

Identifying and modeling the competencies of managers at the level of the Islamic Revolution in cultural organizations (Case study: Radio and Television Organization)

Mohammadreza mardani (ph.D)¹, Ahmad Mirzaei²
Ehsan sade(ph.D)³, Zein-Al-Abedin Amini(ph.D)⁴

Abstract

The purpose of the study is to identify and model the competencies of managers at the level of the Islamic Revolution. The purpose of applied research and how to collect information is part of mixed research.

The sample size was estimated to be 20 in the qualitative section with theoretical saturation and 196 in the quantitative section based on Morgan's table. The sample selection in the qualitative section was purposeful sampling and in the quantitative section was stratified random sampling. The validity of the questionnaire was confirmed by using the opinions of several experts, the calculation of the slope and the calculation of the square root of the AVE. The reliability of the questionnaire was 0.86 through Cronbach's alpha for the whole questionnaire. Cronbach's alpha tests, tangent's analysis, root matrix, confirmatory factor analysis, Pearson correlation and t-test were used for analysis. The results identified 41 components and 156 indicators that include 4 effective dimensions of general management competencies, general media management, radio and television media management and revolutionary management and 5 effective dimensions of organizational performance improvement, organizational development, organizational entrepreneurship, job satisfaction and increased commitment. Other results showed that the current situation of the components identified in the role of social capital in the success of entrepreneurship is desirable. Mechanisms, facilitators and obstacles to the competence of managers at the level of the Islamic Revolution were also presented in the media. The central phenomenon, facilitators, obstacles and effective mechanisms were presented to explain the characteristics of the level managers of the Islamic Revolution in the field of culture and media.

Keywords: Competence, revolutionary managers, modeling, cultural organizations, radio and television (IRIB)

1. Correspondent Author :Associate Professor of Imam Hussein University.

2. PhD student in Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Saveh Branch, Saveh, Iran.

3. Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Saveh Branch, Saveh, Iran.

4. Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Saveh Branch, Saveh, Iran.

الگوی شایستگی‌های مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان‌های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان صدا و سیما)

دکتر محمد رضا مردانی* و***، احمد میرزایی اغبالغ**، دکتر احسان ساده***،

دکتر زین العابدین امینی سابق***

تاریخ دریافت: 1400/03/10

تاریخ پذیرش: 1400/08/12

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و مدل‌سازی شایستگی‌ها و ویژگی‌های مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات جزء پژوهش‌های آمیخته (کیفی- کمی) بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی شامل مدیران ارشد و میانی رسانه و در بخش کمی شامل تمامی مدیران رسانه بود. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری، 20 نفر و در بخش کمی بر اساس جدول مورگان 196 نفر برآورد شد. انتخاب نمونه در بخش کیفی به صورت نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام شد. در بخش کیفی، از ابزار مصاحبه و در بخش کمی، از پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مقیاس لیکرت (5 گزینه‌ای) بود. نتایج به دست آمده به شناسایی 41 مولفه و 156 شاخص منجر شد که 4 بعد اثرگذار شامل شایستگی‌های عمومی مدیریت، شایستگی‌های عام مدیریت رسانه، شایستگی‌های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون و شایستگی‌های مدیریت انقلابی و 5 بعد اثرپذیر بهبود عملکرد سازمانی، توسعه سازمانی، کارآفرینی سازمانی، رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی تأثیر دارند. نتایج دیگر نشان داد که وضعیت موجود مولفه‌های شناسایی شده در نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارآفرینی مطلوب است. علاوه بر این، سازوکارها، تسهیلات و موانع پیش روی شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در رسانه ارائه شد. در نهایت مدل پژوهش متشکل از عوامل اثرگذار، پدیده محوری (عوامل تشکیل دهنده)، تسهیل‌گرها، موانع و سازوکارهای موثر جهت تبیین ویژگی‌های مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه ارائه شد و درجه تناسب آن مناسب بود.

کلیدواژه‌ها: شایستگی، مدیران انقلابی، مدل‌سازی، سازمان‌های فرهنگی، صدا و سیما.

*. نویسنده مسئول: دانشیار، عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)، ایران. mardanimr@yahoo.com

**. دانش آموخته دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران.

***. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران.

1. مقدمه

مدیریت در سازمان‌های فرهنگی و به ویژه رسانه‌ای به دلیل تاثیر فرهنگ بر سایر بخش‌های جامعه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، لذا انتخاب مدیران در سطوح مختلف اعم از مدیران ارشد تا مدیران عملیاتی، یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌های فرهنگی است. ویژگی‌های مختلفی برای مدیر فرهنگی و حتی رسانه‌ای در پژوهش‌های مختلف ذکر شده است (کوکران¹، 2009).

رشد و گسترش رسانه‌های مختلف از نظر تعداد و تنوع، به ویژه در دهه‌های اخیر باعث اهمیت بیش از پیش مساله رقابت شده و شرایط پرفشاری را بر سازمان‌ها تحمیل کرده است. براین اساس سازمان‌های رسانه‌ای نیازمند مدیران، سیاست‌گذاران و استراتژیست‌هایی هستند که با تدوین و اجرای راهبردهای موثر رقابتی، پیشرو باشند. چنین مدیرانی باید دارای ویژگی‌های مختلف در ابعاد مختلف باشند. دراین شرایط توجه به ویژگی‌های خاص از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود (پناهی و همکاران، 1397).

تحقق آرمان‌های انقلاب و جلب رضایت‌مندی و حفظ اعتماد مردم بدون شک نیازمند مدیر انقلابی، جهادی و پایبند به این آرمان‌هاست؛ مدیری که گفتار و وعده‌هایش با کار و تلاش انقلابی توأم باشد و فقط به شعار و وعده‌های بسنده نکند، زیرا شعار و وعده‌ای که محقق نشود و حتی توسط وعده‌دهنده انکار شود و مردم آن را در زندگی خود لمس و احساس نکنند، چیزی جز دروغ‌گویی به ولی‌نعمتان و خدشه‌دار کردن اعتمادشان نسبت به نظام جمهوری اسلامی نخواهد بود؛ چراکه همین مردم و مستضعفین از دیدگاه امام (ره)، صاحبان حقیقی این نظام و انقلاب هستند و اگر اعتمادشان سلب شود، انقلاب و نظام اسلامی پابرجا نخواهد ماند: «این ملت است که آمد شما را از این همه گرفتاری‌ها بیرون آورد و آورد و با رأی خودش، مجلس درست کرد و جمهوری اسلامی را تنفیذ کرد و رئیس‌جمهور درست کرد و آن‌ها هم دولت درست کردند. همه چیزهایی که ما داریم از این مردم است، خصوصاً از این مستضعفین» (صحیفه امام خمینی، ج 15).

