





دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)
گروه علمی مدیریت

عنوان پایان نامه:

رابطه تخصص گرایی مدیران و میزان موفقیت در نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان شیراز

فاطمه مرادی

استاد راهنما:

دکتر محسن جاجرمی زاده

استاد مشاور:

دکتر ملیحه نیک کار

تیر ۹۰

تاریخ: ۱۳۹۸/۸/۲۹.....

شماره: ۸۹/۱-۱۶۶۷۱.....

پیوست:



دانشگاه پیام نور استان فارس
باسم تعالی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خانم فاطمه مرادی دانشجوی رشته مدیریت دولتی به

شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۶۷۰۵ تحت عنوان:

« رابطه تخصص گرایي مدیران با میزان موفقیت در نواحی چهار گانه آموزش و پرورش شهرستان

شیراز »

با حضور هیات داوران در روز چهارشنبه مورخ ۱۳۹۰/۰۴/۲۹ ساعت ۱۰:۰۰ صبح در محل ساختمان

غدیر برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۱۹/۱۰ به حروف نوزده و یک دهم با درجه عالی تشخیص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر محسن جاجرمی زاده	راهنما	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر ملیحه نیک کار	مشاور	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر فریبا تابع برد بار	داور	استادیار	پیام نور شیراز	
مهندس احسان امینی	نماینده تحصیلات تکمیلی	مربی	پیام نور شیراز	

رئیس اداره تحصیلات تکمیلی



شیراز - شهرک گلستان، بلوار دهمخدا
قبل از نمایندگان بین المللی
تلفن : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۰-۳
دورنگار : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۹
صندوق پستی : ۷۱۹۵۵ - ۱۳۶۸

www.spnu.ac.ir

Email : admin@spnu.ac.ir

اینجانب دانشجوی ورودی سال مقطع کارشناسی ارشد رشته گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر ، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام . بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود .

دانشجو تأیید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است .

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب دانشجوی ورودی سال مقطع کارشناسی ارشد رشته گواهی می نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله ، کتاب ، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما ، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله ، کتاب ، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم .

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات ، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد .

ماه و سال

تقدیم به آنان که بارفتشان همیشه ماندن را به ما آموختند.

«به نام خدا»

در آشنایی راهی نو خدا را شکر می‌گویم به پاس همه‌ی مهربانیهایش.

از حضرت زهرا سلام الله علیها و عزیزان بزرگوارش پاس گزارم که همیشه در زندگی‌ی ما و من بوده‌اند.

و مراتب پاس صمیمانه‌ی خود را از پدر و مادر عزیزم که همه‌ی هستی‌شان را به پایم ریختند تا در مسیر دست‌گام بردارم و اساتید مهربانم که همه‌ی تلاش‌شان را کردند تا انسانیت را بیاموزم و استاد راهنما جناب آقای دکتر جاجرمی زاده که بار، نمودهای ارزنده خود را انگشای این جانب بودند و سرکار خانم نیک‌کار که در تمام مراحل پژوهش همواره از مشاوره‌ی ایشان بهره‌مند شدم و استاد محترم سرکار خانم تباع بردبار که داور این پژوهش را قبول زحمت نمودند، اعلام می‌دارم.

