



تبیین الگوی توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ

از دیدگاه مدیران و فرهیختگان بسیج

غلامرضا نادری^۱

اله بخش روشن روان^۲

محمود شرفی^۳

چکیده:

مدیریت فرهنگی در ساختار حکمرانی جمهوری اسلامی ایران، به ویژه در نهادهایی چون بسیج، نقشی محوری در تحقق اهداف کلان فرهنگی، اجتماعی و تربیتی دارد. مدیران فرهنگی، صرف‌نظر از سطح سازمانی خود، متولی انتقال و تعمیق ارزش‌ها و هدایت کنش‌های جمعی در راستای گفتمان انقلاب اسلامی هستند. این نقش خطیر، نیازمند مجموعه‌ای از توانمندی‌های چندوجهی و یکپارچه است که فراتر از دانش فنی صرف، ابعاد وجودی و تعاملی انسان را در بر می‌گیرد. این مقاله به منظور تبیین الگوی توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و فرهیختگان بسیج در شهر تهران است که از میان آنها ۵۰ نفر براساس فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای محقق ساخته بصورت سازمان یافته طیف لیکرت استفاده شده است. و در نهایت با انجام آزمون‌های آماری تحلیل لازم بر روی داده‌ها جمع‌آوری شده صورت گرفت. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که مدیران در حوزه فرهنگ در هر سطحی که باشند به توانایی‌های جسمی، اجتماعی، عقلی، عاطفی معنوی، علمی-تخصصی و روحی روانی نیاز دارند: الگوی استخراج شده نشان می‌دهد که مدیریت فرهنگی موفق، مدیر را نه صرفاً یک متخصص محتوایی، بلکه یک «انسان چندبعدی» می‌طلبد که در هماهنگی میان جسم، عقل، عاطفه و روح، قادر به هدایت مؤثر کنش‌های فرهنگی در جامعه اسلامی باشد. این شش رکن، شالوده اصلی برنامه‌های توسعه مدیران فرهنگی در آینده خواهد بود.

کلمات کلیدی:

توانایی، توانایی‌های مدیران، مدیریت فرهنگی، مدیران فرهنگی، بسیج

۱-دانشیار، گروه علوم سیاسی، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران. gholamreza.nadri@yahoo.com

۲- دکترای مدیریت رسانه و فرهنگ، دانشکده فرهنگ و ارتباطات، مجتمع آموزشی شهید محلاتی(ره)، قم، ایران. roshan.135910@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد مدیریت فرهنگی، دانشکده فرهنگ و ارتباطات، مجتمع آموزشی شهید محلاتی(ره)، قم، ایران. sh.garin95@chmail.ir

مقدمه

از آنجا که حوزه فرهنگ، عرصه‌ای بسیار پیچیده، متغیر، متنوع و دارای گستره‌ای وسیع است؛ به نوعی تمامی ابعاد حیات بشر را شامل می‌شود. بالطبع برای مدیریت بر آن نیز، الزاماتی وجود دارد که توجه به آنها می‌تواند توانمندی و قدرت مدیریت را ارتقاء داده و آن را توفیق همراه سازد. چنانچه فقدان آنها نیز، عدم موفقیت در این وادی را به دنبال خواهد داشت، معمولاً در مطالعات عرصه مدیریت، در بحث شایستگی‌های مدیریتی علاوه بر مهارت‌ها به مطالعه قابلیت‌ها و توانایی‌های مدیران نیز به طور وسیع پرداخته شده است و پژوهشگران مختلفی برخورداری از یک سری توانایی‌ها را برای انجام وظایف مدیران ضروری دانسته‌اند. برای اعمال مدیریت فرهنگی مدیران در هر سطحی که باشند (عالی، میانی و فنی) و در هر نوع سازمان رسمی که فعالیت کنند باید مجهز به توانایی‌های باشند تا بتوانند دانش و تجربه، مهارت و قابلیت‌های خود را برای رسیدن به اهداف سازمان به طور مؤثر بکار گیرند و برای ایفای بهتر نقش‌های محوله (Vilkinas, 1997, pp.129-135) کسب این توانایی‌ها مبتنی بر فرهنگ اسلامی و انقلاب اسلامی برای مدیران ضرورت دارد، (روشن روان، ۹۲، ش ۲۵: ۹۸) بطوری‌که بتواند با اعمال صحیح مدیریت فرهنگی، جامعه را از مرحله‌ای محدود و نامناسب، عبور دهند و آن را به بالندگی و توسعه برسانند (روشن روان، ۹۲: ۹۸). لذا در مقاله حاضر کوشش شده است تا در راستای هدف اصلی «تبیین الگوی توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ» مورد بررسی قرار گیرد و جهت استفاده در اختیار مدیران جوان این حوزه قرار گیرد.

بیان مساله :

بنا به تعبیر مقام معظم رهبری مدظله: «مدیریت فرهنگی در جامعه، امری لازم و البته ممکن است. مدیریت فرهنگی در مقابل هرج و مرج فرهنگی است، به معنای استبداد و به معنای تحمیل نیست. به معنای رایج در میان ما نیست، یعنی نباید حمل بر این معانی شود» (آیت ا... خامنه‌ای، دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی) و (ازگلی، ۳). ضرورت اعمال مدیریت با رویکرد فرهنگی به مدیران فرهنگی در همه عرصه‌ها به طور عام و در عرصه مدیریت سازمان‌های فرهنگی و فرهنگ‌ساز به طور خاص، نیاز است. و چنین مدیرانی را باید توسعه و پرورش داد. این پرورش در قالب دانش و توانایی‌هایی که آنان کسب می‌کنند محقق می‌شود، پس بررسی و تبیین الگوی توانایی‌های مورد نیاز مدیران راهکاری است که می‌تواند در توسعه مدیریت مفید واقع شود و ما را زودتر به هدف برساند. نظر به اهمیت جایگاه مدیریت در حوزه فرهنگ در تاریخ بشر و ادیان الهی و بالاخص در دین مبین اسلام، بی‌تردید مهمترین هدف مدیریت فرهنگی – اسلامی هدایت انسانها به سوی هدف والای انسانی است. انقلاب اسلامی ایران بزرگترین و عمیق‌ترین انقلاب ارزشی، فکری و فرهنگی عصر حاضر است که در این راستا شکل گرفت. در سایه پیروزی این انقلاب و مدیریت، رهبری حضرت امام خمینی (ره) و شرایط ویژه فردی، اجتماعی ناشی از انقلاب اسلامی زمینه‌ی تربیت مدیران توانمند در

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

حوزه فرهنگ ظهور و بروز پیدا کرد و تا همواره بتوانند در بحران ها و شرایط ویژه، مشکل ترین ماموریت ها را با موفقیت جامعه عمل ببوشانند و جامعه را از مرحله ای محدود و نامناسب، عبور دهند و آن را به رشد، بالندگی و توسعه برسانند.

ازطرفی تغییر و تحول در نظام فرهنگی جامعه و سوق دادن آن به سمت مضامین سیاست های فرهنگی مورد نظر انقلاب اسلامی، نیازمند مدیریتی کارآمد و توانمند است ولی ضعف و عدم توانایی های بعضی از مدیران در سازمان ها در طول سالیان گذشته نشانگر آن است که الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران درحوزه فرهنگ تبیین و تدوین نشده است و این مساله ضعف بزرگ و خلأ جدی محسوب می شود. بدون شک با استخراج مؤلفه ها و شاخص های این الگو و تطبیق درچارچوب و فرمول های آکادمیک و مدل ها با روش های کارآمد می توان بعنوان راهکاری کاربردی و مناسب برای بقای مستمر و پویایی سازمان ها و مددکار مدیران در حوزه فرهنگ باشد.

مروری بر مفاهیم و مبانی نظری :

مدیریت فرهنگی :

مدیریت فرهنگ واژه ای ترکیبی است که از دو کلمه مدیریت و فرهنگ تشکیل شده است که به واسطه ترکیب شدن نسبت به فرهنگ اضافه شده است. مدیریت فرهنگی فرآیند بکارگیری مؤثر و کارآمد منابع، برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل مجموعه فعالیت هایی است که هدف آن ایجاد، حفظ و تغییر رفتار فردی و اجتماعی در چارچوب رسالت و اهداف سازمان فرهنگی و بر اساس نظام ارزشی معین صورت می گیرد. (کوثری و نجاتی حسینی: ۳۹) مدیریت فرهنگی بر پایه اصول سیاست فرهنگی و قوانین و ضوابط فرهنگی، به برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت، هدایت، هماهنگی، تنظیم، اداره و حمایت از فعالیت های فرهنگی می پردازد. (اولیاء، ۱۳۸۴: ۱۱۹) به عبارت دیگر مدیریت فرهنگی عبارتست از: مجموعه ی توانمندی، مهارت، قابلیت و شایستگی در بکارگیری و بهره برداری درست از منابع (انسانی، مادی و معنوی) برای نیل به اهدافی که منبعث و متأثر از ارزش های اسلامی باشد، بنحوی که زمینه رشد انسان را بسوی الله فراهم نماید و مطابق موازین ارزشی و موارد فرهنگ اسلامی و مبتنی بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع باشد. (روشن روان، ۱۳۹۲: ۱۰۷) از یک منظر، «مدیریت فرهنگی» دو نوع است: مثبت و منفی که برای هر کدام از این دو می توان در طول تاریخ شواهد فراوانی ارائه داد.