شرایط ویژه کنونی کشور، رویارویی با قدرت‌های جهانی، تحولات همیشگی دشمنان انقلاب و نظام به ویژه در عرصه رسانه، رقابت شدید رسانه‌های خارجی و فارسی زبان و ... باعث شده تا الگوبرداری از رسانه‌های موفق جهان، نسخه مناسبی برای رسانه ملی نباشد. در چنین فضایی

1. Cochran

مدیران رسانه ملی در نظام جمهوری اسلامی علاوه بر داشتن شاخصه‌های مدیریت علمی و اخلاقی، نیازمند شایستگی‌ها و مهارتهایی هستند که تنها به اقتضاء فعلی کشورمان باید بر آنها مسلط باشند تا بتوانند در سیستم منابع انسانی کارآمد شناسایی و در یک فرایند منطقی مسئولیت مدیریتی را به عهده گیرند. قطعا معیارهای سنجش در هر جامعه‌ای باید مطابق و متناسب با جهان‌بینی و ارزش‌های حاکم بر جامعه باشد و در مدیریت اسلامی بالاترین و مهمترین مرجع برای تدوین شاخص‌های مناسب مدیریتی در تراز نظام جمهوری اسلامی، قرآن، سنت و کلام معصومین (ع) است (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، 1395). تعیین و تعریف معیارهای شایستگی به طور روشن و شفاف برای ارزیابی صحیح و موثر به منظور بکارگیری افراد، آموزش و توسعه ظرفیت‌های افراد، جانشین‌پروری، مدیریت استعدادها برای تصدی مدیریت‌های حساس و کلیدی و در نهایت، افزایش توانمندی سازمان‌های فرهنگی در مدیریت بحران‌های اخلاقی-اجتماعی احتمالی، دلایل مختلفی برای اتخاذ رویکرد شایستگی در سازمان‌ها است.

می‌توان داشتن دانش رسانه‌ای و در عین حال اصول مدیریت را از ضرورت‌های پایه در انتخاب مدیران و مولفه‌های شایستگی دانست. بی‌شک داشتن مسئولیت اجتماعی و نقش هدایت افکار عمومی در سازمان صدا و سیما، این سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و آن را یکی از نهادهای مهم اجتماعی برآمده از متن جامعه قلمداد می‌کند که ضمن سازندگی جامعه، تاثیر بسزایی در اشاعه فرهنگ و پیشرفت جامعه دارد. برای این امر در یک رسانه پیشرو، داشتن مدیران لایق، شایسته، پرتوان و دارای ویژگی‌های مطابق با مدیریت اسلامی و معیارهای انقلاب و در تراز جمهوری اسلامی اجتناب ناپذیر است.

مهمترین هدف این پژوهش مدلسازی مناسب برای تعیین شایستگی‌های مدیران رسانه ملی است. برای این منظور ابتدا به تعاریف معمول از مدیریت اشاره می‌شود، سپس دیدگاه‌های مختلف مدیریت رسانه مورد بررسی قرار می‌گیرد تا مقدمات تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی مدیران رسانه فراهم آید. مهمترین سوالات تحقیق به شرح زیر است:

شاخص‌ها و مؤلفه‌های تشکیل دهنده شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما (پدیده محوری) کدامند؟ مدل مناسب شایستگی چیست و سازوکارهایی اجرایی (استراتژی)، تسهیل‌کننده‌ها و عوامل مداخله‌گر (مداخله) پیاده‌سازی مدل کدامند؟

2. ادبیات تحقیق

1-2- پیشینه تحقیق

با مرور پژوهش‌های انجام‌شده ملاحظه شد تاکنون پژوهشی شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه را مورد بررسی قرار نداده است، همچنین این پژوهش برای اولین بار است که در سازمان صدا و سیما انجام می‌شود؛

نام تحقیق	عنوان تحقیق	خلاصه نتایج
بهراد و همکاران (1398)	مدل شایستگی‌های رؤسای گروه‌های مالیاتی در سازمان امور مالیاتی کشور (یک رویکرد کیفی)	11 مقوله و در سطح سوم هم 49 مفهوم شایستگی شناسایی شد. مقوله‌ها و مفاهیم شایستگی شناسایی‌شده رئیس گروه به‌عنوان راهنمایی کلی برای تمامی فرایندهای منابع انسانی مرتبط با این سطح شغلی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. باوجود این مدل شایستگی، در عین توجه به تک‌تک شایستگی‌ها، تصویری کلی نیز از الزامات شغلی رئیس گروه مالیاتی حاصل خواهد شد که قطعاً در حل بسیاری از مشکلات پرسنلی راه گشا خواهد بود. استفاده از مدل شایستگی در کلیه زیرسیستم‌های منابع انسانی سازمان، مزایای منحصربه‌فردی را به دنبال خواهد داشت.
تقوی و علی احمدی (1396)	بررسی نقش شایستگی‌های مدیریتی در ترویج فرهنگ نوآوری و اعتماد نهادی	1) شایستگی‌های مدیریتی تأثیر مستقیم و معناداری بر فرهنگ محرک خلاقیت و نوآوری دارد، (۲) شایستگی‌های مدیریتی تأثیر مستقیم و معناداری بر اعتماد نهادی دارد، (۳) فرهنگ محرک خلاقیت و نوآوری تأثیر مستقیم و معناداری بر اعتماد نهادی دارد

ضمن انتخاب ضروری‌ترین و کاربردی‌ترین مهارت‌ها، جامعیت توانایی‌های یک مدیر مدنظر قرار گیرد، به نحوی که اگر مدیری مهارت‌های عام مدیریت رسانه، مهارت‌های خاص مدیریت رسانه، مهارت‌های خاص مدیریت رسانه در جمهوری اسلامی و مهارت‌های مدیریت رسانه‌های جدید را در اختیار داشته باشد، بتواند با افزودن تحولات روزانه به دایره دانش خود، مدیر موفقی در عرصه رسانه ملی باشد.	مهارت‌های مدیریت رسانه	خاشعی و میرحاجی (1396)
4 بعد شامل بعد اعتقادی (با 11 شاخص)، بعد ویژگی‌های شخصیتی (با 11 شاخص)، بعد مدیریت جهادی (با 10 شاخص) و بعد دانشی و مهارتی (با 10 شاخص) و 13 مؤلفه و در مجموع به 42 شاخص با بهره‌گیری از روش داده بنیاد استخراج شد.	طراحی مدل ارزیابی عملکرد مدیران بر مبنای شایستگی با محوریت نامه‌ها و خطبه‌های نهج البلاغه	مبار و رمضانی (1396)
با بررسی 80 پرسشنامه و مطالعات کتابخانه‌ای، مبانی نظری و پیشینه تحقیقات مورد بررسی به 4 مفهوم اصلی شامل توانمندی‌ها و ویژگی‌های فردی، دانش و آگاهی، مهارت‌های مدیریتی و نگرش‌های مدیریتی و 10 بعد شامل ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های ارزشی و دینی، دانش انسانی، دانش اجتماعی، دانش ساختاری، مهارت انسانی، مهارت فنی، مهارت ادراکی، نگرش برنامه‌ریزی و نگرش کارآفرینانه به عنوان زیرشاخه‌های ابعاد چهارگانه اشاره شده است.	مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام	قدرتی و ایمانی (1395)
مخاطب شناسی، سواد رسانه‌ای، کسب مهارت فنی و اطلاعاتی، مطالعه علمی بالا، باتجربگی، قدرت حل مسئله، انتقادپذیر، تحصیلات دانشگاهی،	طراحی مدل شایستگی مدیریت رسانه ای	امیرخانی و همکاران (1395)

