

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

موضوع :

بررسی رابطه ی بین مهارت ها و توانایی ها با نقش های مدیریتی

www.asebankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

فهرست مطالب

۱. چکیده.....	۳
واژه های کلیدی:.....	۳
۲. مقدمه.....	۴
۳. مبانی نظری تحقیق.....	۶
نتایج بدست آمده نشان داد که:.....	۹
۴. مدل تحلیلی تحقیق.....	۱۰
(نمودار شماره ۱): مدل تحلیلی تحقیق.....	۱۱
۵. فرضیات تحقیق.....	۱۱
۶. روش تحقیق.....	۱۲
۷. یافته های پژوهش.....	۱۳
جدول (شماره ۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش.....	۱۵
جدول (شماره ۳) خلاصه تحلیل رگرسیون فرضیه شماره ۱.....	۱۷
جدول (شماره ۴) ضرایب رگرسیون فرضیه ی شماره ۱.....	۱۸
جدول (شماره ۵) خلاصه تحلیل رگرسیون فرضیه ی شماره ۲.....	۱۹
جدول (شماره ۶) ضرایب رگرسیون فرضیه ی شماره ۲.....	۱۹
۸. تحلیل یافته ها.....	۲۰
۹. بحث ونتیجه گیری.....	۲۱
۱۰. فهرست منابع.....	۲۳
۱-۱۰. منابع فارسی.....	۲۳
۲-۱۰. منابع انگلیسی.....	۲۴
Abstract.....	۲۶

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

۱. چکیده

این مقاله به منظور بررسی ارتباط بین سه متغیر مهارت ها ، توانایی ها و نقش های مدیریتی تدوین شده است . جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۵۷ نفر از مدیران مقطع متوسطه شهر شیراز بود که از نمونه گیری صرف نظر گردید و همه افراد از طریق سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. پژوهش حاضر از نظر روش تحقیق، جزو تحقیقات پیمایشی - همبستگی قرار دارد. جهت گردآوری داده ها از سه دسته پرسشنامه استاندارد استفاده شد (میزان پایایی این پرسشنامه ها، با استفاده از روش آلفا کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه مهارت ها، توانایی ها و نقش ها: ۰/۸۸، ۰/۹۰، ۰/۸۶ گزارش شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها نیز بر اساس نظر متخصصان حاصل شده است). نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که مهارت های انسانی ، فنی و ارتباطی و توانایی های فکری - ذهنی و علمی سهم بیشتری در تبیین نقش های مدیریتی دارند.

واژه های کلیدی:

مهارت ، توانایی، نقش، مدیران متوسطه .

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir**

۲. مقدمه

در جهان پرتلاطم امروزی که سازمان ها و جوامع با تحولات شگرف محیطی و تکنولوژی و به تبع آن تجارت جهانی و جهانی شدن رو به روهستند، توان دستیابی به سطح مطلوب و مورد انتظاری از عملکرد درهاله ای از ابهام فرو رفته است. در این رهگذر، آنچه می تواند حیات بالنده و رو به رشد سازمان ها را تضمین کند، وجود نظام مدیریتی مقتدر و کارآمد است. به عبارت دیگر در صورت اقتدار و توانمندی رکن مدیریت سازمان است که می توان حسن عملکرد سازمان ها را در شرایط فعلی انتظار داشت (فرهی، ۱۳۸۴: ۸۴).

نکته ظریف و قطعی در این است که تا مدیر توانا و کارآمد نباشد نمی تواند در همکاران و زیردستان خود نفوذ کند. به عبارت دیگر عدم برخورداری از توانایی های لازم در انجام امور، باعث می شود تا کارکنان با ایجاد روابط غیر رسمی سعی در رفع و رجوع کردن امور کنند، افراد از وظایف اصلی خود خارج شوند و باتصمیمات نا به جا به کل سیستم ضربه بزنند (عطا فرو آذربایجانی، ۱۳۸۰: ۱۱۲).

از جمله سازمان های فعال در سطح جامعه، سازمان آموزش و پرورش است که برای تحقق اهداف و برنامه های آن لازم است تا همه مدیران در سطوح متفاوت این سازمان، شایسته و توانمند باشند. تمام پست های مدیریت در آموزش و پرورش، از وزیر گرفته تا مدیران کل، معاونان و مدیران آموزشگاه ها، در عین حال که در آموزش و پرورش کار کرده اند و ساختار آن را می شناسند باید از بین نخبگان و بهترین افرادی انتخاب شوند که واقعا توانایی و شایستگی مدیریت در این سازمان را داشته باشند.

هوی^۱ (۲۰۰۶) برخورداری از مهارت های انسانی را جزیی جدایی ناپذیر از ویژگی های مدیران آموزشی می داند. تقی زاده و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود به منظور تعیین اولویت اصول سازمان های بالنده در آموزش و پرورش، دریافتند که سطح تحصیلات مدیران و کارکنان می تواند عامل مهمی در افزایش رغبت کارکنان نسبت به فراگیری مهارت های علمی و تخصصی

۱-Hoy

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

باشد. هم چنین مدیریت آموزشگاه ها باید به افرادی که رشته تحصیلی آن ها متناسب با وظایف کاری شان باشد سپرده شود.

هانت و باروک^۱ (۲۰۰۳) در مقاله خود با عنوان «بررسی اثرات آموزش مهارت های ارتباطی» ضمن تایید اهمیت این مهارت ها، معتقد اند که تجارب مدیریتی از اهمیت بیشتری برخوردار است.

