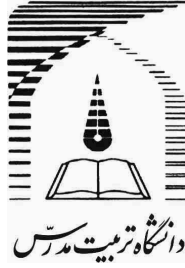


سلام افلا



دانشکده مدیریت و اقتصاد

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

موضوع:

بررسی میزان تاثیر شایستگی مدیران بر تحلیل
رفتگی شغلی کارکنان ناجا

محمد جواد روئین

استاد راهنما:

دکتر اصغر مشبکی

استاد مشاور:



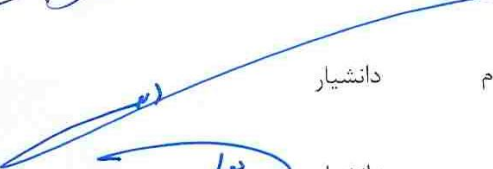


دکتر علی اصغر فانی

مهر ۱۳۸۹

بسمه تعالی

تأییدیه اعضای هیئت داوران حاضر در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضاء هیئت داوران نسخه نهایی پایان نامه آقای محمد جواد روئین تحت عنوان « بررسی میزان تاثیر شایستگی مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ناجا» را از نظر فرم و محتوی بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کنند.

اعضاء هیئت داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنما	دکتر اصغر مشبکی	دانشیار	
۲- استاد مشاور	دکتر علی اصغر فانی	استادیار	
۳- استاد ناظر	دکتر اکرم هادی زاده مقدم	دانشیار	
۴- استاد ناظر	دکتر احمدعلی خائف الهی	دانشیار	
۵- نماینده شورای تحصیلات تکمیلی:	دکتر احمدعلی خائف الهی	دانشیار	

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی و پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به دفتر «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

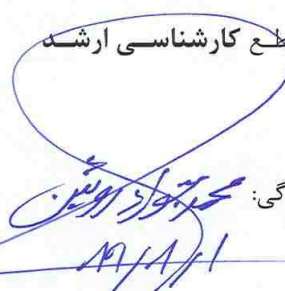
«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته مدیریت دولتی است که در سال ۱۳۸۹ در دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی آقای دکتر اصغر مشبکی و مشاوره آقای دکتر علی اصغر فانی از آن دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تادیقه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶: اینجانب محمد جواد روئین دانشجوی رشته مدیریت دولتی مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.



نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء:

آیین نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی و فناوری دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد زیر را رعایت نمایند:

ماده ۱- حق نشر و تکثیر پایان‌نامه/ رساله و درآمدهای حاصل از آنها متعلق به دانشگاه می باشد ولی حقوق معنوی پدید آورندگان محفوظ خواهد بود.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و با تایید استاد راهنمای اصلی، یکی از اساتید راهنما، مشاور و یا دانشجوی مسئول مکاتبات مقاله باشد. ولی مسئولیت علمی مقاله مستخرج از پایان‌نامه و رساله به عهده اساتید راهنما و دانشجو می باشد.

تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب و یا نرم افزار و یا آثار ویژه (اثری هنری مانند فیلم، عکس، نقاشی و نمایشنامه) حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی کلیه واحدهای دانشگاه اعم از دانشکده ها، مراکز تحقیقاتی، پژوهشکده ها، پارک علم و فناوری و دیگر واحدها باید با مجوز کتبی صادره از معاونت پژوهشی دانشگاه و براساس آئین‌نامه- های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه یافته ها در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق معاونت پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این آیین‌نامه در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۸۷/۴/۱ در شورای پژوهشی و در تاریخ ۸۷/۴/۲۳ در هیأت رئیسه دانشگاه به تایید رسید و در جلسه مورخ ۸۷/۷/۱۵ شورای دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب در شورای دانشگاه لازم‌الاجرا است.

«اینجانب محمد جواد روئین دانشجوی رشته مدیریت دولتی ورودی سال تحصیلی ۱۳۸۵ مقطع کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت و اقتصاد متعهد می شوم کلیه نکات مندرج در آیین نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهش های علمی دانشگاه تربیت مدرس را در انتشار یافته های علمی مستخرج از پایان نامه / رساله تحصیلی خود رعایت نمایم. در صورت تخلف از مفاد آیین نامه فوق الاشعار به دانشگاه وکالت و نمایندگی می دهم که از طرف اینجانب نسبت به لغو امتیاز اختراع بنام بنده و یا هرگونه امتیاز دیگر و تغییر آن به نام دانشگاه اقدام نماید. ضمناً نسبت به جبران فوری ضرر و زیان حاصله براساس برآورد دانشگاه اقدام خواهم نمود و بدینوسیله حق هرگونه اعتراض را از خود سلب نمودم.»

امضا
تاریخ
محمد جواد روئین
۸۷/۸/۱۱

تقدیم به:

پدر و مادرم که مهمترین درس زندگی
«بندگی و اطاعت معبود» را به من آموختند.

و

همسر و فرزندانم «امیر جاوید» و «نازنین زهرا»
که در سختیهای پژوهش سهیم بوده‌اند.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر اصغر مشبکی که از ابتدای پژوهش با نهایت سعه صدر و شکیبایی اینجانب را در تهیه و تدوین پایان نامه و رفع نواقص و ابهامات موجود یاری نموده‌اند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

همچنین از بزرگواری و متانت استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر علی اصغر فانی که بسیار دلسوزانه و با دقت نظر فراوان اینجانب را در مراحل مختلف تهیه مطالب مرتبط با پایان نامه یاری نمودند کمال تشکر و امتنان را دارم.

از اساتید محترم داور، سرکار خانم دکتر هادی زاده مقدم و جناب آقای دکتر احمد علی خائف الهی که قبول زحمت فرموده و با راهنمایی‌ها و ذکر نواقص موجود در پایان نامه اینجانب را در تکمیل و ارتقاء کیفی پژوهش یاری رساندند کمال تشکر و قدردانی را بعمل می‌آورم.

در خاتمه وظیفه خود می‌دانم از کلیه اساتید محترم گروه مدیریت دانشگاه تربیت مدرس و کارشناس محترم گروه جناب آقای نجفی که در طول مدت تحصیل زحمات زیادی برای پیشرفت تحصیلی و ارتقاء کیفی سطح دانش اینجانب متحمل گردیده‌اند، تشکر و قدردانی نمایم.

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان تاثیر شایستگی مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ناجا انجام گردید. در این ارتباط تعداد ۸۰ نفر از کارکنان ادارات حوزه ستادی ناجا با معیارهای حداقل مدرک تحصیلی لیسانس و بیست سال سابقه خدمت انتخاب گردیدند. آزمودنیها به دو پرسشنامه، ۱- پرسشنامه میزان شایستگی مدیران، ۲- پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی کارکنان، هریک حاوی ۲۵ سؤال که از روایی و پایایی لازم برخوردار می‌باشند، پاسخ دادند.

نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شایستگی مدیران شامل: دانش، مهارت، تجربه و توانایی مدیران در مراحل تحلیل رفتگی شغلی کارکنان هرچند اثر منفی و کاهشی دارند، ولیکن از لحاظ آماری این اثرات معنادار نمی‌باشد. ($P > 0/05$)

یافته‌های جانبی پژوهش نیز موید این امر می‌باشد که تحصیلات مدیریتی و سابقه خدمتی مرتبط در موفقیت مدیران تاثیر معناداری دارند. و از طرفی تجربه مدیران بر اقتدارگرایی آنها تاثیر منفی معناداری به دنبال دارد..

همچنین یافته‌های مذکور حاکی از آن است که در بین کارکنان سنین ۳۸ تا ۴۲ سال عدم توانایی مدیران بر خستگی روحی کارکنان تاثیر منفی معناداری دارد و در مولفه تجربه خدمتی بین ۲۰ تا ۲۳ سال، تجربه مدیران با خستگی روحی کارکنان همبستگی منفی و در بین افراد باتجربه خدمتی ۲۸ تا ۳۰ سال متغیر دانش مدیران با خستگی روحی کارکنان همبستگی منفی معناداری وجود دارد. ($P < 0/05$)

واژه‌های کلیدی: شایستگی، تحلیل رفتگی، مدیران، کارکنان، استرس

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	فصل اول: کلیات.....
۲	۱-۱- مقدمه.....
۳	۲-۱- ضرورت تحقیق.....
۶	۱-۲-۱- فراز هایی از فرمان مقام معظم رهبری در خصوص اصلاح نظام اداری.....
۷	۳-۱- بیان مسأله.....
۷	۱-۳-۱- شایستگی مدیران.....
۷	۲-۳-۱- تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....
۹	۴-۱- اهداف تحقیق.....
۹	۱-۴-۱- هدف اصلی.....
۹	۲-۴-۱- اهداف فرعی.....
۹	۵-۱- سؤالات تحقیق.....
۹	۱-۵-۱- سؤال اصلی.....
۹	۲-۵-۱- سؤالات فرعی.....
۹	۶-۱- فرضیه‌ها.....
۹	۱-۶-۱- فرضیه اصلی.....
۱۰	۲-۶-۱- فرضیه‌های فرعی.....
۱۰	۷-۱- مواد و روش تحقیق.....
۱۰	۸-۱- جنبه جدید بودن و نوآوری.....
۱۰	۹-۱- جامعه آماری.....
۱۰	۱۰-۱- نمونه آماری.....
۱۰	۱۱-۱- واژگان کلیدی.....
۱۱	۱-۱۱-۱- تعاریف واژگان.....
۱۲	۱۲-۱- خلاصه‌ای از سایر فصل‌ها.....
۱۲	۱-۱۲-۱- خلاصه فصل دوم.....
۱۲	۲-۱۲-۱- خلاصه فصل سوم.....
۱۳	۳-۱۲-۱- خلاصه فصل چهارم.....
۱۳	۴-۱۲-۱- خلاصه فصل پنجم.....

۱۴	فصل دوم: پیشینه یا ادبیات تحقیق
۱۵	۱-۲- مقدمه
۱۶	۲-۲- وظایف مدیران در سازمان‌ها
۱۸	۳-۲- نقش مدیر
۱۹	۴-۲- شایستگی
۱۹	۲-۴-۱- تعاریف شایستگی
۲۱	۲-۴-۲- شایستگی مدیریتی
۲۲	۳-۴-۲- مدیریت شایستگی
۲۳	۴-۴-۲- کاربردهای مدیریت شایستگی
۲۳	۲-۴-۴-۱- ایجاد برنامه‌های کارمندیابی
۲۴	۲-۴-۴-۲- پیشرفت افراد
۲۴	۳-۴-۴-۲- تخصیص
۲۵	۴-۴-۴-۲- ارزیابی
۲۵	۵-۴-۴-۲- ترفیع
۲۵	۶-۴-۴-۲- تفکیک
۲۵	۷-۴-۴-۲- تهیه گزارش‌های مناسب
۲۶	۵-۴-۲- تاریخچه شایستگی
۲۶	۱-۵-۴-۲- سابقه شایستگی در مدیریت دولتی ایران
۲۸	۶-۴-۲- حوزه‌های شایستگی مدیران دولتی
۲۹	۷-۴-۲- انواع و سطوح شایستگی
۲۹	۱-۷-۴-۲- شایستگی‌های رفتاری و فنی
۲۹	۱-۱-۷-۴-۲- شایستگی‌های رفتاری
۲۹	۲-۱-۷-۴-۲- شایستگی‌های فنی
۲۹	۲-۷-۴-۲- شایستگی‌های سخت و نرم
۳۰	۳-۷-۴-۲- شایستگی‌های ضروری، عمومی، بخشی و مشترک
۳۰	۱-۳-۷-۴-۲- شایستگی‌های ضروری
۳۰	۲-۳-۷-۴-۲- شایستگی‌های عمومی
۳۰	۳-۳-۷-۴-۲- شایستگی‌های بخشی
۳۰	۴-۳-۷-۴-۲- شایستگی‌های مشترک
۳۰	۴-۷-۴-۲- شایستگی‌های فنی، شغلی، رهبری
۳۰	۱-۴-۷-۴-۲- شایستگی‌های فنی
۳۰	۲-۴-۷-۴-۲- شایستگی‌های شغلی

- ۳۱..... شایستگی های رهبری..... ۳-۴-۷-۴-۲
- ۳۱..... شایستگی های محوری و خاص..... ۵-۷-۴-۲
- ۳۱..... مدل های شایستگی..... ۸-۴-۲
- ۳۳..... مدل شایستگی منسجم..... ۱-۸-۴-۲
- ۳۴..... مدل رپ..... ۲-۸-۴-۲
- ۳۵..... مدل آلریچ..... ۳-۸-۴-۲
- ۳۶..... مدل شایستگی منابع انسانی..... ۴-۸-۴-۲
- ۳۶..... مدل گارت اونز و همکاران (۲۰۰۳)..... ۵-۸-۴-۲
- ۳۷..... مدل کریپ و منسفلد (۲۰۰۳)..... ۶-۸-۴-۲
- ۳۸..... مدل فرید نبرگ (۲۰۰۴)..... ۷-۸-۴-۲
- ۳۹..... مدل های شایستگی منابع انسانی..... ۹-۴-۲
- ۳۹..... مقطع اول مدل (HRCS)..... ۱-۹-۴-۲
- ۴۰..... دانش کسب و کار..... ۱-۱-۹-۴-۲
- ۴۰..... دستاوردهای منابع انسانی..... ۲-۱-۹-۴-۲
- ۴۰..... تغییر..... ۳-۴-۹-۱-۲
- ۴۰..... مقطع دوم مدل (HRCS)..... ۲-۹-۴-۲
- ۴۱..... مقطع سوم مدل (HRCS)..... ۳-۹-۴-۲
- ۴۱..... مقطع چهارم مدل (HRCS)..... ۴-۹-۴-۲
- ۴۲..... مقطع پنجم مدل (HRCS)..... ۵-۹-۴-۲
- ۴۳..... قلمروهای شایستگی از مقطع پنجم (HRCS)..... ۱-۵-۹-۴-۲
- ۴۳..... عملگرای معتبر..... ۱-۱-۵-۹-۴-۲
- ۴۳..... عامل فرهنگ و تغییر..... ۲-۱-۵-۹-۴-۲
- ۴۴..... مدیر استعداد / طراح سازمان..... ۳-۱-۵-۹-۴-۲
- ۴۴..... معمار استراتژی..... ۴-۱-۵-۹-۴-۲
- ۴۴..... مجری عملیاتی..... ۵-۱-۵-۹-۴-۲
- ۴۴..... هم پیمان کسب و کار..... ۶-۱-۵-۹-۴-۲
- ۴۵..... نظریه های دانشمندان حوزه مدیریت..... ۱۰-۴-۲
- ۴۵..... تئوری مبتنی بر شناخت منابع..... ۱-۱۰-۴-۲
- ۴۵..... تئوری اسنادی رهبری..... ۲-۱۰-۴-۲
- ۴۶..... تئوری رهبری فره مند..... ۳-۱۰-۴-۲
- ۴۸..... مطالعه نوردگرف در حوزه شایستگی های مدیران دولتی..... ۴-۱۰-۴-۲
- ۵۰..... پژوهش جیمز و وودکاک در حوزه شایستگی..... ۵-۱۰-۴-۲

- ۱۱-۴-۲- شایستگی مدیران از دیدگاه اسلام..... ۵۱
- ۱-۱۱-۴-۲- ویژگی‌های شایستگی مدیران از دیدگاه قرآن..... ۵۲
- ۲-۱۱-۴-۲- شایستگی مدیران از دیدگاه پیامبر اسلام(ص)..... ۵۳
- ۳-۱۱-۴-۲- شایستگی مدیران از دیدگاه امیر المومنین علی (ع)..... ۵۳
- ۴-۱۱-۴-۲- شایستگی از دیدگاه امام صادق(ع)..... ۵۴
- ۱۲-۴-۲- جمع‌بندی ویژگی‌های شایستگی مدیران..... ۵۴
- ۱-۱۲-۴-۲- دانش..... ۵۵
- ۱-۱-۱۲-۴-۲- دانش مدیریت..... ۵۵
- ۲-۱-۱۲-۴-۲- تعریف دانش..... ۵۵
- ۳-۱-۱۲-۴-۲- تعریف کاربردی دانش..... ۵۵
- ۴-۱-۱۲-۴-۲- اصول رمزگذاری دانش..... ۵۶
- ۲-۱۲-۴-۲- مهارت..... ۵۷
- ۱-۲-۱۲-۴-۲- مهارت فنی..... ۵۷
- ۲-۲-۱۲-۴-۲- مهارت ادراکی..... ۵۷
- ۳-۲-۱۲-۴-۲- مهارت انسانی..... ۵۸
- ۴-۲-۱۲-۴-۲- مهمترین مهارتهای مدیران..... ۵۸
- ۵-۲-۱۲-۴-۲- نقش مدیریت هوش احساسی (EQ) در مهارت..... ۵۸
- ۳-۱۲-۴-۲- تجربه..... ۶۰
- ۱-۳-۱۲-۴-۲- فرآیند کسب تجربه در سازمان..... ۶۱
- ۲-۳-۱۲-۴-۲- نقش تجربه در پرورش مدیران..... ۶۱
- ۱-۲-۳-۱۲-۴-۲- نقش تجربه در کاهش اقتدارگرایی..... ۶۱
- ۲-۲-۳-۱۲-۴-۲- نقش تجربه در تفویض اختیار..... ۶۱
- ۳-۲-۳-۱۲-۴-۲- نقش تجربه در نظارت و کنترل..... ۶۲
- ۴-۲-۳-۱۲-۴-۲- نقش تجربه در مطلوبیت موقعیت شغلی و کار با زیردستان..... ۶۲
- ۴-۱۲-۴-۲- توانایی..... ۶۳
- ۵-۲- تحلیل رفتگی شغلی..... ۶۵
- ۱-۵-۲- اهمیت موضوع..... ۶۵
- ۲-۵-۲- تحلیل رفتگی شغلی چیست؟..... ۶۶
- ۳-۵-۲- تعریف تحلیل رفتگی شغلی..... ۶۷
- ۴-۵-۲- استرس یا فشار روانی..... ۶۸
- ۱-۴-۵-۲- سندروم سازگاری عمومی..... ۶۹
- ۲-۴-۵-۲- عوامل سازمانی موثر در ایجاد فشار روانی..... ۷۰

- ۷۱-.....۳-۴-۵-۲- علل ایجاد کننده فشار روانی مرتبط با شغل از دیدگاه پژوهشگران
- ۷۳-.....۴-۴-۵-۲- مدل های فشار روانی
- ۷۳-.....۱-۴-۴-۵-۲- مدل مبتنی بر محرک
- ۷۳-.....۲-۴-۴-۵-۲- مدل مبتنی بر پاسخ
- ۷۴-.....۳-۴-۴-۵-۲- مدل پردازش اطلاعات
- ۷۴-.....۵-۴-۵-۲- استرسورهای روانی اجتماعی در محیط کار
- ۷۵-.....۵-۵-۲- مراحل تحلیل رفتگی شغلی
- ۷۶-.....۶-۵-۲- هزینه تحلیل رفتگی شغلی
- ۷۷-.....۷-۵-۲- علائم تحلیل رفتگی
- ۷۸-.....۱-۷-۵-۲- علائم تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار
- ۷۸-.....۸-۵-۲- تحلیل رفتگی برآیند سه بردار به شمار می آید
- ۷۸-.....۱-۸-۵-۲- فرسودگی عاطفی و جسمی
- ۷۸-.....۲-۸-۵-۲- کاهش عملکرد شخصی
- ۷۸-.....۳-۸-۵-۲- ماشینی شدن یا تهی شدن افراطی از ویژگی های شخصی
- ۷۹-.....۹-۵-۲- تأثیر نقش کارکنان در تحلیل رفتگی شغلی
- ۸۱-.....۱۰-۵-۲- طبقه بندی علائم تحلیل رفتگی شغلی
- ۸۲-.....۱۱-۵-۲- ویژگی های بهداشتی تحلیل رفتگی
- ۸۳-.....۱۲-۵-۲- ویژگی های نگرشی تحلیل رفتگی
- ۸۴-.....۱۳-۵-۲- ویژگی های رفتاری تحلیل رفتگی
- ۸۵-.....۱۴-۵-۲- تأثیر تحلیل رفتگی بر روابط بین شخصی
- ۸۵-.....۱۵-۵-۲- ویژگی های عاطفی تحلیل رفتگی
- ۸۶-.....۱۶-۵-۲- چه کسانی به تحلیل رفتگی شغلی دچار می شوند؟
- ۸۷-.....۱۷-۵-۲- انواع مدل ها
- ۸۷-.....۱-۱۷-۵-۲- مدل نظری
- ۸۸-.....۲-۱۷-۵-۲- مدل حفظ منابع
- ۸۹-.....۳-۱۷-۵-۲- مدل منابع - الزامات شغلی
- ۹۰-.....۱۸-۵-۲- رویکردهای مختلف نسبت به تحلیل رفتگی شغلی:
- ۹۳-.....۶-۲- ترور شخصیت در سازمان
- ۹۴-.....۱-۶-۲- تعریف ترور شخصیت در سازمان
- ۹۴-.....۲-۶-۲- مشخصات مدیرانی که به ترور شخصیت می پردازند
- ۹۵-.....۳-۶-۲- بعضی از رویه های ترور شخصیت در سازمان
- ۹۶-.....۷-۲- پیشینه تجربی

- ۲-۷-۱- رابطه باورهای خودکارآمدی و به هوشمندی با فرسودگی شغلی در کارکنان قسمت ۱۱۸ شرکت مخابرات..... ۹۶
- ۲-۷-۲- سنجش میزان شایستگی مدیران شرکت‌های پالایش گاز براساس مدل کمرون و کوئین (۲۰۰۶)..... ۹۷
- ۲-۷-۳- ارتباط بین سخت رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی..... ۹۷
- ۲-۷-۴- مدل شایستگی مدیران دولتی ایران براساس صحیفه امام (ره) رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد..... ۹۸
- ۲-۷-۵- ارتقاء روحیه کارکنان سازمانهای دولتی بوشهر: بررسی نقش اعتماد سازمانی و شایستگی مدیریتی مدیران دولتی..... ۹۸
- ۲-۷-۶- مقایسه بین سلامت عمومی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران مرد تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۸۷-۸۶..... ۹۹
- ۲-۸-۸- جمع بندی و آرایه مدل مفهومی..... ۹۹
- فصل سوم: روش شناسی تحقیق..... ۱۰۲
- ۳-۱- مقدمه..... ۱۰۳
- ۳-۲- انواع پژوهش..... ۱۰۳
- ۳-۲-۱- پژوهش کاربردی..... ۱۰۳
- ۳-۲-۲- پژوهش بنیادی یا پایه‌ای..... ۱۰۴
- ۳-۲-۳- پژوهش ارزیابی..... ۱۰۴
- ۳-۳- تفاوت پژوهش کاربردی و بنیادی..... ۱۰۴
- ۳-۴- انواع رویکردهای پژوهشی..... ۱۰۴
- ۳-۵- اهمیت آشنایی مدیران با پژوهش..... ۱۰۵
- ۳-۶- نوع روش تحقیق..... ۱۰۶
- ۳-۷- جامعه آماری..... ۱۰۷
- ۳-۸- نمونه آماری..... ۱۰۷
- ۳-۹- روش و ابزار جمع آوری داده‌ها..... ۱۰۸
- ۳-۱۰- متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق..... ۱۰۸
- ۳-۱۰-۱- شایستگی مدیران..... ۱۰۸
- ۳-۱۰-۲- تحلیل رفتگی شغلی کارکنان..... ۱۰۹
- ۳-۱۱- روایی و پایایی پرسشنامه‌ها..... ۱۰۹

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۱۱۰
۱-۴- اطلاعات جمعیت شناختی.....	۱۱۱
۱-۱-۴- جنس.....	۱۱۱
۲-۱-۴- سن.....	۱۱۲
۳-۱-۴- سطح تحصیلات.....	۱۱۲
۴-۱-۴- تجربه خدمتی.....	۱۱۳
۲-۴- توصیف متغیرهای پژوهش.....	۱۱۴
۱-۲-۴- شایستگی‌های مدیران.....	۱۱۴
۱-۱-۲-۴- ویژگی‌های شایستگی مدیران.....	۱۱۴
۲-۱-۲-۴- وضعیت کلی شایستگی مدیران.....	۱۱۵
۲-۲-۴- تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....	۱۱۶
۱-۲-۲-۴- مراحل تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....	۱۱۶
۲-۲-۲-۴- وضعیت کلی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....	۱۱۶
۳-۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها در راستای فرضیه‌های پژوهش.....	۱۱۷
۱-۳-۴- فرضیه‌های فرعی.....	۱۱۷
۲-۳-۴- فرضیه اصلی.....	۱۲۳
۴-۴- یافته‌های جانبی و تکمیلی.....	۱۲۴
۱-۴-۴- تاثیر دارا بودن تحصیلات و سابقه خدمتی مرتبط در موفقیت یک مدیر.....	۱۲۴
۲-۴-۴- تحلیل آماری سوالها.....	۱۲۵
۳-۴-۴- بررسی رابطه بین اقتدار گرایی مدیران با تجربه مدیران.....	۱۲۶
۴-۴-۴- بررسی رابطه بین ویژگی‌های شایستگی مدیران با مراحل تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....	۱۲۷
۱-۴-۴-۴- براساس طبقات سنی.....	۱۲۷
۲-۴-۴-۴- براساس تجربه خدمتی.....	۱۲۸

فصل پنجم : نتیجه‌گیری و پیشنهادهای	۱۲۹
۵-۱- بحث در چارچوب یافته‌های فرضیه‌ها	۱۳۰
۵-۲- یافته‌های جانبی پژوهش	۱۳۰
۵-۲-۱- ارتباط تجربه و اقتدار گرایی	۱۳۰
۵-۲-۲- ارتباط ویژگی‌های شایستگی مدیران با مراحل تحلیل رفتگی شغلی کارکنان	۱۳۱
۵-۲-۳- تاثیر تحصیلات مدیریتی و سابقه خدمتی مرتبط در موفقیت مدیران	۱۳۱
۵-۳- نتیجه‌گیری و بحث کلی	۱۳۱
۵-۴- محدودیتهای تحقیق	۱۳۲
۵-۵- پیشنهادهای	۱۳۳
۵-۵-۱- پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های پژوهش	۱۳۳
۵-۵-۲- پیشنهادهایی برای پژوهش بعدی	۱۳۴
فهرست منابع:	۱۳۵
الف) منابع فارسی	۱۳۵
ب) منابع انگلیسی	۱۳۷
پیوست‌ها	۱۴۰
Abstract	۱۶۹

فهرست جداول

صفحه

عنوان

- جدول ۱-۱- معانی مختلف شایستگی (بیهام و مایر، ۲۰۰۴)..... ۷
- جدول ۱-۲- نقش مدیران از دیدگاه مینتزربرگ..... ۱۸
- جدول ۲-۲- رابطه بین نیاز سازمانی و تمرکز شایستگی ها..... ۳۱
- جدول ۳-۲- شاخص های یک شایستگی خاص..... ۳۳
- جدول ۴-۲- ویژگی های رهبران فره مند ۲..... ۴۸
- جدول ۵-۲- شایستگی های مدیران دولتی از دیدگاه نوردگرف..... ۴۹
- جدول ۶-۲- ویژگی های شایستگی مدیران از نظر دانشمندان..... ۵۱
- جدول ۷-۲- اثرات فشار روانی و اضطراب ناشی از آن بر عملکرد بدنی (مل هوئیش، ۱۹۸۷)..... ۷۵
- جدول ۸-۲- مراحل تحلیل رفتگی شغلی (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱)..... ۷۶
- جدول ۹-۲- اجزای مهم نشانگان تحلیل رفتگی شغلی (ساعتچی)..... ۷۹
- جدول ۱۰-۲- مهمترین نشانه های تحلیل رفتگی شغلی (براساس تحقیقات موس، ۱۹۸۱)..... ۸۲
- جدول ۱۱-۲- نظریات صاحب نظران در رابطه با ویژگی تحلیل رفتگی شغلی..... ۹۰
- جدول ۱-۳- سنجش و ارزیابی ویژگی های شایستگی مدیران..... ۱۰۸
- جدول ۲-۳- سنجش و ارزیابی مراحل تحلیل رفتگی شغلی کارکنان..... ۱۰۹
- جدول ۱-۴- توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه آماری برحسب وضعیت جنس..... ۱۱۱
- جدول ۲-۴- توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه آماری برحسب سن..... ۱۱۲
- جدول ۳-۴- توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه آماری برحسب سطح تحصیلات..... ۱۱۳
- جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه آماری برحسب تجربه خدمتی..... ۱۱۳
- جدول ۵-۴- شاخص های آماری ویژگی های شایستگی مدیران (دانش، مهارت، تجربه و توانایی) از نظر افراد نمونه آماری..... ۱۱۴

- جدول ۴-۶- شاخص‌های آماری کلی شایستگی مدیران در بین افرادنمونه آماری.....۱۱۵
- جدول ۴-۷- شاخص‌های آماری مراحل تحلیل رفتگی شغلی کارکنان (خستگی روحی، شرم و تردید، بدبینی و بی‌رحمی و به‌انتهای رسیدن) از نظرافرادنمونه آماری.....۱۱۶
- جدول ۴-۸- شاخص‌های آماری کلی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در بین افرادنمونه آماری.....۱۱۷
- جدول ۴-۹- شاخص‌ها و آماره‌های تحلیل رگرسیون بین دانش مدیران با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....۱۱۷
- جدول ۴-۱۰- خلاصه تحلیل رگرسیون تحلیل رفتگی شغلی کارکنان از طریق دانش مدیران.....۱۱۸
- جدول ۴-۱۱- متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است.....۱۱۸
- جدول ۴-۱۲- شاخص‌ها و آماره‌های تحلیل رگرسیون بین مهارت مدیران با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....۱۱۹
- جدول ۴-۱۳- خلاصه تحلیل رگرسیون تحلیل رفتگی شغلی کارکنان از طریق مهارت مدیران.....۱۱۹
- جدول ۴-۱۴- متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است.....۱۱۹
- جدول ۴-۱۵- شاخص‌ها و آماره‌های تحلیل رگرسیون بین تجربه مدیران با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....۱۲۰
- جدول ۴-۱۶- خلاصه تحلیل رگرسیون تحلیل رفتگی شغلی کارکنان از طریق تجربه مدیران.....۱۲۰
- جدول ۴-۱۷- متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است.....۱۲۱
- جدول ۴-۱۸- شاخص‌ها و آماره‌های تحلیل رگرسیون بین توانایی مدیران با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....۱۲۱
- جدول ۴-۱۹- خلاصه تحلیل رگرسیون تحلیل رفتگی شغلی کارکنان از طریق توانایی مدیران.....۱۲۲
- جدول ۴-۲۰- متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است.....۱۲۲
- جدول ۴-۱۸- شاخص‌ها و آماره‌های تحلیل رگرسیون بین شایستگی مدیران با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان.....۱۲۳
- جدول ۴-۲۰- متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است.....۱۲۴
- جدول ۴-۲۱- توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه آماری به تاثیر دارابودن تحصیلات و سابقه

- ۱۲۴.....خدمتی مرتبط در موفقیت یک مدیر.....
- جدول ۴-۲۲- آمار توصیفی سوالهای تاثیر دارابودن تحصیلات و سابقه خدمتی مرتبط در موفقیت یک مدیر..... ۱۲۵.....
- جدول ۴-۲۳- نتایج آزمون $t - test$ تاثیر دارابودن تحصیلات و سابقه خدمتی مرتبط در موفقیت یک مدیر..... ۱۲۶.....
- جدول ۴-۲۴- جدول ضریب همبستگی بین اقتدار گرایی مدیران با تجربه مدیران..... ۱۲۶.....
- جدول ۴-۲۵- جدول ضریب همبستگی بین توانایی مدیران بر خستگی روحی کارکنان بین گروه سنی ۳۸ تا ۴۲ سال..... ۱۲۷.....
- جدول ۴-۲۶- جدول ضریب همبستگی بین تجربه مدیران با خستگی روحی کارکنان بین کارکنان با تجربه خدمتی ۲۰ تا ۲۳ سال..... ۱۲۸.....

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۸.....	نمودار ۱-۱- نمایش بروز درماندگی در فرد.....
۱۵.....	نمودار ۱-۲- مراحل تحقق شایسته سالاری.....
۲۱.....	نمودار ۲-۲- مؤلفه‌های شایستگی.....
۲۶.....	نمودار ۳-۲- مدل کاربرد شایستگی.....
۳۴.....	نمودار ۴-۲- مدل شایستگی منسجم.....
۳۶.....	نمودار ۵-۲- مدل شایستگی منابع انسانی.....
۳۷.....	نمودار ۶-۲- مثلث شایستگی‌های مدیریت.....
۳۸.....	نمودار ۷-۲- شایستگی‌های مدیریت.....
۳۹.....	نمودار ۸-۲- سلسله مراتب شایستگی‌ها.....
۴۰.....	نمودار ۹-۲- مدل اولیه.....
۴۱.....	نمودار ۱۰-۲- مقطع دوم مدل (HRCS)، ۱۹۹۲.....
۴۱.....	نمودار ۱۱-۲- مقطع سوم مدل HRCS، ۱۹۹۷.....
۴۲.....	نمودار ۱۲-۲- مقطع چهارم مدل HRCS، ۲۰۰۲.....
۴۳.....	نمودار ۱۳-۲- مقطع پنجم مدل HRCS، ۲۰۰۷.....
۵۰.....	نمودار ۱۳-۲- چهار سطح فعالیت مدیران منبع.....
۶۱.....	نمودار ۱۵-۲- سلسله مراتب تجارب فردی.....
۶۳.....	نمودار ۱۶-۲- تعامل مستمر تجارب سازمان و عوامل محیط داخلی و خارجی آن.....
۶۴.....	نمودار ۱۷-۲- اجزاء توانایی.....
۷۳.....	نمودار ۱۸-۲- مدل مبتنی بر محرک.....