ارتباطات قوی، شناخت اصول مدیریت، ایجاد ارتباط صمیمی و تعاملی با کارکنان رسانه و دیگر همکاران برای موفقیت مدیر رسانه بسیار حیاتی است.		
شایستگی‌های مدیران در سازمان‌های دولتی کشور شامل ارتباطات سازنده، خدمت‌گزاری، مهارت مدیریت استرس، مردمی بودن، مهارت مدیریتی، اسلامی و دینی بودن، مهارت حل اثربخش مسئله و شایستگی‌های هوشی است که از میان این عوامل، مردمی بودن، بیشترین میزان اهمیت را در طراحی الگو از دیدگاه مدیران داشته است	شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های مدیران ایرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی	دهقانی سلطانی و همکاران (1394)
« شایستگی‌ها را در سه بعد فردی (نگرشی و رفتاری)، شغلی (دانشی و مهارتی) و ارزشی (اسلامی و سازمانی) دسته‌بندی کرده‌اند. در این میان، شایستگی‌های ارزشی، شغلی و فردی به ترتیب از بیشترین اثر تبیین‌کنندگی در این الگو برخوردار بوده‌اند.	الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز 1404	عسکری و همکاران (1394)
سه عامل سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و فردی و فاکتورهای نقشی از عوامل مؤثر بر شایستگی مدیریت پرستاران است.	عوامل مؤثر در شایستگی مدیریت پرستاران	گاناوان ¹ (2018)
توجه به شاخص‌هایی چون شاداب و برونگرا بودن، تواضع، صبوری، چالشی بودن، سن، مقاومت در برابر فشار و شکیبایی در شایسته‌گزینی نقش مهمی دارند.	شایستگی: گزارش کارگروه شایستگی، نیروی کار و گروه کاری برنامه‌ریزی	رانتز ² (2018)

1. Gunawanm
2. Rantz

بررسی ادراک کارکنان از مدل‌های شایستگی	سریم¹ و همکاران (2014)	با پیمایش 175 نمونه از کارکنان مشغول در صنایع بانکداری، اطلاعات و ارتباطات، مراقبت‌های بهداشتی، صنایع هوایی و غذایی پرداختند. مطالعه ایشان نشان داد که ادراکات کارکنان در رابطه با مناسب و عادلانه بودن مدل‌های شایستگی تأثیر مثبتی بر پیامدهای استخدام و رفتار شهروندی سازمانی دارد. مطالعه ایشان همچنین نشان داد که ارتباطات اجتماعی نقش تعدیل‌کننده در این رابطه مثبت ایفا می‌کند.
---	--	--

2-2- تعریف مفاهیم

شایستگی ۱: به مجموعه تجارب، دانش، مهارت، نگرش‌ها و ویژگی‌های مرتبط با عملکرد بالای شغلی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند شایستگی نامیده می‌شود. به طور کلی شایستگی‌ها گره زننده سه مولفه مهم دانش، عملکرد و پیامدها و نتایج هستند و به طور مستقیم با عملکرد اثر بخش مرتبط هستند (زارعی متین، 1393: 12).

شرایط علی: مقوله‌هایی (شرایطی) که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این پژوهش شایستگی عمومی، عام رسانه، خاص رسانه ملی و همچنین شایستگی مدیریت انقلابی به عنوان پدیده علی است.

1) شایستگی عمومی مدیریت: مجموعه‌ای از مولفه‌ها که از تعاریف و نظریه‌های مدیریت استخراج می‌گردد. این مولفه‌ها برای اداره هر مجموعه‌ای ضروری است. بنابراین مدیران فرهنگی و رسانه‌ای نیز در اولین گام باید این ویژگی‌ها را داشته باشند. از جمله این مجموعه مؤلفه‌ها می‌توان به تفکر سیستمی و تجزیه و تحلیل مسائل، قابلیت طراحی، حل مساله، برنامه‌ریزی، آشنایی با تشکیلات سازمان، توانمندی در مدیریت کلان، تسلط به ابزارها و روش‌های مدیریت، برخوردار از دانش

1. Competency

عمومی، ارتباط بالای درون و برون سازمانی، مسلط در فن بیان و سخنوری، توانمندی در انتخاب و انتصاب مدیران شایسته در زیر مجموعه اشاره کرد. (رابطام و جاب، 1995).

2) شایستگی عام مدیریت رسانه: مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها که از وظایف، مأموریت‌ها، نوع کارکرد، اهداف و ویژگی‌های مختص رسانه استخراج می‌شود. این مؤلفه‌ها برای هر مدیر ارشد رسانه‌ای در دنیا مورد نیاز است. مخاطب شناسی، سواد رسانه‌ای، درک محتوا و پیام از این جمله هستند (کرمی، 1390).

3) شایستگی خاص مدیریت رسانه ملی: آشنایی با ضوابط تولید برنامه، ایده پرداز و خلاق، شناخت رسانه‌های رقیب، شناخت شبکه‌های اجتماعی، تکنولوژی‌های نوظهور و ... که با توجه به ویژگی‌های خاص و ملاحظات رسانه‌های نوین، شناختی اعم از نوع کارکرد، تکنولوژی رسانه‌ای، ابزارهای جدید و ... از آن استخراج می‌شود. با توجه به رقابت سنگین رسانه‌های نسل جدید با رسانه‌های سنتی، آگاهی از رسانه‌های نوین نقش کلیدی در موفقیت مدیران رسانه خواهد داشت (میرحسینی، 1396).

4) شایستگی مدیریت انقلابی در نظام جمهوری اسلامی ایران: مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها که متناسب با جهان‌بینی و ارزشهای حاکم بر جامعه اسلامی و نظرات رهبر کبیر انقلاب (ره) و مقام معظم رهبری و بر معیارهای قرآن، سنت و کلام معصومین (ع) است و از مهمترین ویژگی‌های یک مدیر در نظام جمهوری اسلامی ایران است و به عنوان تنها مزیت مطلق مدیریت در رسانه ملی محسوب می‌شود. برخی از این موارد عبارتند از: دشمن شناسی، باور به ارزش‌ها، آشنایی با گفتمان انقلابی، معرفت دینی، آگاهی از جریان‌های تقویت کننده انقلاب (محمدجعفری و فرهادی نژاد، 1390).

عوامل اثرپذیر (پیامدها): نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شوند. در این پژوهش، توسعه سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد شغلی به عنوان پدیده اثرپذیر یا پیامدها می‌باشند.

3-2- چارچوب نظری

با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی

ارائه شده است، باید اذعان کنیم که درباره مفهوم شایستگی، تعریف قابل قبول همگانی وجود ندارد و تعاریف مختلف بر اساس دیدگاه‌ها و رویکردهای مختلف صاحب نظران و اندیشمندان شکل گرفته است.

با تعاریف شایستگی، به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چیزی است که هر چیزی را که به گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تاثیر داشته باشد، دربر می‌گیرد. به عبارت دیگر، شایستگی تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد. در حقیقت شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه آن صفات، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها در ارتباط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود. به این ترتیب شایستگی‌ها را می‌توان ابعاد رفتاری تلقی کرد که روی عملکرد شغلی تاثیر دارند. شایستگی‌ها بیانگر این است که افراد چگونه باید انجام وظیفه کنند، در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده و یا چگونه رفتار کنند؟ (عریضی، 1384).

