



## دانشگاه آزاد اسلامی

علوم و تحقیقات واحد ساوه

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M.A»

رشته مدیریت دولتی

عنوان

الگوی توسعه مدیریت با رویکرد منابع انسانی

در سازمان بنادر و دریانوردی - اداره کل بنادر و دریانوردی استان

خوزستان بندر امام خمینی (ره)

استاد راهنما:

دکتر داود حسین زاده

استاد مشاور:

دکتر مهدی خیر اندیش

نگارنده:

مهدی نورالدین موسی

پاییز ۹۲



اجرای این پایان نامه مورد حمایت مالی سازمان بنادر و دریانوردی قرار گرفته است و سازمان به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتیرانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، دآوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



## چکیده

همواره توسعه مدیران بعنوان کلید توسعه کشور بوده و هدف از پژوهش جاری معرفی الگوی توسعه مدیریت با رویکرد منابع انسانی یا بررسی رابطه متغیرهایی همچون نقشهای مدیریتی، شایستگی‌های مدیریتی، ویژگی‌های شخصیتی و توسعه مدیریت تهیه و تدوین گردیده است. البته فرض بر این است که متغیرهای موصوف در جامعه کنونی می‌توانند بر توسعه مدیران نقش بسزایی را ایفا نمایند. در این پژوهش در نظر است که نشان داده شود در جامعه آماری مورد تحقیق، نیز این امر صدق میکند یا خیر؟ یا به عبارتی می‌خواهیم تأثیرات الگوی توسعه مدیریت با رویکرد منابع انسانی (تأثیرات متغیرهای نقشهای مدیریتی، شایستگی‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی بر توسعه مدیریت) بر مدیران سازمان بنادر و دریا نوردی- اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان بندر امام خمینی<sup>(ره)</sup> را بررسی نمایند. با این نگرش و رویکرد، روش تحقیق بر اساس هدف کاربردی و بر اساس نوع گردآوری داده و ماهیت توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، مدیران (در سطوح مختلف) سازمان بنادر و دریانوردی و بنادر زیر مجموعه شامل بنادر: امام خمینی(ره)، شهید باهنر، شهید رجایی، بوشهر، انزلی، نوشهر، امیرآباد، چابهار، کیش، قشم و... به تعداد حدوداً ۳۰۰ نفر بود که از این میان تعداد ۷۶ نفر از مدیران (در سطوح مختلف) اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان-بندر امام خمینی (مدیران در دسترس) به روش سرشماری بعنوان جامعه نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که روایی آن توسط اساتید و کارشناسان مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه با استفاده از معیار آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت که ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای نقشهای مدیریتی، شایستگیهای مدیریتی، ویژگیهای شخصیتی و توسعه مدیریت به ترتیب ۰/۸۲۷، ۰/۷۴۴، ۰/۷۱۹ و ۰/۸۵۵ محاسبه گردید که نشان دهنده پایا بودن پرسشنامه است. با توجه به نرمال بودن فرضیه‌های اول و دوم، آنها توسط مدل آماری t تک نمونه‌ای و فرضیه سوم با توجه به غیر نرمال بودن توسط آزمون دو جمله‌ای مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج آزمون نشان دهنده تأیید هر سه فرضیه یعنی تأثیر متغیرهای نقشهای مدیریتی، شایستگیهای مدیریتی و ویژگیهای شخصیتی بر توسعه مدیریت می‌باشد. در پایان نیز با نتیجه‌گیری از فرضیه‌ها و موضوعات مورد بررسی چند پیشنهاد جهت اداره کل و سازمان متبوع و تحقیقات آینده ارائه شده است.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده .....
<b>فصل اول: کلیات پژوهش</b>	
۳	۱-۱- مقدمه .....
۴	۲-۱- تشریح مسأله .....
۵	۳-۱- میزان نیاز به موضوع .....
۶	۴-۱- سوآل های پژوهش .....
۶	۵-۱- فرضیه های پژوهش .....
۷	۶-۱- جنبه های مجهول و مبهم .....
۷	۷-۱- اهداف تحقیق .....
۷	۸-۱- هدف کاربردی .....
۸	۹-۱- متغیرهای تحقیق .....
۸	۱۰-۱- خلاءهای تحقیقاتی موجود .....
۸	۱۱-۱- فواید احتمالی .....
۸	۱۲-۱- جنبه جدید بودن و نوآوری در تحقیق .....
۹	۱۳-۱- تعریف واژه ها و اصطلاحات فنی و تخصصی .....
<b>فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش</b>	
۱۳	بخش اول: نقش های مدیریتی و توسعه مدیریت .....
۱۴	۱-۱-۲- مقدمه .....
۱۴	۲-۱-۲- تعاریف نقش .....
۱۵	۳-۱-۲- اهمیت و ضرورت تحلیل نقش های مدیریتی .....