چکیده

در این تحقیق، رابطه‌ی تخصص‌گرایی مدیران با میزان موفقیت در نواحی چهارگانه‌ی آموزش و پرورش شهرستان شیراز مورد توجه قرار گرفته است. برای انجام این تحقیق که از نوع همبستگی است از مدل تخصص‌گرایی سُرِیس^۱، اُکی^۲ و دیتن^۳ (۲۰۰۹) و اُکی^۱ و دیتن (۲۰۰۶)، استفاده شده است که در هر دو مورد تخصص‌گرایی دارای سه بُعد رفتار، مهارت و تعهد می‌باشد. جامعه‌ی آماری، کارکنان نواحی چهارگانه‌ی آموزش و پرورش شهرستان شیراز می‌باشد که تعداد ۴۲۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران ۱۳۲ نفر برآورد شده است. برای روش نمونه‌گیری از آنجا که جامعه‌ی آماری، کارکنان نواحی چهارگانه‌ی آموزش و پرورش شهرستان شیراز می‌باشد، روش طبقه‌بندی شده استفاده شده است تا افراد نمونه به تناسب از بین تمامی طبقات انتخاب شود. ابزارگردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های استاندارد تخصص‌گرایی و موفقیت می‌باشد. که برای تخصص‌گرایی از پرسشنامه‌های سروانگسا^۴ (۲۰۰۶)، تحفه (۱۳۸۹) و احمدی‌زاده (۱۳۸۹) و برای موفقیت از پرسشنامه چاکلی و دیانی (۱۳۸۵) استفاده شده است. نتایج نشان داد که، رابطه‌ی مثبت معنی دار بین تخصص‌گرایی مدیران و موفقیت آنان وجود دارد یعنی هر چه تخصص‌گرایی مدیران بیشتر باشد موفقیت آنان بیشتر است. رابطه‌ی مثبت معنی دار بین رفتار مدیران و موفقیت آنان وجود دارد یعنی هر چه رفتار مدیران بهتر باشد موفقیت آنان بیشتر است. رابطه‌ی مثبت معنی دار بین مهارت مدیران و موفقیت آنان وجود دارد یعنی هر چه مهارت مدیران بیشتر باشد موفقیت آنان بیشتر است. رابطه‌ی بین تعهد مدیران و موفقیت وجود ندارد.

واژگان کلیدی: تخصص‌گرایی، موفقیت، نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان شیراز.

1 . Sorice
2 . Ok Oh
3 . Ditton
4 . Sriwongsa

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات
۱-۱-۱-۱	مقدمه
۳-۲-۱	بیان مسئله
۷-۳-۱	اهمیت موضوع
۸-۴-۱	اهداف تحقیق
۱۳-۵-۱	قلمرو تحقیق
	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۵-۱-۲	مقدمه
۱۶-۲-۲	مبانی نظری تحقیق - مروری بر نظریه‌ها
۱۶-۱-۲-۲	تخصص‌گرایی
۱۹-۱-۲-۲	رویکردهای کلاسیک و نوین در تخصص‌گرایی
۲۲-۲-۱-۲-۲	تخصص‌گرایی ساختاری
۲۲-۱-۲-۲-۲	تقسیم‌کار (تخصص‌گرایی)
۳۳-۲-۲-۱-۲-۲	انواع ساختار سازمانی و تخصص‌گرایی
۳۴-۳-۲-۱-۲-۲	رابطه‌ی رسمیت، پیچیدگی و تخصص‌گرایی
۳۴-۴-۲-۱-۲-۲	رابطه‌ی پیچیدگی و تخصص‌گرایی
۳۵-۳-۱-۲-۲	تخصص‌گرایی رفتاری
۳۵-۱-۳-۱-۲-۲	گروه‌های تخصصی
۳۶-۲-۳-۱-۲-۲	سیستم‌های متخصص
۴۱-۳-۳-۱-۲-۲	قدرت تخصص
۴۲-۴-۳-۱-۲-۲	نظام اداری و مدیران متخصص
۵۴-۵-۳-۱-۲-۲	بوروکراسی و تخصص‌گرایی
۵۶-۶-۳-۱-۲-۲	تخصص زدگی
۵۷-۴-۱-۲-۲	رفتار