در پیشینه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی نیز، شایستگی‌ها چنین تعریف شده‌اند: مجموعه دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل که دارنده آن‌ها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به انجام مسئولیت بپردازد. در واقع شایستگی‌ها الگویی را ارائه می‌کنند که نشان دهنده فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است. (دیانتی و عرفانی، 1388).

طبق نظر اسپنسر¹ (1993) شایستگی، ویژگی زیربنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد اثر بخش ملاک مدار و یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد. وی شایستگی را به دو دسته طبقه بندی می‌کند:

1) شایستگی‌های مورد نیاز: که مهارت‌های ضروری را برای حداقل عملکرد در یک کار و یا انجام یک وظیفه مشخص می‌سازد.

1. Espenser

- 2) شایستگی‌های برتر: که بر اساس آنها نتایج به دست آمده بالاتر از میانگین و عملکرد بالاتری است. در واقع شایستگی‌ها الگویی را ارائه می‌کنند که نشان دهنده فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است. (دیانتی و عرفانی، 1388).
- دوبیس¹: شایستگی‌ها، خصوصیات دانش، مهارت‌ها، الگوهای نظری و امثال آن هستند که اگر تنها یا به طور ترکیبی استفاده شوند، منجر به عملکرد موفق می‌شود.
- جکسون و شولر²: مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر خصوصیات که یک فرد برای اجرای اثربخش شغلش نیاز دارد.
- مک‌کللند³ برای ترجیح شایستگی بر هوش نشان داد که آزمون هوش پیش‌بینی‌کننده ضعیفی برای توفیق فرد در شغل است، از این رو از شایستگی‌ها را به عنوان ملاک گزینش توصیه نمود (حاج کریمی و همکاران، 1390).
- بررسی و تحلیل تعاریف مختلف نشان می‌دهد که نکات مشترک قابل تشخیصی در تمامی این تعاریف وجود دارد که عبارتند از:
- شایستگی شامل دانش، مهارت و ویژگی‌های فردی از جمله: (انگیزه، مفهوم‌های ذهنی، ارزش، نگرش و ویژگی‌های فیزیکی) است.
 - شایستگی آن دسته از خصوصیات شاغلان است که زیربنای رفتارهای موفق شغلی آنان را تشکیل می‌دهد و موجب عملکرد برتر و مؤثر فرد در آن شغل، وظیفه یا شرایط می‌شود.
 - شایستگی‌ها باید قابل مشاهده و اندازه‌گیری باشند و با ثبات و تکرار در رفتار فرد مشاهده شوند. (هیش و استلیبر⁴، ۱۹۹۴)
- معمولاً چهار ویژگی برای شایستگی مطرح شده است (افرازه، 1384):
- 1) مرتبط با بخش اصلی شغل یا سازمان؛
 - 2) ارتباط مثبت با عملکرد بهتر فرد یا اجرای موفقیت‌آمیز نقش؛
 - 3) قابل تعریف به صورت رفتارهای قابل مشاهده در شغل؛

1. Dubios
2. Jackson and Schuler
3. McClelland
4. Hish & Strebler

4) قابل اندازه‌گیری با استانداردهای مورد قبول و متصل به جهت‌گیری‌های راهبردی آینده هستند و ارزیابی و می‌توانند از طریق آموزش توسعه و بهبود پیدا نمایند.

1-3-2- شایستگی‌های مدیر از منظر قرآن کریم

مدیریت یکی از مهمترین موضوع همه ادوار تاریخ بوده است، تشخیص و معیارهایی که بتوان با آن تشخیص داد که مدیر شایسته چه کسی است و باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد، اهمیتی موضوع را بیشتر می‌کند. پیامبر اکرم (ص) ضرورت مدیریت در سطح خرد و کوچک را چنین بیان می‌فرماید: «إذا كان ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم»؛ هنگامی که سه نفر در سفر بودند، باید از یک نفرشان، فرمان ببرند و امیر مؤمنان علی (ع) نیز در روایتی ضرورت مدیریت در سطح کلان جامعه را چنین بیان می‌فرماید: «لا بد للناس من أمير برّ أو فاجر»؛ (نهج البلاغه، خطبه 40) چاره‌ای نیست برای مردم که امیر (مدیری) داشته باشند، خواه نیکوکار باشد و خواه تبه‌کار؛ بنابراین برای هر مجموعه‌ای جهت انجام هر کاری، وجود مدیر ضروری است. مدیرانی که با بهره‌گیری از علم و هنر مدیریت و استمداد از پروردگار خویش، تمام توان خود را به کار گرفته و چشم به موهبت‌ها و عطای مادی آن نمی‌دوزند؛ آنان مدیریت خویش را امانتی الهی می‌دانند و خود را مسئول منابع و امکانات می‌دانند و در استفاده از آنها نهایت دقت را می‌کنند؛ خود را برتر و والاتر از مجموعه‌ی تحت امر خویش نمی‌دانند و آنچه در سایه مدیریت آنها حاصل می‌شود را، فضل و عنایتی از جانب مدیریت مطلق جهان هستی می‌پندارند و با شکر عملی، فضل بیشتر خداوند را می‌طلبند. بهترین روش مدیریت، روشی است که با مدیریت رحیمانه‌ی پروردگار بر جهان هستی هماهنگ تر باشد از مطالعه‌ی آیات قرآن کریم و تأمل در سیره و شیوه رهبری و هدایت انبیاء الهی ما را به این نتیجه می‌رساند که خداوند به هیچ کس جز بر اساس شایستگی‌ها و اهلیت‌های لازم، مسئولیتی نمی‌دهد. با الگوگیری از اصول و ویژگی‌هایی که قرآن کریم برای رهبر، و مدیر برشمرده است می‌توان مدیرانی شایسته برای جامعه انتخاب کرد و به این ترتیب مسیر رشد و پیشرفت آنرا هموار نمود.

2-3-2- شایستگی های مدیر از منظر نهج البلاغه

در کتب اسلامی بر نقش و اهمیت منابع انسانی و به ویژه مدیران، تاکید ویژه ای شده مبروری بر خصایص و ویژگی های مدیران از دیدگاه منابع اسلامی ضروری است. در این راستا کتاب شریف نهج البلاغه به عنوان یکی از متون معتبر و اصیل اسلامی، متضمن موارد متعددی از شایستگی از نگاه مولای متقیان علی (ع) است.

2-3-3- شایستگی های مدیر از منظر امام (ره) و مقام معظم رهبری

بررسی سخنان و رهنمودهای امام راحل و مقام معظم رهبری در مقاطع مختلف زمانی و توجه آن بزرگواران و اهمیت دادن به ویژگی های موثر مدیران، به ویژه ویژگی های جهادی و انقلابی نقشه راه آشکاری است که در تبیین شایستگی های مدیران مورد استفاده قرار گرفته است.

3-3- یافته های تحقیق

3-3-1- توصیف آماری متغیرهای پژوهش

توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص های گرایش به مرکز، شاخص های پراکندگی و شاخص های شکل توزیع نشان می دهد که 29 درصد از افراد مورد سنجش زن و 71 درصد مرد بودند. همچنین، 9 درصد از افراد مورد سنجش کمتر از 40 سال، 37 درصد 40-50 سال، 31 درصد 50-60 سال و 23 درصد بالاتر از 60 سال سن داشتند. 17 درصد از افراد مورد سنجش کمتر از 10 سال، 67 درصد بین 10 تا 20 سال، و 16 درصد بالاتر از 20 سال سابقه کار داشتند.

