

شماره اصلی	شخصه اصلی	شماره فرعی	شخصه فرعی	نظام مدیریت مکانیکی	نظام مدیریت ارگانیک	نظام مدیریت سیستم ها	نظام مدیریت اسلامی
۱	شخصیت ذاتی و روانی مدیر و توانایی ها و نگرش های او	۱-۱	نگرش کلی مدیر به هویت انسان	انسان بیشتر هویت سخت افزاری دارد تا نرم افزاری	انسان بیشتر هویت نرم افزاری دارد تا سخت افزاری		
		۱-۲	نگرش کلی مدیر به نیاز انسان	اکثر نیازهای انسان را در ابعاد فیزیکی و فیزیولوژیکی خلاصه می کند	مهمترین نیاز انسان را، نیازهای اجتماعی، روحی و روانی می داند.		
		۱-۳	نگرش کلی مدیر به کار و کارکنان	مفروضات تئوری X	مفروضات تئوری Y		
		۱-۴	توانایی ها و مهارت های مدیر	۱. فنی ۲. ادراکی ۳. روابط انسانی	۱. روابط انسانی ۲. ادراکی ۳. فنی		
		۱-۵	توانایی ها و مهارت های مدیر	توانایی ضعیفی در ایجاد یکپارچگی و وحدت جمع دارد	توانایی بالایی در ایجاد یکپارچگی و وحدت کارکنان		
		۱-۶	توانایی ها و مهارت های مدیر	توان القای خلاقیت در دیگران را ندارد حتی اگر خود خلاق باشد	خلاقیت را به دیگران القا می کند حتی اگر خود خلاق نباشد		
		۱-۷	جهت گیری ذهنی نسبت به عامل کلیدی سازمان	تکنولوژی، ابزارهای صنعتی و برنامه ریزی	انسان و کارکنان تحت اختیار		
		۱-۸	جهت گیری ذهنی نسبت به عملکرد کارکنان	نتیجه گرا	فرآیند گرا		
		۱-۹	جهت گیری ذهنی نسبت به برنامه ریزی برای آینده	بیشتر برای آینده نزدیک برنامه ریزی می کند	افقهای دورتر را بهتر می بیند و برای آن برنامه می ریزد.		
		۱-۱۰	آرمان و غایت آرزو برای سازمان	تحکیم ساختار موجود	ایجاد تغییر و تحول پیوسته و آرام در سازمان (کمال جویی)		
		۱-۱۱	سایر خصوصیات روانی و رفتاری	نگرانش برای تولید است	نگرانش برای کارکنان است.		
		۱-۱۲	سایر خصوصیات روانی و رفتاری	انعطاف پذیری بسیار کمی دارد	فوق العاده انعطاف پذیر است		
		۱-۱۳	سایر خصوصیات روانی و رفتاری	عجول و کم صبر است	آرام و بردبار است		
		۱-۱۴	سایر خصوصیات روانی و رفتاری	تمام قوای خود را بر انجام کار متمرکز می کند و با بسیج امکانات آن را خیلی زود به پایان می رساند.	حوصله و آمادگی روحی این امر را دارد که کاری را به تدریج شروع کند و برای مدت طولانی ادامه دهد تا خاتمه یابد		
		۱-۱۵	سایر خصوصیات روانی و رفتاری	برایش خیلی سخت است که بپذیرد، اشتباه کرده است.	به راحتی قبول می کند که اشتباه کرده است.		

شماره اصلی	مشخصه اصلی	شماره فرعی	مشخصه فرعی	نظام مدیریت مکانیکی	نظام مدیریت ارکانیکی	نظام مدیریت سیستم ها	نظام مدیریت اسلامی
۲	روابط مدیر با کارکنان	۲-۱	نوع برخورد با کارکنان	استبدادی	دموکراتیک		
		۲-۲	نوع برخورد با کارکنان	برخوردهای مثبت و جذاب با هدف نگهداری فرد در سازمان	برخوردهای مثبت و جذاب با هدف ایجاد انگیزه و شکوفایی خلاقیت		
		۲-۳	نوع برخورد با کارکنان	ابلاغ وظایف	مشروعیت و جلب مشارکت		
		۲-۴	برقراری ارتباط با کارکنان	در سیستم بسته و نیمه بسته	در سیستم باز		
		۲-۵	برقراری ارتباط با کارکنان	اولین برخورد خود را با سوء ظن آغاز می کند، مگر خلاف آن ثابت شود.	اولین برخورد را با حسن ظن آغاز می کند، مگر خلاف آن ثابت شود.		
		۲-۶	برقراری ارتباط با کارکنان	از دادن اطلاعات به کارکنان خودداری می کند.	اطلاعات را به راحتی در اختیار کارکنان می گذارد.		
		۲-۷	برقراری ارتباط با کارکنان	عموماً متکلم وحده است	بیشتر گوش می دهد تا حرف بزند		
		۲-۸	برقراری ارتباط با کارکنان	نسبت به علایق و روحیات کارکنان بی توجه و یا کم توجه است	علایق و روحیات کارکنان برای او مهم است		
		۲-۹	ایجاد انگیزش در کارکنان	بر مبنای نیازهای اولیه و مادی کارکنان	بر مبنای نیازهای ثانویه و غیرمادی		
		۲-۱۰	ایجاد انگیزش در کارکنان	تکیه بر پاداش های برون ذاتی	تکیه بر پاداش های درون ذاتی		
		۲-۱۱	نحوه کنترل و ارزیابی کارکنان	عمدتاً خرد و عملیاتی	عمدتاً کلان و استراتژیک		
		۲-۱۲	نحوه کنترل و ارزیابی کارکنان	عمدتاً متذکر	عمدتاً غیرمتمرکز		
		۲-۱۳	نحوه کنترل و ارزیابی کارکنان	منطبق با استانداردهای رسمی	بر مبنای محرک های انگیزشی		
۳	تصمیم گیری در سازمان	۳-۱	شیوه ی تصمیم گیری	به صورت متمرکز است	به صورت غیرمتمرکز است		
		۳-۲	نحوه ی تصمیم گیری	مدیر با استفاده از اختیارات شخصی تصمیم می گیرد	تصمیمات به صورت مشارکتی با جلب توافق عموم اتخاذ می شوند		
		۳-۳	حوزه ی تصمیم گیری	محدود به سطوح عالی	در سطوح مختلف و با همفکری گروه های کاری		

شماره اصلی	شخصه اصلی	شماره فرعی	شخصه فرعی	نظام مدیریت مکانیکی	نظام مدیریت ارگانیکی	نظام مدیریت سیستم ها	نظام مدیریت اسلامی
۴	نظامات و ابزارهای اجرایی سازمان	۴-۱	تکنولوژی	یکنواخت و همگن	غیریکنواخت و ناهمگن		
		۴-۲	ساختار سازمانی	بلند با سطوح متعدد	تخت با سطوح محدود		
		۴-۳	طراحی سازمان	وظیفه ای	فرآیندی		
		۴-۴	سلسله مراتب سازمانی	رسمی و خشک	غیررسمی و انعطاف پذیر		
		۴-۵	آموزش کارکنان	آموزش کارکنان به عنوان تاکتیک و کار عملیاتی نگاه می شود	آموزش کارکنان کار بنیادی و استراتژیکی قلمداد می شود		
		۴-۶	تفویض اختیارات و مسوولیت	بر مبنای ضوابط و قوانین اداری است	بر مبنای مهارت ها و تواناییهاست		
		۴-۷	ضوابط و مقررات	انعطاف ناپذیر	انعطاف پذیر		
		۴-۸	منابع قدرت	اختیارات رسمی، کنترل و تنبیه	قدرت علمی، تخصصی و عامل محبوبیت		
۵	فرهنگ و هویت سازمان	۴-۹	طراحی شغل	محدود و تخصصی است	وسیع و غنی است		
		۵-۱	فرهنگ سازمانی	گرایش به روابط کاری	گرایش به روابط انسانی		
		۵-۲	جو سازمانی	ایستا	پویا		
		۵-۳	محیط کار	سرد	جذاب و گرم		
		۵-۴	ابعاد ارتباطات	یک بعدی	چند بعدی		
		۵-۵	بستر ارتباطات	رسمی	غیر رسمی		
		۵-۶	شیوه ی ارتباطات	غیر صریح (ضمنی) و محتاطانه	صریح، آزاد و در فضای دوستانه		
		۵-۷	فضای ارتباطات	نیمه بسته	باز		
		۵-۸	نوع تبعیت در سازمان	تبعیت فردی	تبعیت از جریان گروهی		
		۵-۹	شعار سازمانی	انسان سازمانی	سازمان انسانی		
		۵-۱۰	شعار سازمانی	انسان اقتصادی	انسان اجتماعی		