- ۶۵ مهارت - ۵-۱-۲-۲
- ۶۹ تعهد - ۶-۱-۲-۲
- ۷۳ موفقیت - ۲-۲-۲
- ۷۴ سیره امام (ره) در مدیریت، الگویی برای موفقیت - ۱-۲-۲-۲
- ۷۷ رهبری موفقیت آمیز - ۲-۲-۲-۲
- ۷۸ تجربه‌ای از مدیریت موفق - ۳-۲-۲-۲
- ۷۹ فعالیتهای مدیریتی موفق در مقایسه با اثربخش - ۴-۲-۲-۲
- ۷۹ مدیریت موفق و مؤثر چگونه مدیریتی است؟ - ۵-۲-۲-۲
- ۸۰ ویژگی‌های مدیر برای موفق بودن - ۶-۲-۲-۲
- ۸۰ ارزیابی عملکرد مدیران و اینکه تا چه حد موفق و مؤثر بوده اند - ۷-۲-۲-۲
- ۸۱ ارزیابی، کلید موفقیت - ۸-۲-۲-۲
- ۸۱ مدیران موفق و سبکهای رهبری - ۹-۲-۲-۲
- ۸۲ رهبری صعودی و موفقیت - ۱۰-۲-۲-۲
- ۸۲ نقش مدیریت دقیقه‌ها در موفقیت - ۱۱-۲-۲-۲
- ۸۳ کنترل رفتار، کلید موفقیت پایدار - ۱۲-۲-۲-۲
- ۸۳ پرورش نیروی کار موفق - ۱۳-۲-۲-۲
- ۸۴ عوامل مؤثر برای موفقیت سازمان - ۱۴-۲-۲-۲
- ۹۰ پیشینه تحقیق - ۳-۲-۲
- ۹۰ تحقیقات داخلی - ۱-۳-۲
- ۹۰ تحقیقات داخلی تخصص گرای - ۱-۱-۳-۲
- ۹۱ تحقیقات داخلی موفقیت - ۲-۱-۳-۲
- ۹۴ تحقیقات خارجی - ۲-۳-۲
- ۹۴ تحقیقات خارجی تخصص گرای - ۱-۲-۳-۲
- ۱۰۱ تحقیقات خارجی موفقیت - ۲-۲-۳-۲
- ۱۰۵ چهارچوب نظری تحقیق - ۴-۲-۲
- ۱۰۶ مدل - ۵-۲-۲
- ۱۱۰ فرضیات و سؤالات تحقیق - ۶-۲-۲
- ۱۱۶ تعاریف عملیاتی مفاهیم و متغیرها - ۷-۲-۲

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۱۲۵	۱-۳- مقدمه
۱۲۶	۲-۳- روش تحقیق
۱۲۶	۳-۳- جامعه آماری
۱۲۶	۴-۳- شیوه نمونه گیری و حجم نمونه
۱۲۷	۵-۳- شیوه‌ها و ابزارهای گردآوری داده‌ها و ارتباط آنها با مدل تحقیق
۱۳۳	۶-۳- پایایی و روایی
۱۳۴	۷-۳- فنون تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱۳۶	۱-۴- مقدمه
۱۳۷	۲-۴- آمار توصیفی
۱۳۷	۱-۲-۴- جنسیت
۱۳۸	۲-۲-۴- حوزه خدمت
۱۳۹	۳-۲-۴- تحصیلات
۱۴۰	۴-۲-۴- توزیع نمونه برحسب سن کارکنان
۱۴۱	۵-۲-۴- توزیع نمونه برحسب سابقه خدمت
۱۴۲	۶-۲-۴- آمار توصیفی میزان موفقیت
۱۴۲	۷-۲-۴- آمار توصیفی متغیر تخصص‌گرایی
۱۴۲	۸-۲-۴- آمار توصیفی ابعاد متغیر تخصص‌گرایی
۱۴۳	۹-۲-۴- آمار توصیفی مؤلفه‌های متغیر تخصص‌گرایی
۱۴۳	۱۰-۲-۴- آمار توصیفی میزان موفقیت به تفکیک جنسیت
۱۴۳	۱۱-۲-۴- آمار توصیفی میزان موفقیت به تفکیک میزان تحصیلات
۱۴۴	۱۲-۲-۴- آمار توصیفی میزان موفقیت به تفکیک ناحیه‌ی محل خدمت
۱۴۴	۱۳-۲-۴- آمار توصیفی میزان موفقیت به تفکیک حوزه خدمت
۱۴۵	۱۴-۲-۴- آمار توصیفی شاخص‌های بعد رفتاری
۱۴۵	۱۵-۲-۴- آمار توصیفی شاخص‌های بعد مهارت