جدول مشخصه های آماری عوامل اثرگذار، تشکیل دهنده و عوامل تأثیرگذار

سازه	بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
شایستگی مدیران	—	مهارت ارتباطی	3.14	0.84	0.25	-0.41
		تصمیم گیری و حل مساله	3.30	0.80	0.00	-0.08
		خلاقیت و	3.28	0.71	0.01	0.47

سازه	بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
		نوآوری				
		مهارت رهبری	3.23	0.75	0.14	0.22
		توسعه کار تیمی	3.32	0.83	-0.22	0.17
		اخلاق حرفه‌ای	3.43	0.79	-0.23	0.13
عوامل اثرگذار	شایستگی‌های عمومی مدیریت	سازماندهی	3.17	0.76	0.10	0.51
		نظارت و کنترل	3.39	0.87	0.48	0.63
		برنامه ریزی	3.22	0.74	-0.09	0.22
		بسیج امکانات	3.13	0.76	0.14	0.28
		هدایت و رهبری	3.16	0.86	0.26	0.07
	شایستگی‌های عام مدیریت رسانه	مخاطب‌شناسی و شناخت افکار عمومی	3.23	0.77	0.05	0.47
		شناخت رقبای داخلی و خارجی	4.52	0.56	-1.72	0.01
		آشنایی با نظریه‌های ارتباطی و شناخت ارتباطات (به ویژه رسانه)	4.46	0.57	-1.22	0.56
		سواد رسانه‌ای	4.37	0.56	-1.62	0.77
		هوش بالا و	4.24	0.57	-0.61	-0.01

سازه	بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
		قدرت انتقال سریع				
		شناخت رسانه های نوین	4.40	0.59	-1.33	0.17
		آشنایی با تولیدات چند رسانه ای	4.41	0.57	-1.27	0.99
		آشنایی با جریان های سیاسی، اجتماعی داخل و خارج کشور	3.90	1.01	1.26	0.26
	شایستگی های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون	شناخت ابزارها و نرم افزارهای رسانه ای	3.33	1.33	0.75	-1.23
		آشنایی با تجهیزات و فناوریهای نوین رسانه	4.01	0.68	-1.72	-1.33
		اجتهاد رسانه ای	3.19	0.99	-1.07	0.88
		تسلط بر مدیریت و مهندسی پیام	4.11	0.95	-1.02	0.93
		مدیریت تولید	3.52	0.49	-0.79	-1.81
		دشمن شناسی	3.86	0.17	-1.06	-0.55
	شایستگی					

سازه	بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی
	های مدیریت انقلابی	بصیرت و آگاهی سیاسی	3.49	0.77	-1.27	0.99
		باور و پایبندی به مبانی، اصول و ارزش‌های انقلابی	4.02	1.42	0.26	1.07
		آشنایی با گفتمان انقلاب اسلامی	4.10	1.67	0.25	-0.45
		معرفت دینی	3.48	0.94	-1.17	0.18
		باور و اعتقاد به کارآمدی نظام اسلامی	3.98	0.76	-1.98	0.25
		معنویت و ارزش‌های اخلاقی	3.67	0.82	-1.11	-0.51
		ولایت‌پذیری و ولایت مداری	4.15	0.86	-0.61	-0.01
		مدیریت جهادی و انقلابی	3.79	1.60	-1.04	-0.74
		الهام‌بخشی	3.99	1.39	-1.07	1.09
		کمال‌گرا و تعالی‌گرا	4.00	0.74	0.58	-1.58

سازه	بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
		تمدن ساز	4.03	1.25	-0.63	1.11
عوامل اثربخیز	—	بهبود عملکرد سازمانی	3.19	0.66	0.73	0.93
		توسعه سازمانی	3.77	0.70	0.40	0.94
		کارآفرینی سازمانی	3.92	0.93	-0.72	-1.12
		رضایت شغلی	3.93	1.64	0.36	0.69
		افزایش تعهد سازمانی	4.16	1.09	1.10	-1.55

میانگین و انحراف استاندارد همه مولفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول نشان می‌دهد، آماره کشیدگی در تمامی مولفه‌ها بین 5، 5- می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مولفه‌ها بین 3، 3- و حتی بین 2، 2- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. همچنین مطابق با جدول بالا، به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از 0.05، می‌توان در سطح اطمینان 95٪ بیان داشت که فرض مبنی بر نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود.

3-3-2- مدل عوامل اثرگذار (شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی) حاصل از

بخش کیفی

روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد و مدل‌سازی ساختاری تفسیری ISM بود. کدگذاری نظری عبارت است از عملیاتی که طی آن داده‌ها تجزیه، مفهوم‌سازی و به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می‌شوند و فرایند اصلی است که طی آن نظریه بر اساس داده‌ها تدوین می‌شود. در این روش سه رکن اصلی

"مفاهیم" "مقوله‌ها" و قضیه‌ها" وجود دارند. در این شیوه نظریه بر اساس "داده‌های خام" شکل می‌گیرند (بازرگان، 1385: 123؛ دلاور و کوشکی، 1392، 179).

- تحلیل داده‌ها، محور اصلی نظریه برخاسته از داده‌ها است. در هر مطالعه به‌عنوان یک کل، جمع‌آوری داده‌ها، تنظیم داده‌ها و تحلیل داده‌ها به هم وابستگی متقابل دارند. برای تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه و نیز مبانی نظری از سه نوع کدگذاری استفاده شده است که عبارت‌اند از: کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی

پس از انجام کدگذاری‌ها، نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان 156 شاخص (گویه) موجود، 30 مؤلفه اصلی قابل شناسایی است.

3. روش‌شناسی تحقیق

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به ارائه مدل شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما می‌پردازد، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب منطق اجرا، قیاسی و استقرایی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی)؛ برحسب محیط پژوهش، کتابخانه‌ای؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و برحسب میزان تمرکز بر پدیده مورد نظر پهنانگر بود.

بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی (کلیه مدیران ارشد و میانی حوزه‌های پیام) و بخش کمی شامل تمامی مدیران رسانه می‌باشد. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری 20 نفر و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران 196 نفر برآورد شد. برای انتخاب نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. در بخش کیفی، از ابزار مصاحبه و در بخش کمی، از پرسشنامه محقق‌ساخته 5 گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق چند نفر از خبرگان، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق محاسبه جذر AVE به تایید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه 0/968 به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، میانگین

واریانس استخراج شده (AVE)، ماتریس جذر AVE، کولموگروفسمیرنف، تحلیل عاملی تاییدی و t تک نمونه‌ای استفاده شد.

بر اساس داده‌های بدست آمده پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای 0.7 است و همچنین $AVE > 0.5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE^2$ و $ASV < AVE^2$.

