموده اند. ساختارهای سازمانی جدید، به ویژه ساختار مجازی با نگرش مدیریتی سنتی در تضاد بسیار می باشند. (Staples et al., 2006).

شکل شماره ۱، رابطه مدیریت دولتی و کسب و کار سنتی را با شیوه مدیریت از راه دور نشان می دهد. فاصله بزرگی بین کسب و کار و مدیریت دولتی در فلسفه مدیریت سنتی و کاربردهای آن وجود دارد. چنین فاصله ای با ظاهر شدن شیوه جدید مدیریت (مدیریت از راه دور) بسته خواهد شد. این فاصله بوسیله فلسفه جدید مدیریت و استفاده آن از میان می رود.

اهمیت این مطالعه: اهمیت این بررسی از به کارگیری اقدامات مرتبط با نو سازی رشته و حرفه مدیریت نشأت می گیرد که بدلیل تحولات جهانی پیش آمده اند. در این مطالعه سعی شده است که نگرش و رفتارهای مدیریتی از نو معنی گشته و شکل و هویت مدیریت در دو بخش خصوصی و دولتی به عنوان سیستم عملی مکمل دوباره طراحی شوند.



شکل شماره ۱: مدل تصویری نشان دهنده رابطه بین شیوه سنتی مدیریت دولتی و اجرایی و شیوه جدید مدیریت از راه دور است.

این مطالعه در ماهیت خود آینده نگر است زیرا مدیریت از راه دور را به عنوان شیوه‌ای از مدیریت هر دو بخش در آینده پیشنهاد می‌کند. امیدوار است این شیوه فاصله سنتی بین مدیریت دولتی و اجرایی را از میان بردارد. مدل پیشنهادی باعث می‌گردد که سازمان‌های دولتی مانند شرکت‌های حرفه‌ای خصوصی عمل کنند و شرکت‌های خصوصی در اجتماع فعالیت قابل قبولی داشته باشند.

اهداف اصلی این مطالعه: اهداف عمده این مطالعه به شرح زیر می‌باشند:

- اشاره به حقایق جدید که در پی تحولات جهانی بر رشته و حرفه مدیریت در دو بخش خصوصی و دولتی تاثیر داشته‌اند.
- ترسیم شکل و هویت مدیریت (اجرایی و دولتی) و توجه نمودن به مشخصه‌های مدیریت در هزاره جدید.
- ارائه چندین پیشنهاد در رابطه با ترقی رشته و حرفه مدیریت برای قشر علمی و دانشگاهی و سیاست‌گذاران.

روش بررسی

علاقه من به موضوع این مطالعه از چند سال قبل شروع شد و از تغییرات جدید و چالش‌هایی که در جامعه دیجیتال وجود داشت، انگیزه بیش‌تری گرفتم. این مطالعه تلاشی برای یکی کردن تئوری‌ها و کاربردهای مدیریت به شکل جدید ارائه خدمت است. در این مطالعه از رویکردی توصیفی-تحلیلی برای رسیدن به اهداف استفاده شده است. این تحقیق همچنین با اعتماد به فرانس‌های به‌روز موجود در اینترنت، از آن‌ها برای پوشش دادن به پیشرفت‌های اخیر در موضوع یادشده استفاده می‌کند. توجه خاصی به وقایع جدید شده است که این وقایع از تحولات جهانی مانند جهانی‌سازی، دموکرات‌سازی جوامع، خصوصی‌سازی و ابداعات فنی و نتایج آن در نگرش، ساختار و رفتار مدیریتی سرچشمه گرفته‌اند. نتایج و پیشنهادهایی در رابطه با تطبیق و یا طراحی مجدد رشته و حرفه مدیریت در انتهای این مطالعه ارائه می‌شود.

مروری بر نوشته‌های علمی

ارائه دادن نوشته‌های علمی جامع و فراوان در گذشته‌ی نگرش و عملکرد مدیریت هدف این مطالعه نبوده و از نظر عملی امکان آن نیز وجود ندارد. این مطالعه شامل بخش مختصری از آخرین بررسی‌های علمی مهم است. بوجود آمدن ریشه‌های اندیشه مدیریت جدید و کارهایی که در آن راستا انجام گردید حدوداً به یک قرن پیش برمی‌گردد. تمرکز این مطالعه بر پیشرفت‌های اخیر در مدیریت (خصوصی و دولتی) می‌باشد که به هویت آینده آن به عنوان یک رشته دانشگاهی و تخصصی کاربردی نگاه خواهد کرد.

تامپسون و اینگراهام (۱۹۹۶) ضرورت تطبیق ساختاری مدیریت دولتی را با تغییرات محیطی یادآورد شدند. تطبیق شامل مواردی مانند بازسازی نقش و اهداف بخش دولتی، موسسات، قوانین، نظام‌های کاری و شرایط محیطی و ابزار سنجش و کنترل بود.

جین و کان (۱۹۹۸) استفاده از اصل شراکت خصوصی-دولتی Public Private Partnership (PPP) را به عنوان راهی برای ترقی اثربخشی و بازده بخش دولتی پیشنهاد دادند و که به ایجاد مسئولیت‌پذیری و جوابگویی در سازمان‌ها نیز می‌انجامید. در بررسی علمی نامبرده، به بخش روستایی چین اشاره شده است که با استفاده از PPP رشد سریعی را به همراه داشته است. مطالعه علمی جین و کان (۱۹۹۸) با مطالعه رامامورتی (۲۰۰۰) که مدلی از خصوصی‌سازی چندسطحی را برای رشد بازده بخش دولتی پیشنهاد داده بود در یک راستا می‌باشد. رامامورتی نیز بازسازی استراتژیک را در راستا با وقایع جدید ضروری می‌داند.

مطالعه هود (۱۹۹۱) و فدریکسون (۱۹۹۶) نظرات مشترکی در اصلاحات بخش دولتی ارائه دادند که توسط آن بایستی تصویر سیستم اداری مدیریت دولتی تغییر یابد و تصویر جدیدی بر اساس مدیریتی کارآمدتر، مسئول، جوابگو و شفاف جایگزین آن شود.