- ۱۴۶ آماری توصیفی شاخص های بعد تعهد ۱۶-۲-۴
- ۱۴۷ آمار استنباطی ۳-۴
- ۱۴۷ فرضیه اصلی ۱-۳-۴
- ۱۴۷ آزمون فرضیه های فرعی ۲-۳-۴
- ۱۴۹ آزمون های مربوط به سؤالات تحقیق ۳-۳-۴
- ۱۴۹ آزمون t - تک نمونه ای ۱-۳-۳-۴
- ۱۵۰ آزمون t - تک نمونه ای ۲-۳-۳-۴
- ۱۵۲ آزمون t - تک نمونه ای ۳-۳-۳-۴
- ۱۵۶ رگرسیون خطی گام به گام ۴-۳-۳-۴
- ۱۵۷ ضریب همبستگی پیرسون ۵-۳-۳-۴
- ۱۵۸ آزمون t - مستقل ۶-۳-۳-۴
- ۱۵۹ آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ۷-۳-۳-۴
- ۱۶۰ آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ۸-۳-۳-۴
- ۱۶۱ آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ۹-۳-۳-۴
- ۱۶۲ آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ۱۰-۳-۳-۴
- ۱۶۳ آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ۱۱-۳-۳-۴
- ۱۶۴ یافته های جانبی ۴-۳-۴

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری، محدودیت ها و پیشنهادات

- ۱۶۹ مقدمه ۱-۵
- ۱۷۰ بررسی نتایج فرضیه ها و سؤالات تحقیق ۲-۵
- ۱۸۵ پیشنهادات علمی ۳-۵
- ۱۹۰ محدودیت های تحقیق ۴-۵

فهرست منابع

- ۱۹۷ منابع فارسی
- ۲۰۶ منابع خارجی

فهرست جداول

صفحه

عنوان

فصل دوم :

- جدول ۱-۲- مهارت‌های رهبران ۶۶
- جدول ۲-۲- مهارت‌های مورد نیاز برای مدیران ۶۸
- جدول ۳-۲- مهارت‌های مورد نیاز برای مدیران ۶۸
- جدول ۴-۲- عوامل مؤثر در مدیریت موفق و مؤثر ۸۰
- جدول ۵-۲- اثربخشی و کارایی عملکرد در رابطه با موفقیت و مؤثر بودن مدیر ۸۱
- جدول ۶-۲- روش‌هایی برای مدیریت افراد ۸۲

فصل سوم:

- جدول ۱-۳- نمونه انتخابی براساس شیوه نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده ۱۲۷
- جدول ۲-۳- ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و سؤالات تخصص‌گرایی ۱۲۹
- جدول ۳-۳- ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و سؤالات موفقیت ۱۳۲

فصل چهارم:

- جدول ۱-۴- توزیع نمونه‌ی آماری برحسب جنسیت ۱۳۷
- جدول ۲-۴- توزیع نمونه‌ی آماری برحسب حوزه‌ی خدمت ۱۳۸
- جدول ۳-۴- توزیع نمونه‌ی آماری برحسب میزان تحصیلات ۱۳۹
- جدول ۴-۴- توزیع جامعه برحسب سن کارکنان ۱۴۰
- جدول ۵-۴- توزیع نمونه برحسب سابقه فعالیت کارکنان ۱۴۱
- جدول ۶-۴- میانگین و انحراف از معیار میزان موفقیت در نمونه ۱۴۲
- جدول ۷-۴- میانگین و انحراف از معیار متغیر تخصص‌گرایی در نمونه ۱۴۲
- جدول ۸-۴- میانگین و انحراف از معیار ابعاد متغیر تخصص‌گرایی در نمونه ۱۴۲
- جدول ۹-۴- میانگین و انحراف از معیار مؤلفه‌های متغیر تخصص‌گرایی ۱۴۳
- جدول ۱۰-۴- میانگین و انحراف از معیار میزان موفقیت به تفکیک جنسیت ۱۴۳
- جدول ۱۱-۴- میانگین و انحراف از معیار میزان موفقیت به تفکیک میزان تحصیلات ۱۴۳