4. سوالات تحقیق

با مرور پژوهش‌های انجام شده ملاحظه شد تاکنون پژوهشی شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه را مورد بررسی قرار نداده است، همچنین این پژوهش برای اولین بار است که در سازمان صدا و سیما انجام می‌شود. بنابراین سوالات تحقیق عبارتند از:

- شاخص‌ها و مؤلفه‌های تشکیل دهنده شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما (پدیده محوری) کدامند؟
- عوامل اثرگذار و اثرپذیر بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما کدامند؟
- سازوکارهایی اجرایی (استراتژی) مدل جهت تبیین شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما چیست؟
- تسهیل‌کننده‌های پیاده‌سازی مدل شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما کدامند؟
- عوامل مداخله‌گر (متغیرهای مزاحم) پیاده‌سازی مدل شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما کدامند؟

1. Maximum Shared Squared Variance (MSV)
2. Average Shared Squared Variance (ASV)

- وضعیت موجود مولفه‌ها و شاخص‌های پیاده‌سازی مدل شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن چگونه است؟
- روابط علی بین عوامل اثرگذار، عوامل اثرپذیر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما چگونه است؟
- چه مدلی جهت تبیین شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما می‌توان ارائه داد؟

5. تحلیل یافته (پاسخ به سؤالات)

پرسش اول: شاخص‌ها و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما کدامند؟

نتایج حاصل از نظریه داده‌بنیاد و تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان شاخص‌های (گویه) موجود، 6 مؤلفه اصلی قابل شناسایی است بر این اساس، مؤلفه‌های مهارت ارتباطی، تصمیم‌گیری و حل مساله، خلاقیت و نوآوری، مهارت رهبری، توسعه کار تیمی و اخلاق حرفه‌ای جزء مؤلفه‌های اصلی و تشکیل‌دهنده شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی می‌باشند.

پرسش دوم: عوامل اثرگذار و اثرپذیر بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما کدامند؟

پس از تحلیل محتوا و مصاحبه با خبرگان: مؤلفه‌های اثرگذار بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما شامل، مؤلفه‌های شایستگی‌های عمومی مدیریت، شایستگی‌های عام مدیریت رسانه، شایستگی‌های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون، شایستگی‌های مدیریت انقلابی مورد شناسایی قرار گرفت.

در شناسایی مؤلفه‌های تاثیر پذیر از شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما، با 20 خبره مصاحبه انجام شد و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA که نرم‌افزاری حرفه‌ای برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده توسط روش‌های کیفی و ترکیبی

است، مصاحبه ها مورد تحلیل قرار گرفت؛ و پس از کدگذاریهای باز، انتخابی و محوری، مولفه ها تعیین شدند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می دهد که از میان شاخص های (گویه) موجود، 5 مؤلفه اصلی قابل شناسایی است. بر این اساس، مؤلفه های تاثیر پذیر از شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما شامل، بهبود عملکرد سازمانی، توسعه سازمانی، کارآفرینی سازمانی، رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی بودند.

پرسش سوم: سازوکارهایی اجرایی (استراتژی) مدل جهت تبیین شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما چیست؟

براساس پیشینه پژوهش، مبانی نظری، مصاحبه با خبرگان و نیز تجزیه و تحلیل وضعیت ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها (حرکت از وضع نامطلوب به مطلوب و همین طور حفظ و ارتقای وضع مطلوب) سازوکارها یا راهبردهای پیاده سازی مدل شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما شامل، موارد ذیل بودند:

- استفاده از کار تیمی و مهارت های تیم سازی، مهارت های نفوذ و تأثیر گذاری،
 - داشتن تفکر تحلیلی و حل مسأله، تجزیه و تحلیل سیستم ها و روش ها،
 - نظارت و کنترل تا حصول نتیجه، توانمندسازی منابع انسانی، سنجش و ارزیابی عملکرد،
 - داشتن فن نوشتن و بیان و گوش دادن فعال، زبان بدن و ارتباطات بین فردی،
 - تقویت تکنیک های متقاعد سازی و نفوذ در دیگران، هوش هیجانی و مذاکره،
 - آینده نگری و تفکر راهبردی، مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک
- پرسش چهارم:** تسهیل کننده های پیاده سازی مدل شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما شامل، موارد ذیل بودند:
- بهبود فرهنگ سازمانی رادیو و تلویزیون در جهت توسعه شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان،
 - تغییر راهبردهای سازمانی جهت پرورش یستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان،
 - بهسازی شایستگی های اخلاقی مدیران سازمان،
 - بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران به منظور بالا بردن تعهد سازمانی در آنها،
 - توجه به شایسته سالاری جهت انتخاب درست مدیران،

- ارزشیابی مداوم از فعالیت‌های مدیران و کارکنان سازمان
- **پرسش پنجم:** برخی از عوامل مداخله‌گر (متغیرهای مزاحم) پیاده‌سازی مدل شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما شامل، به شرح ذیل بودند:
 - عدم وجود سازو کارهای نظارتی در انتخاب مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه،
 - نبودن سیاستی مشخص از سوی سازمان در جهت تاثیر برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه،
 - در نظر نداشتن پاداش و تشویق مناسب برای مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه،
 - عدم وجود جو سازمانی برای توسعه شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه،
 - کم‌رنگ شدن میزان التزام عملی مدیران و کارکنان به رفتارهای دینی و اخلاقی، بی‌مهری به مدیران و کارکنان ارزشی
 - سستی و سهل‌انگاری مدیران در کادر سازی منابع ارزشی
 - کنار رفتن و کنار گذاشتن و منزوی کردن برخی از مدیران و افراد خادم و خدمتگزار
 - عمل نکردن به تکلیف دینی و سازمانی حول محور اسلام و انقلاب
 - کاهش روحیات خطر پذیری و جرات و جسارت در مدیران و کارکنان
 - تمایل مدیران به ایجاد پستهای تشریفاتی در سازمان
- **پرسش ششم:** وضعیت موجود مولفه‌ها و شاخص‌های پیاده‌سازی مدل شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن چگونه است؟

جدول آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون = 3				مؤلفه	بعد	متغیر
مقدار تی	Sig.	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان 95 درصد از			

اختلاف							
حد بالا	حد پایین						
0.40	0.23	0.31	0.00 0	7.42	مهارت ارتباطی	شایستگی مدیران	
0.21	0.04	0.13	0.00 3	3.03	تصمیم گیری و حل مساله		
1.53	1.40	1.46	0.00 0	47.1 6	اخلاقیت و نوآوری		
1.43	1.31	1.37	0.00 0	44.7 1	مهارت رهبری		
1.30	1.17	1.24	0.00 1	39.4 1	توسعه کار تیمی		
1.46	1.33	1.40	0.00 0	43.2 3	اخلاق حرفه ای		
1.48	1.35	1.41	0.00 0	45.5 1	5 مولفه	شایستگی های عمومی مدیریت	عوامل اثرگذار
0.93	0.77	1.11	0.00 0	11.3 5	8 مولفه	شایستگی های عام مدیریت رسانه	
1.06	0.82	0.92	0.00 0	10.0 2	5 مولفه	شایستگی های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون	
1.15	1.08	0.56	0.00 0	9.23	12 مولفه	شایستگی های مدیریت انقلابی	
1.58	1.46	1.52	0.00 0	49.3 9	بهبود عملکرد سازمانی	عوامل اثرپذیر	

الگوی شایستگی‌های مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان‌های فرهنگی

0.41	0.23	0.32	0.00 0	7.15	توسعه سازمانی	
0.51	0.34	0.43	0.00 0	9.89	کارآفرینی سازمانی	
0.25	0.08	0.17	0.00 0	3.99	رضایت شغلی	
0.49	0.30	0.39	0.00 0	8.32	افزایش تعهد سازمانی	

آزمون t تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که سطح معناداری در همه ابعاد و مولفه‌ها کمتر از پنج صدم است و بنابراین فرض صفر با 95 درصد اطمینان برای این مولفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مولفه‌ها و ابعاد در وضعیت مطلوب می‌باشد.