مدیریت مثبت فرهنگی :

مدیریت های مثبت فرهنگی پیامبر اکرم(ص) که با عقلانیت، درایت و شناختی که از انسان داشت، جامعه ای منحط، آلوده، منحرف و ذلیل و زبون را به اجتماعی پیروز، پاک، مستقیم و عزیز تبدیل کرد و آثار عظیم فرهنگی خود را همچنان تا قرن های بعد از خود و نسل های آینده باقی گذاشته است. پیامبر اکرم (ص) در شرایطی بسیار نامناسب، از مردمی به شدت منحرف و متحجر، با مدیریت الهی و اسلامی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،۱۳۹۲

خود امتی نمونه ساخت و تحویل جامعه بشری داد. با شعار شعور آفرین «لا اله الا الله»، یکپارچگی ذهنی، فکری و اعتقادی را به وجود آورد و با «یا اهل الکتاب تعالوا الی کلمه سواء» (آل عمران: ۶۴)، صفوف پیروان ادیان ابراهیمی را در مقابله با کفر متحد ساخت. با سرود زیبای «انما المؤمنون اخوه» (حجرات: ۱۰)، بساط کینه‌ورزی و قبیله‌محوری و عشیره‌بازی را جمع کرد. نظام اجتماعی و حکومتی خویش را بر اساس اصل ارزشمند «ان اکر مکم عند الله اتقاکم» بنا نهاد و میدان‌های رشد و شکوفایی را برای همه علاقه‌مندان به سعادت و کمال گشود و مشعل امید را برای آن دسته از انسان‌های محروم و مظلوم که نه حسب و نسب قابل توجهی داشتند و نه ثروت و سرمایه‌ای، روشن ساخت. در اوج قدرت و در زمان پیروزی و تسلط، عفو و عطوفت و بخشش و محبت را با جمله «انتم الطلقاء» به نمایش گذاشت (سبحانی، ۱۳۷۲، ج ۲: ۳۳۸). با آیه شریفه «ن والقلم و ما یسطرون» (قلم: ۲) ارزش علم را معرفی فرمود و بر مبنای «یزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمه» (جمعه: ۲)، نظام تعلیم و تربیت جامع انسانی را به وجود آورد و در درون این نظام، انسان‌های بزرگی را پرورش داد. (روشن روان و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۴)

مدیریت منفی فرهنگی

نوع دیگر مدیریت فرهنگی، مدیریت منفی است که بر محور نفسانیات شخص مدیر شکل می‌گیرد. فرهنگ در تفکر چنین مدیریتی، چیزی جز بازیچه و ابزار برای ارضای خواهشهای نفسانی نیست؛ لذا در حوزه این گونه مدیران، ریا، تزویر، نفاق، چاپلوسی، شخصیت‌شکنی و امثال این‌گونه خصلت‌های پست اخلاقی و رفتاری به وفور جلوه می‌کند.

منافع و مصالح سازمانی و مردمی را به پای هوس‌های خویش به سادگی قربانی می‌کند و در نهایت، همه این رفتارها و روشهای ضد فرهنگ را به صورت جریان‌های فرهنگی در درون جامعه وارد می‌سازد و مردم را به سقوط و انحطاط اخلاقی و رفتاری سوق می‌دهد. جامعه دوران یزید که مردم به همراه حاکم فاسد به جایی می‌رسند که فرزند پیامبر خدا را قربانی می‌کنند. معمولاً مدیریت فرهنگی را دو قشر تأثیرگذار بر عهده دارند: عالمان و حاکمان؛ که هر گاه در جهت منفی و تخریب باورهای اصیل فرهنگی قدم بردارند، فاجعه‌ای عظیم در زندگی انسانی به وجود خواهند آورد. امام علی (ع) در مورد نقش عالمان فرمودند: «زله العالم تفسد العوالم» (تمیمی آمدی، بی‌تا، ج ۱: ۳۸۵)؛ لغزش عالم، فساد و تباهی جامعه را به دنبال دارد. پیامبر اکرم (ص) درباره تأثیر رفتارهای مثبت و منفی زمامداران بر اوضاع و شرایط جامعه می‌فرمایند: «إذا تغیر السلطان تغیر الزمان» (مجلسی، بحار الانوار، ج ۷۷: ۱۶۵)؛ هنگامی که در اخلاق و رفتار فرمانروای جامعه دگرگونی به وجود آید، زمان دگرگون می‌شود. (روشن روان و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۵)

معمولاً دو سطح متمایز جهت مدیریت فرهنگی در ساختار دولتی مطرح می‌شود. (طرح ساماندهی امور فرهنگی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی. ۱۳۸۰، ۱۱۹)

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

الف) سطح راهبردی: امور مدیریت راهبری به فعالیتهای سیاستگذاری، برنامه ریزی کلان، هدایت (ضابطه گذاری) و نظارت اطلاق می گردد.

۱- **سیاستگذاری:** تدوین چارچوب ها و راهنمای برنامه ها و فعالیتهایی که تصمیمات مربوط به هر یک از موضوعات مرتبط با فرهنگ، با ملاحظه و رعایت آنها صورت می پذیرد.

۲- **برنامه ریزی کلان:** هدف گذاری و تعیین راهکارهای اجرایی و تخصیص منابع به آنها در پرتو سیاست های مصوب و شرایطی و اقتضایی امور مربوط می باشد.

۳- **هدایت:** تدوین ضوابط و معیارها برای راهنمایی جامعه و هدایت فعالیتهای بخش مربوط در مسیر مورد نظر در چارچوب اجرای سیاستها و برنامه ها و با توجه به اختیارات، مسئولیتها و منابع دستگاه حاکم بر بخش مربوط می باشد.

۴- **نظارت:** تلاش سازمان یافته برای تطبیق مستمر برنامه ها با خط مشی ها و سیاستهای بخش همچنین نظارت بر اجرای صحیح برنامه ها و قوانین و مقررات توسط واحدهای اجرایی است.

۵- **حمایت:** اقدام قانونمند به منظور فراهم نمودن تسهیلات لازم برای تقویت مداخله و مشارکت مردم در فعالیتهای جامعه و بخش مورد نظر با توجه به سیاستها، برنامه ها و اولویت های دولت جهت کاهش تصدی ها می باشد.

ب) سطح اجرایی: امور اجرایی به فعالیت های برنامه ریزی اجرایی (منطقه ای)، نظارت اجرایی، تصدی های تکلیفی و انحصاری بر می گردد.

۱- **برنامه ریزی اجرایی (منطقه ای):** تعیین هدف و راهکارهای اجرایی تحقق آن بر اساس تحلیل وضع موجود سازمان، منابع و منطقه عملیاتی در چارچوب مقررات و ضوابط ناظر می باشد.

۲- **نظارت اجرایی:** تلاش سازمان یافته برای تطبیق فعالیتهای بخش مربوط در منطقه عملیاتی با برنامه ها، مقررات و ضوابط ناظر می باشد.

۳- **تصدی های تکلیفی:** کلیه فعالیتهایی که به موجب قوانین و مقررات کشور، اجرای آنها بر عهده دستگاه های دولتی می باشد.

۴- **تصدی های انحصاری:** اقدامات و فعالیت هایی است که عموماً به لحاظ ماهیت یا منافع اقتصادی، دولت اجرای آنها را در انحصار خود درآورده و به دیگر بخش ها امکان مداخله نمی دهد.

مدیران فرهنگی :

مدیران فرهنگی مدیرانی هستند که مستقیماً در جایگاههای شغلی در سازمانهای فرهنگی کشور و در سطوح مختلف راهبری، پشتیبانی و یا اجرایی مشغول به فعالیت هستند. به عبارت دیگر فردی که وظیفه بهره برداری از منابع برای پیشبرد سیاست های فرهنگی را برعهده دارد. (ناظمی اردکانی، ۱۳۸۵: ۱۱) همینطور کلیه مدیرانی که در سایر دستگاههای غیرفرهنگی در مسئولیتهای شغلی هدایت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،۱۳۸۴

و راهبری نظام اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی مشغول به فعالیت هستند، مدیر فرهنگی تلقی می‌شوند. (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۴: ۱۲)

مدیران فرهنگی را می‌توان به دو گروه اصلی تقسیم کرد. این دو گروه عبارتند از:

الف) مسئولین سازمانهای دولت مرکزی یا محلی. این عده را می‌توان «رده دوم» دانست که به مشخص کردن و عملی کردن سیاستهای کلی، نظارت، ایجاد انگیزه، هدایت و ارزشیابی می‌پردازند. این گروه صرفاً به کارشناسانی که به طور صریح به بخش فرهنگی موسوم است (وزارتخانه‌ها، ادارات امور فرهنگی، ادارات منطقه‌ای و شهرداریها و غیره...) و کارشناسان روابط فرهنگی بین‌المللی (وزارت امور خارجه، سفارت‌ها، نمایندگی‌های فرهنگی) محدود نمی‌شوند. بلکه مدیران را نیز در بر می‌گیرد که در تمام بخشهایی که در سازمان دادن زندگی اجتماعی نقش ایفا می‌کنند (برنامه ریزی، تأمین اجتماعی، آموزش و پرورش، اطلاعات، اشتغال، بهداشت و درمان و غیره) به کار اشتغال دارند.

ب) مسئولینی که مستقیماً در گروههای هنرآفرینان، یا در سازماندهی گروهها یا در نهادهای فرهنگی، در شوراهای کار یا بخش‌های اجتماعی یا در سازمانهای هماهنگ‌کننده محلی یا منطقه‌ای اشتغال دارند. بنابراین کار مدیران فرهنگی تا حدی مستلزم پیش‌بینی آینده‌نگری است. مدیر فرهنگی نباید به خود اجازه دهد که هر روز در پرتو حوادث پیش‌برود (مولینیر، پیترو، ۱۳۷۲ ص ۵۷)

توانایی :

در فرهنگ دهخدا واژه توانایی در قالب صفات مترادف به صورت زیر تعریف شده است: نیرومندی، اقتدار، قدرت، قوت و قدرت زور دست، طاقت، مقدرت، تاب، توان، وسع، جهد، مجهود و استطاعت. (دهخدا، ۱۰۷۲) توانایی؛ یک توانش خصلتی با ثبات و وسیع را مصور می‌سازد که شخص را به دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فکری و فیزیکی مقید می‌کند، (kreitner R & kinick a. (2001), p155)

لازمه‌ی موفقیت مدیران برخورداری از توانایی‌هایی چون: شبکه‌گذاری (ارتباط با دیگران)، خود-مدیریتی و رشد

حرفه‌ای می‌باشد. (Limerick (2000), pp37-43) در این راستا، ارائه دوره‌های آموزشی و بازآموزی می‌تواند

راه حلی مناسب در فراگیری این مهارت‌ها باشد. (Hasan zadeh-2002, pp.13-35)

در ادبیات مدیریت تا به حال دسته‌بندی‌های گوناگون از توانایی‌های مدیریتی ارائه شده است. داینتی و اندرسون در کتاب خود تحت عنوان مدیران توانمند، توانایی‌های لازم برای مدیران را در یازده دسته توانایی ارائه کردند و به سه دسته کلی تقسیم می‌کنند. (Anderson, and dainty (1996))

۱- توانایی‌های فردی^۱: (توانایی شناختی - بلوغ - توسعه)

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

۲- توانایی های ارتباطی^۲: (نفوذ - رهبری - یکپارچه سازی) .

۳- توانایی های هدایتی^۳: (تخصصی - توانایی بیرونی - توانایی سازمانی - عملکردی/ ساختاری)
 هلریگل و اسلو و ودمن چهار دسته توانایی ها را برای مدیران معرفی می کنند. گرینبرگ و بارون نیز بیان داشتند که دو توانایی فکری و فیزیکی لازمه ی کارمندان 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 مشاغل مانند: خط تولید، کارهای ساختمانی و ... نیست بلکه لازمه ی تمام مشاغل است (Greenburg and Barton,1994). کاسل و سیمون ضمن ارائه یکی از جامع ترین دسته بندی ها برای توانایی های مورد نیاز مدیران، آن را در قالب ۷ محور دسته بندی و معرفی کرده اند (Cassel and Symon,1994) توانایی های شناختی، توانایی های اجتماعی، توانایی های فنی، توانایی های سازمانی، توانایی های انطباق پذیری، توانایی نیل به هدف و خوش شانسی در تحقیقی که برخی پژوهشگران در مورد توانایی های مدیریتی مورد نیاز مدیران انجام دادند تقسیم بندی جدیدی از توانایی های مورد نیاز مدیران انجام دادند که در جدول شماره ۱ برخی از آنها اشاره می شود و در این تحقیقات به نتایج زیر رسیده اند:

بین مولفه های توانایی های مدیریتی و سایر ابعاد توسعه، مهارت ها ، نقش های مدیریتی و ویژگی های شخصیتی مورد نیاز مدیران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

بین مولفه های توانایی های مدیریتی و اثربخشی سازمانی رابطه مستقیم وجود ندارد، بلکه توسعه توانایی های مدیریتی منجر به توسعه قابلیت های مدیران در ایفای هرچه بهتر نقش های مدیریتی می شود که با ایفای هرچه بهتر نقش های مدیریتی ، اثر بخشی سازمانی حاصل می شود. (تسلیمی، و فرهی بوزجانی، ۱۳۸۳: ۱۳)

پر اهمیت ترین مولفه در الگوی توسعه توانایی های مدیریتی ، صرف نظر از سطوح مدیریتی (عالی، میانی و عملیاتی) مولفه روحی - روانی است. (فرهی ، پیشین: ۹۱)

جدول ۱: توانایی های مورد نیاز مدیران (فرهی، ۱۳۸۴: ۷۸)

دانشی و اندرسون (۱۹۹۶)	هلریگل، اسلوکام و ودمن (۱۹۹۸)	گرینبرگ و بارون (۱۹۹۷)	هوچنسکی و بوهانن (۲۰۰۱)	کاتریل کاسل و گیلیان سیمون (۱۹۹۴)	جیم لواهر و تونی شوارتز (۱۹۹۸)	محمدجواد عاصمی پور	برزو فرهی (۱۳۸۱)
توانایی های فردی	تحریک و نوع آوری و تغییر	توانایی فیزیکی	توانایی بهره برداری اندیشه	توانایی های شناختی	توانایی های ذهنی	توانایی های فکری - ذهنی	توانایی های فکری - ذهنی
توانایی های ارتباطی	مدیریت افراد و وظایف	توانایی فکری	توانایی رابطه مکانیکی	توانایی های اجتماعی	توانایی های جسمی	توانایی های فیزیکی -	توانایی های فیزیکی -

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،:

توانایی‌های هدایتی	توانایی ارتباطی	توانایی شناختی	توانایی طبقه بندی	توانایی‌های فنی	توانایی‌های روحی	توانایی‌های علمی	جسمی
مدیریت خود	توانایی حافظه	توانایی سازماندهی	توانایی‌های سازمانی	توانایی‌های عاطفی		توانایی‌های علمی	توانایی‌های جسمی
			توانایی‌های انطباق پذیری				
			توانایی نیل به هدف				
			خوش‌شانسی				

فهرست توانایی‌های مورد نیاز مدیران فرهنگی :

از آنجا که یکی از نظریه‌های مربوط به انسان از دیدگاه اسلام این است که «انسان همانند کریستال و منشوری پنج بعدی است که باید در تمام ابعاد وجود، دارای تعامل و هماهنگی باشد تا مصداق «و نفس و ما سؤیها»^۴ در او تبلور و تجلی پیدا کند و به اصلاح مدیریت، به توسعه و رشد پایدار برسد. ابعاد وجود انسان عبارتند از: بُعد جسمی، بُعد اجتماعی، بُعد عقلی، بُعد عاطفی و بُعد معنوی. سه بُعد آخر، از ابعاد نامحدود انسانند و آرامش، تکامل و تعالی و رضایت خاطر او در گرو رشد همین ابعاد نامحدود است؛ در حالی که انسانها نوعاً در ابعاد محدود خود؛ یعنی بُعد جسمی و اجتماعی به دنبال آرامش می‌گردند. بنابر این، مدیران برای رشد و توسعه پایدار انسان، باید فرصت رشد در تمام ابعاد وجود انسانی را در سازمان فراهم کنند (بهارستان، ۱۳۸۳: ۶).

طی بررسی‌هایی که در برخی از تحقیقات انجام شده پیرامون توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ انجام شد، فهرستی از این توانایی‌ها به دست آمد. این فهرست‌ها، به دلایل چند، از جمله نوع نگاه محققان و رویکرد تحقیقی آنان، تا حدودی با هم تفاوت دارند. به نظر می‌رسد که هر کدام از این توانایی‌ها مورد نیاز مدیران است. اما در این پژوهش در میان همه توانایی‌های لازم براساس پرسشنامه‌ای که در اختیار مدیران و فرهیختگان بسیج قرار گرفت توانایی‌های لازم برحسب درجه اهمیت از دیدگاه آنها برای مدیران در حوزه فرهنگ احصاء و بر اساس پرسشنامه ارزش‌یابی خبرگان نسبت به طبقه بندی توانایی‌ها مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ در قالب هفت توانایی جسمی، اجتماعی، عاطفی، عقلی و معنوی، علمی - تخصصی و روحی - روانی تقسیم و در سطوح مدیریتی یعنی راهبردی، میانی و عملیاتی انجام گرفت هرچند میان صاحب نظران، تفاوت دیدگاه وجود دارد و برای رسیدن به یک نتیجه قطعی، جای کار و مطالعه بسیار دارد. ولی جداول شماره دو، بیان‌گر توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ است. براساس همین تقسیم بندی پرسشنامه‌ای محقق

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

ساخته از طیف لیکرت حاوی ۴۳ گویه در اختیار ۵۰ نفر از مدیران و فرهیختگان بسیج قرار گرفت و با استفاده از نرم افزار SPSS^۵ بر روی یافته ها تحلیل های آماری صورت گرفت.

جدول ۲: توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

سطوح مدیریتی			نوع توانایی						عنوان
عملیاتی	میانی	راهبردی	روحي روانی	معنوی	علمی	عاطفی	عقلی	اجتماعی	
*	*	*						*	قدرت جسمی
*	*	*						*	سلامت جسم
*	*	*						*	نظم و آراستگی
*	*	*						*	توانایی بیان
*	*	*						*	سلامت مغزی
*	*	*						*	روابط اجتماعی موثر و مناسب
	*	*						*	توان کارگروهي
*	*	*						*	مردم باور و مردم یاور
*	*	*						*	قانونگرایی
	*	*						*	مسئولیت پذیری
*	*	*						*	توان امر به معروف و نهی از منکر
	*	*						*	مشورت و همفکری
	*	*					*		نوآوری و خلاقیت
		*					*		قدرت استدلال و توجیه
		*					*		توانایی کشف حقایق و ایده های از بطن وقایع
		*					*		توانایی سریع در زایش ایده
	*	*					*		قوه ابتکار و هنر مدیریت
		*					*		خلق چشم انداز و رسالت
		*					*		تفسیر پیچیدگی های محیطی
*	*	*				*			برقراری روابط صمیمی و انسانی با افراد
	*	*				*			توانایی کنترل احساسات و عواطف
*	*	*				*			دلسوزی و عشق به کار
*	*	*				*			تواضع و محبوبیت
*	*	*				*			خوش خلقی
*	*	*				*			داشتن حلم ، بردباری
*	*	*				*			گذشت وسعه صدر

فصلنامه رهیافت های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،

*	*	*		*						تقوا و تعهد اخلاقی
*	*	*		*						عمل کردن در صیروت و لایت
*	*	*		*						امانت دارای ، درستکاری و راستگویی
*	*	*		*						برخورداری از عدالت و انصاف
*	*	*		*						پرهیز از خود خواهی و تکبر و خودمداری
*	*	*		*						اخلاص و صفای دل
*	*	*		*						عزت نفس
		*	*							تحمل فشارها
		*	*							خود اتکایی
		*	*							توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری ها
		*	*							تحمل ایده های مخالف
*	*	*	*							برخورداری از اعتماد به نفس
*	*	*			*					تحصیلات تکمیلی ، تالیفات و تحقیقات
		*			*					جریان شناسی و تاثیر ناپذیری از آنها
	*	*			*					شناخت کامل ارزش های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی
	*	*			*					شناخت تکالیف دینی و انقلابی در امور سازمانی و اجتماعی
*	*	*			*					تسلط به کامپیوتر و شبکه های اینترنت

بنابراین براساس تقسیم بندی فوق توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ عبارتند از:

توانایی بعد جسمی

توانایی جسمی و بدنی می توانند نقش حیاتی ایفا کنند. درموردی که نوع کار طوری است که افرادی که مهارت های دست، قدرت کار و استعداد های مشابهی دارند می توانند از عهده انجام این کار بر آیند. لذا سازمان باید افرادی را به آن کارها بگمارد که دارای توانایی جسمی بالایی باشند. (رابینز، ۱۳۷۸: ۱۴۱) چند دهه تحقیق در علوم ورزشی ثابت کرده است که کلید اصلی افزایش قدرت بدنی پدیده ای به نام جبران اضافی است که بر پایه آن نسبت های متوازن بین کار و استراحت قرار دارد (جیم لواهر و تونی شوارتز ۱۳۸۰ : ۶۳) در مورد مدیران نیز فشار دایم و روز افزون زندگی کاری مسئله ساز نیست، بلکه یک نواختی بی وقفه مشکل آفرین است. در واقع آنها فشار ذهنی و عاطفی بسیار زیاد و فشار جسمی خیلی کمی به خود وارد می کنند و همین امر (یک نواختی) موجب تضعیف عملکرد آنها می شود. (فرهی، ۱۳۸۴ : ۷۷) عنصر فیزیکی و رفتاری (جسم) به توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب اشاره دارد. رفتار و سلوک فرد باید نشان دهد که به فرهنگ طرف مقابل علاقه دارد و سعی می کند مولفه های فرهنگی آنها را بپذیرد و به آن احترام بگذارد. بسیاری از تفاوت های فرهنگی، توسط اعمال

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

فیزیکی قابل مشاهده و انعکاس است. شناخت و انگیزه بدون انجام یک واکنش موثر و مناسب ارزش خود را از دست می دهند (Earley, (October 2004, 139) به همین دلیل، مدیران فرهنگی باید از تواناییهای فیزیکی - جسمی مناسبی برخوردار باشند.

توانایی بعد اجتماعی :

هنر ارتباط با مردم به مقدار زیاد، مهارت کنترل و اداره احساسات دیگران است. این نوع توانایی محبوبیت، قوه رهبری و نفوذ شخصی را در مدیران تقویت می کند. مدیران دارای سطوح بالای توانایی های هیجانی می باشند و اغلب با روحیه هستند. افراد ماهر از نظر اجتماعی به حوزه وسیعی از آشنایی ها و همچنین مهارت ها برای ایجاد رابطه تمایل دارند. این افراد در مدیریت گروه ها ماهر هستند. توانایی های اجتماعی می تواند به عنوان کلید قابلیت های مدیران در اکثر سازمانها در نظر گرفته شود، زیرا وظیفه مدیر انجام کار از طریق دیگر افراد است. در این راستا مدیران به مدیریت موثر روابط مناسب نیاز دارند و توانایی های اجتماعی آن را ممکن می سازد.

توانایی های بعد عقلی :

هرچه مدیران از لحاظ توانایی های عقلی توسعه یافته تر باشند، بهتر می توانند بر مسایل غلبه کنند و از فرصت های محیطی در راستای منافع سازمان و کارکنان استفاده کنند. همه رویکرد های معمول برای بهبود و تقویت توانایی های انسان بیشتر بر فتنونی نظیر طراحی مجدد فرآیند و مدیریت دانش یا از طریق فراگیری فن آوریهای پیچیده تر تاکید می کنند. بر خلاف تعلیمات سنتی آموزش های امروزی بر تقویت توانایی های ادراکی (مهارت، تمرکز، مدیریت زمان و تفکر مثبت و نقادانه و...) معطوف شده است. (فرهی، همان، ۷۷ و جیم لواهر و تونی شوارتز، ۱۳۸۰: ۶۳).

توانایی بعد عاطفی:

توانایی عاطفی یعنی توانایی شناخت و تشخیص معانی عواطف و ارتباط آنها با یکدیگر و استدلال و حل مسأله بر اساس آنها. یعنی توانایی توجه به دیگر افراد و تمایز قایل شدن میان آنان به طور خاص، حالت های گوناگون افراد، انگیزه ها و قصدها و توجه به آنان است. به عبارت دیگر یعنی توانایی رصد کردن و پایش احساسات و عواطف خود و دیگران به منظور تشخیص و انتخاب آنها و استفاده از این اطلاعات جهت هدایت، اندیشه و عمل خویشتن .

سنگ بنای اساسی توانایی عاطفی، خودآگاهی است. علاوه بر آن مدیران متکی به توانایی عاطفی کنترل خویشتن را هم اعمال می کنند. توانایی های عاطفی مدیر شامل : شناخت خویشتن و دیگران، اعمال خود کنترلی و پاسخ به دیگر افراد به شیوه های مناسب می باشد. که موجب شعله ور شدن عملکرد سازمان می شود و منافع ناشی از موفقیت را بر بستری از خاکستر خلق می کند. عوامل مورد توجه در توانایی های عاطفی مدیر شامل: ارزش ها، راهبرد، توانمند سازی، الهام بخشی و انگیزش و... است (روشن روان، ۱۳۹۲: ۱۰۷)

توانایی بعد معنوی:

معنویت^۶ به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل آگاهی و خودشناسی می‌شود (جانسون، ۲۰۰۱، ۳۳) و امری همگانی است و همانند هیجان، درجات و جلوه‌های مختلفی دارد؛ ممکن است هشیار یا ناهشیار، رشدیافته یا غیر رشدیافته، سالم یا بیمارگونه، ساده یا پیچیده و مفید یا خطرناک باشد. (وگان، ۲۰۰۲)

معنویت یعنی ارتباط با وجود متعالی، باور به غیب، باور به رشد و بالندگی انسان در راستای گذشتن از پیچ و خم‌های زندگی و تنظیم زندگی شخصی بر مبنای ارتباط با وجود متعالی و درک حضور دائمی وجود متعالی در هستی معنادار، سازمان‌یافته و جهت‌دار الهی. این بعد وجودی انسان فطری و ذاتی است و با توجه به رشد و بالندگی انسان و در نتیجه انجام تمرینات و مناسک دینی متحول شده و ارتقا می‌یابد (غبای بناب، ۱۳۸۶: ۱۲۵)

معنویت می‌تواند بالاترین سطح رشد در زمینه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را در بر گیرد. بنابراین می‌توان گفت توانایی معنوی، کانون شناخت نیاز انسان‌ها به یک عامل حیات بخش و روحی می‌باشد. یعنی به معنا، ارزش و احساس ارزشمند بودن در آن چه که به دنبال آن هستند و آن چه را که انجام می‌دهند است. و مدیر معنوی، موضوع ارضای چنین نیازی است. زیر بنای بعد معنوی مدیر، توانایی تفکر در قالب شناخت نیاز انسان به معنی و ارزش، احساس ارزشمند بودن آنچه در جستجوی آن هستند و پاسخ به نیاز معنوی است.

توانایی علمی:

توجه به علم و دانش همراه با بُعد سخت‌افزاری سازمان، موجب دستاوردهای مطلوب کمی و کیفی چه در بُعد افزایش کارایی و چه در افزایش اثربخشی سازمان می‌شود. امروزه ثابت شده است که برخورداری از توانایی علمی موجب توسعه و رونق در ابعاد مختلف اجتماعی می‌شود. در واقع؛ درک حقیقت دانش و افزایش مدیران، سازمانها را بر آن داشته است تا نه تنها خود، بلکه دیگران را نیز در مسیر تعالی علوم سازمانی قرار دهند. (فرهی، ۱۳۸۴: ۷۹) و (روشن روان، ۱۳۹۲: ۱۰۷)

توانایی روحی - روانی:

بسیاری از مدیران به طور طبیعی از صحبت کردن در مورد سطح روحی هرم عملکرد در محیط‌های شغلی اکراه دارند. در واقع؛ واژه روحی موجب بروز عواطف متضادی شده و در ابتدا سنخیتی با عملکرد عالی نشان نمی‌دهد. منظور از توانایی روحی، آن بخش از انرژی است که با تلنگر زدن به ارزشهای عمیق و بنیادین فرد و از طریق تعریف، حس قدرتمندی از هدف ظهور پیدا می‌کند. این توانایی موجب پایداری فرد در شرایط دشواری شود و منبع قدرتمندی از انگیزش، تمرکز، ثبات فرم و بهبود سریع را برای فرد به همراه دارد.

یافته‌های علمی مؤید این نکته است که برقراری ارتباط با ارزشهای والا و منابع انگیزشی قدرتمند، مستلزم کنار گذاشتن مرتب و دوره‌ای فهرست بی‌پایان سررسید انجام کارها و تعهدات شغلی و پیدا

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

کردن اوقات مشخص برای تفکر و تأمل است. مدیران پر مشغله تمایل دارند به طور مرتب در وضعیت روزمرگی زندگی کنند و با انجام کارهای فوری و فوری، از نگرش وسیع تر و بلندمدت تر به امور حرفه ای خود غافل شوند. برخی از تمریناتی که به افراد فرصت می دهد با تفکر و تأمل به درون بنگرند عبارتند از: مراقبه، نوشتن روزانه احساس ها و تفکر، دعا و نیایش و ارائه خدمت به دیگران. (فرهی، همان: ۷۹)

سئوالات تحقیق:

سئوال اصلی تحقیق:

۱. الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدام است؟

سئوالات فرعی تحقیق:

۱. مولفه های توانایی جسمی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدامند؟
۲. مولفه های توانایی اجتماعی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدامند؟
۳. مولفه های توانایی عقلی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدامند؟
۴. مولفه های توانایی عاطفی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدامند؟
۵. مولفه های توانایی معنوی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدامند؟
۶. مولفه های توانایی علمی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدامند؟
۷. مولفه های توانایی روحی - روانی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدامند؟

روش تحقیق:

در پژوهش حاضر روش توصیفی - پیمایشی، که از حیث هدف کاربردی است استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و فرهیختگان بسیج در شهر تهران است که دارای مدرک کارشناسی ارشد و بیشتر می باشد. براساس فرمول کوکران حجم نمونه مناسب برای جامعه آماری برابر با ۵۸ نفر است؛ به همین دلیل برای تعمیم پذیری بهتر ۶۰ نفر به روش نمونه گیری سیستماتیک به عنوان حجم نمونه انتخاب شده که در نهایت پس از جمع آوری پرسشنامه های تکمیل شده و با احتساب ۱۵ درصد افت نمونه، ۵۰ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته طیف لیکرت بود که پس از بررسی هایی در خصوص مؤلفه های تشکیل دهنده آن، بر اساس متغیرهای مورد بررسی و مبانی نظری تحقیق و همچنین مطالعات انجام شده، پرسشنامه ای مشتمل بر ۴۳ گویه به منظور سنجش مؤلفه های توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ طراحی و تدوین شد. روایی پرسشنامه توسط گروهی از اساتید و کارشناسان متخصص تأیید گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین صورت که با اجرای یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ای با حجم ۱۲ نفر، ضریب پایایی کل سوالات پرسشنامه ۰/۹۴ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون تی و خی دو و آزمون فریدمن انجام گرفت.

فصلنامه رهیافت های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،

توصیف جمعیت شناختی:

یافته های تحقیق در بخش توصیف جمعیت شناختی و متغیرهای تحقیق بدین شرح می باشد:

الف) در خصوص تحصیلات افراد شرکت کننده در تحقیق می توان گفت ؛ ۶۵ درصد از شرکت کنندگان در تحقیق دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۳۵ درصد نیز دارای تحصیلات دکتری می باشند.

ب) در خصوص سابقه کار افراد شرکت کننده در تحقیق ، ۲۰ درصد از شرکت کنندگان در تحقیق دارای سابقه ۶ تا ۱۰ سال ، ۳۸ درصد دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال ، ۳۶ درصد دارای سابقه بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۶ درصد دارای سابقه بالای ۲۱ سال می باشند.

ج) در خصوص سن افراد شرکت کننده در تحقیق، ۱۰ درصد از شرکت کنندگان در تحقیق دارای سن بین ۳۰-۴۰ سال ، ۶۰ درصد دارای سن بین ۴۱-۵۰ سال، ۳۰ درصد دارای سن ۵۱ سال به بالایی باشند.

یافته های مرتبط با مولفه های توانایی جسمی:

وضعیت مولفه های توانایی جسمی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ براساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی یاد در جدول شماره (۳) نشان داده شده است .

جدول ۳: وضعیت مولفه های توانایی جسمی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر مدیران و

فرهیختگان بسیج

نوع توانایی	شاخص	پاسخ ها					میانگن	معنی داری	انحراف معیار	خی دو	وضعیت	
		خیلی خوب	خوب	متوسط	ضعیف	خیلی ضعیف					تایید یا رد شاخص	تایید یا رد توانایی
توانایی جسمی	قدرت جسمی	۱۱	۳۲	۷	۰	۰	۴۰۸	۰.۰۰۰	۰.۶۰۱	۶۹.۴	تایید	توانایی جسمی
	سلامت جسم	۱۳	۳۱	۶	۰	۰	۴۱۴	۰.۰۰۰	۰.۶۰۶	۶۶.۶	تایید	
	نظم و آراستگی	۲۹	۱۴	۷	۰	۰	۴۴۴	۰.۰۰۰	۰.۷۳۳	۵۸.۶	تایید	
	سلامت مغزی	۳۷	۹	۴	۰	۰	۴۶۶	۰.۰۰۰	۰.۶۲۶	۹۶.۶	تایید	
	توانایی بیان	۳۴	۹	۷	۰	۰	۴۵۴	۰.۰۰۰	۰.۷۳۴	۷۸.۶	تایید	

نتایج بدست آمده از آزمون خی دو نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح ($p=0.05$) برای تمامی گویه های فوق معنادار است. به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار اختلاف معناداری مشاهده می شود به طوری که می توان گفت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج :

۱- در خصوص توزیع داده های پرسشنامه مربوط به مولفه های توانایی جسمی به ترتیب نمره و میانگین مؤلفه سلامت مغزی برابر با ۴.۶۶ ، میانگین مؤلفه توانایی بیان برابر با ۴.۵۴ ، میانگین مؤلفه نظم و آراستگی برابر با ۴.۴۴ ، میانگین مؤلفه سلامت جسم برابر با ۴.۱۴ و میانگین مؤلفه قدرت جسمی برابر با ۴.۰۸، است.

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

۲- همه مؤلفه های توانایی جسمی (سلامت مغزی، توانایی بیان، نظم و آراستگی، سلامت جسم و قدرت جسمی) از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آنها، مورد تایید قرار گرفته است.

یافته های مرتبط با مؤلفه های توانایی اجتماعی

وضعیت مؤلفه های توانایی اجتماعی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ براساس نظر پاسخ دهندگان در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی یاد در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: وضعیت مؤلفه های توانایی اجتماعی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر مدیران و

فرهیختگان بسیج

مؤلفه	شاخص	پاسخ ها					میانگین	انحراف معیار	خی دو	وضعیت	
		خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم				تایید یا رد	تایید یا رد
توانایی اجتماعی	روابط اجتماعی موثر و مناسب	۳۴	۹	۷	۰	۰	۴.۵۴	۰.۷۳۴	۷۸.۶	تایید	تایید
	توان کارگروهی	۱۲	۳۴	۴	۰	۰	۴.۱۶	۰.۵۴۸	۸۱.۶	تایید	تایید
	مردم باور و مردم یاور	۱۰	۳۷	۳	۰	۰	۴.۱۴	۰.۴۹۵	۹۷.۸	تایید	تایید
	قانونگرایی	۳۹	۴	۷	۰	۰	۴.۶۴	۰.۷۲۲	۱۰۸.۶	تایید	تایید
	مسئولیت پذیری	۳۱	۱۴	۵	۰	۰	۴.۵۲	۰.۶۷۷	۶۸.۲	تایید	تایید
	توان امر به معروف و نهی از منکر	۳۴	۸	۸	۰	۰	۴.۵۲	۰.۷۶۲	۷۸.۴	تایید	تایید
	مشورت و همفکری	۳۴	۱۴	۲	۰	۰	۴.۶۴	۰.۵۶۳	۸۵.۶	تایید	تایید

نتایج بدست آمده از آزمون خی دو نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح ($p=0.05$) برای تمامی گویه های فوق معنادار است. به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار اختلاف معناداری مشاهده می شود به طوری که می توان گفت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج :

۱- در خصوص توزیع داده های پرسشنامه مربوط به مؤلفه های توانایی اجتماعی به ترتیب نمره و میانگین مؤلفه قانونگرایی و مشورت و همفکری برابر با ۴.۶۴ ، میانگین مؤلفه روابط اجتماعی موثر و مناسب برابر با ۴.۵۴ ، میانگین مؤلفه مسئولیت پذیری و توان امر به معروف و نهی از منکر برابر با ۴.۵۲ ، میانگین مؤلفه توان کارگروهی برابر با ۴.۱۶ و میانگین مؤلفه مردم باور و مردم یاور برابر با ۴.۱۴ است.

۲- همه مؤلفه های توانایی اجتماعی (قانونگرایی، مشورت و همفکری، روابط اجتماعی موثر و مناسب، مسئولیت پذیری، توان امر به معروف و نهی از منکر، توان کارگروهی و مردم باور و مردم یاور) از نظر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،

مدیران و فرهیختگان بسیج مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آنها، مورد تایید قرار گرفته است.

یافته‌های مرتبط با مولفه های توانایی عقلی

وضعیت مؤلفه های توانایی عقلی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ براساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی یاد در جدول شماره (۵) نشان داده شده است .

جدول ۵: وضعیت مؤلفه های توانایی عقلی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر

مدیران و فرهیختگان بسیج

مؤلفه	شاخص	پاسخ ها					رتبه	میانگین	وضعیت
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد			
توانایی عقلی	قدرت استدلال و توجیه	۲۸	۱۵	۷	۰	۰	۴.۴۲	۰.۷۳۱	تایید
	توانایی سریع در زایش ایده	۲۵	۱۸	۷	۰	۰	۴.۳۶	۰.۷۲۲	تایید
	توانایی کشف حقایق و ایده ها از بطن وقایع	۲۹	۱۳	۸	۰	۰	۴.۴۲	۰.۷۵۸	تایید
	نوآوری و خلاقیت	۳۱	۱۴	۵	۰	۰	۴.۵۲	۰.۶۷۷	تایید
	قوه ابتکار و هنر مدیریت	۳۴	۹	۷	۰	۰	۴.۵۴	۰.۷۳۴	تایید
	تفسیر پیچیدگی های محیطی	۳۳	۹	۸	۰	۰	۴.۵۰	۰.۷۶۳	تایید
	خلق چشم انداز و رسالت	۳۷	۹	۴	۰	۰	۴.۶۶	۰.۶۲۶	تایید

نتایج بدست آمده از آزمون خی دو نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح ($p=0.05$) برای تمامی گویه های فوق معنادار است. به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار اختلاف معناداری مشاهده می شود به طوری که می توان گفت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج :

۱- در خصوص توزیع داده های پرسشنامه مربوط به مولفه های توانایی عقلی به ترتیب نمره و میانگین مؤلفه های خلق چشم انداز و رسالت برابر با 4.66 ، قوه ابتکار و هنر مدیریت برابر با 4.54 ، نوآوری و خلاقیت برابر با 4.52 ، تفسیر پیچیدگی های محیطی برابر با 4.50 ، توانایی کشف حقایق و ایده های از بطن وقایع و قدرت استدلال و توجیه برابر با 4.42 و توانایی سریع در زایش ایده 4.36 است.

۲- همه مؤلفه های توانایی عقلی (خلق چشم انداز و رسالت، قوه ابتکار و هنر مدیریت، نوآوری و خلاقیت، تفسیر پیچیدگی های محیطی، توانایی کشف حقایق و ایده های از بطن وقایع، قدرت استدلال و توجیه و توانایی سریع در زایش ایده) از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آنها، مورد تایید قرار گرفته است.

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

یافته های مرتبط با مولفه های توانایی عاطفی

وضعیت مولفه های توانایی عاطفی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ براساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی یاد در جدول شماره (۶) نشان داده شده است .

جدول ۶: وضعیت مولفه های توانایی عاطفی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر مدیران و

فرهیختگان بسیج

مؤلفه	شاخص	پاسخ ها					میانگین	انحراف معیار	وضعیت	
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد			توانایی	تایید
توانایی عاطفی	برقراری روابط صمیمی و انسانی با افراد	۳۶	۹	۵	۰	۰	۴.۶۲	۰.۶۶۷	۹۰.۲	تایید
	توانایی کنترل احساسات و عواطف	۲۵	۱۸	۷	۰	۰	۴.۳۶	۰.۷۲۲	۴۹.۸	تایید
	تواضع و محبوبیت	۲۳	۱۹	۸	۰	۰	۴.۳۰	۰.۷۳۵	۴۵.۴	تایید
	خوش خلقی	۳۴	۹	۷	۰	۰	۴.۵۴	۰.۷۳۴	۷۸.۶	تایید
	دلسوزی و عشق به کار	۲۹	۱۴	۷	۰	۰	۴.۴۴	۰.۷۳۳	۵۸.۶	تایید
	داشتن حلم، بردباری	۲۹	۱۳	۸	۰	۰	۴.۴۲	۰.۷۵۸	۵۷.۴	تایید
	گذشت و سعه صدر	۳۷	۹	۴	۰	۰	۴.۶۶	۰.۶۲۶	۹۶.۶	تایید

نتایج بدست آمده از آزمون خی دو نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح ($p=0.05$) برای تمامی گویه های فوق معنادار است. به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار اختلاف معناداری مشاهده می شود به طوری که می توان گفت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج :

۱- در خصوص توزیع داده های پرسشنامه مربوط به مؤلفه های توانایی عاطفی به ترتیب نمره و میانگین مؤلفه های گذشت و سعه صدر برابر با 4.66، برقراری روابط صمیمی و انسانی با افراد برابر با 4.62، خوش خلقی برابر با 4.54، دلسوزی و عشق به کار برابر با 4.44، داشتن حلم، بردباری برابر با 4.42 و توانایی کنترل احساسات و عواطف 4.36، تواضع و محبوبیت برابر با 4.30 است.

۲- همه مؤلفه های توانایی عقلی (گذشت و سعه صدر، برقراری روابط صمیمی و انسانی با افراد، خوش خلقی، دلسوزی و عشق به کار، داشتن حلم، بردباری، توانایی کنترل احساسات و عواطف و تواضع و محبوبیت) از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آنها مورد تایید قرار گرفته است.

یافته های مرتبط با مولفه های توانایی معنوی :

وضعیت مؤلفه های توانایی عاطفی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ براساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی یاد در جدول شماره (۷) نشان داده شده است

جدول ۷: وضعیت مؤلفه های توانایی معنوی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر مدیران و

فرهیختگان بسیج

مؤلفه	شاخص	پاسخ ها					میانگین	انحراف معیار	ضریب	وضعیت	
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم				توانایی	تایید
توانایی معنوی	تقوا و تعهد اخلاقی	۳۵	۱۲	۳	۰	۰	۴.۶۴	۰.۵۹۸	۸۷.۸	تایید	
	عمل کردن در صبرورت و ولایت	۳۶	۹	۵	۰	۰	۴.۶۲	۰.۶۶۷	۹۰.۲	تایید	
	امانت دارای و درستکاری و راستگویی	۳۴	۱۴	۲	۰	۰	۴.۶۴	۰.۵۶۳	۸۵.۶	تایید	
	برخوردارای از عدالت و انصاف	۳۹	۴	۷	۰	۰	۴.۶۴	۰.۷۲۲	۱۰۸.۶	تایید	
	پرهیز از خود خواهی و تکبر و خودمداری	۲۹	۱۳	۸	۰	۰	۴.۴۲	۰.۷۵۸	۵۷.۴	تایید	
	اخلاص و صفای دل	۳۵	۱۲	۳	۰	۰	۴.۶۴	۰.۵۹۸	۸۷.۸	تایید	
	عزت نفس	۳۶	۹	۵	۰	۰	۴.۶۲	۰.۶۶۷	۹۰.۲	تایید	

نتایج بدست آمده از آزمون خی دو نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح ($p=0.05$) برای تمامی گویه‌های فوق معنادار است. به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار اختلاف معناداری مشاهده می شود به طوری که می توان گفت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج :

۱- در خصوص توزیع داده‌های پرسشنامه مربوط به مؤلفه های توانایی عاطفی به ترتیب نمره و میانگین شاخص های تقوا و تعهد اخلاقی، امانت دارای و درستکاری و راستگویی، برخوردارای از عدالت و انصاف، اخلاص و صفای دل برابر با 4.64 ، عمل کردن در صبرورت و ولایت، عزت نفس برابر با 4.62، پرهیز از خود خواهی و تکبر و خودمداری برابر با 4.42 است.

۲- همه مؤلفه های توانایی عقلی (تقوا و تعهد اخلاقی، امانت دارای و درستکاری و راستگویی، برخوردارای از عدالت و انصاف، اخلاص و صفای دل، عمل کردن در صبرورت و ولایت ، عزت نفس، پرهیز از خود خواهی و تکبر و خودمداری) از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آنها مورد تایید قرار گرفته است.

یافته‌های مرتبط با مؤلفه های توانایی علمی - تخصصی :

وضعیت مؤلفه های توانایی عاطفی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ براساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی یاد در جدول شماره (۸) نشان داده شده است.

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

جدول ۸: وضعیت مؤلفه های توانایی علمی - تخصصی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر

مدیران و فرهیختگان بسیج

مؤلفه	شاخص	پاسخ ها						وضعیت	
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	میانگین	توانایی فرد	وضعیت فرد
توانایی علمی - تخصصی	داشتن تحصیلات تکمیلی تالیفات و تحقیقات	۲۵	۱۸	۷	۰	۰	۴.۳۶	۰.۷۲۲	۴۹.۸
	جریان شناسی و تاثیر ناپذیری از آنها	۳۳	۱۰	۷	۰	۰	۴.۵۲	۰.۷۳۵	۷۳.۸
	شناخت کامل ارزش های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی	۳۶	۹	۵	۰	۰	۴.۶۲	۰.۶۶۷	۹۰.۲
	شناخت تکالیف دینی و انقلابی در امور سازمانی و اجتماعی	۳۴	۸	۸	۰	۰	۴.۵۲	۰.۷۶۲	۷۸.۴
	تسلط به کامپیوتر و شبکه های اینترنت	۲۳	۱۹	۸	۰	۰	۴.۳۰	۰.۷۳۵	۴۵.۴

نتایج بدست آمده از آزمون خی دو نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح ($p=0.05$) برای تمامی گویه های فوق معنادار است. به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار اختلاف معناداری مشاهده می شود به طوری که می توان گفت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج:

۱- در خصوص توزیع داده های پرسشنامه مربوط به مؤلفه های توانایی علمی - تخصصی به ترتیب نمره و میانگین مؤلفه های توان شناخت کامل ارزش های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی برابر با ۴.۶۲ ، جریان شناسی و تاثیر ناپذیری از آنها و توان شناخت تکالیف دینی و انقلابی در امور سازمانی و اجتماعی برابر با ۴.۵۲ ، داشتن تحصیلات تکمیلی تالیفات و تحقیقات برابر با ۴.۳۶ ، تسلط به کامپیوتر و شبکه های اینترنت برابر با ۴.۳۰ است.

۲- همه مؤلفه های توانایی های علمی - تخصصی یعنی توان شناخت کامل ارزش های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی، جریان شناسی و تاثیر ناپذیری از آنها، توان شناخت تکالیف دینی و انقلابی در امور سازمانی و اجتماعی، داشتن تحصیلات تکمیلی تالیفات و تحقیقات و تسلط به کامپیوتر و شبکه های اینترنت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آنها مورد تایید قرار گرفته است.

یافته های مرتبط با مؤلفه های توانایی روحی و روانی :

وضعیت مؤلفه های توانایی عاطفی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ براساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی یاد در جدول شماره (۹) نشان داده شده است.

جدول ۹: وضعیت مؤلفه های توانایی روحی - روانی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

مؤلفه	شاخص	پاسخ ها					میانگین	انحراف معیار	میانگین	وضعیت
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم				
توانایی روحی - روانی	توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات	۳۳	۹	۸	۰	۰	۴.۵۰	۰.۷۶۳	۷۳.۴	تایید
	خود اتکایی	۲۵	۱۸	۷	۰	۰	۴.۳۶	۰.۷۲۲	۴۹.۸	تایید
	توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری ها	۲۹	۱۳	۸	۰	۰	۴.۴۲	۰.۷۵۸	۵۷.۴	تایید
	تحمل ایده های مخالف	۳۱	۱۴	۵	۰	۰	۴.۵۲	۰.۶۷۷	۶۸.۲	تایید
	برخورداري از اعتماد به نفس	۳۴	۹	۷	۰	۰	۴.۵۴	۰.۷۳۴	۷۸.۶	تایید

نتایج بدست آمده از آزمون خی دو نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح ($p=0.05$) برای تمامی گویه‌های فوق معنادار است. به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار اختلاف معناداری مشاهده می شود به طوری که می توان گفت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج :

۱- در خصوص توزیع داده‌های پرسشنامه مربوط به مؤلفه های توانایی روحی و روانی به ترتیب نمره و میانگین مؤلفه های برخورداري از اعتماد به نفس برابر با ۴.۵۴ ، تحمل ایده های مخالف برابر با ۴.۵۲ ، توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات برابر با ۴.۵۰ ، توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری ها برابر با ۴.۴۲ ، خود اتکایی برابر با ۴.۳۶ است.

۲- همه مؤلفه های توانایی های روحی و روانی یعنی برخورداري از اعتماد به نفس، تحمل ایده های مخالف، توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات، توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری ها، خود اتکایی از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آنها مورد تایید قرار گرفته است.

یافته‌های مرتبط با آزمون فریدمن مربوط توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ:

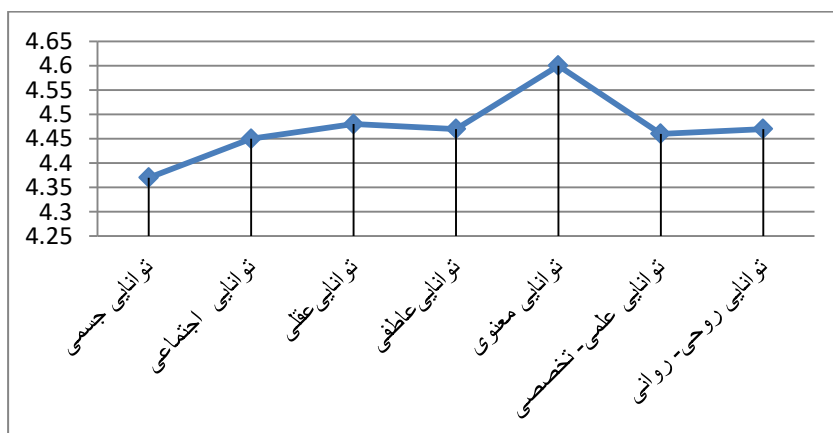
وضعیت آزمون فریدمن مرتبط با توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ در جدول شماره (۸) نشان داده شده است.

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

جدول ۸ - آزمون فریدمن مربوط توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ

توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ	میانگین رتبه
توانایی جسمی	۴.۳۷
توانایی اجتماعی	۴.۴۵
توانایی های عقلی	۴.۴۸
توانایی های عاطفی	۴.۴۷
توانایی معنوی	۴.۶۰
توانایی علمی - تخصصی	۴.۴۶
توانایی روحی - روانی	۴.۴۷

با توجه نتایج بدست آمده از آزمون فریدمن در خصوص توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج می توان گفت؛ توانایی معنوی با میانگین ۴.۶۰، توانایی عقلی با میانگین ۴.۴۸، توانایی روحی - روانی و توانایی عاطفی با میانگین ۴.۴۷، توانایی علمی - تخصصی با میانگین ۴.۴۶، توانایی اجتماعی با میانگین ۴.۴۵ و توانایی جسمی با میانگین ۴.۳۷ به ترتیب اولویت ها را بدست آوردند و برهمین اساس درجه اهمیت و میانگین رتبه ای به شرح نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.

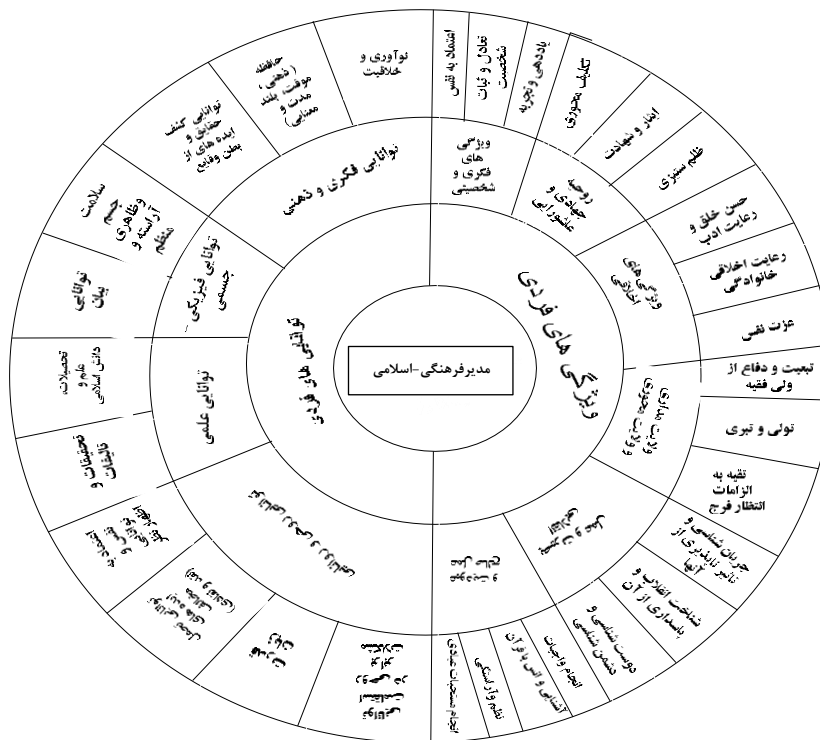


نمودار ۱- مربوط به میانگین رتبه کل توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ با توجه به نمودار فوق نتایج بدست آمده از میانگین رتبه کل توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج می توان گفت؛ با اهمیت ترین توانایی های مدیران در حوزه فرهنگ دو توانای معنوی و عقل می باشند و سایر توانایی ها هم بصورت، توانایی های روحی -

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،

روانی، توانایی های عاطفی، توانایی های علمی – تخصصی ، توانایی های اجتماعی و توانایی های جسمی به ترتیب اولویت ها را بدست آوردند.

براساس یافته های تحقیق الگوی توانایی ها ی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ به شرح زیر می باشد:



الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ

نتیجہ گیری کلی :

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

در این مقاله ابتدا توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ تبیین گردید و در ادامه میزان نقش آفرینی و اهمیت هریک از این توانایی ها از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مورد بررسی قرار گرفت. در قسمت تبیین توانایی ها، توانایی ها به هفت دسته اصلی جسمی، اجتماعی، عقلی، عاطفی، معنوی، علمی- تخصصی و روحی - روانی تقسیم گردید و برای هریک از این توانایی ها مولفه های مرتبط شناسایی گردید که بر همین اساس توانایی جسمی شامل مولفه های سلامت مغزی، توانایی بیان، نظم و آراستگی، سلامت جسم و قدرت جسمی است که مهمترین مولفه این توانایی از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج شاخص سلامت مغزی شناخته شده است و توانایی اجتماعی شامل مولفه های قانونگرایی، مشورت و همفکری، روابط اجتماعی موثر و مناسب، مسئولیت پذیری، توان امر به معروف و نهی از منکر، توان کارگروهی و مردم باور و مردم یاور است که مهمترین مولفه این توانایی از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مولفه قانونگرایی شناخته شده است و توانایی عقلی نیز شامل مولفه های خلق چشم انداز و رسالت، قوه ابتکار و هنر مدیریت، نوآوری و خلاقیت، تفسیر پیچیدگی های محیطی، توانایی کشف حقایق و ایده ها از بطن وقایع، قدرت استدلال و توجیه و توانایی سریع در زایش ایده را شامل می شود که مهمترین مولفه این توانایی از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مولفه خلق چشم انداز و رسالت شناخته شده است و توانایی عاطفی نیز شامل مولفه های گذشت و سعه صدر، برقراری روابط صمیمی و انسانی با افراد، خوش خلقی، دلسوزی و عشق به کار، داشتن حلم، بردباری، توانایی کنترل احساسات و عواطف و تواضع و محبوبیت می باشد که مهمترین مولفه این توانایی از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج گذشت وسعه صدر است و توانایی معنوی نیز شامل مولفه های تقوا و تعهد اخلاقی، امانت داری و درستکاری و راستگویی، برخورداری از عدالت و انصاف، اخلاص و صفای دل، عمل کردن در صیروت ولایت، عزت نفس، پرهیز از خود خواهی و تکبر و خودمداری می باشد که مهمترین مولفه این توانایی از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج برخورداری از عدالت و انصاف است.

توانایی علمی - تخصصی نیز شامل مولفه های توان شناخت کامل ارزش های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی، جریان شناسی و تاثیر ناپذیری از آنها، توان شناخت تکالیف دینی و انقلابی در امور سازمانی و اجتماعی، داشتن تحصیلات تکمیلی تألیفات و تحقیقات و تسلط به کامپیوتر و شبکه های اینترنت می باشد که مهمترین مولفه این توانایی از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج مولفه توان شناخت کامل ارزش های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی شناخته شده است. و توانایی روحی - روانی نیز شامل مولفه های برخورداری از اعتماد به نفس، تحمل ایده های مخالف، توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات، توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری ها، خود اتکایی می باشد که مهمترین مولفه این توانایی از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج برخورداری از اعتماد به نفس است.

و در نهایت اینکه درجه اهمیت توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج به ترتیب توانایی معنوی با میانگین ۴.۶۰ و توانایی های عقلی با میانگین ۴.۴۸ و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،

توانایی روحی- روانی و توانایی عاطفی با میانگین 4.4۷ و توانایی علمی- تخصصی با میانگین 4.4۶ و توانایی اجتماعی با میانگین 4.۴۵ و توانایی جسمی با میانگین ۴.۳۷ می باشد. بر اساس درجه اهمیت و میانگین رتبه ای بدست آمده مهمترین توانایی مدیران در حوزه فرهنگ توانایی معنوی، عقلی و روحی- روانی است.

پیشنهادهای:

۱- مدیران فرهنگی و سیاستگذاران فرهنگ نتایج حاصل از این پژوهش را در برنامه ریزی و تعیین سیاست های فرهنگی سازمان ها اعمال نمایند و در انتخاب مدیران فرهنگی علاوه بر دقت در قابلیت ها، ویژگی های فردی و مهارت های فرهنگی در حوزه توانایی های مدیر حساسیت بیشتر روی توانایی های معنوی، توانایی عقلی و توانایی روحی - روانی صورت گیرد.

۲- یکی از راهکارهای افزایش بهره وری و اثربخشی افراد استفاده از روش توانمندسازی است که در یک فراگرد مستمر، تدریجی و سیستمی به شناسایی استعداد ها، ظرفیت افراد و توانایی های مدیران در حوزه فرهنگ پرداخته و جهت بر طرف کردن ضعف توانایی های بعضی از مدیران ساز و کارهای لازم جهت ارتقاء توانایی های آن ها مهیا شود.

۳- در مراکز آموزش مدیران فرهنگی در رشته های مدیریت نسبت به تدوین طرح جامع توانایی های مدیران فرهنگی اقدام شود و برای ارتقاء توانایی های آن ها از تجربه ها و اندوخته های فرهنگی مدیران فرهنگی کشور در قالب تدوین پژوهش ها مدیریت فرهنگی بهره برداری شود .

۴- به نظر می رسد انجام مطالعات تکمیلی توسط متخصصان مدیریت در حوزه فرهنگ جهت تعمیم بهتر نتایج ضرورت دارد.

۶- به نظر می رسد ابتدا الگوی جامع مدیریت فرهنگی ترسیم و زوایای مختلف آن تبیین و آن گاه اجزاء آن تجزیه و تحلیل شود و یا بالعکس از طریق نیازسنجی آموزشی از پایین به بالا و با توزیع پرسشنامه و انجام مصاحبه های فنی با مدیران فرهنگی موجود، مشاغل و وظایف آنان تجزیه و تحلیل و بر اساس آن توانایی های مورد نیاز مدیران استخراج و تبیین شود.

تبیین الگوی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از.../روشن روان، ندیری و شرفی

منابع

- (۱) قرآن کریم.
- (۲) ازگلی، محمد(۱۳۸۵/الف)؛ درآمدی بر شناخت دانش و مهارت مدیران فرهنگی کشور، تهران. ویرایش دوم. گزارش تحقیق چاپ نشده دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی. آبان ۱۳۸۲: ۱۴۰-۱.
- (۳) ازگلی، محمد(۱۳۸۵/ب مرداد و شهریور). نقطه های آغاز در تغییر فرهنگ، دوماهنامه منابع انسانی ناجا، ش ۲
- (۴) مرداد و شهریور.
- (۵) اولیاء محمد صالح (۱۳۸۴)، مبانی ارزیابی عملکرد مراکز فرهنگی ، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی
- (۶) بهارستان، جلیل(۱۳۸۳)؛ مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج، فصلنامه مدرس علوم انسانی ، سال هشتم، شماره ۳ (پیاپی ۳۶) ص ۱-۳۶
- (۷) تسلیمی، محمد سعید و فرهی بوزجانی، برزو(۱۳۸۳). "بررسی رابطه بین نقش هایی که مدیران نظام اداری ایفا می کنند- فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره های ۴۱ و ۴۲
- (۸) تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد ، غرالحکم و دررالکلم، بی تا، ج ۱
- (۹) جیم لواهر و تونی شوارتز(۱۳۸۰). ورزش برای مدیران : فراموش شده، اما ضروری". ترجمه غلامحسین خانقائی. ماهانه گزیده مدیریت. شماره ۶
- (۱۰) دهخدا علی اکبر ، فرهنگ دهخدا ، جلد ۵
- (۱۱) رایبیز ، استغن (۱۳۷۷۸) مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول مرکز پژوهش های بازرگانی
- (۱۲) روشن روان اله بخش(۱۳۹۲/الف- پاییز) و فرزندی عباسعلی بررسی مهارت های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از دیدگاه فرماندهان و فرهیختگان ناجا فصلنامه علمی- ترویجی بازرسی کل ناجا شماره ۲۵ ص ۹۷-۱۲۶
- (۱۳) روشن روان، الله بخش(۱۳۹۲/ب)؛ تبیین الگوی مدیریت فرهنگی مبتنی بر اندیشه اسلامی، مطالعه موردی شهید آیت الله محلاتی(ره)، پایان نامه کارشناسی ارشد
- (۱۴) سبحانی جعفر(۱۳۷۲)؛ فروغ ابدیت، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، چ هشتم.
- (۱۵) طرح ساماندهی امور فرهنگی(۱۳۸۰)؛ «تعیین معیارهای تفکیک و مدیریت فعالیتهای فرهنگی»، تهران، آرشیو گزارشهای کتابخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی
- (۱۶) غباری بناب ، باقر و همکاران(۱۳۸۶)، هوش معنوی ، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی ، سال سوم، شماره دهم، پاییز

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۴،

- ۱۷) فرهی، برزو (۱۳۸۴)، معرفی الگوی توسعه توانای مدیریتی مورد نیاز مدیران، دانش مدیریت، شماره ۶۸
- ۱۸) کوثری مسعود و نجاتی حسینی سید محمود (۱۳۷۹)، مشارکت فرهنگی، انتشارات آن، تهران،
- ۱۹) مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، ج ۷۷
- ۲۰) مولینیر، پیترو (۱۳۷۲) «آموزش حرفه ای مدیران فرهنگی» ترجمه علی هاشمی گیلانی، تهران، مرکز پژوهشهای بنیادی
- ۲۱) ناظمی اردکانی مهدی، (۱۳۸۵) شرایط و ویژگی های عزل و نصب مدیران فرهنگی، دبیر خانه شورای عالی انقلاب فرهنگی
- 22) Anderson, and dainty (1996) “ the capable excutive : effective performance in senior management “ mc millan pub.1 stand
- 23) Earley, P.Christopher, Mosakowski, Elaine (October 2004) Cultural Intelligence, Harvard business Review, pp139-146. "CQ" Cultural Intelligence – Another Aspect of Emotional Intelligence (2004)
- 24) Hasan zadeh , ramazan & Heshmati , narges. (2002). A survey on the obstacles in giving managerial responsibilities to women. journal of humanities and social science of Mazandaran University. vol.2, No.5, pp.13-35.
- 25) kreitner R & kinick a. (2001) .” organizational behavior “ McGraw hill new York , 2002 p155
- 26) Limerick , Brigid & Anderson , chery. (2000). senior women and promotion in Education queensland . Journal of women in , management. Vol 14 , No2, pp37-43
- 27) Vilkinas, tricia & cartan , gurg (1997). How different are the roles displayed by femal and male managers . journal of women in management. vol.12, No. 4

¹-Individual capabilities

²-Interpersonal capabilities

³. Directional capabilities

^۴ - سوه شمس ایه ۷

⁵ - Statistical Package for Social Sciences

⁶. Spirituality

**Needed to explain the pattern of managers in the field of culture
Administrators and educators to mobilize**

Gholamreza Nadri¹
AllahBakhsh Roshanravan²
Mahmoud Sharafi³

Abstract:

Explaining the Competency Model Required for Cultural Managers Abstract: Cultural management within the governance structure of the Islamic Republic of Iran, especially in institutions like the Basij, plays a pivotal role in achieving macro-level cultural, social, and educational objectives. Cultural managers, irrespective of their organizational level, are entrusted with the transmission and deepening of values and the guidance of collective actions in line with the discourse of the Islamic Revolution. This critical role necessitates a set of multifaceted and integrated competencies that extend beyond mere technical knowledge to encompass the existential and interactive dimensions of human beings. This article was investigated to explain the competency model required for managers in the field of culture. The statistical population of this research includes Basij managers and elites in Tehran city, from whom 50 individuals were selected as a sample based on Cochran's formula. The research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of methodology. For data collection, a self-designed, structured questionnaire using the Likert scale was employed. Finally, the necessary analysis was performed on the collected data through statistical testing. The findings indicate that cultural managers, at any level, require competencies in the physical, social, intellectual, emotional-spiritual, scientific-specialized, and psycho-emotional domains. The extracted model demonstrates that successful cultural management requires the manager to be not merely a content specialist, but a "multi-dimensional human being" capable of effectively guiding cultural actions in Islamic society through harmony among the body, intellect, emotion, and spirit. These six pillars will form the main foundation for the future development programs of cultural managers.

Keywords:

Competency, Manager Competencies, Cultural Management, Cultural Managers, Basij

1-Associate Professor, Department of Political Science, Imam Hossein (AS) University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) gholamreza.nadri@yahoo.com

2- PhD in Media and Culture Management, Faculty of Culture and Communication, Shahid Mahallati Educational Complex, Qom, Iran. roshan.135910@yahoo.com

3- MA in Cultural Management, Faculty of Culture and Communication, Shahid Mahallati Educational Complex, Qom, Iran. sh.garin95@chmail.ir

Extended Abstract

Introduction

Cultural management, as a fundamental pillar of governance in the Islamic Republic of Iran, plays a crucial role in achieving the cultural, social, and educational goals of society. In organizations such as Basij, cultural managers, beyond possessing technical or administrative skills, must demonstrate multidimensional capabilities to guide and direct collective cultural behaviors aligned with the values of the Islamic Revolution. Given the complexity and vastness of the cultural domain, managers in this field require a comprehensive set of competencies—physical, social, intellectual, emotional, spiritual, scientific-professional, and psychological.

This study was conducted to explain and identify the model of essential competencies required for cultural managers from the perspective of Basij managers and cultural elites, aiming to provide a basis for training and developing future cultural leaders.

Methodology

The present research is applied in purpose and descriptive–survey in method. The statistical population consisted of Basij managers and cultural elites in Tehran with at least a master's degree. Using Cochran's formula, a sample of 50 respondents was selected through systematic random sampling. Data were collected using a researcher-made questionnaire consisting of 43 items on a five-point Likert scale. The questionnaire's validity was confirmed by a panel of experts, and its reliability was measured by Cronbach's alpha ($\alpha = 0.94$). Data analysis was performed using Chi-square, t-test, and Friedman tests to determine the relative importance and ranking of each competency dimension.

Findings and Results

The findings indicated that all seven dimensions of managerial competencies are essential for cultural managers. Based on the Friedman test, the priority ranking of competencies was as follows:

1. Spiritual competence (Mean Rank = 4.60)
2. Intellectual competence (4.48)
3. Psychological–emotional competence (4.47)
4. Scientific–professional competence (4.46)
5. Social competence (4.45)
6. Physical competence (4.37)

Detailed analysis showed that: In the physical dimension, mental health and expressive ability were the most significant indicators. In the social dimension,

law-abidingness and consultation were emphasized. In the intellectual dimension, vision creation and managerial innovation were prioritized. In the emotional dimension, forgiveness, tolerance, and human relations were key elements. In the spiritual dimension, justice, integrity, faith, and moral commitment were dominant. In the scientific–professional dimension, knowledge of Islamic values and critical understanding of cultural currents were highly valued. In the psychological dimension, self-confidence, resilience, and problem confrontation were most important.

Discussion and Conclusion

The results reveal that cultural management is not limited to technical or administrative proficiency but fundamentally depends on spiritual, moral, and psychological maturity. Spiritual competence forms the foundation of all other dimensions, empowering managers to make decisions based on justice, sincerity, and adherence to Islamic values. Moreover, intellectual and psychological competencies ranked next in importance, indicating that creative thinking, cultural insight, and mental resilience are vital to effective cultural leadership. Therefore, the study concludes that a competent Islamic cultural manager must embody balance and harmony among physical, intellectual, emotional, and spiritual dimensions, enabling the effective promotion of cultural values and the consolidation of the Islamic revolutionary discourse. Developing such multidimensional competencies should thus become the core of cultural leadership education and policymaking in Iran.

Recommendations

1. Cultural policymakers and executive institutions should integrate the findings into the selection and training programs of cultural managers, emphasizing spiritual, intellectual, and psychological competencies.
2. Establish comprehensive empowerment programs to enhance emotional and moral growth among cultural leaders.
3. Design and institutionalize a national framework of cultural management competencies in higher education and training centers.
4. Conduct further empirical studies to examine how each competency dimension contributes to organizational effectiveness and cultural sustainability.