- جدول ۴-۱۲- میانگین و انحراف از معیار میزان موفقیت به تفکیک ناحیه‌ی محل خدمت ۱۴۴
- جدول ۴-۱۳- میانگین و انحراف از معیار میزان موفقیت به تفکیک حوزه خدمت ۱۴۴
- جدول ۴-۱۴- میانگین و انحراف از معیار شاخص های بعد رفتاردر نمونه ۱۴۵
- جدول ۴-۱۵- میانگین و انحراف از معیار شاخص های بعد مهارت در نمونه ۱۴۶
- جدول ۴-۱۶- میانگین و انحراف از معیار شاخصه های بعد تعهد در نمونه ۱۴۶
- جدول ۴-۱۷- آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین
دو متغیر تخصص‌گرایی مدیران و میزان موفقیت ۱۴۷
- جدول ۴-۱۸- آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین
دو متغیر رفتار مدیران و میزان موفقیت ۱۴۸
- جدول ۴-۱۹- آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین
دو متغیر مهارت مدیران و میزان موفقیت ۱۴۸
- جدول ۴-۲۰- آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین
دو متغیر تعهد مدیران و میزان موفقیت ۱۴۹
- جدول ۴-۲۱- آزمون t - تک نمونه‌ای برای معناداری متغیر تخصص‌گرایی ۱۵۰
- جدول ۴-۲۲- آزمون t - تک نمونه‌ای برای معناداری ابعاد متغیر تخصص‌گرایی ۱۵۰
- جدول ۴-۲۳- آزمون فریدمن برای آزمون وجود تفاوت در بین ابعاد متغیر تخصص‌گرایی ۱۵۱
- جدول ۴-۲۴- آزمون‌های مقایسات جفتی ابعاد مدل ۱۵۲
- جدول ۴-۲۵- آزمون t - تک نمونه‌ای برای معناداری ابعاد متغیر تخصص‌گرایی ۱۵۳
- جدول ۴-۲۶- آزمون ویلکاکس برای آزمون وجود تفاوت در بین مؤلفه‌های بعد رفتار ۱۵۳
- جدول ۴-۲۷- آزمون فریدمن برای آزمون وجود تفاوت در بین مؤلفه‌های بُعد مهارت ۱۵۴
- جدول ۴-۲۸- آزمون‌های مقایسات جفتی ابعاد مدل ۱۵۴
- جدول ۴-۲۹- آزمون فریدمن برای آزمون وجود تفاوت در بین مؤلفه‌های بُعد تعهد ۱۵۵
- جدول ۴-۳۰- آزمون‌های مقایسات جفتی ابعاد مدل ۱۵۵
- جدول ۴-۳۱- خلاصه مدل ۱۵۶
- جدول ۴-۳۲- آزمون آنالیز واریانس برای معناداری رگرسیون خطی (مدل ۲) ۱۵۶
- جدول ۴-۳۳- جدول ضرایب رگرسیونی ۱۵۷
- جدول ۴-۳۴- آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین
متغیرهای میزان موفقیت و سن و سابقه شغلی ۱۵۷