مطالعات گوناگونی درباره دولت الکترونیک (Deloitte, 2000; Dean, 2000; Teeter, 2000; West, 2000) صورت گرفته است. در این مطالعات مفهوم مدیریت دولتی و شواهد عملی و تجاری از نتیجه استفاده دولت الکترونیک در ایالات متحده آمریکا و انگلیس ارائه شده است. همچنین اهمیت، امکان اجرا و مشکلات دولت الکترونیک نیز بیان گردیده‌اند. آن‌ها اتفاق نظر داشتند که دولت الکترونیک، پاسخی مناسب به تحولات جهانی -نوع‌آوری‌های تکنولوژی و جهانی‌سازی- می‌باشد. به هر حال، دولت الکترونیک هنوز در حال رشد می‌باشد و همچنان با سختی‌های بسیاری روبه‌رو است. بنا به این مطالعات، دولت الکترونیک برای موفقیت نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک وسیع و گسترده‌ای دارد.

کلّی (۱۹۹۹) اهمیت آنالیز محیطی در طراحی برنامه‌های دانشگاهی در بحث مدیریت و مدیریت دولتی را نشان داده است. آنالیز محیطی باید شامل تحولات در رشته و حرفه آینده فارغ التحصیلان و در قالبی نهادی برای برنامه‌های دانشگاهی باشد. این مطالعه به تفکر استراتژیک پی در پی و برنامه‌ریزی برنامه‌های دانشگاهی که بر اساس تصویر و محدودیت‌ها و موقعیت‌های آینده می‌باشد، تاکید می‌کند. همچنین به ضرورت شبیه شدن کیفیت‌های فارغ التحصیلان با موضوع جهانی سازی و نوآوری‌های تخصصی اشاره می‌نماید.

مطالعه هیوگز و اونایل (۲۰۰۰) به شیوه کاربردی جدیدی از مدیریت دولتی که در ایالت استرالیایی ویکتوریا بدان عمل شده بود اشاره می‌نماید. این شیوه شامل استانداردهای تخصصی مدیریت، کنترل نتیجه‌گرا، رقابت افزایش یافته و انعطاف در استخدام و انگیزش‌ها می‌باشد.

ریشه‌های رایج مدیریت اجرایی/دولتی: زمینه مدیریت اجرایی با مدیریت دولتی یکسان می‌باشد. هر دو موضوع ریشه در علم و هنر مدیریت دارند. هر دو شاخه مدیریت جای خود را در مفهوم علوم اجتماعی مانند حقوق، سیاست، اقتصاد، جامعه‌شناسی و روانشناسی پیدا نموده‌اند. این دو رشته تئوری‌ها، مفاهیم و ابزارهایی از رشته‌های علوم اجتماعی گوناگون را بکار می‌گیرند و توسط ماهیت میان‌رشته‌ای خود شناخته می‌شوند. مدیریت اجرایی و دولتی کاملاً یکی از رشته‌های علوم اجتماعی و نیز یک مهارت تخصصی به حساب می‌آیند. به دلیل آن که این دو شاخه متدولوژی علمی یکپارچه‌ای را در گردآوری تئوری‌ها و دانش مدیریتی به کار می‌گیرند، آن‌ها را از رشته‌های علمی می‌دانند. مدیریت به طور عمومی یک مهارت است که قواعد، ارزش‌ها، معیارهای اخلاقی و

استانداردهای تخصصی و قانونی خودش را دارد. یک سیستم باز جامع و یکپارچه از تئوری‌ها، مفاهیم، ابزارها و علوم گردآوری شده است. بازبودن حرفه و علم مدیریت (دولتی و خصوصی) آن را نسبت به پیشرفت‌های گوناگون در محیطش تاثیرپذیر می‌نماید. بنابراین، هویت، شکل و نقش کاربردی مدیریت اجرایی و دولتی مطابق با عوامل محیطی در حیطه خود تغییر می‌کنند. مدیریت در ابتدا با از دست دادن شکل سنتی خود گسترش پیدا کرد و در مسیر خود به سمت توسعه مداوم اشکال متفاوتی در هر مرحله به خود گرفت. در طول زمان، مدیریت شکل و هویت خود را به منظور موثر بودن و تطبیق داشتن با شرایط در حال تغییر، اصلاح نموده است. هرچند، تصویر سنتی مدیریت بر ساختار و عملکرد آن در سال‌های اخیر پیشرفت‌ش تاثیر زیادی داشته است. در سال‌های اخیر مدیریت با کنار گذاشتن تصویر سنتی خود و جایگزین کردن آن با یک مدیریت تخصصی و دانش محور پیشرفت نموده است. ماهیت مدیریت (علمی/تخصصی/دولتی/اجرایی) تدریجاً در حال گسترش است. تمرکز این مطالعه بر روش رایج در حال پیدایش مدیریت به عنوان یک اصل و تخصص دانشگاهی است. فاصله متمایزکننده بین مدیریت دولتی و اجرایی به سرعت در حال از بین رفتن است. هویت تازه پیدایش یافته مدیریت در هزاره جدید به راحتی قادر نخواهد بود مدیریت اجرایی را از دولتی تشخیص دهد زیرا ویژگی سخت و رایج مدیریت دانش محور و تخصصی در هر دوی آن‌ها مشترک است. در این مطالعه پیشنهاد شده است که به شیوه جدید مدیریت در حال پیدایش، مدیریت از راه دور اتلاق شود که این اسم اشاره به هویت نامتمایز آن دارد، هیچ گونه اختلاف مهمی بین مدیریت دولتی و اجرایی به عنوان رشته‌های تخصصی یا اصول دانشگاهی وجود نخواهد داشت. با وجود این، نقش مثبت کاربردی، ارزش‌ها، اهداف، سیاست‌ها، مکانیسم‌ها، چهارچوب سازمانی و قانونی این دو چهره واحد و مکمل مدیریت (دولتی و اجرایی) باید شناسایی شوند. بحث کامل مدل پیشنهادی مدیریت (RM)، مفهوم محیطی آن، ویژگی‌ها، کاربردها و نیازهای آن در صفحات بعدی ادامه خواهد داشت.