۱۶	..... ۴-۱-۲- خصوصیات نقش های مدیران
۱۹	..... ۵-۱-۲- تشریح نقش ها
۲۰	..... ۶-۱-۲- اهمیت تئوری نقش در تحلیل نقش های مدیریتی
۲۲	..... ۷-۱-۲- راهبردهایی برای تحلیل نقش های مدیریتی
۲۴	..... ۸-۱-۲- مدل اثر بخشی مدیریت
۲۵	..... ۹-۱-۲- معرفی نقش های مدیریتی
۳۵	..... بخش دوم: شایستگی های مدیریتی و توسعه مدیریت
۳۶	..... ۱-۲-۲- مقدمه
۳۷	..... ۲-۲-۲- توانایی های مدیریتی
۳۸	..... ۲-۲-۲-۲- اهمیت و ضرورت توجه به توانایی های مدیریت
۳۹	..... ۳-۲-۲-۲- اهداف مطالعه توانایی
۴۰	..... ۴-۲-۲-۲- توانایی های لازم برای مدیریت
۴۰	..... ۵-۲-۲-۲- توانایی های فکری/ذهنی
۴۱	..... ۱-۵-۲-۲-۲- خلاقیت
۴۲	..... ۲-۵-۲-۲-۲- بصیرت
۴۳	..... ۳-۵-۲-۲-۲- یادگیری
۴۴	..... ۴-۵-۲-۲-۲- حافظه
۴۵	..... ۵-۵-۲-۲-۲- سایر توانایی های فکری/ذهنی
۴۵	..... ۶-۲-۲-۲- توانایی های فیزیکی/جسمی
۴۵	..... ۱-۶-۲-۲-۲- توانایی کلامی
۴۶	..... ۲-۶-۲-۲-۲- توانایی حرکتی
۴۶	..... ۳-۶-۲-۲-۲- سایر توانایی های فیزیکی/جسمی

۴۷	..... توانایی های علمی	۷-۲-۲-۲
۴۷	..... دانش مورد نیاز مدیران	۱-۷-۲-۲-۲
۴۸	..... مدیریت دانش	۱-۱-۷-۲-۲-۲
۵۰	..... اجرای مدیریت دانش	۲-۱-۷-۲-۲-۲
۵۲	..... تجربه	۲-۷-۲-۲-۲
۵۳	..... سایر توانایی های علمی	۳-۷-۲-۲-۲
۵۴	..... توانایی های روحی و روانی	۸-۲-۲-۲
۵۴	..... انگیزش	۱-۸-۲-۲-۲
۵۵	..... سایر توانایی های روحی روانی	۲-۸-۲-۲-۲
۵۶	..... گونه شناسی توانایی های مدیریت	۹-۲-۲-۲
۵۷	..... هرم عملکرد عالی مدیریت	۱۰-۲-۲-۲
۵۸	..... ظرفیت جسمی	۱-۱۰-۲-۲-۲
۶۰	..... ظرفیت عاطفی	۲-۱۰-۲-۲-۲
۶۱	..... ظرفیت ذهنی	۳-۱۰-۲-۲-۲
۶۳	..... ظرفیت روحی	۴-۱۰-۲-۲-۲
۷۱	..... مهارت های مدیریتی	۳-۲-۲
۷۱	..... مقدمه	۱-۳-۲-۲
۷۱	..... تعاریف مهارت	۲-۳-۲-۲
۷۲	..... توسعه مهارت	۳-۳-۲-۲
۷۳	..... راهکارهای توسعه مهارت های مدیریت	۴-۳-۲-۲
۷۴	..... معرفی انواع مهارت های مدیریت	۵-۳-۲-۲
۷۵	..... مهارت های فنی	۱-۵-۳-۲-۲

