

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۳۸۲ / ۲ / ۳ °

۱۳۸۲ / ۲ / ۳ °

۱۳۸۲ / ۲ / ۳ °

۱۳۸۲ / ۲ / ۳ °



دانشگاه تهران
دانشکده مدیریت

وزارت اطلاعات آران و مازان
تیم مدیریت آران
وزارت اطلاعات آران و مازان
تیم مدیریت آران

پایان نامه دوره دکتری مدیریت

موضوع:

**طراحی و تبیین الگوی توسعه مدیران (نظام اداری کشور)
با رویکرد مدیریت منابع انسانی**

استاد راهنما:

دکتر محمد سعید تسلیمی

اساتید مشاور:

۲- دکتر حمید پزشک

۱- دکتر اسفندیار سعادت

اساتید ناظر:

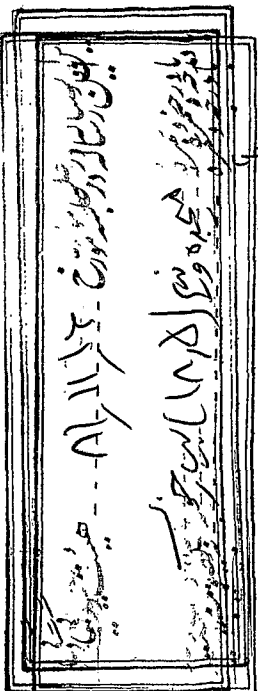
۲- دکتر منوچهر شجاعی

۱- دکتر ناصر میرسپاسی

نگارش:

برزو فرهی بوزنجانی

۱۳۸۱



۴۷۲۵۳

تقدیم بہ:

روح پاک و ملکوتی حضرت امام خمینی (س) کہ
احیاگر اسلام ناب محمدی (ص) و درہم کوبندہ
ہیمنہ استکبار جهانی بود.

و ہمچنین تقدیم بہ:

روح منور تمامی شہیدان انقلاب اسلامی (خصوصاً
شہیدان بزرگوار رجائی (زہ) و باہنر (رہ)) کہ بستر سازان
حاکمیت اسلام گردیدند و نیز بہ کلیہ مدیران دلسوز و
خدمتگزار جمهوری اسلامی کہ در بارور و تناوز نمودن
این شجرہ طیہ می کوشند.

و نیز تقدیم بہ:

ہمسر مہربان و فرزندان عزیزم کہ ہموارہ حمایت و تشویق‌های
بی دریغ آنها تسہیل گر پیمودن راہ و گام برداشتن من در مسیر
کسب علم و معرفت بودہ است.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: طرح تحقیق

۳	۱-۱- مقدمه:
۴	۲-۱- تشریح و بیان مسأله پژوهش
۵	۳-۱- ضرورت و اهمیت انجام تحقیق:
۶	۴-۱- اهداف پژوهش:
۶	۵-۱- فرضیه‌های پژوهش
۷	۶-۱- روش پژوهش
۷	۷-۱- روشهای گردآوری اطلاعات:
۸	۸-۱- قلمرو تحقیق:
۸	۹-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی طرح:
۹	۱۰-۱- محدودیت‌ها و مشکلات تحقیق
۱۱	۱۱-۱- منابع و مأخذ:

فصل دوم: ادبیات تحقیق

بخش اول: کلیات توسعه مدیریت

۱۶	۱-۲- مقدمه:
۱۶	۲-۲- توسعه مدیریت:
۱۷	۳-۲- اهداف توسعه مدیریت:
۱۸	۴-۲- فرایندهای توسعه مدیریت:
۱۹	۵-۲- الزامات توسعه مدیریت
۱۹	۶-۲- چرا توسعه مدیریت؟
۲۰	۷-۲- مفاهیم نوین برای توسعه مدیریت
۲۲	۸-۲- یادداشت‌ها:

بخش دوم: نقشهای مدیریتی

۲-۲- بررسی و شناخت نقشهای مدیریتی:

۲۵	۱-۲-۲- مقدمه:
۲۵	۲-۲-۲- تعریف نقش
۲۶	۳-۲-۲- اهمیت و ضرورت تحلیل نقش‌های مدیریتی
۲۷	۴-۲-۲- خصوصیات نقش‌های مدیران
۲۷	۵-۲-۲- پیشینه تحقیق
۳۱	۶-۲-۲- رابطه بین نقش‌ها و شایستگی‌های مدیریتی:
۳۲	۷-۲-۲- تشریح نقش‌ها
۳۳	۸-۲-۲- اهمیت تئوری نقش در تحلیل نقش‌های مدیریتی:

۳۴ ۹-۲-۲- استراتژی‌هایی برای تحلیل نقش‌های مدیریتی
۳۵ ۱۰-۲-۲- چارچوب‌های شایستگی مدیریتی و تحلیل نقش‌های مدیریتی
۳۶ ۱۱-۲-۲- مدل اثر بخشی مدیریت
۳۸ ۱۲-۲-۲- نقد رویکرد
۳۹ ۱۳-۲-۲- شایستگی‌ها و صلاحیت‌های عمومی و خاص
۴۰ ۱۴-۲-۲- استفاده از مولفه‌های شایستگی برای پیشبرد مدیریت
۴۰ ۱۵-۲-۲- معرفی نقش‌های مدیریت (مورد استفاده در این تحقیق):
۵۰ ۱۶-۲-۲- یادداشت‌ها
۵۱ ۱۷-۲-۲- منابع و مأخذ

بخش سوم: توانایی‌ها و مهارت‌های مدیریتی

۲-۳-۱- توانایی‌های مدیریتی

۵۳ ۱-۱-۳-۲- مقدمه
۵۳ ۲-۱-۳-۲- تعریف توانایی
۵۴ ۳-۱-۳-۲- اهمیت و ضرورت توجه به توانایی‌های مدیریتی
۵۵ ۴-۱-۳-۲- اهداف مطالعه توانایی‌ها
۵۵ ۵-۱-۳-۲- توانایی‌های لازم برای مدیریت
۵۶ ۱-۵-۱-۳-۲- توانایی‌های فکری / ذهنی
۶۰ ۲-۵-۱-۳-۲- توانایی‌های فیزیکی / جسمی
۶۱ ۳-۵-۱-۳-۲- توانایی‌های علمی
۶۳ ۴-۵-۱-۳-۲- توانایی‌های روحی و روانی
۶۶ ۶-۱-۳-۲- گونه شناسی توانایی‌های مدیریت
۶۷ ۷-۱-۳-۲- هرم عملکرد عالی مدیریت:
۸۰ ۸-۱-۳-۲- یادداشت‌ها:
۸۰ ۹-۱-۳-۲- منابع و مأخذ

۲-۳-۲- مهارت‌های مدیریتی

۸۳ ۱-۲-۳-۲- مقدمه:
۸۳ ۲-۲-۳-۲- تعریف مهارت
۸۳ ۳-۲-۳-۲- اهمیت و ضرورت توجه به مهارت‌ها
۸۴ ۴-۲-۳-۲- توسعه مهارت
۸۴ ۵-۲-۳-۲- راهکارهای توسعه مهارت‌های مدیریتی
۸۵ ۶-۲-۳-۲- معرفی انواع مهارت‌های مدیریت
۸۶ ۷-۲-۳-۲- مهارت‌های فنی
۸۷ ۸-۲-۳-۲- مهارت‌های انسانی
۸۸ ۹-۲-۳-۲- ویژگی‌های مدیریتی با مهارت‌های انسانی
۸۹ ۱۰-۲-۳-۲- راهکارهای توسعه مهارت‌های انسانی

- ۹۰ ۱۱-۲-۳-۲-مهارت‌های ادراکی
- ۹۲ ۱۲-۲-۳-۲-مهارت‌های تصمیم‌گیری
- ۹۴ ۱۳-۲-۳-۲-مهارت‌های ارتباطی
- ۹۵ ۱۴-۲-۳-۲-روش‌های آموزش مهارت‌های ارتباطی
- ۹۶ ۱۵-۲-۳-۲-گونه‌شناسی مهارت‌های مدیریتی
- ۱۰۴ ۱۶-۲-۳-۲-منابع و مآخذ

بخش چهارم: ویژگی‌های شخصیتی و ذهنیت فلسفی مدیران

۱-۴-۲- ویژگی‌های شخصیتی مدیران

- ۱۰۸ ۱-۱-۴-۲-مقدمه
- ۱۰۹ ۲-۱-۴-۲-تعاریف شخصیت
- ۱۱۰ ۳-۱-۴-۲-ضرورت و اهمیت مطالعه شخصیت
- ۱۱۱ ۴-۱-۴-۲-عوامل مؤثر در شکل‌گیری و تکامل شخصیت
- ۱۱۲ ۵-۱-۴-۲-شخصیت و ضرورت توسعه آن
- ۱۱۳ ۶-۱-۴-۲-راهکارهای توسعه مؤلفه‌های شخصیت
- ۱۱۴ ۷-۱-۴-۲-شخصیت‌های سازگار و ناسازگار
- ۱۱۴ ۸-۱-۴-۲-نظریات شخصیت
- ۱۱۵ ۹-۱-۴-۲-سیر مکاتب در روان‌شناسی شخصیت
- ۱۲۴ ۱۰-۱-۴-۲-ارزیابی و سنجش ابعاد شخصیت
- ۱۲۴ ۱۱-۱-۴-۲-روش‌های مطالعه شخصیت
- ۱۲۶ ۱۲-۱-۴-۲-گونه‌شناسی شخصیت:
- ۱۳۴ ۱۳-۱-۴-۲-منابع و مآخذ