مفهوم مدیریت از راه دور: لازم به یادآوری نیست که مدیریت یک سیستم باز دینامیک است. مدیریت در محیط‌های پیچیده و در حال تغییر وجود دارد. مدیریت در تعامل فعال و ادامه دار با محیطش می‌باشد. می‌تواند شکل هویت خود را برای تطبیق با شرایط در حال تحول، تغییر دهد. به منظور فهمیدن هویت در حال تغییر و پیدایش مدیریت، لازم است تحلیل محیطی صورت گیرد. تغییر واقعیتی از زندگی است. اغلب اوقات، جهت غیر خطی دارد و ابتدا و انتهای آن به طور کامل مشخص نیست. (Moran & Avergun, 1997)

محیط معاصر خود نشان‌دهنده پیشرفت‌های بزرگ از جمله جهانی‌سازی، دموکرات‌سازی جوامع، خصوصی‌سازی، نوآوری‌های تخصصی، انقلاب دانش و اطلاعات و تحولات جامعه‌ای می‌باشد. جهانی‌سازی بخش‌های گوناگونی از دنیا، خواسته یا ناخواسته به یک واقعیت تبدیل می‌شود. جوامع بسیاری به شدت مانند اجزای گوناگون یک

ابره‌شهر در حال پیوستن به یکدیگر می‌باشند. سیستم‌های ارتباطی و حمل و نقل بسیار پیچیده فرایند جهانی‌سازی را راحت نموده و سرعت آن را افزایش داده‌اند. جهانی‌سازی نیز موافقین و مخالفین، موقعیت‌ها و محدودیت‌ها، نیازها و کاربردهای خود را دارد. بدون توجه به موارد فوق که خارج از اهداف و دامنه این تحقیق است، به طور کلی جهانی‌سازی بر ساختار و عملکرد مدیریت اثر دارد.

جهانی‌سازی دنیا به مفاهیم، ساختارها، مکانیسم‌ها و قالب سازمانی و قانونی جدیدی احتیاج دارد. در جوامع تکنولوژی و دانش محور، مدیریت باید کاملاً ماهیت خود را تغییر دهد. دنیای واقعی به سرعت در حال تبدیل شدن به یک دنیای مجازی است که شیوه‌های سنتی مدیریت را بلا استفاده و منسوخ می‌داند. مفهوم سیستم‌های مدیریت کارآمد باید به منظور هماهنگی با جهانی‌سازی دنیا از نو تعیین گردند. بازده، رشد و بقای سازمان به مکانیسم‌ها و ساختارهای مدیریت خلاق نیاز دارد. جهانی‌سازی به آرامی باعث افزایش رقابت بازار، مشکلات رابطه متقابل، و اثرات جانبی، جدال‌های قانونی و موارد بسیار دیگر می‌شود که همگی به تطبیق مدیریت با وقایع جدید احتیاج دارند.

جنبش خصوصی‌سازی با جوابگو نمودن بیشتر مدیریت به توقعات مردم و تحولات جامعه‌ای، بر اندیشه و اقدامات مدیریت اثر گذار بوده است. جامعه نه فقط در مقیاس وسیع به دموکراسی سیاسی نیاز دارد بلکه به شیوه و فعالیت‌های مدیریت دموکراتیک نیز احتیاج دارد. این امر باعث وارد آمدن فشار به مدیریت می‌گردد تا در تمامی فعالیت‌هایش بیشتر جوابگو، مسئولیت‌پذیر، مسئول و شفاف باشد. دموکرات‌سازی جوامع باید به مشارکت وسیع تر در تصمیم‌گیری، توزیع قدرت، ساختارهای جوامع محلی، مکانیسم‌های کنترل بهتر و شرایط سازمانی پیشرفته بیانجامد. (Denhardt, 1999).

برنامه‌ها و سیاست‌های خصوصی‌سازی، اندیشه و اقدامات مدیریت سنتی را منسوخ نموده و نیاز به اصلاح فوری در جهت تحولات دنیا در زمینه‌ها و بخش‌های مختلف جامعه دارد. خصوصی‌سازی فشارها را بر مدیریت دولتی و خصوصی بیشتر نموده تا بیشتر مسئول، کارآمد و پربازده، خلاق، جوابگو باشند و بتوانند از مزایای انقلاب اطلاعات و تکنولوژی روز بهره‌مند شود. خصوصی‌سازی فقط یک جایگزینی دولت با مالکیت یا مدیریت خصوصی نیست بلکه بیشتر سیستم کلی و فلسفه مدیریت نمودن منافع ملت و دولت است. بنابراین، به تغییر ساختار جامع نگرش و عملکرد مدیریت سنتی نیاز است (Ramamurti, 2000).

گردآوری تکنولوژی، دانش و اطلاعات، مشکلی دو وجهی بوجود آورده است. این مشکل چگونه مدیریت کردن و چگونه از کمیت و کیفیت دانش و اطلاعات بهره بردن است. جامعه مدرن به عنوان یک جامعه دانش محور و

نمادی از ارزش بالای دانش و اطلاعات توصیف شده است که به عنوان یک دارایی و منبع قدرت به آن نگاه می‌شود. سرعت بسیار زیاد انقلاب تکنولوژی و مخازن اطلاعاتی و دانش مربوطه، چالش‌های جدی برای مدیریت دولتی و همچنین بخش‌های خصوصی بوجود آورده‌اند. این چالش‌ها شامل ساختن مخزن‌هایی برای دانش و علم، راه‌های رسیدن به آن، و ترقی محیطی و مدیریت آن می‌باشد. (Rowley, 1999).

تحولات سریع و جدی از جمله، آمارگیری نفوس، ارزش‌ها، قواعد، تغییرات اخلاقی و راه‌های زندگی توقعات عمومی مردم و سازمان‌های خصوصی را بالا برده است. مدیریت تمام سازمان‌های امروزی باید با این توقعات عمومی هماهنگ بوده و تطبیق‌های لازم برای برآورده نمودن نیازها و خواسته‌های جامعه در حال تغییر را پوشش دهد. تغییرات بی‌سابقه در ساختار کلی جوامع مدرن به تغییرات اجباری ساختار تئوری سازمان و عملکرد آن در دو بخش دولتی و خصوصی انجامیده است. (Holzer, 1999; Frederickson, 1999).