لایمریک و اندرسون^۲ (۲۰۰۳) بر این عقیده اند که لازمه ی موفقیت مدیران و بالاخص زنان مدیر در آموزش و پرورش، برخورداری از توانایی هایی چون: شبکه گذاری (ارتباط با دیگران)، خود-مدیریتی و رشد حرفه ای می باشد. در این راستا، حسن زاده و حشمتی (۱۳۸۱) ارائه دوره های آموزشی و باز آموزی را راه حلی مناسب در فراگیری این مهارت ها و حذف موانع پذیرش زنان در پست های مدیریت در آموزش و پرورش می دانند.

براین اساس، هر چه مدیران، مهارت ها و توانایی های عمومی و تخصصی بیشتری داشته باشند، نقش های محوله را بهتر می توانند ایفا کنند. ویلکیناس و کارتان^۳ (۱۹۹۷) در مطالعه نقش های کوبین (۱۹۸۳) بر روی مدیران زن و مرد، تاثیر مهارت هایی چون: انعطاف پذیری، تمرکز درونی و بیرونی و کنترل استرس را بر نحوه ایفای این نقش ها مورد بررسی قرار دادند. آن ها دریافتند که مدیران زن، به میزان بیشتری از این مهارت ها برخوردارند و نقش های خود را اثر بخش تر از مدیران مرد ایفا می کنند. پیرسون و کاترجی^۴ (۲۰۰۳) و فرهی (۱۳۸۴) در مطالعه نقش های مینتزبرگ (۱۹۷۰) علی رغم تایید اهمیت این نقش ها معتقدند که نقش ها با توجه به میزان مهارت های افراد می تواند به درجات متفاوتی ایفا شود.

۲- Hunt & baruch
۳- Limerick & Anderson
۴- Vilkinas & cartan
۱- pearson & chatterjee

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بنابراین با توجه به اینکه یکی از اهداف اصلی آموزش و پرورش تربیت نیروی ماهر و توانمند است، انتظار می رود سازمانی با چنین هدفی، مدیران آن خود واجد این مهارت ها و توانایی ها باشند. بر این اساس، هدف این پژوهش تعیین اولویت هریک از مهارت ها و توانایی های مطرح شده از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهر شیراز و رابطه آن با نقش های محوله، قرار داده شده است.

۳. مبانی نظری تحقیق

پیچیدگی فزاینده جامعه، پیشرفت علم و تکنولوژی و به تبع آن ها افزایش نیازمندی ها و گسترش سازمان ها ایجاب می کند که از مدیران کارآمد و ماهر در اداره امور سازمان ها استفاده می شود زیرا بازده عملکرد معقول مدیران موجب بقا و رشد سازمان می شود (ملکی رنجبر، ۱۳۷۸: ۷۸).

مطالعات بسیاری، اهمیت برخورداری از یک سری ویژگی ها برای مدیران را نشان داده اند. کاتز^۱ (۱۹۷۴) از اولین کسانی است که بیان کرد مدیران شایسته باید واجد مهارت هایی چون: مهارت های فنی، انسانی و ادراکی باشند. پس از وی صاحب نظران دیگری به تکمیل این مفهوم پرداخته و با پایه قراردادن این سه دسته مهارت، مهارت های دیگری را به آن ها اضافه نمودند (کونتز و وریچ، ۱۹۹۳)^۲.

بویاتزیس^۳ (۱۹۸۲)، بیان کرد که می توان مهارت های مورد نیاز مدیران را بر اساس کارکرد های آن ها تعیین کرد. وی مهارت هایی چون: مدیریت منابع انسانی، مدیریت اهداف و وظایف، رهبری، مدیریت افراد و کنترل زیردستان را برای مدیران ضروری دانست (هورتون^۴ و همکاران، ۲۰۰۲).

^۱ - Katz

^۲ - Kontz & vehrich

^۴ - Boyatzis

^۰ - Horton

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asemankafinet.ir

یوکی^۱ (۲۰۰۲)، در مطالعه ای که روی رهبران موفق داشت معتقد بود که مهارت های متقاعد سازی، اجتماعی، ذکاوت، ادراکی، خلاقیت، اداری، سیاست مداری و فصاحت در بیان از اهمیت بیشتری برخوردار است (کارملی و تیشلر، ۲۰۰۶).^۲ از نظر فرهی (۱۳۸۱)، علاوه بر مهارت های فوق، مهارت تصمیم گیری نیز می تواند برای مدیران نظام اداری کشور بسیار حایز اهمیت باشد (فرهی، ۱۳۸۱: ۴۷). محققان دیگری چون: شمرهورن^۳ (۲۰۰۲)، رابینز و کولتر^۴ (۲۰۰۱)، پترسون^۵ (۲۰۰۴)، معتقدند که برای انجام وظایف اثربخش می بایستی مهارت های: کار تیمی، تفکر انتقادی و مهارت های حرفه ای در مدیران وجود داشته باشد.

معمولاً در مطالعات عرصه مدیریت، در بحث شایستگی های مدیریتی علاوه بر مهارت ها به مطالعه قابلیت ها و توانایی های مدیران نیز به طور وسیع پرداخته شده است و پژوهشگران مختلفی بر خورداری از یک سری توانایی ها را برای انجام وظایف مدیران ضروری دانسته اند.

داینتی و اندرسون^۶ (۱۹۹۶)، در تحقیق خود چارچوبی را با عنوان " توانایی های اجرایی " ارائه کردند. این توانایی ها با مهارت های رفتاری خاص، محدوده های دانش و فرایندهای شناختی در ارتباط است و به افراد کمک می کند تا بتوانند در نقش یک مدیر ارشد، عملکردی اثر بخش داشته باشند. آن ها یازده دسته توانایی را ارائه کردند که به سه دسته کلی از توانایی ها تقسیم بندی می شود:

- ۱- توانایی های فردی^۷: (توانایی شناختی - بلوغ - توسعه) .
- ۲- توانایی های ارتباطی^۸: (نفوذ - رهبری - یکپارچه سازی) .
- ۳- توانایی های هدایتی^۹: (تخصصی - توانایی بیرونی - توانایی سازمانی - عملکردی / ساختاری) .

^۱-Yuki

^۲- Carmeli & tishler

^۳-Schermerhora

^۴-Robbins & coulter

^۵-Peterson

^۶-Dainty & anderson

^۷Individual capabilities

^۸-Interpersonal capabilities

^۹ - Directional capabilities

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

گرینبرگ و بارون^۱ (۱۹۹۷)، نیز بیان داشتند که دو توانایی فکری و فیزیکی لازمه ی کارمدیران است. به اعتقاد آن ها، توانایی های فکری می تواند شامل مواردی چون: انواع هوش، انواع حافظه، سرعت ادراکی، استعداد عددی و تجسم فضایی باشد. هم چنین توانایی فیزیکی می تواند مواردی مانند: نیروی بدنی و انعطاف پذیری جسمی را در بر گیرد. به نظر آن ها اهمیت توجه به توانایی های فیزیکی صرفا محدود به مشاغلی مانند: خط تولید، کارهای ساختمانی و ... نیست بلکه لازمه ی تمام مشاغل است.

در مطالعه ای که به منظور آرایه الگوی توسعه توانایی های مدیریتی توسط فرهی (۱۳۸۴) انجام شد، نتایج نشان داد که مدیران نظام اداری کشور برای انجام وظایف خود، نیازمند چهار دسته از توانایی ها می باشند که عبارتند از:

توانای های فکری-ذهنی، علمی، روحی-روانی و توانایی های فیزیکی-جسمی.

در مقایسه ی تعاریف مربوط به مهارت و توانایی باید به این مطلب اشاره کرد که توانایی و مهارت دو مقوله ای هستند که دارای موضوعات مفهومی و هم پوشی هستند اما مرز بین آن دو از هم جداست . توانایی خصیصه ای عام و گسترده است و می توان آن را خارج از مرزهای سازمان بسط داد. حال آنکه مهارت ، یک ویژگی کاری و شغلی خاص است که در هر حرفه معنا پیدا می کند و حوزه ی مفهومی آن در درون سازمان قرار می گیرد.

برخورداری مدیران از توانایی ها و مهارت های مطرح شده کمک می کند تا نقش های کاری خود را بهتر ایفا کنند.

در زمینه مطالعه نقش ها، می توان مینتزرگ^۲ (۱۹۷۳)، را اولین فردی بدانیم که به صورت جامع نقش های مدیریتی را مورد مطالعه قرار داد. وی در مطالعه ای که روی مدیران اجرایی انجام داد ، ده نقش را برای

^۱-Green burg & baron
^۲ - Mintzberg

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

فهم ماهیت کارهای مدیریتی ارائه کرد . وی ابعاد کلی کارهای مدیریتی را به سه دسته کلی تقسیم بندی

کرد که هر کدام از این ابعاد چندین نقش را در بر می گیرند :

۱- نقش های ارتباطی^۱ (تشریفاتی ، رهبری ، رابط) .

۲- نقش های اطلاعاتی^۲ (ناظر ، ارسال اطلاعات ، سخنگو) .

۳- نقش های تصمیم گیری^۳ (کارآفرینی ، حلال مشکلات ، تخصیص منابع ومذاکره کننده) .

مینتزبرگ در نظریه ی خود به این واقعیت اشاره می کند که مدیران الزاماً نمی بایستی همه ی نقش ها را ایفا کنند ولی همواره در کارکرد آن ها به تناسب نوع کار ، برخی از این نقش ها وجود دارد(غفاریان ، ۱۳۷۹ ، ۴۲) .

در مطالعه ای که توسط ویلکیناس و کارتان (۱۹۹۷)، به منظور شناسایی تفاوت های بین نقش های ایفا شده توسط مدیران مرد و زن انجام شد، نقش هایی که کوین^۴ (۱۹۸۸) ارائه کرده بود را مورد بررسی قرار دادند. این نقش ها عبارتند از: نقش نو آور، واسطه، کارگردانی، هماهنگ کننده، ناظر، تسهیل کننده، مرشد و انگیزشی.

نتایج بدست آمده نشان داد که:

۱- زنان مدیر، سه نقش مدیریتی را با اهمیت بیشتری نسبت به مردان مدیر ایفا می کنند که عبارتند از: ناظر، هماهنگ کننده ومرشد.

^۲-Communicational roles
^۲-Informational roles
^۳-Decision making roles
^۱-Quinn

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asemankafinet.ir

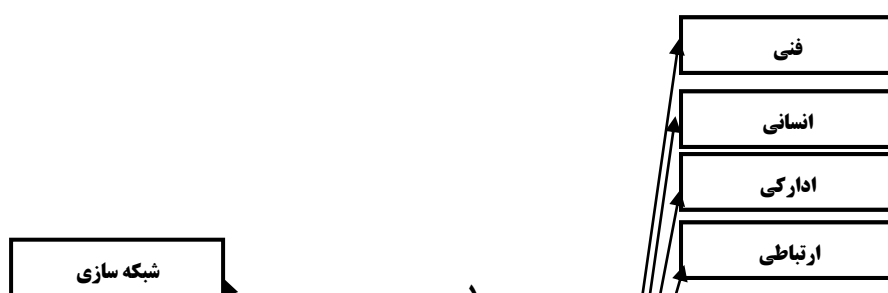
۲- کارکنان، گزارش دادند که مدیران آن ها پنج نقش: نوآور، تولید کننده، کارگردانی، هماهنگ کننده و مرشد را با اهمیت بیشتری نسبت به مدیران مرد ایفا می کنند. هم چنین نشان دادند که مدیران زن در این پنج نقش اثربخش تر هستند.

نیکویان (۱۳۸۲)، در پژوهشی تحت عنوان: بررسی تأثیر میزان استفاده از رایانه بر چگونگی اعمال نقش های مدیریت، نقش های مدیریتی مینتز برگ را مورد مطالعه قرار داد. یافته های تحقیق نشان داد، مدیرانی که بیشتر از رایانه استفاده می کنند در مقایسه با مدیرانی که کم تر و یا اصلاً استفاده نمی کنند در ایفای نقش های اطلاع رسانی، گردآوری اطلاعات و تخصیص دهندگی منابع، موفق تر و در نقش حل کنندگی مسائل ناموفق ترند.

با توجه به مباحث نظری و یافته های پژوهشی یاد شده، می توان به این نتیجه رسید که لازمه ایفای هر چه بهتر نقش های کاری، برخورداری از یک سری مهارت ها و توانایی هاست. بر این اساس، این پژوهش هدف اصلی خود را مطالعه مهارت ها و توانایی های مدیران (مدیران متوسطه) و رابطه آن با نقش های محوله قرار داده است.

۴. مدل تحلیلی تحقیق

در این پژوهش، محقق در سه بخش مهارت، توانایی و نقش، از چهارچوب نظری که توسط فرهی (۱۳۸۱) ارائه شده بود جهت ارائه مدل تحلیلی خود استفاده کرده است. وی در چهارچوب نظری خود، پنج دسته مهارت، چهار دسته توانایی و هشت دسته از نقش ها را مطرح کرده است (نمودار شماره ۱).



این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

(نمودار شماره ۱): مدل تحلیلی تحقیق

۵. فرضیات تحقیق

مهم ترین فرضیات این پژوهش عبارتند از :

- ۱) بین مهارت های (فنی، انسانی، ادراکی، ارتباطی و تصمیم گیری) و نقش های مدیریتی در مدیران مقطع متوسطه نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز رابطه وجود دارد.
- ۲) بین توانایی های (علمی، فکری-ذهنی، روحی-روانی ، فیزیکی و جسمی) و نقش های مدیریتی در مدیران مقطع متوسطه نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز رابطه وجود.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asemankafinet.ir

۶. روش تحقیق

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده و براساس چگونگی به دست آوردن داده های مورد نیاز در زمره ی تحقیقات پیمایشی - همبستگی قرار دارد.

اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش در زمینه ی مهارت ها ، توانایی و نقش های مدیریتی با بهره گیری از سه دسته پرسشنامه استاندارد گردآوری شده است. هنجاریابی این ابزارها به وسیله دکتر فرهی (۱۳۸۱) صورت گرفته است و میزان پایایی این پرسشنامه ها به روش آلفا کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه مهارت ها، توانایی ها و نقش ها : ۰/۸۸ ، ۰/۹۰ ، ۰/۸۶ گزارش شده است. میزان روایی آن ها نیز زیر نظر متخصصان مدیریت به اثبات رسیده است. در تحقیق حاضر، این پرسشنامه ها بر روی ۳۰ نفر اجرا شد و میزان پایایی آن ها با استفاده از روش آلفا کرونباخ به مقدار: ۰/۹۴ (مهارت ها) ، ۰/۸۵ (توانایی ها) و ۰/۹۰ (نقش ها) به دست آمد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها نیز بر اساس نظر متخصصان مدیریت حاصل شد. داده های بدست آمده با استفاده از روش های آماری چون : آزمون همبستگی پیرسون ، رگرسیون چندگانه به روش گام به گام ، تحلیل واریانس یک راهه و آزمون t برای گروه های مستقل مورد بررسی قرار گرفتند.

پرسشنامه سنجش مهارت ها دارای ۶۲ سوال ، پرسشنامه ی توانایی ها دارای ۵۷ سوال و پرسشنامه ی نقش ها دارای ۴۲ سوال بوده که هر سه پرسشنامه در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. جامعه ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل ۱۵۷ نفر از مدیران مقطع متوسط شهر شیراز بوده است. با توجه به اینکه جامعه ی آماری پژوهش محدود بوده از نمونه گیری صرف نظر کرده و کلیه ی مدیران از طریق سرشماری مورد مطالعه قرار گرفته اند. روش توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها به صورت مراجعه ی حضوری بود و در طی یک مرحله صورت گرفت.

از تعداد ۱۵۷ پرسشنامه ی توزیع شده ، ۱۲۳ پرسشنامه به طور کامل تکمیل شده بود که همگی قابل استفاده بودند و تعداد ۳۴ پرسشنامه غیر قابل استفاده بود. از این تعداد ، ۸ نفر فوق دیپلم ، ۴۷ نفر لیسانس

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.

شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

و ۶۸ نفر فوق لیسانس بودند. میزان سن آن ها بین ۳۰-۵۰ سال و ۶۳/۴ درصد دارای تحصیلاتی مرتبط با مدیریت بودند.

۷. یافته های پژوهش

در این پژوهش به منظور تحلیل داده های گردآوری شده از نرم افزار آماری علوم اجتماعی^۱ استفاده شده است. همان گونه که جدول شماره ی (۱) نشان می دهد ، از بین مهارت های پنج گانه مدیر ، مهارت های ارتباطی دارای بیشترین میانگین ($\bar{x} = 48/8$) است. بنابراین از بین مهارت های پنج گانه ، مهارت ارتباطی قوی ترین مهارت در بین مدیران است.

جدول (شماره ۱) شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پیوسته پژوهش

متغیرها	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف استاندارد
مهارت فنی	۳۴	۶۰	۴۵/۶	۵/۵
مهارت انسانی	۲۲	۵۷	۳۶/۹	۵/۲
مهارت ادراکی	۲۶	۴۹	۳۸/۱	۴/۸
مهارت ارتباطی	۳۰	۵۸	۴۰/۴	۵/۷
مهارت تصمیم گیری	۳۳	۱۲۱	۴۸/۸	۸/۵
مهارت	۱۷۰	۲۸۷	۲۰۹/۸	۲۰/۹
توانایی فکری - ذهنی	۷۳	۲۵۲	۱۳۳/۵	۱۷/۵
توانایی فیزیکی	۱۳	۳۰	۲۳/۹	۲/۹
توانایی روحی - روانی	۹	۲۸	۲۱/۳	۳/۴
توانایی علمی	۱۳	۳۸	۲۹/۷	۳/۸

^۱ - Statistical package for social science (spss)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

توانایی	۱۱۳	۳۲۴	۲۰۸/۶	۲۳/۵
نقش	۱۱۰	۱۸۴	۱۵۵/۷	۱۴/۰۱

از بین توانایی های چهارگانه مدیران ، توانایی فکری - ذهنی دارای بیشترین میانگین ($\bar{x}=133/5$) می باشد. بنابراین از بین توانایی های چهارگانه ، توانایی فکری - ذهنی قوی ترین مدیران می باشد. هم چنین میانگین متغیر ملاک نقش ($\bar{x}=155/7$) است.

هم چنین به منظور بررسی همبستگی میان متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و ماتریس همبستگی زیر که گویای ارتباط میان ابعاد مهارت ها ، توانایی ها و نقش ها است ، به دست آمد. (جدول شماره ی ۲).

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.

شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

جدول (شماره ۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱- مهارت فنی	۱	/۴۶۵**	/۵۳۳**	/۵۲۹**	/۲۱۰*	/۷۲۲**	/۰۳۳	-/۰۶	-/۰۶۳	-/۰۶۵	-/۰۰۵	/۴۸۸**
۲- مهارت انسانی	/۴۶۵**	۱	/۳۶۶**	/۴۷۲**	/۱۵۶	/۶۲۴**	-/۰۵۴	-/۰۱۲	-/۱۵۸	-/۰۰۷۲	-/۰۷۶	/۵۰۷**
۳- مهارت اداری	/۵۳۳**	/۳۶۶**	۱	/۳۹۶**	/۱۳۶	/۶۰۷**	-/۱۵۷	-/۰۴۷	-/۱۱۲	/۰۴۸	-/۱۴۴	/۳۲۸**
۴- مهارت تصمیم گیری	/۵۲۹**	/۴۷۲**	/۳۹۶**	۱	/۵۲۲**	/۸۰۵**	/۱۲۹	/۰۵۸	/۰۴۱	/۰۱۰	/۱۰۶	/۵۱۵**
۵- مهارت ارتباطی	/۲۱۰*	/۱۵۶	/۱۳۶	/۵۲۲**	۱	/۶۵۸**	/۷۰۷**	/۱۰۸	/۱۲۸	/۱۹۵*	/۵۸۳**	/۳۶۰**
۶- مهارت	/۷۲۲**	/۶۲۴**	/۶۰۷**	/۸۰۵**	/۶۵۸**	۱	/۲۸۴**	/۰۶۱	/۰۱۲	/۰۷۵	/۲۲۲*	/۵۸۸**
۷- توانایی فکری - ذهن	/۳۳	-/۰۵۴	-/۱۵۷	/۱۲۹	/۷۰۷**	/۲۸۴**	۱	/۴۱۲**	/۵۰۳**	/۶۰۲**	/۹۶۵**	/۴۶۴**
۸- توانایی جسمی	-/۰۶۰	-/۰۱۲	-/۰۴۷	۰/۰۵۸	/۱۰۸	/۰۶۱	/۴۱۲**	۱	/۳۷۸**	/۴۹۵**	/۵۶۲**	/۳۵۸**
۹- توانایی روحی - روان	-/۰۶۳	-/۱۵۸	-/۱۱۲	/۰۴۱	/۱۲۸	/۰۱۲	/۵۰۳**	/۳۷۸**	۱	/۵۲۰**	/۶۴۵**	/۳۵۰**
۱۰- توانایی عملی	-/۰۶۵	-/۰۷۲	/۰۴۸	/۰۱۰	/۱۹۵*	/۰۷۵	/۶۰۲**	/۴۹۵**	/۵۲۰**	۱	/۷۴۳**	/۴۰۶**
۱۱- توانایی	-/۰۰۵	-/۰۷۶	-/۱۴۴	/۱۰۶	/۵۸۳**	/۲۲۲*	/۹۶۵**	/۵۶۲**	/۶۴۵**	/۷۴۳**	۱	/۵۲۰**
۱۲- نقش	/۴۸۸**	/۵۰۷**	/۳۲۸**	/۵۱۵**	/۳۶۰**	/۵۸۸**	/۴۶۴**	/۳۵۸**	/۳۵۰**	/۴۰۶**	/۵۲۰**	۱

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.

شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹

www.asebankafinet.ir

* $p \geq /05$

** $p \geq /01$

www.asebankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

در ادامه جهت پیش بینی نقش های مدیریتی براساس مولفه های گوناگون مهارت های مدیریتی از رگرسیون چندگانه استفاده شده و ورود متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون به روش گام به گام بوده است. (جدول شماره ی ۳) .

جدول (شماره ۳) خلاصه تحلیل رگرسیون فرضیه شماره ۱

گام ها	ضریب همبستگی چندگانه (R)	واریانس تبیین شده	واریانس تبیین شده اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
مهارت تصمیم گیری	۰/۵۲۴	۰/۲۷۴	۰/۲۶۸	۱۱/۳۹
مهارت انسانی	۰/۵۹۸	۰/۳۵۸	۰/۳۴۷	۱۰/۸
مهارت فنی	۰/۶۳۱	۰/۳۹۹	۰/۳۸۲	۱۰/۵
مهارت ارتباطی	۰/۶۴۹	۰/۴۲۱	۰/۴۰۰	۱۰/۳
مهارت ادراکی	۰/۶۳۸	۰/۴۰۷	۰/۳۹۲	۱۰/۴

هم چنین در جدول شماره ی (۴) مشاهده می شود در نهایت سه مهارت انسانی ، فنی و ارتباطی معیار ورود را کسب کرده و دو مهارت ادراکی و تصمیم گیری از معادله ی نهایی رگرسیون خارج شدند. سرانجام می توان معادله ی پیش بینی نقش های مدیریتی را براساس سه مهارت انسانی ، فنی و ارتباطی به صورت زیر نوشت:

$$\text{(مهارت ارتباطی)} \frac{25}{100} + \text{(مهارت فنی)} \frac{31}{100} + \text{(مهارت انسانی)} \frac{32}{100} + 73/45 = \text{نقش های مدیریتی}$$

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
 شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

جدول (شماره ۴) ضرایب رگرسیون فرضیه ی شماره ۱

گام	متغیرها	ضریب استاندارد نشده رگرسیون		ضریب استاندارد شده رگرسیون	t	سطح معنی داری
		B	خطای استاندارد برآورد			
۱	مقدار ثابت	۱۰۷/۰۱	۷/۶		۱۴/۱۳	/۰۰۰
	مهارت تصمیم گیری	۱/۲۲	/۱۸۵	/۵۲۴	۶/۵۶	/۰۰۰
۲	مقدار ثابت	۹۰/۴	۸/۴		۱۰/۸	/۰۰۰
	مهارت تصمیم گیری	/۸۶۲	/۱۹۸	/۳۷۱	۴/۳۷	/۰۰۰
	مهارت انسانی	/۸۳۶	/۲۱۷	/۳۲۷	۴/۸۴	/۰۰۰
۳	مقدار ثابت	۷۹/۰۹	۹/۱۱		۸/۶۸	/۰۰۰
	مهارت تصمیم گیری	/۶۳۳	/۲۰۹	/۲۷۳	۳/۰۲	/۰۰۳
	مهارت انسانی	/۶۵۴	/۲۲۱	/۲۵۶	۲/۹۶	/۰۰۴
	مهارت فنی	/۵۹۸	/۲۱۸	/۲۴۸	۲/۷۴	/۰۰۷
۴	مقدار ثابت	۷۲/۹	۹/۵		۷/۷	/۰۰۰
	مهارت تصمیم گیری	/۳۸۷	/۲۳۸	/۱۶۷	۱/۶۲	/۱۰۷
	مهارت انسانی	/۷۰۰	/۲۱۹	/۲۷۴	۳/۱۹	/۰۰۲
	مهارت فنی	/۶۲۳	/۲۱۵	/۲۵۹	۲/۸۹	/۰۰۵
	مهارت ارتباطی	/۲۷۴	/۱۳۱	/۱۷۸	۲/۰۸	/۰۳۹
۵	مقدار ثابت	۷۳/۵	۹/۵۲		۷/۷۱	/۰۰۰
	مهارت انسانی	/۸۰۵	/۲۱۱	/۳۱۶	۳/۸۲	/۰۰۰
	مهارت فنی	/۷۵۴	/۲۰۱	/۳۱۳	۳/۷۵	/۰۰۰

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

مهارت ارتباطی	۳۸۰/	۱۱۵/	۲۴۷/	۳/۱۲	۰۰۱/
---------------	------	------	------	------	------

هم چنین جهت پیش بینی نقش های مدیریتی براساس مولفه های گوناگون توانایی های مدیریتی از رگرسیون چندگانه و به روش گام به گام استفاده شده است. (جدول شماره ۵).

جدول (شماره ۵) خلاصه تحلیل رگرسیون فرضیه ی شماره ۲

گام ها	ضریب همبستگی چندگانه (R)	واریانس تبیین شده	واریانس تبیین شده اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
توانایی فکری - ذهنی	۴۶۴/	۲۱۶/	۳۰۹/	۱۲/۰۵
توانایی علمی	۵۱۷/	۲۶۸/	۲۵۵/	۱۱/۶۹

به علاوه در جدول شماره ی (۶) مشاهده می شود که در نهایت دو توانایی فکری - ذهنی و علمی معیار ورود را کسب کرده و به علت عدم معنادار بودن سهم سایر توانایی ها ، معادله ی رگرسیون متوقف شده است.

جدول (شماره ۶) ضرایب رگرسیون فرضیه ی شماره ۲

گام	متغیرها	ضریب استاندارد نشده رگرسیون		ضریب استاندارد شده رگرسیون	t	سطح معنی داری
		B	خطای استاندارد برآورد	بتا		
۱	مقدار ثابت	۱۰۷/۹۹	۸/۶۸		۵/۵۷	۱۰۰۰
	توانایی فکری - ذهنی	۳۵۹/	۱۰۶۴/	۴۶۴/		۱۰۰۰
۲	مقدار ثابت	۹۵/۵۴	۹/۵		۱۰/۰۵	۱۰۰۰

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

توانایی فکری - ذهنی	۲۲۵/	۱۰۷۸/	۲۹۲/	۲/۸۷	۱۰۰۵/
توانایی علمی	۱۰۲/	۳۶۱/	۲۸۶/	۲/۸۲	۱۰۰۶/

۸. تحلیل یافته ها

اگر به جدول شماره ی (۱) توجه شود می توان دریافت که از نظر مدیران مقطع متوسطه ، مهارت های ارتباطی از جمله : فن بیان ، نامه نگاری ، ابزار احساسات ، مشارکت با دیگران ، تفویض اختیارات به دیگران و ... دارای بیشترین اهمیت بوده و سایر مهارت ها در اولویت های بعدی قرار می گیرند. هم چنین از نظر این مدیران ، توانایی های فکری - ذهنی مانند : ایده پردازی ، تفکر انتقادی ، تمرکز ذهنی ، قابلیت توسعه ی ذهن ، قوت حافظه و ... دارای بیشترین اهمیت و سایر توانایی ها در مراتب بعدی اهمیت قرار گرفته است.

با توجه به اینکه هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه ی میان مهارت ها ، توانایی ها و نقش های مدیریتی بود با مشاهده ی جدول شماره (۲) می توان ملاحظه کرد که بین همه ی ابعاد مهارت ها و توانایی ها با نقش های مدیریتی رابطه ای معنا دارد وجود دارد. از بین مولفه های گوناگون مهارت ها به ترتیب ، مهارت های تصمیم گیری ، انسانی ، فنی و ارتباط وادراکی دارای بیشترین میزان همبستگی با نقش های مدیریتی هستند. این ضرایب به ترتیب مهارت های ذکر شده برابر است با : ۵۲/ ، ۵۱/ ، ۴۹/ ، ۳۶/ و ۳۲/ که همگی در سطح ۰۱/ و با ۹۹ درصد اطمینان ، معنی دار هستند.

هم چنین از بین توانایی های مدیریتی به ترتیب ، توانایی های فکری - ذهنی ، علمی ، جسمی و روحی - روانی دارای بیشترین میزان همبستگی با نقش های مدیریتی می باشند. مقدار این ضرایب به ترتیب توانایی های ذکر شده برابر است با ۴۶/ ، ۴۱/ ، ۳۶/ و ۳۵/ که همگی در سطح ۰۱/ و با ۹۹ درصد اطمینان ، معنی دار می باشند.

جدول شماره ی (۴) ، ضرایب رگرسیون و آزمون t برای آزمون این ضرایب و سطح معنی داری هر یک را نشان می دهد. با توجه به اینکه در این جدول در گام نهایی تنها سه مهارت انسانی ، فنی و ارتباطی در معادله ی رگرسیون باقی ماندند ، ستون بتا نشانگر این مطلب است که با تغییر یک انحراف معیار در مهارت انسانی ، ۳۲/

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

انحراف معیار در نقش های مدیریتی رخ خواهد داد ، به همین ترتیب به ازای تغییر یک انحراف معیار در مهارت فنی و ارتباطی ، به ترتیب ۳۱ / و ۲۵ / انحراف معیار در نقش های مدیریتی رخ می دهد .
در ادامه اگر به جدول شماره ی (۶) توجه شود می توان ضرایب رگرسیون و آزمون t برای آزمون این ضرایب و سطح معنی داری هر یک را ملاحظه کرد . ستون بتا گویای این مطلب است که با تغییر یک انحراف معیار در توانایی های فکری - ذهنی ، ۲۹ / انحراف معیار در نقش های مدیریتی رخ خواهد داد . هم چنین به ازای تغییر یک انحراف معیار در توانایی علمی ، ۲۸ / انحراف معیار در نقش های مدیریتی رخ می دهد .

۹. بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی ارتباط بین مهارت ها و توانایی ها با نقش های مدیریتی در مدیران متوسطه نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز بود . نتایج مربوط به فرضیه ها نشان داد که مهارت ها و توانایی ها ، توان پیش بینی نقش ها را دارند . به عبارت دیگر ، مدیرانی که از مهارت ها و توانایی های مطرح شده برخوردار باشند ، بهتر می توانند نقش های محوله را ایفا کنند و هرگونه بهبود یا کمبود در مهارت ها و توانایی ها ، بر نقش ها اثر خواهد گذاشت . این یافته با نتایج پژوهش فرهی (۱۳۸۱) هم خوانی دارد .

به طور کلی نتایج بدست آمده نشان دادند که از دیدگاه مدیران مورد مطالعه ، به ترتیب : مهارت های انسانی (کارگروهی ، تیم سازی ، درک دیگران ، ایجاد انگیزه) ، مهارت های فنی (ارائه باز خورد ، سازماندهی و هماهنگی ، دانش کامپیوتر ، مهارت های حرفه ای) و مهارت های ارتباطی ، (فن بیان ، ابراز احساسات ، مشارکت با دیگران) قدرت پیش بینی کنندگی بالاتری نسبت به نقش ها دارند و از اهمیت بیشتری برخوردار بودند . این یافته با نتایج پژوهش فرهی (۱۳۸۱) ، هوی (۲۰۰۶) ، شمرهورن (۲۰۰۳) ، رابینز و کولتر (۲۰۰۱) ، پترسون (۲۰۰۴) ، و نیکویان (۱۳۸۳) همسو است .

هم چنین نتایج حاکی از آن بود که توانایی های فکری - ذهنی (تفکر انتقادی ، قوت حافظه ، توانایی ادراک ، ایده پردازی) ، توانایی های علمی (تحصیلات دانشگاهی ، پژوهش های علمی ، تجارب کاری ،

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با
قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir**

دانش مربوط به کامپیوتر) قدرت پیش بینی کنندگی بالاتری نسبت به نقش ها دارند و از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. این یافته ها با نتایج پژوهش گرینبرگ و بارون (۱۹۹۷)، فرهی (۱۳۸۱)، تقی زاده و همکاران (۱۳۸۸)، هانت و باروک (۲۰۰۳) همسو می باشد.

از دیگر نتایج این پژوهش تایید اهمیت میزان تحصیلات و زمینه تحصیلات مدیران بر نحوه اجرای نقش ها بود. نتایج نشان دادند که مدیرانی که تحصیلات بالاتری داشته باشند و هم چنین رشته تحصیلی آن ها مرتبط با مدیریت باشد، نقش های محوله را بهتر ایفا می کنند. در پژوهش کجوری (۱۳۸۳) و تقی زاده و همکاران (۱۳۸۸) نیز اهمیت این موضوع گزارش شده است.

هم چنین باید اشاره نمود که با توجه به هم پوشی بین تعاریف مربوط به توانایی و مهارت ، ممکن است پژوهشگران از تعاریف مربوط به این دو متغیر به صورت جایگزین استفاده نمایند. به علاوه می بایست در جهت شناسایی بیشتر مهارت ها و توانایی های مورد نیاز این مدیران ، اولاً تعریف دقیقی از وظایف کاری آن ها صورت گیرد ، دوماً پژوهش ها ثابت کرده اند که ارائه دوره های آموزشی و باز آموزی می تواند راه حل مفیدی در آموزش این مهارت ها و توانایی ها باشد.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با
قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir**

۱۰. فهرست منابع

۱-۱۰. منابع فارسی

- تقی زاده، هوشنگ، تاری، غفار و پرستاری، حسن. (۱۳۸۸). «تعیین اولویت اصول سازمان های بالنده در آموزش و پرورش با استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی»، مجله مطالعات آموزش و یادگیری دانشگاه شیراز، شماره اول، صفحه ۲۵-۱.
- حسن زاده، رمضان و حشمتی، نرگس. (۱۳۸۱). «پژوهشی پیرامون موانع پذیرش زنان در پست های مدیریت آموزش و پرورش» پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران، شماره ۵، صفحه ۳۵-۱۳.
- عطا فر، علی و کریم آذربایجانی. (۱۳۸۰). ((بررسی میزان شایسته سالاری درانتخاب مدیران دولتی و خصوصی))، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۵۴.
- فرهی، برزو. (۱۳۸۴). ((معرفی الگوی توسعه تواناییهای مدیریتی مورد نیاز مدیران))، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۶۸، (۸۶-۷۰).
- فرهی، برزو. (۱۳۸۱). ((طراحی و تبیین الگوی توسعه مدیران (نظام اداری کشور) با رویکرد منابع انسانی))، رساله دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- غفاریان، وفا. (۱۳۷۹). شایستگی های مدیریتی: چگونه می توان سازمان را بهتر اداره کرد، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی،
- کجوری، مجید. (۱۳۸۳). بررسی مقایسه ای بین مهارت های مدیریتی و اثر بخشی مدیران دارای مدرک مدیریت آموزشی و سایر مدیران متوسطه در سطح آموزش و پرورش شهر تهران، تهران: دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت.
- ملکی رنجبر، فرهاد. (۱۳۷۸). ((بررسی رابطه بین سطح برخورداری از مهارت های مدیریتی، شخصیت و تنیدگی))، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۴۵.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با
قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir**

- نیکویان، حسن. (۱۳۸۳). بررسی تاثیر میزان استفاده از رایانه بر چگونگی اعمال نقش های مدیریتی در شرکت
ملی صنایع مس ایران، کرمان: دانشگاه آزاد اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت.

۱۰-۲. منابع انگلیسی

- Cameron, s.kim & Quinn, e.robert. (۱۹۹۹). *diagnosing and changing organizational culture :based on the competing values framework*.New york: by mc graw_hill.
- Dainty, paul & Anderson, moreen .(۱۹۹۶). *the capable executive: effective performance in senior management* .london:by macmillan bussiness.
- green burg .j & baron.r. (۱۹۹۷). *behavior in organization :understanding and managing the human side of work*.
- Horton ,sylvian. (۱۹۹۹). *Public management in Britain* .london:by palgrave macmillan.
- Hoy , A.W. (۲۰۰۶). *Reconceiving school leadership: Emergent view*. journal of the elementary school. Vol. ۹۶ , No۱ , pp.۹-۲۸.
- Hunt , W.john & Baruch , Yehuda. (۲۰۰۳). *Developing top managers: the impact of interpersonal skills training*. Journal of management development . vol. ۲۲, No ۸,pp.۷۲۹-۷۵۲.
- Koonz,Harold &weihrich,heihrich. (۱۹۹۳). *management: a global perspective*. ۱۰th ed.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با
قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

-Limerick , Brigid & Anderson , chery. (۲۰۰۰). *senior women and promotion in*

Education queensland .Journal of women in , management. Vol ۱۴ , No۲, pp۳۷-۴۳.

-pearson, ceciL. A.L & chatterjee , samir , R. (۲۰۰۳). *Managerial work roles in*
education Asia. Journal of management development . vol ۲۲, No ۸,pp.۶۹۴-۷۰۷.

- Peterson , o.tim & van fleet, d.david. (۲۰۰۴). *the on going legacy of r.l.katz:an*
update typology of management skills.journal of management decision,vol.۴۲,
No.۱۰, PP.۱۲۹۷-۱۳۰۸.

-Robbins, Stephen & coulter, marry .(۲۰۰۱). *organizational behavior* .۵th ed.mc
graw-hill.

- Schermerhorn,john .(۲۰۰۲).*management*.۷th ed

-Vilkinas, tricia & cartan , gurg (۱۹۹۷).*How different are the roles displayed by*
femal and male managers .journal of women in management.vol.۱۲,No ۴ pp.۱۲۹-
۱۳۵.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با
قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

Abstract

A Study Of the Relationship Between Skills and Abilities With Managerial Roles

۱-Dr.seyed mohammad hossein kamani,PH.D in public management,shiraz payam-e nour university.

۲- Bahram esmaeili,M.A. in public management.

This study was carried out to survey the relationship among the variables such as: skills, abilities and managerial roles. The population of the study was ۱۵۷ shiraz secondary principals. Because of the low number of the population and in order to get more reliable result,the whole participants were included in this study. It was a kind of correlation- survey research. The data were collected through three standard questionnaires.The result showed that the human,technical,communicational skills and intellectual- mental and scientific abilities have more influence on clarifying managerial roles.

Key word:Skill,Ability,Role,Secondary principals.