۷۷	..... مهارت های انسانی ۲-۲-۳-۵-۲
۷۸	..... ویژگی های مدیر با مهارت های انسانی ۱-۲-۳-۵-۲
۷۹	..... راهکارهای توسعه مهارت های انسانی ۲-۲-۳-۵-۲
۸۰	..... مهارت های ادراکی ۳-۵-۳-۲-۲
۸۲	..... مهارت های تصمیم گیری ۴-۵-۳-۲-۲
۸۴	..... مهارت های ارتباطی ۵-۵-۳-۲-۲
۸۶	..... روش های آموزش مهارت های ارتباطی ۱-۵-۳-۲-۲
۸۷	..... گونه شناسی مهارت های مدیریت ۶-۳-۲-۲
۹۱	..... چارچوب نظری مهارت های مورد نیاز مدیران ۷-۳-۲-۲
۹۶	بخش سوم: ویژگی های شخصیتی مدیران و توسعه مدیریت
۹۷	..... مقدمه ۱-۳-۲
۹۷	..... تعاریف شخصیت ۲-۳-۲
۹۹	..... ضرورت و اهمیت مطالعه شخصیت ۳-۳-۲
۱۰۰	..... عوامل مؤثر در شکل گیری و تکامل شخصیت ۴-۳-۲
۱۰۱	..... شخصیت و ضرورت توسعه آن ۵-۳-۲
۱۰۲	..... راهکارهای توسعه مؤلفه های شخصیت ۶-۳-۲
۱۰۳	..... شخصیت های سازگار و ناسازگار ۷-۳-۲
۱۰۴	..... نظریه های شخصیت ۸-۳-۲
۱۰۵	..... سیر مکاتب در روانشناسی شخصیت ۹-۳-۲
۱۰۶	..... رویکرد روانکاوی ۱-۹-۳-۲
۱۰۹	..... رویکرد گستره زندگی ۴-۹-۳-۲
۱۰۹	..... رویکرد انسان گرایی ۵-۹-۳-۲

۱۱۰	..... رویکرد شناختی ۶-۹-۳-۲
۱۱۱	..... رویکرد رفتاری ۷-۹-۳-۲
۱۱۱	..... رویکرد یادگیری اجتماعی ۸-۹-۳-۲
۱۱۲	..... رویکرد حیطه محدود ۹-۹-۳-۲
۱۱۴	..... ارزیابی و سنجش ابعاد شخصیت ۱۰-۳-۲
۱۱۴	..... روش های مطالعه شخصیت ۱۱-۳-۲
۱۱۷	..... گونه شناسی شخصیت ۱۲-۳-۲
۱۲۶	..... بخش چهارم: پیشینه پژوهش
۱۲۷	..... مقدمه ۱-۴-۲
۱۲۷	..... برزو فرهی بوزنجانی ۲-۴-۲
۱۲۸	..... صادق ملکی آوارسین ۳-۴-۲
۱۲۸	..... مرتضی شکوهی ۴-۴-۲
۱۲۹	..... مصطفی جعفری ۵-۴-۲
۱۳۰	..... یوسف رضایی مقدم ۶-۴-۲
۱۳۰	..... هنری میتزبرگ ۷-۴-۲
۱۳۱	..... مونت گمری ۸-۴-۲
۱۳۱	..... لوباتکین، ندیایه و ونگرف ۹-۴-۲
۱۳۲	..... شنگار، رونن، شفیی و چو ۱۰-۴-۲
۱۳۲	..... ولد، یانسن و وینکنبرگ ۱۱-۴-۲
۱۳۳	..... لوباتکین، ونگرف، ندیایه و ویگا ۱۲-۴-۲
۱۳۳	..... کارن ردهام ۱۳-۴-۲