پیدایش مدیریت از راه دور: این طور فرض شده است که تحولات مفهومی ذکر شده در بالا تاثیر کلی بر ماهیت و هویت مدیریت (تئوری و عملکرد/ اجرایی و دولتی) دارد که باعث کم شدن فاصله سنتی بین دو شاخه اصلی مدیریت (دولتی و اجرایی) می‌گردد که آن‌ها را محدود به نقش‌های کاربردی، ارزش‌ها، سیاست‌ها، اهداف و قالب سازمانی و قانونی می‌نماید. به عبارت دیگر، مدیریت داخلی هر سازمان دولتی یا خصوصی شبیه به هم بوده و تفاوت مهمی در عملکرد حرفه‌ای و فنی بین آن دو وجود ندارد. هم مدیریت دولتی و هم مدیریت اجرایی بایستی دو عضو پایه‌ای یک سازمان موفق را داشته باشند. این دو عنصر، رفتار حرفه‌ای کسب و کار به علاوه رهبری مسئولانه سازمان در جهت نفع جامعه و مشروعیت قانونی آن می‌باشند. مدیریت دولتی و اجرایی نباید به عنوان دو شاخه مجزا به حساب آیند بلکه هر کدام نقش مکمل و کاربردی مشخصی با یکدیگر دارند. مدل پیشنهادی مدیریت از راه دور نیاز به بازسازی جامع اندیشه، قانون و عملکرد مدیریت دارد. برنامه‌های دانشگاهی در رابطه با مدیریت دولتی و اجرایی باید توسط برنامه ریزی استراتژیک، آنالیز محیطی، یکی کردن وقایع جدید و بوجود آوردن موسسات کارآمد برای خدمت به منافع عموم دوباره بررسی گردند. مرزهای دانشگاهی بایستی بین دانش مدیریت و دیگر رشته‌های علمی مربوطه شفاف باشند. زمینه مشترک می‌بایست به رشته‌های مدیریت مفهوم واحدی ببخشد که از طریق یکی نمودن تئوری‌ها، مفاهیم، ابزارها و دانش جامع و تکنولوژی از یک یا تمام رشته‌های علمی مرتبط امکان پذیر می‌باشد. هیچ‌گونه عمومی‌سازی مشخصی در مراحل ابتدایی پیدایش مدل مدیریت از راه دور دیده نمی‌شود. مدیریت از راه دور به فرایندهایی اشاره دارد که در آن ابزار کنترل به صورت فیزیکی به واحد حقیقی متصل نیست. سیستم مدیریت از راه دور شامل ارتباط، سطح کنترل، آموزش

اپراتور و موارد اجرایی می‌باشد. انگیزه‌های اصلی برای سیستم مدیریت از راه دور ایمنی بالا و بهره‌وری بیشتر می‌باشد (Francois, 2011)

مدل مدیریت از راه دور مبتنی بر فرضیه‌های زیر می‌باشد:

- نگرش سیستم‌های باز یکپارچه از رشته‌علمی و تخصصی مدیریت در سطوح دولتی و اجرایی. به این معنا که بر متحد شدن تئوری‌ها، مفاهیم، ابزار و مکانیسم‌ها و استفاده‌های کاربردی آن‌ها در زمینه مدیریت اجرایی و دولتی و دانش در زمینه‌های مربوطه تاکید می‌شود. این امر می‌تواند از طریق برنامه‌های دانشگاهی استراتژیک و درست طراحی شده شامل تحقیق و سمینار در راستای پیدایش اندیشه و عملکرد مدیریت تحقق یابد. تجارب عملی مشترک از جمله نقاط قوت و ضعف (موفقیت/شکست) می‌بایست باعث ترقی مفهوم مدیریت از راه دور شده و موارد استفاده از آن را در دنیای واقعی سازمان‌ها افزایش دهد.
- استفاده بهینه از تکنولوژی و دانش مربوطه و اطلاعات برای رسیدن به استانداردهای کارآمد و سودآور مدیریت منابع کمیاب؛ که خود شامل ارتقا سطح اتوماسیون در سازمان، ترقی مکانیسم‌های کنترل، شرایط کاری بهتر، و برنامه ریزی استراتژیک بر اساس آنالیز محیطی است.
- یکی نمودن تحولات بزرگ اجتماعی (جهانی‌سازی، دموکرات‌سازی جوامع، خصوصی‌سازی، دنیای دیجیتال با تکنولوژی بالا و غیره) با رشته و حرفه مدیریت. این امر بوسیله افزایش حساسیت، تطابق، رشد و موقعیت‌هایی برای بقا امکان پذیر می‌باشد. مدیریت اجرایی و دولتی نمی‌تواند چنین تحولاتی را در محیط اطرافشان نادیده بگیرند. تطابق کل سیستم، مفهومی و ساختاری باید در تئوری و عملکرد مدیریت جا بگیرد.
- بوجود آوردن یک شرایط مثبت برای تحقیقات و پیشرفت در مدیریت و رشته‌های مرتبط با آن. این امر شامل تاکید بر موارد جدید و نوظهور است که به مدیریت کارآمد در تکنولوژی بالا و دنیای دیجیتال مربوط می‌شود. ابزارهای تحقیقاتی و تحصیل درباره مدیریت و تکنولوژی‌ها بایستی توسعه یابند تا با وقایع امروزه و آینده سازگار باشند. موضوعات تحقیقات سنتی و مشکلات مربوط به آن باید با مواردی جایگزین شوند که پویاتر بوده و تمام امکانات و انگیزه‌ها را در خود داشته باشند.

مشخصه‌های مدیریت از راه دور: مدل‌های مدیریت از راه دور پیشنهادی از تحلیل محیط و نقش‌های عملی تغییر یافته دولت و کسب و کارها سرچشمه می‌گیرد. اندیشه مدیریت سنتی و عملکردهای آن دیگر در پیدایش

دوران دنیای تکنولوژی و دیجیتال و انقلاب اطلاعات و دانش اعتبار ندارند. سازمان‌هایی که در برابر تغییرات پایدار مقاومت می‌کنند و یا با تحولات در حال ظهور سازگار نیستند از تمامی جهات رو به زوال و نابودی می‌روند. وقتی که مدیریت دولتی و اجرایی با واقعیت (در اقیانوس تکنولوژی و دانش شنا کن و گرنه غرق خواهی‌شد) رو به رو شوند، زمان به زودی سپری خواهد شد. در هر حال، ویژگی‌های پایه‌ای مدیریت از راه دور می‌تواند به شرح زیر مشخص شوند:

- **اول:** ساختارهای سازمانی پراکنده بر مبنای شبکه‌ای بدون مرکزیت و ارتباطاتی بدون تمرکز قدرت. ساختارهای رسمی، سنتی و انعطاف ناپذیر دیگر قابل اجرا نیستند یا در آینده نزدیک سازمان‌ها موثر نخواهند بود. مدیریت از راه دور نیاز به انعطاف پذیری، تشخیص، اقدام سریع، تفکیک بسیار دقیق و ابزارهایی برای کنترل از راه دور دارد. بنابراین، انتظار می‌رود در آینده‌ای نزدیک ساختار سازمانی شبکه‌ای با قدرت ریاست کمرنگ و تفکیک پذیری بالا در موسسات خصوصی و دولتی به چشم خورد.
- **دوم:** تمرکز بر عملکرد و بازدهی. مدیریت از راه دور سعی در تاکید بر استانداردهای بهره‌وری و عملکرد دارد. در این شیوه، مدیریت بیشتر بر نتایج تمرکز دارد تا ابزار. ساعت‌های کاری ثابت، خط قرمز (محدوده کاری)، گزارش‌های نظارتی رسمی، و سلسله مراتب اداری دیگر تعیین کننده عملکرد بهینه نیستند. به این معنی که، ارزیابی و ارزشگذاری عملکرد بر پایه بهره‌وری می‌باشد. بهره‌وری خود به عنوان مسئله اصلی و اولیه در مدیریت از راه دور در بازارهایی با رقابت بالا است.
- **سوم:** فضاهایی برای دورکاری. مکان‌های ثابت و شناخته شده دیگر ارزش کمتری دارند زیرا سازمان‌های وظایفشان را از فاصله دور انجام می‌دهند نه از طریق ارتباط رو در رو با ارباب رجوع. تکنولوژی پیچیده توانسته است مکانیسم‌ها و ابزارهای خدمت رسانی را به واقعیتی کارآمد و راحت تبدیل کند. ابزارهای الکترونیکی، دیجیتالی و بر پایه اینترنت، از انواع موفق و غالب عملکرد سازمانی برای ارائه خدمت می‌باشند.
- **چهارم:** سیستم کنترل از راه دور. سیستم نظارتی سنتی و انعطاف ناپذیر رسمی در دنیای دیجیتال منسوخ شده است. این سیستم باید با سیستم مدرنی که بر پایه اعتماد متقابل، مرکزیت عملکرد، تفکیک پذیری و ریسک پذیری می‌باشد و نیز ابزارهای الکترونیکی برای بقای سازمان در آن سیستم گنجانده شده است، جایگزین شود. مدیریت از راه دور می‌تواند به راحتی عملکرد را از طریق ابزارهای دیجیتال و مکانیسم‌هایی با شبکه کامپیوتری کنترل نماید.

- پنجم: اصول اخلاقی حرفه‌ای. یک قرارداد روانشناسی و اجتماعی بر اساس توافقات اخلاقی باید ارتباط مدیریت و کارکنان و مشتریان را حمایت کند. تنها وجود قراردادهای سنتی اتحادیه کارگری و مقررات و قوانین دولتی برای ارتباطات سازمانی کافی نیست. رسیدن به تفاهم مشترکی بین مسائل اخلاقی مربوط به حق، مسئولیت‌ها و استانداردهای خدمات و کیفیت محصولات و دیگر جنبه‌های ارتباطات داخل و خارج سازمانی کارآمدتر و راحتتر است.

- ششم: سیستم‌های تکنولوژی محور. مدیریت از راه دور از سیستم‌های شبکه‌ای اطلاعات و دانش با تکنولوژی کاملاً بالا استفاده می‌کند. اگر تمام ارائه خدمت و توزیع محصول از طریق مکانیسم‌های دیجیتال، اتوماتیک و الکترونیک انجام نشوند، بخش عمده‌ای از آن‌ها از این طریق صورت می‌گیرد. نوآوری‌هایی با تکنولوژی پیشرفته راه کارهای کارآمدی برای تولید و ارائه خدمت بوجود آورده‌اند. این امر می‌تواند زندگی انسانی را آسوده نموده و از خط قرمز، انعطاف ناپذیری و غیره راحت کند.

- هفتم: سرمایه‌گذاری بزرگ در سرمایه انسانی و تکنولوژی. مدیریت از راه دور نیاز به مقدار زیادی سرمایه مالی در بخش توسعه منابع انسانی و تکنولوژی و دانش و سیستم‌های اطلاعاتی مربوطه دارد. جوامعی که از تکنولوژی بالا و علم دیجیتال استفاده می‌کنند، به گردش بالای سرمایه در تکنولوژی و همچنین در فعالیت‌های مربوط به توسعه منابع انسانی نیاز دارند. هر چه تکنولوژی بالاتر باشد، توسعه و ترقی بیشتری برای نیروی انسانی مورد نیاز است. بنابراین، یک چرخه ادامه‌دار از توسعه منابع انسانی و تکنولوژی واقعیتهای مهم در حیطه مدیریت از راه دور می‌باشد.

مدیریت از راه دور یک روش عملی و فلسفی برای تفکر به شیوه نوظهور اندیشه و عملکرد مدیریت است که از وقایع قابل پیش‌بینی آینده انگیزه گرفته است. در این شیوه مدیریتی، سعی می‌شود که اندیشه و عملکرد مدیریت را در راستای وقایع نوظهور تغییر داد. به این معنی که از وقایع گذشته مانند سبک سنتی و تکراری، مفاهیم، راه‌های محدود تفکر و عمل، به سمت سبکی باز، تحلیل تعاملی، طوفان ذهنی و دوباره اندیشیدن به مفهوم مدیریت حرکت نماید. اندیشه و عملکرد مدیریت باید بدون در نظر گرفتن تجارب گذشته و حال، آینده‌نگر باشد. مفهوم مدیریت از راه دور در حال حاضر کاملاً بالغ نیست و در مباحثی مانند هویت مدیریت اجرایی و دولتی و روابط بین آن دو حضور می‌یابد. با پیشنهاد مدل مدیریت از راه دور، امید است که ایده‌ها و نگرش جدیدی بوجود آیند که در توسعه مدیریت در تئوری و عمل نقش داشته باشند. اکنون زمان آن است که از نگرش‌های کوتاه بینانه‌ای رها شویم که به روابط بین مدیریت اجرایی و دولتی نگرشی متناقض، مغایر، بدون نتیجه و بازده دارند و به هر دو مورد به صورت انحصاری می‌نگرند یا هر دو

سبک مدیریت را با دیوارهایی کاملاً مجزا می‌دانند. مدیریت از راه دور چنین نگرش‌هایی را در نظر نمی‌گیرد زیرا تفاوت‌های اجرایی و دولتی را در هدف، سیاست، نقش کاربردی و قالب قانونی و موسسات تشخیص می‌دهد. مدیریت از راه دور به طور ساده به سیستم‌های کاری داخلی، تکنیکی و حرفه‌ای در یک سازمان بدون توجه به ارتباطات بین افراد مربوط می‌گردد.