۲-۴-۲- ذهنیت فلسفی مدیران:

- ۱۳۷ ۱-۲-۴-۲-مقدمه
- ۱۳۸ ۲-۲-۴-۲-تعریف ذهنیت فلسفی
- ۱۳۸ ۴-۲-۴-۲-ابعاد تفکر فلسفی:
- ۱۳۹ ۵-۲-۴-۲-نشانه‌های ذهنیت فلسفی
- ۱۳۹ الف) بعد جامعیت:
- ۱۴۳ ب) تعمق یا ژرفا:
- ۱۴۵ ج) قابلیت انعطاف:
- ۱۵۲ ۶-۲-۴-۲-منبع و مآخذ:

بخش پنجم: شناخت سازمان‌های اداری ایران

- ۱۵۵ ۱-۵-۲-مقدمه
- ۱۵۶ ۲-۵-۲-نقش و جایگاه دولت
- ۱۵۷ ۳-۵-۲-تعریف اداره (سازمان‌های دولتی)
- ۱۵۹ ۴-۵-۲-ضرورت وجود نظام اداری

۱۶۰.....	۵-۵-۲- ارکان نظام اداری
۱۶۱.....	۶-۵-۲- اهداف شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی
۱۶۲.....	۷-۵-۲- اداره امور عمومی (مدیریت دولتی)
۱۶۲.....	۸-۵-۲- نظریه اداری از دید فایول
۱۶۳.....	۹-۵-۲- تئوری روزن بلوم
۱۶۵.....	۱۰-۵-۲- محیط سازمانهای دولتی
۱۶۶.....	۱۱-۵-۲- محیط اجتماعی و فرهنگی
۱۶۹.....	۱۲-۵-۲- محیط سیاسی
۱۷۰.....	۱۳-۵-۲- محیط مذهبی
۱۷۱.....	۱۴-۵-۲- سایر عوامل محیط بیرونی
۱۷۲.....	۱۵-۵-۲- مقایسه شرکت‌های دولتی با مؤسسات دولتی
۱۷۳.....	۱۶-۵-۲- مقایسه سازمان‌های اداری گذشته با معاصر
۱۷۵.....	۱۷-۵-۲- مقایسه سازمان‌های دولتی با سازمان‌های خصوصی
۱۷۸.....	۱۸-۵-۲- مدیریت دولتی نوین
۱۷۹.....	۱۹-۵-۲- مدل‌های مدیریت دولتی نوین
۱۸۱.....	۲۰-۵-۲- سیرتاریخی سازمان‌های دولتی ایران
۱۸۲.....	الف- نظام‌های اداری ایران قبل از اسلام
۱۸۲.....	ب- نظام‌های اداری ایران بعد از اسلام
۱۸۵.....	ج- نظام‌های اداری ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران
۱۸۶.....	۲۱-۵-۲- تنگناهای نظام اداری ایران
۱۸۸.....	۲۲-۵-۲- منابع و مأخذ

بخش ششم: دانش مورد نیاز مدیران

۱۹۲.....	۱-۶-۲- مقدمه
۱۹۳.....	۲-۶-۲- مفهوم دانش
۱۹۴.....	۳-۶-۲- جایگاه تجربه در دانش
۱۹۵.....	۴-۶-۲- اهمیت و ضرورت دانش
۱۹۵.....	۵-۶-۲- اهداف مطالعه دانش
۱۹۶.....	۶-۶-۲- مفهوم پایگاه دانش
۱۹۷.....	۷-۶-۲- پیدایش نظام مدیریت دانش
۱۹۹.....	۸-۶-۲- ماهیت مدیریت دانش
۲۰۰.....	۹-۶-۲- مراحل مدیریت دانش
۲۱۲.....	۱۰-۶-۲- نقشها و مهارتهای مدیریت دانش
۲۱۴.....	۱۱-۶-۲- منابع و مأخذ