**فصل سوم: روش اجرای پژوهش**

۱۳۵	.....	۱-۳- مقدمه
۱۳۵	.....	۲-۳- روش تحقیق
۱۳۵	.....	۳-۳- جامعه و نمونه آماری
۱۳۶	.....	۴-۳- روش نمونه گیری و برآورد حجم نمونه
۱۳۶	.....	۵-۳- روش های گردآوری اطلاعات
۱۳۶	.....	۶-۳- ابزار گردآوری داده
۱۳۷	.....	۷-۳- روایی و پایایی
۱۳۹	.....	۸-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها
<b>فصل چهارم: تجزیه تحلیل و بیان نتایج</b>		
۱۴۱	.....	۱-۴- مقدمه
۱۴۱	.....	۲-۴- توصیف نتایج
۱۴۱	.....	۱-۲-۴- توصیف دموگرافی آزمودنی ها
۱۴۱	.....	۱-۱-۲-۴- سطح تحصیلات
۱۴۲	.....	۲-۱-۴-۲- سن
۱۴۳	.....	۳-۱-۲-۴- پست سازمانی
۱۴۵	.....	۲-۲-۴- توصیف سؤال های پرسشنامه
۱۴۵	.....	۱-۲-۲-۴- نقش های مدیریت
۱۴۶	.....	۲-۲-۲-۴- شایستگی های مدیریتی
۱۴۸	.....	۳-۲-۲-۴- ویژگی های شخصیتی
۱۴۹	.....	۳-۲-۴- عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت
۱۵۰	.....	۳-۴- بررسی نرمال بودن داده ها
۱۵۳	.....	۴-۴- تحلیل نتایج



## فصل پنجم: نتیجه گیری و ارائه پیشنهاد ها

۱۵۸	..... ۱-۵- مقدمه
۱۵۸	..... ۲-۵- مقایسه نتایج و تفسیر یافته ها
۱۵۸	..... ۱-۲-۵- فرضیه اول
۱۶۰	..... ۲-۲-۵- فرضیه دوم
۱۶۱	..... ۳-۲-۵- فرضیه سوم
۱۶۲	..... ۳-۵- ارائه پیشنهاد ها
۱۶۷	..... ۴-۵- محدودیت های تحقیق
۱۶۷	..... ۵-۵- توصیه های کاربردی

## فهرست شکل ها

۱۷	..... شکل شماره ۱-۲- خصوصیات نقش ها و وظایف مدیران
۲۴	..... شکل ۲-۲- مدل اثر بخشی توسعه مدیریت شرودر
۳۹	..... شکل ۳-۲- جایگاه توانش در دستیابی به عملکرد
۵۳	..... شکل ۴-۲- چرخه یادگیری تجربی
۸۱	..... شکل ۵-۲- نمایش میزان اهمیت مهارت ادراکی
۸۳	..... شکل ۶-۲- نوع تصمیم های مدیریت بر حسب سطوح سازمانی
۱۴۲	..... شکل ۱-۴- نمودار ستونی مدیران بر اساس سطح تحصیلات
۱۴۳	..... شکل ۲-۴- هسیتوگرام سنی مدیران
۱۴۴	..... شکل ۳-۴- نمودار ستونی مدیران بر اساس پست سازمانی
۱۴۶	..... شکل ۴-۴- نمودار مقایسه ای میانگین سؤال های مربوط به نقش های مدیریت
۱۴۷	..... شکل ۵-۴- نمودار مقایسه ای میانگین سؤال های مربوط به شایستگی های مدیریت

- شکل ۴-۶- نمودار مقایسه ای میانگین سؤال های مربوط به ویژگی های شخصیتی مدیران ..... ۱۴۹
- شکل ۴-۷- نمودار مقایسه ای میانگین عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت بر اساس سطح تحصیلات ..... ۱۵۰
- شکل ۴-۸- هیستوگرام مربوط به نقش مدیریت ..... ۱۵۱
- شکل ۴-۹- هیستوگرام مربوط به شایستگی های مدیران ..... ۱۵۲
- شکل ۴-۱۰- هیستوگرام مربوط به ویژگی های شخصیتی مدیران ..... ۱۵۲
- شکل ۴-۱۱- نمودار راداری مربوط به میانگین رتبه هر یک از عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت ..... ۱۵۶

Archive of SID