مدیریت از راه دور به عنوان یک هویت در حال ظهور در مدیریت نیاز به تحلیل محیطی و اندیشه مدیریت استراتژیک و برنامه‌ریزی دارد که شامل از نو ساختن برنامه‌های دانشگاهی، فعالیت‌های تحقیقاتی، موسسات و استفاده‌های کاربردی از تئوری‌های مدیریت، ابزارها و مکانیسم‌های آن می‌باشد. باید نقش‌های متغیر دولت و سازمان‌های اداری را که به صورت دو طرفه یک‌دیگر را تقویت و کامل می‌کنند در نظر داشت. هر کدام از بخش‌های دولتی و اداری نقش عملی مشخص خود را دارند و هیچ یک نمی‌تواند جایگزین دیگری شود و یا بر بخش دیگر چیره گردد.

مدیریت از راه دور نیاز به تلاش‌هایی علمی و تخصصی گوناگونی دارد. مانند به روز رساندن برنامه‌های دانشگاهی (در تمامی سطوح)، احیای مجدد موسسات مدیریتی، قبول مسائل غیر سنتی و تحقیقات نوآورانه، درک منابع انسانی و گسترش ادامه‌دار آن، از نو ساختن موسسات تحصیلی مدیریتی، و توسعه تکنولوژی و دانش و اطلاعات.

مطالب جالب تحقیقاتی می‌توانند برای آزمودن مسائل پویا و به روز استفاده گردند. از جمله این موارد می‌توان به جهانی‌سازی، دموکرات‌سازی جوامع تا جایی که به مدیریت مربوط می‌گردد، خصوصی‌سازی، خانواده الکترونیک (دولت الکترونیک، اقتصاد الکترونیک، تجارت الکترونیک، و غیره)، مدیریت دانش و اطلاعات، کیفیت منابع انسانی در دنیای دیجیتال، و تاثیر و استفاده از مدیریت از راه دور در حیطه دانش الکترونیک، اشاره نمود.

منابع انسانی باید از طریق برنامه‌ریزی استراتژیک و آنالیز محیطی فرصت‌ها و محدودیت‌ها بوسیله آموزش متوالی پیشرفت نمایند. برنامه‌های دانشگاهی مدیریتی باید به منظور قبول تغییرات در محیط اطرافشان اصلاح گردند. این تغییرات بویژه شامل تکنولوژی و دانش به عنوان فاکتورهای غالب در آینده سازمان‌ها هستند. بایستی به برنامه‌های تحصیلاتی به روز شده مدیریت به عنوان ابزاری در جهت آزمایش و تحلیل محیط که به نفع دولت و عموم باشد نگاه کرد. هرچند این امر از جامعه‌ای به جامعه دیگر متغیر است. ماهیت، محتوا، سطح، شکل و ابزار برنامه‌های دانشگاهی باید با نیازهای عملی سازمان‌ها سازگار باشند. جنبه‌های علمی، تخصصی، فنی، رفتاری و مهارت‌های کمی، زبان و دانش باید با در نظر گرفتن حقایق موجود تغییر و تنظیم شوند. فعالیت‌های توسعه‌ای

تخصصی و دانشگاهی مدیریت باید در قالب مناسب موسسات شکل گیرند، که ابزار حیاتی برای اجرای کارآمد برنامه‌های توسعه مدیریتی هستند.

کیفیت قشر علمی در رشته مدیریت می‌بایست از طریق خود شکوفایی و برنامه‌های توسعه سازمانی و استراتژیک افزایش یابد که به بروز رسانی دانش، موارد تحقیقاتی و متدولوژی‌ها، تکنولوژی تحصیلی، و چهره جدید تحصیل و آموزش در عصر دنیای دیجیتال مربوط می‌گردد.

فارغ‌التحصیلان مدیریت باید کیفیت لازم را از لحاظ دانش، مهارت‌ها و عناصر فنی و رفتاری برای بازار کار داشته باشند تا باعث تسهیل رفع مشکل بیکاری در جامعه نیز شوند. کیفیت فارغ‌التحصیلان از چندین فاکتور پیچیده مانند کیفیت شخصی دانش‌آموزان مدیریت، کیفیت دانشکده، کیفیت برنامه‌های آموزشی، ماهیت ابزار، امکانات، سازمان‌ها و محیط کلی پیرامون آن‌ها می‌باشد.

در نهایت رسیدن به یک نتیجه کلی در زمانی که نگرش و اندیشه‌های مدیریت از راه دور تازه در حال پیدایش است، آسان نمی‌باشد و در اصل هدف ما هم نیست. این نتیجه به عوامل بسیاری از قبیل آنالیز محیط، تعامل فعال نگرش‌ها و بازخورها، و شواهد تحقیق و دانش قابل دسترس، مربوط است. مدیریت از راه دور یا مدل‌های مشابه و پیشرفته دیگر مدیریت می‌توانند به واسطه آینده‌نگری، اندیشه روشن‌فکرانه مدیریت، جهانی‌اندیشی، و اتحاد فعال نظم و حرفه مدیریت در تمامی سطوح (تئوری/عملی و دولتی/اجرایی) به واقعیت تبدیل شوند. تلاش‌های تخصصی و دانشگاهی شامل تحقیق و مطالعات، سمینارها و کنفرانس‌ها و جلسات رسمی می‌توانند تمام جنبه‌های مدیریت را تسهیل کنند (Golembiewski, 1999).