بخش هفتم: روشهای آموزش و یادگیری مدیران

۲۱۷.....	۱-۷-۲- مقدمه
----------	--------------

۲-۷-۲- مفاهیم کلی در آموزش

- ۲۱۹..... ۱-۲-۷-۲- تعریف آموزش
- ۲۱۹..... ۲-۲-۷-۲- تعریف یادگیری
- ۲۲۰..... ۳-۲-۷-۲- اهداف آموزش
- ۲۲۱..... ۴-۲-۷-۲- دو الگوی اساسی برای آموزش
- ۲۲۱..... ۵-۲-۷-۲- اصول آموزش در سازمان
- ۲۲۳..... ۶-۲-۷-۲- نظریه‌های یادگیری
- ۲۲۵..... ۷-۲-۷-۲- عمل به آموخته‌ها
- ۲۲۶..... ۸-۲-۷-۲- آموزش، یادگیری و توسعه

۳-۷-۲- فرایند آموزش

- ۲۲۹..... ۱-۳-۷-۲- فرایند آموزش از دیدگاه ابطیحی
- ۲۳۰..... ۲-۳-۷-۲- فرایند آموزش از دیدگاه سلومن
- ۲۳۰..... ۳-۳-۷-۲- مدل T.D.L.B
- ۲۳۱..... ۴-۳-۷-۲- مدل پروژه‌ای گیریفث و ویلیامز
- ۲۳۲..... ۵-۳-۷-۲- رویکرد سیستمی به آموزش
- ۲۳۳..... ۶-۳-۷-۲- فرایند آموزش از دیدگاه اسفندیار سعادت
- ۲۳۳..... ۷-۳-۷-۲- فرایند آموزش از دیدگاه تری و میکائیل
- ۲۳۴..... ۸-۳-۷-۲- فرایند آموزش از دیدگاه دسلر
- ۲۳۴..... ۹-۳-۷-۲- مراحل اصلی فرایند آموزش

۴-۷-۲- نیازسنجی آموزش

- ۲۳۸..... ۱-۴-۷-۲- مفهوم نیاز
- ۲۳۹..... ۲-۴-۷-۲- نیاز آموزشی
- ۲۳۹..... ۳-۴-۷-۲- طبقه بندی نیازهای آموزشی
- ۲۴۱..... ۴-۴-۷-۲- نیازسنجی آموزشی
- ۲۴۱..... ۵-۴-۷-۲- انواع نیازسنجی
- ۲۴۲..... ۶-۴-۷-۲- الگوهای نیازسنجی آموزشی
- ۲۴۲..... ۱-۶-۴-۷-۲- الگوی کافمن و هرمن:
- ۲۴۳..... ۲-۶-۴-۷-۲- الگوی کلاین:
- ۲۴۳..... ۳-۶-۴-۷-۲- الگوی نیازسنجی اتحادیه نظام آموزشی
- ۲۴۳..... ۴-۶-۴-۷-۲- الگوی استوت:
- ۲۴۴..... ۵-۶-۴-۷-۲- الگوی تحلیل TOWS:
- ۲۴۴..... ۶-۶-۴-۷-۲- الگوی تحلیل عناصر مستقیم و غیر مستقیم:
- ۲۴۴..... ۷-۶-۴-۷-۲- الگوی پیشنهادی C.C.C:
- ۲۴۵..... ۸-۶-۴-۷-۲- الگوی تحلیل نیازهای یادگیری:
- ۲۴۶..... ۹-۶-۴-۷-۲- الگوی تحلیل وظیفه و الزامات دانشی - مهارتی آن:

- ۲۴۷..... الگوی تحلیل جی. تی. اف. اس: ۱۰-۶-۴-۷-۲
- ۲۴۸..... ماتریس‌های مهارت: ۱۱-۶-۴-۷-۲
- ۲۴۸..... الگوی نیازسنجی پیشنهادی ودال و وینستنتلی ۱۲-۶-۴-۷-۲
- ۲۴۸..... الگوی تحلیل عملکرد - وظیفه پیشنهادی C.C.C ۱۳-۶-۴-۷-۲
- ۲۴۹..... روش‌ها و فنون تعیین نیازهای آموزشی ۷-۴-۷-۲
- ۲۴۹..... تجزیه و تحلیل شغل: ۱-۷-۴-۷-۲
- ۲۴۹..... تحلیل وظیفه: ۲-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۰..... بررسی و تشریح وسایل کار: ۳-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۰..... ثبت و تحلیل مشکلات و اشتباهات: ۴-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۰..... وقایع حساس: ۵-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۰..... بازنگری طرح‌ها و برنامه‌ها: ۶-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۰..... طراحی الگوی شاغل شایسته: ۷-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۱..... روش آگاهی دهندگان (مشاوران) کلیدی: ۸-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۱..... بحث گروهی: ۹-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۱..... طوفان مغزی: ۱۰-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۲..... کارگاه: ۱۱-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۲..... فن دلفی: ۱۲-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۲..... فن فیش باول: ۱۳-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۳..... فن تل استار: ۱۴-۷-۴-۷-۲
- ۲۵۳..... سناریو نوشتن: ۱۵-۷-۴-۷-۲
- ۲-۷-۵- تکنیک‌های آموزش**
- ۲۵۶..... آموزش ضمن خدمت ۱-۵-۷-۲
- ۲۵۶..... آموزش توصیف شغل ۲-۵-۷-۲
- ۲۵۶..... سخنرانی ۳-۵-۷-۲
- ۲۵۷..... سمینار ۴-۵-۷-۲
- ۲۵۸..... چرخش در مشاغل ۵-۵-۷-۲
- ۲۵۸..... معاون شغلی ۶-۵-۷-۲
- ۲۵۸..... آموزش مکاتبه‌ای ۷-۵-۷-۲
- ۲۵۹..... آموزش اتفافی ۸-۵-۷-۲
- ۲۵۹..... تکنیک‌های سمعی و بصری ۹-۵-۷-۲
- ۲۵۹..... آموزش تصویری ۱۰-۵-۷-۲
- ۲۶۰..... آموزش صوری یا شبیه ساز ۱۱-۵-۷-۲
- ۲۶۰..... گروه آموزش (آموزش حساسیت) ۱۲-۵-۷-۲
- ۲۶۱..... ایفای نقش ۱۳-۵-۷-۲
- ۲۶۱..... بررسی موارد خاص ۱۴-۵-۷-۲
- ۲۶۲..... تمرین شغل ۱۵-۵-۷-۲

- ۲۶۲.....آموزش سیستمی ۱۶-۵-۷-۲
- ۲۶۳.....روش‌های تغییر سیستم کار ۱۷-۵-۷-۲
- ۲۶۵.....منابع و مأخذ ۱۸-۵-۷-۲

بخش هشتم: اثربخشی سازمانهای اداری ایران

۲-۸-۱- کلیات و مفاهیم اثربخشی

- ۲۷۱.....مقدمه ۱-۱-۸-۲
- ۲۷۱.....تعریف اثربخشی ۲-۱-۸-۲
- ۲۷۲.....چارچوبی برای سنجش اثربخشی ۳-۱-۸-۲
- ۲۷۳.....رویکردهایی بر سنجش اثر بخشی: ۴-۱-۸-۲
- ۲۷۷.....سایر مدلها و رویکردها نسبت به موضوع سنجش اثربخشی ۵-۱-۸-۲

۲-۸-۲- شاخص‌های اثر بخشی

- ۲۸۰.....مقدمه ۱-۲-۸-۲
- ۲۸۱.....کلیات شاخص ۲-۲-۸-۲
- ۲۸۲.....عوامل مؤثر بر انتخاب شاخص‌های اثر بخشی ۳-۲-۸-۲
- ۲۸۳.....گونه شناسی شاخص‌های اثر بخشی ۴-۲-۸-۲
- ۲۸۳.....بررسی تاریخی مؤلفه‌های اثر بخشی ۵-۲-۸-۲
- ۲۸۶.....مدلهای اثر بخشی ۶-۲-۸-۲

۲-۸-۳- شاخص‌های اثر بخشی در سازمانهای دولتی

- ۲۹۵.....مقدمه ۱-۳-۸-۲
- ۲۹۵.....سازمانهای دولتی ۲-۳-۸-۲
- ۲۹۵.....سازمانهای خصوصی ۳-۳-۸-۲
- ۲۹۵.....وجوه افتراق سازمانهای دولتی و خصوصی ۴-۳-۸-۲
- ۲۹۷.....شاخص‌های اثربخشی در سازمانهای دولتی ۵-۳-۸-۲

۲-۸-۴- الگوهای رفتاری اثربخش و موفق مدیریت

- ۳۰۲.....مقدمه ۱-۴-۸-۲
- ۳۰۲.....مدیران موفق ۲-۴-۸-۲
- ۳۰۲.....مدیران اثربخش ۳-۴-۸-۲
- ۳۰۳.....مدلی برای تحلیل میزان اثربخشی و موفقیت مدیران ۴-۴-۸-۲
- ۳۰۴.....الگوی رفتاری مدیران موفق ۵-۴-۸-۲
- ۳۰۵.....الگوی رفتاری مدیران اثربخش ۶-۴-۸-۲
- ۳۰۶.....راهکارهایی برای دستیابی به اثربخشی مدیریت ۷-۴-۸-۲
- ۳۱۰.....منابع و مأخذ ۸-۴-۸-۲

بخش نهم: چارچوب نظری تحقیق

- ۳۱۵.....مقدمه ۹-۲
- ۳۱۶.....نقش‌های مدیریتی: ۱-۹-۲

۳۱۸.....	۲-۹-۲- توانایی‌های مدیریتی:
۳۲۰.....	۳-۹-۲- مهارت‌های مدیریتی:
۳۲۲.....	۴-۹-۲- ویژگی‌های شخصیتی مدیران:
۳۲۴.....	۵-۹-۲- ذهنیت فلسفی مدیران:
۳۲۵.....	۶-۹-۲- دانش مدیریت:
۳۲۹.....	۷-۹-۲- روش آموزش و توسعه مدیران:
۳۳۷.....	۸-۹-۲- منابع و مآخذ:

فصل سوم متدولوژی تحقیق

۳۴۰.....	۱-۳- مقدمه:
۳۴۱.....	۲-۳- نوع پژوهش
۳۴۱.....	۳-۳- عناصر پژوهش
۳۴۵.....	۴-۳- جامعه و نمونه آماری:
۳۴۶.....	۱-۴-۳- جامعه آماری
۳۴۷.....	۲-۴-۳- نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

۳-۵- ابزار اندازه‌گیری و شیوه‌های گردآوری اطلاعات

۳۵۰.....	۱-۵-۳- مقدمه
۳۵۱.....	۲-۵-۳- اجزای اصلی پرسشنامه
۳۵۳.....	۱-۲-۵-۳- پرسشنامه مربوط به شناسایی نقش‌های مدیران نظام اداری کشور:
۳۵۴.....	۲-۲-۵-۳- پرسشنامه مربوط به شناسایی مهارت‌های مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور:
۳۵۵.....	۳-۲-۵-۳- پرسشنامه مربوط به شناسایی توانایی‌های مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور:
۳۵۷.....	۴-۲-۵-۳- پرسشنامه مربوط به شناسایی مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی مدیران نظام اداری کشور:
۳۵۸.....	۵-۲-۵-۳- پرسشنامه شناسایی ذهنیت فلسفی مدیران نظام اداری کشور:
۳۵۹.....	۶-۲-۵-۳- پرسشنامه مربوط به شناسایی مؤلفه‌های دانش مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور:
۳۶۰.....	۷-۲-۵-۳- پرسشنامه مربوط به سنجش اثر بخشی نظام اداری کشور
۳۶۱.....	۳-۵-۳- سنجش روایی و پایایی پرسشنامه‌ها
۳۶۳.....	۶-۳- فرضیات پژوهشی و آماری پژوهش

۳-۷- روش آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها

۳۶۷.....	۱-۷-۳- تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی:
۳۷۰.....	۲-۷-۳- تجزیه و تحلیل داده‌های کمی
۳۷۲.....	۱-۲-۷-۳- تحلیل رابطه همزمانی متغیرها:
۳۷۲.....	۲-۲-۷-۳- تحقیقات همبستگی از نوع پیش بینی رگرسیون چندگانه
۳۷۳.....	۳-۷-۳- تکنیک‌های آماری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها:
۳۷۵.....	۸-۳- منابع و مآخذ:

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

- ۴-۱- مقدمه: ۳۷۹
- ۴-۲- توصیف آماری داده‌ها
- ۴-۲-۱- توصیف داده‌های سؤالات جمعیت‌شناختی ۳۸۰
- ۴-۳- آزمون فرضیات پژوهشی
- ۴-۳-۱- آزمونهای همبستگی پیرسون ۳۸۷
- ۴-۳-۲- تحلیل رگرسیون
- ۴-۳-۲-۱- مقدمه: ۴۱۹
- ۴-۳-۲-۳- بررسی و تحلیل آزمون‌های گام دوم ۴۳۰
- ۴-۳-۳- آزمون تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی (HSD) ۴۴۳
- ۴-۳-۳-۱- مؤلفه‌های نقش‌های مدیریتی ۴۴۳
- ۴-۳-۳-۲- مؤلفه مهارت‌های مدیریتی ۴۴۶
- ۴-۳-۳-۳- مؤلفه توانایی‌های مدیریتی ۴۴۹
- ۴-۳-۳-۴- مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی ۴۵۲
- ۴-۳-۳-۵- مؤلفه‌های دانش مورد نیاز مدیران ۴۵۵
- ۴-۳-۴- اولویت بندی مؤلفه‌های توسعه مدیران نظام اداری کشور به تفکیک سطوح مدیریتی
- ۴-۳-۴-۱- عمده‌ترین نقش‌هایی که مدیران نظام اداری کشور در سطوح مختلف ایفا می‌کنند ۴۵۸
- ۴-۳-۴-۲- عمده‌ترین مهارت‌های مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور (به تفکیک سطوح مدیریتی) ۴۶۴
- ۴-۳-۴-۳- عمده‌ترین توانایی‌های مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور (به تفکیک سطوح مدیریتی) ۴۶۸
- ۴-۳-۴-۴- عمده‌ترین ویژگی‌های شخصی مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور (به تفکیک سطوح مدیریتی) ۴۷۲
- ۴-۳-۴-۵- عمده‌ترین دانش مدیریتی مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور (به تفکیک سطوح مدیریتی) ۴۷۶

فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات تحقیق

- ۵-۱- نتایج و دستاوردهای تحقیق
- ۵-۱-۱- نتایج توصیف آماری داده‌ها ۴۸۳
- ۵-۱-۲- نتایج مربوط به اولویت بندی مؤلفه‌های مورد بررسی ۴۸۹
- ۵-۱-۳- نتایج تحلیل همبستگی بین ابعاد و مؤلفه‌های توسعه مدیران ۵۰۸
- ۵-۱-۴- نتایج تحلیل رگرسیون بین ابعاد و مؤلفه‌های توسعه مدیران ۵۱۲
- ۵-۱-۵- نتایج آزمون تحلیل واریانس و آزمونهای تعقیبی توکی (HSD) ۵۱۹

۵-۲- پیشنهادات تحقیق

۵-۲-۱- ارائه الگوی کمی فرایندی توسعه مدیران نظام اداری کشور

۵-۲-۲- پیشنهادات در جهت تدوین و طراحی نظام آموزشی و توسعه مدیران ۵۲۶

۵-۲-۳- پیشنهادات به محققین آینده و دستگاه‌های اجرایی ۵۲۹

فصل ششم: ضمایم تحقیق

۶-۱- پرسشنامه‌های تحقیق

۶-۲- پرسشنامه سنجش مدل حاصله از تحقیق به روش دلفای

۶-۳- داده‌های آماری جمعیت شناختی

۶-۴- فهرست منابع و مأخذ

فهرست شکلها

صفحه	عنوان	شماره
۱۹	فرآیند توسعه مدیریت	۱-۲ شکل شماره
۲۷	خصوصیات نقش‌ها و وظایف مدیران	۱-۱-۲ شکل شماره
۳۰	ماهیت نقش‌های مدیر	۲-۱-۲ شکل شماره
۳۷	مدل اثر بخشی توسعه مدیریت	۳-۱-۲ شکل شماره
۵۴	جایگاه توانش در دستیابی به عملکرد	۱-۱-۳ شکل شماره
۶۲	چرخه یادگیری تجربی	۲-۱-۳ شکل شماره
۶۴	مراحل بروز استرس	۴-۱-۳ شکل شماره
۶۵	عوامل موجد استرس	۵-۱-۳ شکل شماره
۶۹	هرم عملکرد عالی مدیران	۶-۱-۳ شکل شماره
۸۶	نمایش میزان اهمیت مهارت فنی برای مدیران	۱-۲-۳ شکل شماره
۹۱	نمایش میزان اهمیت مهارت ادراکی برای مدیران	۲-۲-۳ شکل شماره
۹۳	نوع تصمیمات مدیریت بر حسب سطوح سازمانی	۳-۲-۳ شکل شماره
۹۸	الگوی مهارت‌های مدیران اجرایی بر حسب ماهیت کار	۴-۲-۳ شکل شماره
۱۱۲	عوامل مؤثر در شکل‌گیری شخصیت	۱-۱-۴ شکل شماره
۱۱۷	سطوح شخصیت از دیدگاه فروید	۲-۱-۴ شکل شماره
۱۲۸	عوامل و مؤلفه‌های شخصیت	۳-۱-۴ شکل شماره
۱۳۸	ابعاد و مؤلفه‌های ذهنیت فلسفی	۱-۲-۴ شکل شماره
۱۶۱	ارکان نظام اداری کشور	۱-۵ شکل شماره
۱۶۵	تداخل و تقابل در مثلث نگرش‌های سیاسی، مدیریتی و حقوقی	۲-۵ شکل شماره
۱۸۱	مدلهای مدیریت دولتی جدید و توسعه	۳-۵ شکل شماره
۱۹۶	ساختار پایگاه دانش سازمان	۱-۶ شکل شماره
۱۹۸	محیط دانش سازمانها	۲-۶ شکل شماره
۱۹۹	مراحل مدیریت دانش	۳-۶ شکل شماره
۲۰۱	خلاءهای دانش	۴-۶ شکل شماره
۲۰۳	عاملین محیط دانش درونی سازمان	۵-۶ شکل شماره
۲۰۵	رویکردهای مبتنی بر خلق ایده	۶-۶ شکل شماره
۲۰۷	نحوه شکل‌گیری جزایر مستقل دانش در سازمان	۷-۶ شکل شماره

۲۰۹	مراحل اصلی در نگهداشت دانش	۸-۶	شکل شماره
۲۱۱	رده‌های شاخص ارزیابی دانش	۹-۶	شکل شماره
۲۱۲	رویکرد اهداف مداری در ارزیابی دانش	۱۰-۶	شکل شماره
۲۲۹	فرآیند آموزش کارکنان از دید ابطحی	۱-۷	شکل شماره
۲۳۰	فرآیند آموزش از دیدگاه اسلومن	۲-۷	شکل شماره
۲۳۰	حوزه‌های فرایندی و شایستگی آموزش و بهسازی	۳-۷	شکل شماره
۲۳۱	مدل پروژه‌های آموزش	۴-۷	شکل شماره
۲۳۲	مدل سیستمی آموزش	۱/۵-۷	شکل شماره
۲۳۳	فرآیند پنج مرحله‌ای آموزش	۲/۵-۷	شکل شماره
۲۳۳	فرآیند آموزش از دیدگاه تری و میکائیل	۶-۷	شکل شماره
۲۳۴	فرآیند آموزش از دیدگاه دسلر	۷-۷	شکل شماره
۲۴۰	طبقه‌بندی قویدل از نیازهای آموزشی	۸-۷	شکل شماره
۲۴۳	الگوی نیازهای آموزشی سازمانی استوت	۹-۷	شکل شماره
۲۶۱	فرآیند آموزش از طریق روش گروه آموزشی	۱۰-۷	شکل شماره
۲۸۷	رویکردهای سنتی برای سنجش اثربخشی	۳-۱-۸	شکل شماره
۲۸۸	ارتباط میان متغیرهای علمی، میانجی و بازدهی	۲-۳-۸	شکل شماره
۲۹۰	معیارهای اثربخشی و فرهنگ سازمانی	۳-۳-۸	شکل شماره
۳۰۳	مدل سنجش اثر بخشی یا موفقیت مدیریت	۱-۵-۸	شکل شماره
۳۰۸	الگوی مفهومی اثربخشی نظام اداری کشور	۲-۵-۸	شکل شماره
۳۱۷	الگوی مفهومی نقش‌های مدیریتی برای مدیران نظام اداری کشور	۱-۹	شکل شماره
۳۱۹	الگوی مفهومی توانایی‌های مدیریتی برای مدیران نظام اداری کشور	۲-۹	شکل شماره
۳۲۱	الگوی مفهومی مهارت‌های مدیریتی برای مدیران نظام اداری کشور	۳-۹	شکل شماره
۳۲۳	الگوی ویژگی‌های شخصیتی موردنیاز برای مدیران نظام اداری کشور	۴-۹	شکل شماره
۳۲۸	الگوی مفهومی تحقیق مربوط به دانش مدیریتی مورد نیاز مدیران	۵-۹	شکل شماره
۳۲۹	الگوی یادگیری کلب	۶-۹	شکل شماره
۳۳۱	روشهای توسعه مدیران	۷-۹	شکل شماره
۳۳۲	رویکردهای کلی توسعه و یادگیری	۸-۹	شکل شماره
۳۳۴	رویکرد متناسب یادگیری برای توسعه مدیران	۹-۹	شکل شماره
۳۳۶	الگوی مفهومی تحقیق (چارچوب نظری تحقیق)	۱۰-۹	شکل شماره
۳۵۲	الگوی مفهومی پژوهش در ارتباط با پرسشنامه‌ها	۱-۳	شکل شماره
۳۶۴	سطح زیر منحنی برای آزمونهای همبستگی پیرسون	۱/۱-۳	شکل شماره