پیش‌هفتم: روابط علی بین عوامل اثرگذار، عوامل اثرپذیر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما چگونه است؟

برای پاسخ به سؤال فوق با توجه به اینکه مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای بود و همچنین توزیع داده‌ها نرمال بود از آزمون‌های پارامتریک مناسب که همبستگی پیرسون است استفاده شد. جدول همبستگی بین ابعاد عوامل اثرگذار، عوامل اثرپذیر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در صدا و سیما

شایستگی مدیران								
اخلاق حرفه‌ای	توسعه کار تیمی	مهارت رهبری	خلاقیات و نوآوری	تصمیم‌گیری	مهارت ارتباطی			
**0.574	**0.612	**0.726	**0.715	**0.821	**0.876	همبستگی	شایستگی های	عوامل اثرگذار
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	سطح معناداری	عمومی مدیریت	
**0.631	**0.604	**0.728	**0.713	**0.853	**0.819	همبستگی	شایستگی	
0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	سطح معناداری	های عام مدیریت رسانه	
**0.522	**0.690	**0.650	**0.363	**0.803	**0.812	همبستگی	شایستگی	
0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	سطح	های مدیریت	

						معناداری	رسانه رادیو و تلویزیون	
**0.484	**0.444	**0.415	**0.377	**0.691	**0.688	همبستگی	شایستگی	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	سطح معناداری	های مدیریت انقلابی	
**0.555	**0.616	**0.639	**0.575	**0.811	**0.784	همبستگی	بهبود	
0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	سطح معناداری	عملکرد سازمانی	
**0.399	**0.603	**0.468	**0.800	**0.855	**0.768	همبستگی	توسعه	
0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	سطح معناداری	سازمانی	
**0.419	**0.630	**0.840	**0.690	**0.743	**0.633	همبستگی	کارآفرینی	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	سطح معناداری	سازمانی	
**0.565	**0.362	**0.701	**0.520	**0.748	**0.820	همبستگی	رضایت	
0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	سطح معناداری	شغلی	
**0.550	**0.491	**0.380	**0.600	**0.801	**0.833	همبستگی	افزایش	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	سطح معناداری	تعهد سازمانی	

قبل از اجرای تحلیل عاملی، همبستگی بین ابعاد عوامل اثرگذار، عوامل اثرپذیر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما مورد بررسی قرار گرفته که نتایج آن وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح 0.01 را نشان می‌دهد؛ یعنی، بین ابعاد عوامل اثرگذار، عوامل اثرپذیر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما رابطه مستقیم وجود دارد.

پرسش هشتم: چه مدلی جهت تبیین شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما می‌توان ارائه داد؟

با استفاده از مدل ساختاری تفسیری به بررسی مدل ارائه شده پرداختیم. به منظور تجزیه و تحلیل روش ISM و سطح بندی 9 عامل (4 عامل اثرگذار و 5 عامل اثرپذیر) مجدداً از ایده‌های خبرگان استفاده گردید تا رابطه بین شاخص‌ها را مشخص نماید. با توجه به محاسبات صورت گرفته، مشخص شد که پنج سطح اثرگذاری در بررسی عوامل

موثر بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه وجود دارد. پنج سطح شناسایی شده و عوامل مربوط به هر سطح عبارتند از:

سطح اول: عامل 6 (تعهد سازمانی)

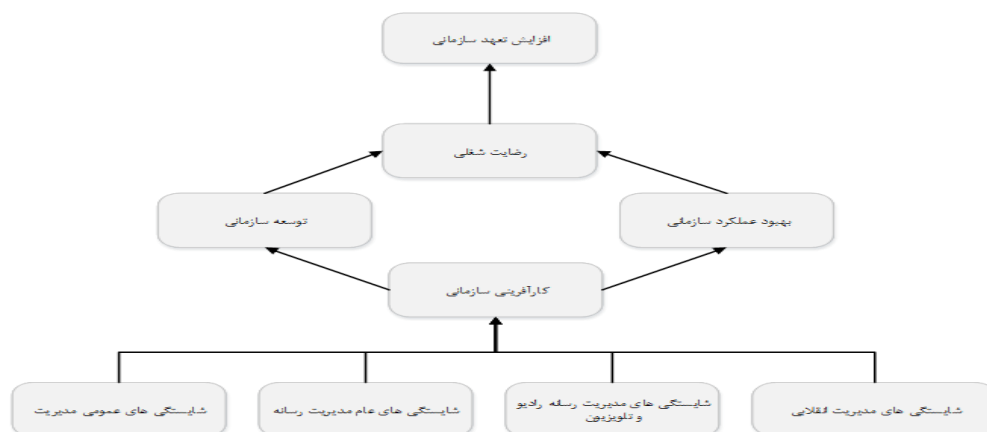
سطح دوم: عامل 5 (رضایت شغلی)

سطح سوم: عامل 9 (بهبود عملکرد سازمانی) و عامل 1 (توسعه سازمانی)

سطح چهارم: عامل 8 (کارآفرینی سازمانی)

سطح پنجم: عامل 2 (شایستگی‌های عمومی مدیریت)، عامل 3 (شایستگی‌های عام مدیریت

رسانه)، عامل 4 (شایستگی‌های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون) و عامل 7 (شایستگی‌های مدیریت انقلابی)



مدل نهایی پنج سطحی عوامل مؤثر بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در صدا و سیما

6. نتیجه و پیشنهاد

مساله مهم در این پژوهش یافتن مدل مناسب برای ویژگی‌ها و شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه بود. بر این اساس و با توجه به مرور مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان ابعاد مختلف نقش شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه شناسایی شده و مولفه‌های اثرگذار بر آن مورد بررسی قرار گرفت.

از ویژگی‌های منحصر به فرد سازمانهای رسانه ای، نقش کلیدی آنها در هدایت افکار عمومی در سطح داخلی و بین‌المللی و ماهیت چندگانه (سیاسی، اجتماعی، حقوقی و ...) آنها است. یکی دیگر، تفاوت در ماهیت گیرندگان خدمات این سازمان است. گیرندگان خدمات در یک سازمان رسانه‌ای نه تنها نامشخص بلکه نامتجانس نیز هستند. چالش ایجاد تعادل بین خواسته‌های نظام حاکم و توده عموم مردم و همچنین نخبگان نیز از دیگر ویژگی‌های منحصر به فرد رسانه است.