سختی‌هایی که مدیریت از راه دور با آن روبه‌رو است: ماهیت مدیریت از راه دور گروه‌های به اصطلاح مجازی را شکل می‌دهد. افراد در حالی با یکدیگر کار می‌کنند که در فاصله‌ای دور از هم قرار دارند. کار کردن در گروه‌های مجازی چالش‌های زیر را به همراه دارد: (De Rosa and Lepsinger, 2010)

- ارتباط رو در رو بین اعضای گروه کافی نیست.
- کمبود منابع
- اختلاف زمانی همکاری را بین اعضای گروه کاهش می‌دهد.
- کمبود اطلاعات مشترک بین اعضای گروه
- کمبود آموزش مهارت‌ها بین اعضای گروه

می‌توان با برگزاری جلسات منظم بین اعضای گروه بر اساس نیازهای کاری‌شان به سختی‌هایی که در بالا به آن‌ها اشاره شد غلبه کرد. منابع لازم باید جمع‌آوری گردند تا باعث افزایش کارایی گروه شوند. تطبیق با اختلافات زمانی، تبدیل اطلاعات، و آموزش ممتد از عناصر مهم در گروه‌های موفق کنترل از راه دور است.

بوجود آوردن مفهوم و فرهنگ سازمانی درست برای مدیریت از راه دور به معنای ترکیب شدن کارهای مناسب، ایده‌های مثبت در میان کارکنان و مدیران، آشنایی با IT و عادات و رسوم قومی سازمانی مناسب است. ساختارهای سلسه‌مراتبی و سنتی‌تر تمایل دارند تا حضور فیزیکی را با کار مساوی پندارند و اختیار مطلق در مدیریت از راه دور را به عنوان عدم توانایی در کنترل کردن و وضعیت می‌بینند. آن‌ها اشاره به کار الکترونیک (eWork) را امری خطرناک می‌دانند، و این در حالی است که جلسات منظم در محل کار یک بخش کلیدی از فرهنگ رایجشان را تشکیل می‌دهد.

http://www.enterprise-ireland.com/ebusinesssite/guides/e_works_guide/e_works_guide_p5a.asp

طرفداران و مخالفات مدیریت از راه دور: بعضی از مزایا و معایب مدیریت از راه دور می‌تواند از دیدگاه کارکنان شناخته شود. مزایای اصلی مدیریت از راه دور شامل رضایت از شغل و از کیفیت زندگی، کاهش زمان تبادل و هزینه‌های همراه آن؛ تعادل بهتر بین کار و زندگی خصوصی اشخاص که به کاهش استرس ناشی از کار، بیماری و مرخصی استعلاجی و کاهش هزینه‌هایی که جدا از زندگی کاری نیستند مانند لباس‌های حرفه‌ای و متعلقات وابسته، اتومبیل‌های گوناگون، هزینه‌های تجملات، نهارهای پرسنل شرکت و غیره می‌باشد. معایب اصلی نیز شامل موارد زیر می‌باشد:

فرصت‌های محدودتر ترقی شغلی، "از دل برود هر آن‌چه از دیده رود" نیز به معنی فقدان فرصت‌های آموزشی و ترفیع، ترس از آن‌که به کارکنان الکترونیک کارهای تکراری داده می‌شود در صورتیکه کارکنان شرکتی کارهای جالب‌تر و پرپاداش انجام می‌دهند و همچنین تداخل بین کار و خانه که به استرس بیشتر می‌انجامد.

http://www.enterprise-ireland.com/ebusinesssite/guides/e_works_guide/e_works_guide_p5a.asp

این مطالعه به تحلیل هویت مدیریت در آینده به عنوان یک رشته دانشگاهی و تخصصی در مقیاس سیستم‌های وسیع می‌پردازد. همچنین به تحولات جهانی بزرگی (جهانی‌سازی، دموکرات‌سازی جوامع، خصوصی‌سازی و انقلاب دانش و اطلاعات) اشاره می‌کند که اندیشه مدیریت و عملکرد مدیریت را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد. این طور فرض می‌شود که مدیریت بایستی در جهت وقایع در حال پیدایش دوباره برنامه‌ریزی و ساخته شود. تئوری جدید مدیریت باید بتواند قابلیت خود را به عنوان یک سیستم تخصصی-اجتماعی باز و پویا نشان دهد تا با تحولات جهانی مطابقت داشته باشد. در این بررسی علمی، مدیریت از راه دور ماهیت جدید خود را در حیطه تکنولوژی بالا و دنیایی دانش محور نشان می‌دهد. مدیریت از راه دور بر پایه نگرش سیستم‌های وسیع و متحد می‌باشد. همچنین بر اساس رابطه متقابل مدیریت اجرایی/دولتی است که همدیگر را تکمیل کرده و ارتقا می‌دهند. تفاوت مهمی بین مدیریت اجرایی و دولتی در اجرای نقش‌های عملکردی‌شان وجود ندارد زیرا هر دو آن‌ها به عنوان دو موجودیت مستقل حرفه‌ای و تخصصی در نظر گرفته می‌شوند.

مدیریت از راه دور بازسازی کامل و جامع اندیشه مدیریتی و عملکردهای آن را مبنی بر دیدگاهی آینده‌نگر درباره نقش کاربردی مدیریت در حیطه دنیای دیجیتال می‌داند. وقایع موجود و قابل پیش‌بینی به نگرش و عملکرد مدیریتی شفاف، مترقی و میان رشته‌ای نیاز دارد. تحقیق و مطالعه علمی ابزاری کلیدی برای توسعه مداوم و کامل مدیریت هستند. قشر دانشگاهی به علاوه متخصصان مدیریت، مسئولیت ترقی چهره‌های یک‌پارچه مدیریت را شراکتاً به عهده دارند (تئوری و عملی).

مدیریت از راه دور یک تفکر جدید الوقوع بر اساس هویت آینده آن است. در این تفکر تغییری کلی در فلسفه مدیریت، ارزش‌ها، مفاهیم و استفاده‌های کاربردی آن در نظر گرفته شده است. به نقش‌های حمایتی دو طرفه مدیریت دولتی/اجرایی و به نقش‌های تکاملی عملکرد آن‌ها تاکید می‌کند. بنابراین، برنامه‌های تحصیلی مدیریت و موسسات مدیریتی بایستی بر اساس توسعه‌های آینده‌نگر در اندیشه مدیریت و عملکرد مدیریت در محیط‌های بسیار پویا بازنگری شوند.