- جدول ۴-۳۵- آزمون Leven برای برابری واریانس متغیر موفقیت در دو گروه زن و مرد ۱۵۸
- جدول ۴-۳۶- آزمون t مستقل برای برابری میانگین‌ها در دو گروه زن و مرد ۱۵۸
- جدول ۴-۳۷- تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت تخصص‌گرایی
در نواحی چهارگانه ۱۵۹
- جدول ۴-۳۸- آزمون مقایسات جفتی توکی مربوط به تفاوت تخصص‌گرایی
در نواحی چهارگانه ۱۶۰
- جدول ۴-۳۹- تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت تخصص‌گرایی
در حوزه‌های خدمتی ۱۶۰
- جدول ۴-۴۰- تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت موفقیت
در سطوح مختلف تحصیلی ۱۶۱
- جدول ۴-۴۱- آزمون مقایسات جفتی توکی مربوط به تفاوت موفقیت
در سطوح مختلف تحصیلی ۱۶۲
- جدول ۴-۴۲- تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت موفقیت
در نواحی چهارگانه ۱۶۳
- جدول ۴-۴۳- تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت موفقیت
در نواحی چهارگانه ۱۶۳
- جدول ۴-۴۴- آزمون t تک نمونه‌ای برای معناداری شاخص‌های
هر یک از شاخص‌های بُعد رفتار ۱۶۴
- جدول ۴-۴۵- آزمون t - تک نمونه‌ای برای معناداری شاخص‌های هر یک از
شاخص‌های بُعد مهارت ۱۶۶
- جدول ۴-۴۶- t - تک نمونه‌ای برای معناداری شاخص‌های هر یک از
شاخص‌های بُعد تعهد ۱۶۷
- پرسشنامه تخصص‌گرایی ۱۹۱
- پرسشنامه موفقیت ۱۹۵

فهرست اشکال و نمودارها

صفحه

عنوان

فصل دوم:

- نمودار ۱-۲- مزایا و معایب تخصص شغلی ۳۰
- نمودار ۲-۲- مقایسه کامپیوتر، انسان متخصص و سیستم متخصص ۳۹
- نمودار ۳-۲- الگوی اصلی رفتار سازمانی ۶۰
- نمودار ۴-۲- نقش علوم رفتاری در رفتار سازمانی ۶۲
- نمودار ۵-۲- مدل تحقیق ۱۰۹

فصل چهارم:

- نمودار ۱-۴- نمودار ستونی توزیع نمونه‌ی آماری برحسب جنسیت ۱۳۷
- نمودار ۲-۴- نمودار ستونی توزیع نمونه‌ی آماری برحسب حوزه خدمت ۱۳۸
- نمودار ۳-۴- نمودار ستونی توزیع نمونه‌ی آماری برحسب میزان تحصیلات ۱۳۹
- نمودار ۴-۴- نمودار ستونی توزیع نمونه‌ی آماری برحسب سن کارکنان ۱۴۰
- نمودار ۵-۴- نمودار ستونی نمونه‌ی آماری برحسب سابقه فعالیت کارکنان ۱۴۱

فصل اول: کلیات

۱-۱- مقدمه

تخصص‌گرایی^۱ به عنوان یک اصل رفتاری برای فهم بهتر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، بررسی شده است تا بدین وسیله بتوان مدیریت را بهبود بخشید. بحث پرداختن به تخصص‌گرایی در حوزه‌های مختلف سازمان، به زمینه‌ها، پیش‌نیازها و مقتضیات مربوط به آن حوزه تخصصی باز می‌گردد. تخصص‌گرایی زیربنای همه کارهای خلاقانه است. دریافت پیکاسو از هنر و دانسته‌های انیشتین از فیزیک، برای آنها در داشتن سهم خلاقانه در رشته خود ضروری بود و شما نمی‌توانید از کسی که دانش خیلی کمی در مورد برنامه‌ریزی دارد، انتظار داشته باشید که یک مهندس نرم‌افزار خلاق باشد. اگر افراد در زمینه‌ای که تلاش می‌کنند از توانایی، دانش، مهارت و تخصص برخوردار باشند، میزان خلاقیت به مراتب بالاتر خواهد بود.

در اهمیت نیروی انسانی متخصص و مدیر، همین بس که کشورهای صنعتی جهان، هر سال هزاران نفر از نیروهای انسانی متخصص کشورهای عقب مانده و در حال توسعه را جذب می‌کنند (جاسبی، ۱۳۷۰: ۲۰۹).

و مراکز علمی و تحقیقاتی دنیای صنعتی غرب از فکر، اندیشه و هنر متخصصان سراسر جهان بهره می‌گیرند و این خود فاجعه‌ای برای کشورهای عقب مانده و در حال توسعه محسوب می‌شود (جاسبی، ۱۳۷۰: ۲۱۰).

در حالیکه ذخیره کردن مواد و قطعات تجهیزاتی می‌تواند عملی و مفید باشد، ذخیره کردن نیروی انسانی متخصص و مدیر بسیار مشکل و غیر عملی است، بنابراین باید همواره وضعیت عرضه و تقاضا را در ارتباط با نیروی انسانی ماهر و بخصوص مدیران مدنظر قرار داد و با توجه به آن نسبت به تأمین و نگهداری نیروی انسانی اقدام نمود (جاسبی، ۱۳۷۰: ۲۱۳).

یکی از راهکارهای پیاده کردن اصول مدیریت علمی در سازمان، ضرورت اعمال سرپرستی تخصصی با استفاده از سرپرستی چند جانبه در سازمان است (نامغ، ۱۳۷۶: ۳۰).

اصل اول از اصول چهارده گانه فایول درباره تقسیم کار می‌باشد، که عبارتند از:

فایول تقسیم کار را لازمه کارائی سازمان و استفاده درست از نیروی انسانی می‌داند که به نظر دانشمندان اقتصاد، تقسیم کار همان اصل تخصصی کردن کارها است، که نه تنها در مؤسسه‌های

^۱ . specialization

صنعتی بلکه در سازمان‌های اداری و در تمامی سطح‌های سلسله مراتب سازمانی، کاربرد دارد (نامغ، ۱۳۷۶: ۳۱).

تنوع معرفتی، اهمیت بسزایی در تصمیم‌گیری جمع دارد، بدین معنا که پیش‌بینی‌های متخصصان و راهنمایی‌های آنان اگر با استخری از عقاید متفاوت دیگر درهم آمیزد، آنگاه پیش‌بینی حاصله از ضریب اطمینان بسیار بالاتری برخوردار خواهد بود (تابع قانون، ۱۳۸۵: ۷۷).

سازمان‌هایی با فرهنگ علمی، در این نوع سازمان‌ها، تأکید بر استخدام افراد جوان با تمایل به یادگیری، پرورش و تعلیم آنها و تقویت شخصیت علمی و تخصصی آنهاست. نمونه‌هایی از این شرکتها، طبق تحقیقات انجام شده، کواکولا، جنرال موتور و ای بی ام است (نظرپور و بیات، ۱۳۸۸: ۷۵).

از جمله عواملی که در بهره‌وری مؤثر می‌باشد: عوامل مربوط به نیروی انسانی (مقدار نیروی متخصص، آموزش، حقوق و مزایا)، عوامل مربوط به مدیریت (تخصص، روابط مدیریت با کارکنان) (نظرپور و بیات، ۱۳۸۸: ۲۳۵).

یزدی (۱۳۷۶) بیان می‌کند: سازمان موفق مشخصه‌ای دارد که به وسیله آن از سازمان ناموفق شناخته می‌شود و آن چیزی نیست جز، مدیریت و رهبری پویا و اثربخش.

مدیران موفق افرادی هستند که دارای شخصیتی متعادل هستند و رفتاری متناسب و منطقی دارند و علاوه بر آشنا بودن با محیط کاری، شناخت افراد، داشتن تخصص کافی و روابط خوب با کارمندان، باعث پیشرفت پروژه‌ها و کارهای روزانه می‌شوند، اگرچه اغلب مدیران معتقدند که پول و میزان اعتبار، نقش مهمی دارد، اما همیشه پول نقش اول را ندارد، در بسیاری از موارد، مدیریت صحیح و نوع شخصیت فرد است که هدایت و رهبری را به عهده خواهد داشت (رجبی، ۱۳۸۰: ۴۶).

داشتن ثبات فکری، توانایی نوآوری و خلاقیت در سازمان، توانایی ذهنی بالا، داشتن اعتماد به نفس، داشتن حساسیت، قاطعیت و داشتن توانایی‌های تخصصی از جمله شاخص‌هایی است که برای ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری در نظر گرفته شده بودند، مدیران عالی برای موفقیت و اثربخشی در انجام وظایف به شاخص‌های فوق بیشتر از مدیران سایر سطوح نیاز دارند (مظفری و مشرف جوادی و نادریان، ۱۳۸۲: ۱۰۰).

۱-۲- بیان مسئله

به واسطه افزایش حجم فعالیتها تقسیم وظایف در دو جهت عمودی و افقی صورت می گیرد و نتیجه آن در هر دو صورت تخصصی تر شدن وظایف است، با رشد و توسعه سازمان، تخصصی گرایي در وظایف ضرورت پیدا می کند، کمبود متخصص بوجود می آید یعنی پیچیدگی وظایف سازمان همیشه سریع تر از رشد سازمان ظهور می کند. بنابراین باید مدیریت را از طریق تخصصی کردن وظایف یاری داد، به این منظور وظایف معینی از سلسله مراتب عمودی جدا شده و به ضرورت افقی گسترش می یابد (سید جوادین، ۱۳۸۳: ۸۷).

ماهیت واقعی فرآیندهای کاری، تقسیم کار را ضروری می سازد، افراد از جهت دانش و مهارت با هم متفاوتند و به علت محدودیت مکان و زمان، یک شخص نمی تواند برای انجام وظایف یک سازمان مدرن همه کار را انجام دهد. اما کار می تواند به طریقی چند تقسیم شود. به این دلیل، گیولیک مجموعه ای از اصول بخش بندی سازماندهی را پیشنهاد می کند (دنهارت^۱، ۱۳۸۲: ۱۹۷).

به عنوان یک مشخصه سازمانهای بروکراتیک، مفهوم سلسله مراتب با مفهوم اختیار وابسته است. این اصطلاح در چارچوب سازمانی دارای دو بعد است. الف) مربوط به مجموع وظایف رسمی سازمان. ب) مربوط به هر واحد سازمان که بخشی از مجموعه وظایف را به عهده دارد. واقعیتی که به تبع اختیار پیش می آید، تخصص است. به این معنی که هر سازمان برای اجرای وظایف خود نیاز به متخصصینی دارد که بتوانند آن را انجام دهند. با توجه به این مطلب، نیاز به آموزش احساس می شود. عقلانیت در سازمان های دولتی نوین هم به معنی ساختار بوروکراتیک و هم به معنی جایگزینی ماشین با نیروی انسانی به کار می رود. عقلانیت در سازمان های دولتی جدید معنای دیگری هم یافته است و آن نوع تصمیم گیری هایی است که توسط افراد تربیت شده متخصص، به عنوان کارکنان دولت اتخاذ می گردد. در این سازمان ها فشارهای سیاسی چندانی روی تصمیمات تاثیر ندارد بلکه حرفه ای شدن می تواند به عقلایی تر شدن تصمیمات سیاسی کمک کند. (ظهوری، ۱۳۸۴: ۳۲۵).

سازمان های اداری که مستقیماً بخشی از دولت هستند، حول یک رویکرد ساختاری - کارکردی بنا شده اند که منجر به نوعی سیستم مرکب از حوزه های برنامه ای تخصصی شده است، هر حوزه در خط مشی گذاری و اجرای خط مشی مسئولیتهای خاصی دارد، هر حوزه متشکل از متخصصانی

^۱ . Denhart