امروزه تعیین شایستگی‌ها برای مشاغل مختلف به‌منظور بهینه‌سازی در فرآیند جذب و استخدام نیروی انسانی امری لازم و ضروری است. افزایش فشارهای متعدد بر وسایل ارتباط جمعی از سوی محیط موجب شده است مدیریت سنتی این سازمان‌ها پاسخگوی نباشد. مدیریت این سازمان‌ها نیازمند استفاده از طرح نوین و انعطاف‌پذیر در تمامی جنبه‌های آن از استخدام تا آموزش و حتی فرهنگ و ساختار است.

سازمان‌های رسانه‌ای نیازمند به مدیران استراتژیست و رقابتی و سیاستمدار هستند تا با تدبیر و استراتژی بتوانند سازمان خود را سرپا نگه دارند. تحت چنین شرایطی توجه به مدیریت وسایل ارتباط جمعی توجه اندیشمندان علم ارتباطات و مدیریت را به خود جلب نمود. امروزه آگاهی مخاطبان افزایش پیدا کرده است. مخاطب قدرت انتخاب بالایی پیدا کرده است و هرچیزی که رسانه برایش تولید کند را قبول نمی‌کند و در یک محیط منوپولیک قرار ندارد. اداره سازمان‌ها در محیط رقابتی و پیچیده و بسیار ناامن رسانه‌های امروزی بسیار پراهمیت است. این روند داشتن مدیران لایق، شایسته و پرتوان را اجتناب‌ناپذیر می‌نماید.

در پژوهش حاضر 4 مولفه شایستگی‌های عمومی مدیریت، شایستگی‌های عام مدیریت رسانه، شایستگی‌های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون، شایستگی‌های مدیریت انقلابی، از جمله مولفه‌های تاثیر گذار بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما شناسایی و به سازو کارها، تسهیل گرها و موانع پیش روی شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما نیز اشاره شد و مورد شناسایی قرار گرفتند. بر این اساس، سازو کارهای اجرای مدل شامل تدوین برنامه عملیاتی برای بهبود شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه، تعیین اولویتهای برنامه به منظور بهبود شایستگی مدیران

تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه، ارزیابی مستمر میزان استفاده از اصول شایستگی توسط مدیران و تشکیل مرکز تخصصی ارتقای شایستگی در صدا و سیما معرفی شدند. همچنین، عوامل تسهیلگر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه در صدا و سیما شامل: بهبود فرهنگ سازمانی در جهت توسعه شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان، تغییر راهبردهای سازمانی جهت پرورش شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی، بهسازی شایستگی‌های اخلاقی مدیران سازمان، بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران به منظور بالا بردن تعهد سازمانی، توجه به شایسته‌سالاری جهت انتخاب درست مدیران، ارزشیابی مداوم فعالیتهای مدیران و کارکنان سازمان شناسایی شدند و موانع شامل: نبود سازوکارهای نظارتی در انتخاب مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه، نبود سیاستی مشخص از سوی سازمان در جهت تاثیر برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه، در نظر نداشتن پاداش و تشویق مناسب برای مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه، عدم وجود جو سازمانی برای توسعه شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی، کم‌رنگ شدن میزان التزام عملی مدیران و کارکنان به رفتارهای دینی و اخلاقی، بی‌مهری نسبت به مدیران و کارکنان ارزشی معرفی شدند.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود: مصادیق رفتاری شایستگی مدیران، ویژگی مدیران حوزه‌های ستادی و پشتیبانی را استخراج نمایند. آموزش منابع انسانی و نظام اقتصادی و مالی به‌عنوان متغیرهای کنترل یا تعدیل‌کننده مورد مطالعه قرار گیرند. ساز و کارهای اجرایی و پیاده‌سازی مدل را مورد بررسی قرار دهند. همچنین، پژوهشی مشابه در سایر سازمانهای فرهنگی انجام شود و با نتایج حاضر مقایسه شود.

7. منابع

1. امیر خانی، زیبا؛ فرهنگی، علی اکبر؛ مظفری، افسانه. (1395). طراحی مدل شایستگی مدیریت رسانه‌ای. مطالعات رسانه‌ای، 1394، سال دهم، دی 1395، صفحه 21-29.
2. ایمانی، عبدالمجید، قدرتی، سمانه. (1395). مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام. پژوهش‌های مدیریت عمومی، 9 (33)، صص 191-221.
3. بهراد، آرمان؛ سبک، رو، مهدی؛ طباطبائی نسب، محمد. (1398). طراحی مدل شایستگی‌های رؤسای گروه‌های مالیاتی در سازمان امور مالیاتی کشور (یک رویکرد کیفی). پژوهشنامه مالیات، شماره چهارم (مسلسل 88)، زمستان 1398، صص 65-91.
4. تقوی، میرحمید؛ علی احمدی، علیرضا. (1396). بررسی نقش شایستگی‌های مدیریتی در ترویج فرهنگ نوآوری و اعتماد نهادی. مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، پیاپی 45 (پاییز 1396)، صص 1-24.
5. خاشعی، وحید، میرحاجی، سید مهدی. (1396). مهارت‌های مدیریت رسانه، فوژان.
6. عسگری، عبدالعلی؛ مکبری، امیرحسین. (1390). مدیریت استراتژیک رسانه و ارائه مدل مفهومی جدید (ملاحظات بر کاربست مدل‌های مرسوم در سازمان‌های رسانه‌ای). بهار 1390 - شماره 65 علمی-پژوهشی ISC (32 صفحه - از 41 تا 72).
7. موسی زاده، زهره؛ عدلی، مریم. (1388). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه. اندیشه مدیریت، دوره سوم، شماره 1، صص 103-132.
8. Arefnejad, M. (2018). "Identification and Prioritization of Competency Components of School Managers with Emphasis on

- Islamic Management". *Two Journal of Management and School Management*, 5 (1): 172-151.
9. Bartram D. (2005) "The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation", *Journal of Applied Psychology*, 90 (6): 1185-1203.
 10. Chen, jenn. (2017), 9 Skills Every Social Media Manager Must Have, *Social Media & the Evolution of Transparency*, sproutsocial.com.
 11. Cochran, G. (2009). *Developing a Competency Model for a 21th century Extension Organization*, Ohio State University, and a doctor of dissertation.
 12. Dreyfus R. C. (2014) "Identifying competencies that predict effectiveness of R&D managers", *Journal of Management Development*, 27(1): 76- 91.
 13. Dubois, D. D. (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change*. Amherst, MA: HRD Press.
 14. Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., & Kemp, L. K. (2004). *Competency-based human resource management*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
 15. Gunawanm J. (2018). Factors contributing to managerial competence of first-line nurse managers: A systematic review. *Intrnational Journal of Nursing Practice*. 2018; 54(1): 46-60.
 16. Jeou-Shyan Horng H.H. Liu C-H. Lin L & Tsai C-Y (2011) Competency analysis of top managers in the Taiwanese hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. Vol. 30 pp. 1044–1054.
 17. Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
 18. McClelland, D. (1973), testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, Vol. 28, No.1, pp. 1-14.

19. Rantz A. (2018). Competencies: Report of the competencies workgroup. Workforce and succession planning workgroup. 2018. New York State Governors Office of Employee Relations and the Department of Civil Service.
20. Sanchez J. C. (2010) University training for entrepreneurship competencies: Its impact on intention of creation, Springer science +Business Modia.