مدیریت از راه دور نیاز به سرمایه‌گذاری وسیع هم در بخش انسانی و سیستم‌های تکنولوژی و دانش و اطلاعات دارد. این تفکر از مدیریت در میان عصر توسعه سریع تکنولوژیکی و منابع انسانی قرار دارد که هزینه‌های زیادی را جذب می‌کند. ویژگی‌های مدیریت از راه دور شامل ساختارهای پراکنده، سیستم کنترل از راه دور نظارتی و فضاهای لازم، سرمایه‌گذاری در بخش تکنولوژی و انسانی، و مسائل اخلاقی جدید می‌باشد. مشاهدات عملی (تجربه و شواهد)، تحول آرام اندیشه مدیریت و عملکرد مدیریتی را در این جهت نشان می‌دهند. چنین تحولاتی اشکال مختلف مدیریتی را شامل شده‌اند مانند مدیریت شفاف، مدیریت تکنولوژی محور، مدیریت بازسازی شده

و مطابق با شرایط پویا. قالب‌های خانواده الکترونیک و مکانیسم‌ها (دولت الکترونیک، مدیریت الکترونیک، تجارت الکترونیک، اقتصاد الکترونیک و غیره) به تدریج در حال افزایش و استفاده در سطح جهانی هستند. این قالب‌های خانواده الکترونیک اجزای اصلی و گام‌هایی مهم در مسیر طولانی پیدایش مدیریت از راه دور می‌باشند.

این مطالعه پیشنهاداتی ارائه می‌کند که حرکت به سمت مدیریت از راه دور را به عنوان یک مدل آینده‌نگر، در بحث اندیشه و عملکرد مدیریتی آسان می‌نماید. اول، اندیشه مدیریتی جدید و عملکرد آن بایستی بر اساس سیستم‌های متحدی از نظم و مهارت و به کارگیری مدیریت دولتی و اجرایی باشد. دیدگاه‌های منفی نگر دولتی/اجرایی سنتی بایستی کاملاً منسوخ شوند. ریشه‌ها و دلایل مشترک مدیریت اجرایی/دولتی بیشتر از تفاوت‌های آن‌ها به ویژه با در نظر گرفتن وقایع قابل انتظار می‌باشند. دوم، تحقیق و مطالعات باید بیشتر به موارد آینده‌نگر تاکید کند تا مسائل سنتی در مدیریت و رشته‌های مرتبط با آن. مطالعات دانشگاهی و تحقیق‌ها بایستی به نکات به روز مانند موضوعاتی در خصوص خانواده الکترونیک، جهانی‌سازی، خصوصی‌سازی، دموکرات‌سازی جوامع، شفافیت در عملکرد، تکنولوژی و دانش و اثرات آن‌ها بر اندیشه و عملکرد مدیریت بپردازند. سوم، برنامه‌های آموزشی و تحصیلاتی مدیریت، سازمان‌ها، مطالعات و تحقیق‌ها بایستی توسط برنامه‌ریزی استراتژیک، تفکر آینده‌نگر و تحلیل محیطی به صورت کامل بازسازی شوند. چهارم، نفوذ تغییرات بزرگ اجتماعی و جهانی در رشته و تخصص مدیریت که با تطبیق صحیح با تحولات به ترقی هویت مدیریت، رشد و بقای آن می‌انجامد. پنجم، توسعه دادن مسائل اخلاقی جهانی برای سازگاری با مسائل، مشکلات و روابط عصر جدید. جهانی‌سازی و تکنولوژی شدن دنیا مشکلات غیر قابل پیش‌بینی بسیاری پدید آورده است که نه فقط به قوانین و اقدامات دولت بلکه به اصول اخلاقی جهانی برای روبرویی با مشکلات عصر جدید نیاز دارد.

REFERENCES

- Dean, J., 2000. E-government: Creating Digital Democracy. Government Executive Magazine.
- Denhardt, R.B., 1999. The future of public administration: challenges to democracy, citizenship, and ethics. Pub. Admin. Manag. Interact. J., 4(2): 2.
- De Rosa, D. and R. Lepsinger, 2010. Virtual Team Success: A Practical Guide for Working and Leading from a Distance. 1st Edn., A Wiley Imprint, Pfeiffer Jossey-Bass.
- Francois, C., 2011. What is Remote Management. Retrieved from: <http://www.wisegeek.com/what-is-remote-management.htm>
- Frederickson, G., 1999. Public ethics and the new managerialism. Pub. Admin. Manag. Interact. J., ۴(۲): ۴.
- Frederickson, H.G., 1996. Comparing the reinventing government movement with the new public administration. Pub. Admin. Rev., 56(3): ۳۶۰-۳۶۷.

- Golembiewski, R.T., 1999. Transitioning to tomorrow's public administration: Policies and practices for PA . ۲۰۰۰ Pub. Admin. Manag. Interact. J., 4(2).
- Hood, C., 1991. A public administration for all seasons? Pub. Administrat., 69(1): pp
- Holzer, M., 1999. Communicating commitment: Public administration as a calling. Pub. Administration Manag. Interact. J., 4(2).
- Hughes, O. and D. O'Neill, 2000. The limits of new public management: Reflections on the Kennett 'revolution' in Victoria International Public Management Network (IPMN) Conference Papers, Hosted by the Mcquarie Graduate School of Management, Sydney, Australia, March 4-6.
- Jin, H. and Y. Qian, 1998. Public versus private ownership of firms: Evidence from rural china. Quart. J. Econ., 113(3): 773.
- Klay, W.E., 1999. Positioning a public administration program for the 21st century. Pub. Admin. Manag. Interact. J., 4(2).
- Moran, J. and A. Avergun, 1997. Creating lasting change. Total Qual. Manag. Mag., 9(2): 146-151 .
- Ramamurti, R., 2000. A multilevel model of privatization in emerging economies. Acad. Manag. Rev., 25(3) .۵۲۵-۵۲۵:(
- Deloitte, R., 2000. At the Dawn of E-Government: The Citizen as Customer. Washington.
- Rowley, J., 1999. What is knowledge management? Lib. Manag., 20(8): 416-420.
- Staples, D.S., J.S. Hulland and C.A. Higgins, 2006. A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. J.Comput. Med. Commun., 3(4).
- Thompson, J.R. and P.W. Ingraham, 1996. The reinvention game/government reinvention. Pub. Admin. Rev., 56(3): 291-298 .
- Teeter, H., 2000. E-Government: The Next American Revolution. The Council for Excellence in Government.
- West, D.M., 2000. Assessing E-Government: The Internet, Democracy and Service Delivery by State and Federal Governments, Providence Brown University.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی