

## بررسی و تحلیل انجمن مدیریت منابع انسانی استراتژیک مدیریت منابع انسانی در اداره بنادر و دریانوردی

برزو شعبانی

کارشناسی مدیریت دولتی (دانشگاه پیام نور بندرعباس)  
کارشناس انتظامی اداره بنادر و دریانوردی

### چکیده

تشخیص منابع انسانی به عنوان سرمایه ارزشمند و منحصر به فرد سازمانها نتایج رقابتی را برای سازمانها بوجود می آورد. این تحقیق با هدف تحلیل سطوح کاربرد انجمن مدیریت منابع انسانی در سازمان اداره بنادر و دریانوردی می باشد. موانع موجود در این روش و پایه های مورد نیاز برای داشتن سطح بالاتر از استفاده از منبع انسانی برای پیشرفت بهتر کشور مورد بررسی قرار گرفته است. برای داشتن روش منظم تری نسبت به انجمن مدیریت منابع انسانی در اداره بنادر و دریانوردی تحقیق مدل پیشرفته تعالی سازمانی را پیشنهاد می دهد. این مدل پیشنهادی مسئله مهم فرهنگ را برای اجرای انجمن مدیریت منابع انسانی در کشور مورد توجه قرار می دهد. در بازبینی تغییر مدیران اداره بنادر و دریانوردی در سازمانها موضوع فرهنگ آشکار ات. فاصله طبقاتی، رفتار فرد گرایانه اداره بنادر و دریانوردی ها و جهت گیری شان در گذشته به سازمانهایی بر می گردد که مدیریت و تکنولوژی در آنها بصورت پیشرفته می باشد. به عبارت دیگر رفتار تغییر مدیران و وابستگی آنها به خانواده شان باعث بوجود آمدن منبع انسانی نامنظم در سازمانها شده و پیشنهاد می دهد که تحقیقات عملی این مدل را در سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی مورد بررسی قرار دهد و تحلیل کند که چه نفعی می تواند برای آنها داشته باشد. محقق می بایست به اطلاعات دسترسی پیدا کند و بوسیله مدیریت رده بالا نیز پذیرفته شده باشد.

**واژه های کلیدی:** ۱-انجمن، ۲-مدیریت، ۳-استراتژیک، ۴-منابع انسانی، ۵-فرهنگ سازمانی.

## ۱- مقدمه

همزمان با آغاز بلوغ و پیشرفت استراتژی مدیریت منابع انسانی زمان آن فرا رسیده که مشخص کنیم حوزه تحقیق و تمرینات مدیریتی به کجا رسیده است. اگرچه با گذشت نزدیک به دو دهه از پیشرفت علمی، این حوزه بطور آشکاری تاثیر خود را در آینده نشان خواهد داد. در تحقیق مربوط به مطالعات جهانی که سازمانهایی را نشان می دهد که می توانند فواید رقابتی بیشتری را بوجود بیاورند و در بازار سهم بیشتری داشته باشند (مثل بانک فارگولز، ۲۰۰۸) لازم است به نقش سیستم انجمن مدیریت منابع انسانی توجه کنیم که راه حلی برای مسائل تجاری می باشد. بهرحال چرا نوع دید مدیران اداره بنادر و دریانوردی به انجمن مدیریت منابع انسانی بصورت یک ابزار فرعی است و ابزار اصلی برای بوجود آوردن رقابت بیشتر نمی باشد هنوز مورد تحقیق و بررسی قرار نگرفته است؟ این مقاله بررسی در زمینه وضعیت حال حاضر کاربرد انجمن مدیریت منابع انسانی در اداره بنادر و دریانوردی می باشد. در این روش تحقیق بررسی فرهنگ ملی اداره بنادر و دریانوردی را در مرحله اول به عنوان عامل تاثیرگذار در کاربرد انجمن مدیریت منابع انسانی مورد بررسی و مرور قرار می دهد. تاثیر فرهنگ ملی را در چرخه مدیریت سازمانی مورد بررسی قرار می دهد و عناصر اصلی که برای مدیران لازم است تا انجمن مدیریت منابع انسانی را در سازمانهایشان اجرا کنند. در این روش، تحقیق مدل پیشرفته ای از اصول اروپایی مدیریت کیفیت را برای سازمان اداره بنادر و دریانوردی ارائه می دهد که مربوط به اجرای سیستماتیک انجمن مدیریت منابع انسانی می باشد. در این مدل عامل فرهنگی مورد توجه قرار گرفته همانطور که سبک مدیریتی در اداره بنادر و دریانوردی بسیار تحت تاثیر این عامل می باشد. استراتژیک بودن به معنای داشتن توجه به سیستم حال حاضر یا حتی کارکرد مالی می باشد. استراتژی در مورد ساخت مزیت رقابتی پایدار است که به نوبه خود در بالا عملکرد کلی را بوجود می آورد. چنین عملکردهایی شامل سیستم ها، ساختار، فرهنگ، فرآیند و حوزه های تجاری و عملکردی می باشد. اساسا علم منابع انسانی استراتژی که علم جدیدی است که توجه برنامه ریزی استراتژیک مدیریت منابع انسانی را در اواخر دهه ۷۰ به خود معطوف کرده است. پس از صرف سالهای ابتدایی دهه ۸۰ که معطوف به ارائه تئوریهایی در مورد اصول استراتژیک منابع انسانی بود، مدلهای اولیه طراحی استراتژیک منابع انسانی در اواسط دهه ۸۰ انجام شد.

این مدلها تاکید بسیاری بر ارتباط شکل استراتژی منابع انسانی داشتند که استراتژی سازمانی را بوجود می آورد و با توجه به نظریه منطقی و عقلانی باعث اتحاد مسائل استراتژیک برای مدیریت منابع انسانی در همه سازمانها شدند. اما مدلهای اولیه ای که قادر به فراهم کردن استراتژی های مختلف برای وضعیت های مختلف در سازمانها بودند مدلهای طراحی شده بوسیله جکسون بودند. پس از آن سایر مدلها نیز بر مبنای دو عنصر بودند (نوع بازار کار و نوع کنترل) که بوسیله تحقیقات عملی و مشاهده ای بود که در اواخر سال ۱۹۹۰ اجرا شدند. چون این مدلها بر مبنای اجزای خاصی در مدیریت منابع انسانی بودند نیاز به قرار گرفتن در یک خط و ترازبندی با اجزای مختلف استراتژی سازمانی نداشتند چون استراتژی سازمانی تنها بر مبنای تحلیل نقاط قوت، ضعفها، فرصتها و تهدیدات بود. در سال ۲۰۰۰، پیتربامبرگر و ایلان مشولام موفق به معرفی مدل یکپارچه با استفاده از دو عنصر بالا شدند (بازار کار و کنترل). آنها تفاوتی را بین استراتژی تعالی سازمانی مفروض و موارد تولیدی قائل شدند که سازمان در حقیقت بر مبنای آنها حرکت می کرد. اساسا بامبرگر و مشولام مدل بر مبنایی منبع و مدل بر مبنای کنترل را بهم پیوند دادند. این مدل موفقیت آمیز بود چون می توانست تمرکز و پیشرفت را همزمان تحت پوشش قرار دهد. اخیرا مدیریت تعالی سازمانی منابعی از رقابت و فرصت های جدید برای رشد می باشد همانطور که سازمانها به آنها به عنوان کارکردهای این دو نیاز اساسی نگاه می کنند. تابع تعالی سازمانی می بایست بتواند زیربنای استراتژیکی را برای واحدهای تجاری بوجود بیاورد و باعث شود سازمانها منابع موثری داشته باشند، ارزیابی و ایجاد انگیزه را برای کارمندان در محیط کاری انجام دهند. در همین زمان مدیریت منابع انسانی نیاز دارد به فعالیت ادامه دهد تا خدمات اجرایی را فراهم کند که واقعی، تاثیرگذار بر هزینه و با توجه به واحدهای تجاری هستند که در کل دنیا وجود دارد. در شرایط تجاری جامعه امروز دیگر لازم نیست توابع مدیریت منابع انسانی وجود داشته باشد تا تنها برتری در یکی از این حوزه ها وجود داشته باشد: مدیریت منابع انسانی می بایست هر دو نقش را بصورت مثبت دارا باشد تا بتواند در موفقیت طولانی مدت سازمان سازمان

شرکت داشته باشد. در نتیجه نیاز برای انجمن مدیریت منابع انسانی در سازمانها مشخص است تا رقابت بیشتری در دنیا وجود داشته باشد. با نگاه کردن به شرکت های اداره بنادر و دریانوردی یک مشکل اصلی وجود دارد: ((فقدان مدیریت استراتژیک منابع انسانی)). حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی انجمن مدیریت منابع انسانی به تعالی قابل توجهی در طول دو دهه گذشته رسیده که از این تعالی لذت می برد هم بصورت علمی و هم عملی. رشد موازی در هر دو بخش تحقیقات موجود و علاقه در میان مدیرانی که در این زمینه فعالیت می کنند موارد قابل توجهی را در میان آزمایشات بوجود آورده که مدیران یا از آن آگاهی ندارند یا به سادگی علاقمند به پیشرفت های علمی و تحقیقاتی در این زمینه نمی باشند. اینگونه نتیجه گیری شده که اگر استراتژی مناسب و مفیدی برای منابع انسانی، سیستم های طراحی، آموزش، پاداش، ارتقا و پیشرفت کارمندان وجود داشته باشد سود بهینه ای در طولانی مدت می تواند بدست بیاید.

### تحولات انجمن مدیریت منابع انسانی:

مدیریت عملکرد کارکنان پیش زمینه طولانی در اداره بنادر و دریانوردی دارد بخاطر تاریخچه قدیمی که وجود دارد و تحت تاثیر عوامل فرهنگی مختلف قرار گرفته که در شکل دادن به سبک های مدیریتی تاثیر داشته اند. در میان رخدادهای تاریخی اصلی، تحولاتی که برای استخدام در سازمانهای دولتی بوجود آمده بیش از بقیه قابل توجه هستند. برای اولین بار در ۱۹۲۲ قانون استخدام بوسیله مجلس ثبت شد. قانون شامل ۵ فصل و ۷۴ بخش بود که بر مبنای شرایط زمان کامل شدن این قانون بود. مهمترین اهداف این قانون تقسیم بندی کردن شغل ها، شرایط برای بدست آوردن جایگاههای سازمانی، رقابت برای ورود به سازمانهای دولتی و همچنین پیشرفت در شغل بود. باید این نکته را ذکر کرد که با وجود اینکه این قانون در سال ۱۹۲۲ تصویب شد، سازمان های دولتی آنرا اجرا نکردند. اولین سازمانی که این قانون را به اجرا درآورد شرکت ملی نفت اداره بنادر و دریانوردی بود که با کمک مشاوران انگلیسی و متخصصان طراحی برنامه ای برای مدیریت تعالی سازمانی را انجام داد. اما متأسفانه حتی این برنامه هرگز بطور کامل اجرا نشد. اولین مرحله در استفاده از مدیریت درست منابع انسانی در سازمانهای دولتی در اداره بنادر و دریانوردی تاسیس سازمان مدیریت و استخدام و تصویب قانون استخدام کشوری در ۱۹۶۶ بود. همچنین ادغام این سازمان با برنامه ریزی بودجه و بوجود آمدن سازمان مدیریت و برنامه ریزی جدید احتمالاً آخرین تلاش تا سال ۲۰۰۰ بوده است. در میان جدیدترین تلاشهایی که در سالهای اخیر برای پیشرفت مدیریت منابع انسانی در سازمان دولتی صورت گرفته موارد زیر وجود داشته است: کنترل استخدام در بخش دولتی، مجوز دادن و اجرای نسبی تنظیمات قانون تعالی سازمانی، سازمان بندی حقوق ها با استفاده از سیستم پرداخت هم تراز، تغییرات در کارکرد مدیریتی و طراحی برنامه برای ارتقا که بر مبنای گذراندن دروس آموزشی مرتبط بود. همچنین باید ذکر کرد که با وجود همه این تلاشها، این قوانین تا کنون بطور کامل مورد اجرا قرار نگرفته اند و نارضایتی میان کارمندان در سازمانهای دولتی مختلف وجود دارد. (به عنوان مثال، در وزارت آموزش و پرورش، همیشه مشکلات و مسایلی در زمینه روش ارزشیابی برای معلمان وجود دارد که خود را در تظاهرات نشان می دهد. (مجله دنیای اقتصاد، ۶ فوریه ۲۰۰۶). در بخش خصوصی انتخاب کارمندان بر مبنای نظر مدیر راهنما و موافقت او می باشد و در بعضی شرایط تنها با یک مصاحبه کوتاه انجام می گیرد که در بسیاری از سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی هنوز به همین صورت است. دلیل این نوع مدیریت در بخش خصوصی این است که بسیاری از آنها دارای مشکلاتی در سرمایه گذاری برای مدیریت سازمان شان می باشند. وقتیکه بیشتر پروژه ها در دست شرکتهای دولتی هستند و بخش خصوصی شانس کمی برای بدست آوردن آنها دارد زمان و وضعیتی است که آنها در خطر سرمایه گذاری هستند. چالش هایی که انجمن مدیریت منابع انسانی در اداره بنادر و دریانوردی با آنها روبرو می باشد. بحث و بررسی اساسی در مورد پیشرفت منابع انسانی در اداره بنادر و دریانوردی وجود دارد. بسیاری از این بحث ها در مورد مجموعه ای از موانع جدی می باشد که در مسیر پیشرفت منابع انسانی وجود دارد. همینطور که قبلاً در این تحقیق ذکر کردیم مفهوم مدیریت منابع انسانی در سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی مفهومی جدید به حساب می آید. این مورد مربوط به چهار یا پنج سال پیش است برای سازمانهایی که اهمیت مدیریت منابع انسانی را متوجه شده اند. در حال حاضر تمایل بیشتری برای منابع انسانی وجود دارد و امیدوار هستیم در آینده سازمانها نفع بیشتری از دارایی های موجود در سازمانشان داشته باشند. با توجه به این موضوع و برای متقاعد کردن سازمانها

برای داشتن انجمن مدیریت منابع انسانی بودجه انرژی و زمان بیشتری مورد نیاز می باشد. اولین مرحله که نقش مهمی را ایفا می کند درک مشکلات و تحلیل وضعیت در حال حاضر می باشد. با توجه به این موضوع کنفرانس ها، سمینارها و جلساتی برگزار می شوند تا ریشه مسائل و راه حل آنها دانسته شود. بسیاری از عوامل شامل مسائلی می باشند که سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی با آنها مواجه می باشند. در میان آن عوامل این تحقیق به فرهنگی می پردازد که یکی از عوامل اصلی به حساب می آید، کنترل غالب ایدئولوژیکی که بر حکومت کشور وجود دارد، وضعیت سیاسی، قوانین حمایت کننده و عوامل وابسته به جامعه شناسی که وجود دارند. موارد اصلی وجود دارد که مبنایی را برای اجرای انجمن مدیریت منابع انسانی بوجود می آورد. در این بحث تحقیق در مورد چالش های اصلی بحث می کند که سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی با آن مواجه هستند. این چالش ها عبارتند از: عدم انتخاب مدیران مناسب برای سازمانها بخصوص برای مدیریت منابع انسانی، نقطه نظرات ایدئولوژیکی و سنتی، هدایت سبک مدیریتی در کشور، کارمندان نامتجانس از لحاظ سنی که در یک سازمان حضور دارند. در میان عواملی که در بالا ذکر کردیم مهمترین مورد سبک مدیریتی نامناسب است که بوسیله نقطه نظر سنتی و ایدئولوژیکی هدایت می شود تا اینکه از روشهای علمی استفاده کند. این سبک در نتیجه فقدان باور در مدیران سازمانی در مورد برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی می باشد.

#### مدیریت در سازمانها

بر مبنای نتایج تحقیق انجام شده بوسیله یگانه و ژو خصوصیات فرهنگ مدیریتی در اداره بنادر و دریانوردی را بصورت ارزشهای سنتی زیاد مثل جمع گرایی، تمایل به گذشته، فاصله طبقاتی و جهت گیری نامناسب مثل عدم اعتماد و دسیسه چینی در نظر گرفتند. همینطور که جمعیت اداره بنادر و دریانوردی بسیار جوان است و یکی از خصوصیات افراد جوان در اداره بنادر و دریانوردی کار فردی است تا کار گروهی اینگونه نتیجه گیری شده که فرهنگ سازمانی بیشتر طرفدار فرد گرایی است تا جمع گرایی. خصوصیات سنتی بر مبنای سازمان اداره بنادر و دریانوردی باعث بوجود آمدن بوروکراسی بیشتر و انعطاف پذیری کمتر نسبت به تغییرات محیطی و در نتیجه رقابت کمتر می شود. این فرضیه ممکن است با حمایت تحقیق عملی هافستد باشد که اثبات کرد که فرهنگ های فرد گرا از لحاظ اقتصادی پیشرفت بیشتری دارند. جهت گیری گذشته در فرهنگ اداره بنادر و دریانوردی حتی تاثیر گذار است حتی در فرهنگ سازمانی نیز به این صورت می باشد. رفتار فرهنگی دیگر که در سبک مدیریت سازمانی وجود دارد جهت گیری نسبت به خانواده در اداره بنادر و دریانوردی می باشد. این مربوط به خاصیت تاکید کردن بر تمایل فردی برای قربانی کردن فرد بخاطر علایق خانوادگی می باشد. این مربوط به خاصیت تاکید کردن بر تمایل فردی برای قربانی کردن فرد بخاطر علایق خانوادگی می باشد. گسترش این رفتار بین مدیران سازمانی مبنای استخدام کارمندان می باشد که بیشتر بر مبنای روابط است تا دانش و تجربه ای که وجود دارد. این ممکن است در کشورهای دیگر کم و بیش مشاهده شود اما گسترش بیشتر و عمق بیشتری دارد و ممکن است سرمایه یک کشور را به هدر بدهد. خصوصیت دیگری که باید به مورد بالا اضافه شود این است که مدیران دارای پویایی غیر ضروری می باشند. در وضعیت هایی که هدایت کنندگان رده بالا در کشور تغییر می کنند و با مورد توجه قرار دادن این مورد که سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی بیشتر بر مبنای دولتی هستند در بستر موارد مدیران سازمانی نیز در حال تغییر هستند. این تغییر مسیر زمانی رخ می دهد که مدیران با استفاده از این روش تغییر نمی کنند به صورتی که تمایل به تطابق خودشان با چیزی را دارند که دولتمردان آنگونه می خواهند تا جایگاهشان را حفظ کنند. این ممکن است تغییراتی را در مورد سیستم کاری سازمان بوجود بیاورد و حتی ممکن است باعث تغییرات دیگری نیز بشود. کار و دانش پیوسته و گروهی مثل تقسیم تجربه و تصمیم گیری در جلسات وظیفه اصلی در سازمانها می باشد، کیفیت فرآیند تصمیم گیری و بازده آن فشار زیادی بر کارکرد شرکت وارد می کند. چندین محقق اینگونه بررسی کرده اند که چگونه تصویر سازی از اطلاعات به تفکر استراتژیک کمک می کند و جریان شناختی را کاهش داده و بینش های سریعی را بوجود می آورد و باعث بوجود آمدن مقایسه هایی می شود. در تحقیق در مورد پیش زمینه تقسیم تجربه در سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی فقدان این مفهوم مشخص است. مدیران اداره بنادر و دریانوردی نیاز دارند بدانند که بوسیله مطلع کردن کارمندان در مورد کارکرد شرکت خواهند دید که چه شکاف هایی وجود

دارد و این منجر به تولید ایده های بیشتری می شود که یکی از اهداف اصلی هر عضو تعالی سازمانی در یک سازمان می باشد نیاز به مشخص شدن این مورد وجود دارد که سازمان صنعتی در ارتباط با دانشگاهها برای پروژه هایش نیست تا کمک علمی و فنی به پروژه آنها بشود. جو کلی سازمان اداره بنادر و دریانوردی همچنین از مدیریتی که بین بخشهای مختلف وجود دارد نیز رنج می برد. وجود این نوع تنظیمات باعث افزایش سطح دانش و تجربه بین کارمندان می شود که می توانند مدیریت دانش را در سازمان کل بوجود بیاورند. در حوزه مدیریت منابع انسانی استراتژیک در اداره بنادر و دریانوردی، تابع استراتژیک آن مورد توجه قرار نمی گیرد و بوسیله مدیران اجرا می شود و هنوز یک روش مدیریت فردی می باشد که اساسا در ارتباط با توابع اجرایی می باشد. بهر حال با بوجود آمدن شراکت های بین المللی و ورود شرکت های چند ملیتی نیاز و اهمیت مدیریت منابع انسانی در شرکت های اداره بنادر و دریانوردی بیشتر احساس می شود. در سالهای اخیر اهمیت رشد انجمن مدیریت منابع انسانی می تواند مشاهده شود که سازمانهای عظیم در حال تنظیم بخش های مختلف شان هستند. در مقایسه با بخشهای فردی که در حال حاضر وجود دارد. بهر حال این یک فرآیند تدریجی می باشد که در آن فاصله زیادی بین مدیران تعالی سازمانی وجود دارد هم در اهالی دانشگاه و هم افرادی که در بازار حضور دارند. این نکته مهم است که مبنای منبع انسانی موجود در اداره بنادر و دریانوردی را بشناسیم چون همانطور که در بخش قبلی ذکر کردیم نه تنها جمعیت جوان است بلکه آزمایش خود را برای مهارت های پیشرو در آینده نیز نشان می دهد.

کاربرد انجمن مدیریت منابع انسانی در سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی :

با مورد توجه قرار دادن سطوح مختلف مشکلات در حوزه کاربردی مدیریت منابع انسانی، بهترین روش پیشنهاد شده داشتن مدلی برای کاربرد منظم انجمن مدیریت منابع انسانی در سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی می باشد. این مدل نیاز به پوشش در حوزه های مختلفی دارد در حالیکه متناسب با خصوصیات کشوری و سازمانی می باشد. مدل پیشنهادی یک مدل مطلوب از سازمانی اروپایی در زمینه مدیریت کیفیت می باشد. مدل به سازمانها کمک می کند تا جایگاه رقابتی شان را بدست بیاورند. همچنین به سازمانها کمک می کند تا مفهوم تصویر را درک کرده، ماهیت امور تجاری شان را بدانند و حدّ سلامتی سازمانی شان را تعیین کنند. دلیل انتخاب این مدل این است که سازمانهای اداره بنادر و دریانوردی مشکلاتی را در مورد مفاهیم بالا دارا می باشند. این عناصر مبنایی برای موفقیت یک سازمان و باقی ماندن در سطح و بدست آوردن تنها نام این مفاهیم می باشد بدون اینکه درک از بخشهای مختلف سازمان بدست بیاید بنابراین کمک زیادی به ما نمی کند. بهترین مدل نوع انعطاف پذیر است و ابعاد آن چندان تحت تاثیر قرار نمی گیرد. دلیل دیگر برای پیشنهاد دادن این مدل این است که بهترین مدل می تواند مبنای عقلانی برای سازمانها داشته باشد و قتیکه تصمیم می گیرند ارزشیابی خودشان را انجام دهند و اولویت های اطلاعات مناسب را تشخیص دهند. در این مرحله آنها به تنظیمات مربوط به نوآوری توجه می کنند و پیشرفت خود را اندازه گیری کنند. در این فرآیند، سازمانها ارزشیابی فردی دارند. نسبت به همه مواردی که در بالا ذکر کردیم دلیل اصلی برای پیشنهاد بهترین مدل تعالی سازمانی جهت گیری آن نسبت به منبع انسانی در سازمان است. تاکید بر منبع انسانی به عنوان یکی از پنج مورد عالی می تواند ارتباط بین کیفیت مدیریت در یک سازمان و نتایج حاصل از آن را مشخص کند.

#### نتیجه گیری :

پیامدهای انجمن مدیریت منابع انسانی در بخش های مختلف جهان در تحقیقات مختلف مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است. عمق اجرای انجمن مدیریت منابع انسانی منجر به بهره وری سازمانها می باشد. این تحقیق برای بررسی مختصر و مفهومی در مورد پیامدهای انجمن مدیریت منابع انسانی در اداره بنادر و دریانوردی است. شرایط و عناصری که در اجرای انجمن مدیریت منابع انسانی در این کشور شرکت دارند به وجه بیشتری نیاز دارند. این مقاله در جستجوی عواملی است که بر اجرای انجمن مدیریت منابع انسانی در اداره بنادر و دریانوردی تاثیر گذار هستند. برای نشان دادن، تحقیق به فرهنگ در سطح ملی می پردازد که بر سبک مدیریتی در سازمانها تاثیر می گذارد. همچنین بررسی در زمینه عدم وجود مدیر مناسب به عنوان یک مانع در مسیر انجمن مدیریت منابع انسانی را نیز مورد بررسی قرار می دهد. مجموعه مداخله مدیران و فرهنگ با مدیریت باعث جلوگیری از جذب نیروی کار مستعد و قرار دادن آنها در مسیر پیشرفت شده است. مطالعات مشابه نیز در هر ملیتی با

استفاده از مدل مشابه مشخص شده در این تحقیق مورد بررسی قرار بگیرند. محققان می توانند روش متغیر را در سبک های مدیریتی در اداره بنادر و دریانوردی مورد آزمایش قرار دهند مثل موارد دیگری که در این ساختار مفهومی بوجود آمده است.

**تقدیر و تشکر:**

این تحقیق با حمایت مالی و علمی سازمان بنادر و دریانوردی انجام گرفته است.

**منابع:**

- بازرگان، عباس و سرمد، غلامعلی، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه، ۱۳۷۶
- بلانچارد، ک، کارلوس، جی. سه کلید توان افزایش (ف. امینی، مترجم)، تهران: نشر فرا، ۱۳۷۹.
- بلچر، جان جی، راهنمای جامع مدیریت بهره وری، ترجمه بنیاد مستضعفان و جانبازان، تهران: انتشارات بنیاد ۱۳۷۲
- تفضلی، فریدون، تاریخ عقاید اقتصادی، تهران: نشر نی، ۱۳۷۲
- چارلز آل، هیوز، مدیریت هدف گزینی، ترجمه محمدرضا رضاپور، تهران، انتشارات معارف، ۱۳۷۴
- دلاور، علی، مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۴ الوانی، سید مهدی
- مدیریت عمومی، تهران: نشر نی ۱۳۷۱
- الوانی، مهدی، مدیریت عمومی، تهران، ۱۳۷۸.