

توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از دیدگاه مدیران و فرهیختگان بسیج

نویسنده: اله بخش روشن روان^۱

فصلنامه (علمی-تخصصی) مطهر، سال سیزدهم، شماره ۳۹، زمستان ۱۳۹۵

چکیده

این مقاله، به منظور شناسایی و اولویت‌بندی 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 به‌طوری‌که روش نمونه‌گیری منظم و سیستماتیک برای جامعه آماری انتخاب شده تا محقق مطمئن شود که نمونه انتخاب شده، نماینده واقعی جامعه مورد نظر است. این تحقیق، از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق، توصیفی و استنباطی می‌باشد، برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه‌ای به صورت سازمان یافته طیف لیکرت استفاده شده است. ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد و سپس برای استنباطی میانگین داده‌ها از آزمون‌های t و k بهره گرفته شد. نتایج به دست آمده، نشان می‌دهد که مدیران در حوزه فرهنگ، در هر سطحی که باشند به توانایی‌های معنوی، عقلی، روحی - روانی، عاطفی، علمی - تخصصی، جسمی و اجتماعی نیاز دارند.

واژگان کلیدی:

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

۱. کارشناس ارشد مدیریت رسانه و فرهنگ، و مدرس دانشکده فرهنگ و ارتباطات مجتمع آموزشی شهید محلاتی (ره)،
roshan.135910@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

با توجه به اهمیت جایگاه مدیریت در حوزه فرهنگ در تاریخ بشر و ادیان الهی و بالخصوص در دین مبین اسلام، بی-تردید 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 زمینه تربیت مدیران توانمند در حوزه فرهنگ، ظهور و بروز پیدا کرد و تا همواره بتوانند در بحران‌ها و شرایط ویژه، مشکل‌ترین مأموریت‌ها را با موفقیت، جامه عمل بپوشانند و جامعه را از مرحله‌ای محدود و نامناسب، عبور دهند و آن را به رشد، بالندگی و توسعه برسانند.

بنا به تعبیر مقام معظم رهبری مَدَّ ظِلُّهُ الْعَالِی: «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» (خامنه‌ای، دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی؛ از گلی، ۱۳۸۵: ۳).

بر همین اساس، 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 شناسایی و اولویت‌بندی توانایی‌های مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، راهکاری است که می‌تواند در توسعه مدیریت، مفید واقع شود و ما را زودتر به هدف برساند؛ زیرا 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 توانایی‌هایی باشند تا بتوانند دانش و تجربه، مهارت و قابلیت‌های خود را برای رسیدن به اهداف سازمان، به طور مؤثر به کار گیرند و برای ایفای بهتر نقش‌های محوله (ویلیکیناس^۱

، ۱۹۹۷: ۱۲۹-۱۳۵)، کسب این توانایی‌ها، مبتنی بر فرهنگ اسلامی و انقلاب اسلامی، برای مدیران ضرورت دارد (روشن روان، ۱۳۹۲: ۹۸). به طوری که بتوانند با اعمال صحیح مدیریت فرهنگی، جامعه را از مرحله‌ای محدود و نامناسب، عبور دهند و آن را به بالندگی و توسعه برسانند (روشن روان، ۱۳۹۲: ۹۸).

به عبارت دیگر، تغییر و تحول در نظام فرهنگی جامعه و سوق دادن آن به سمت مضامین سیاست‌های فرهنگی مورد نظر انقلاب اسلامی، نیازمند مدیریتی کارآمد و توانمند است، ولی ضعف و عدم توانایی‌های بعضی از مدیران در سازمان‌ها در طول سالیان گذشته، نشانگر آن است که توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ، شناسایی و اولویت‌بندی نشده است و این مسأله، ضعف بزرگ و خلأ جدی محسوب می‌شود. لذا از آنجا که با استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، توانایی‌های شناسایی شده و اولویت‌بندی آن‌ها و تطبیق در چارچوب و فرمول‌های آکادمیک و مدل‌ها با روش‌های کارآمد، می‌توان به عنوان راهکاری کاربردی و مناسب برای بقایای مستمر و پویایی سازمان‌ها و مددکار مدیران در حوزه فرهنگ باشد. در مقاله حاضر، کوشش شده است تا در راستای هدف اصلی «شناسایی و اولویت‌بندی توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ» به بررسی پرداخته و جهت استفاده در اختیار مدیران جوان این حوزه، قرار گیرد.

مبانی نظری مرتبط با مدیریت فرهنگی الف) مدیریت فرهنگ

مدیریت فرهنگ، واژه‌ای ترکیبی است که از دو کلمه «مدیریت» و «فرهنگ» تشکیل شده است که به واسطه ترکیب شدن، نسبت به فرهنگ اضافه شده است و می‌توان گفت: فرآیند بکارگیری مؤثر و کارآمد برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل مجموعه فعالیت‌هایی است که هدف آن، ایجاد، حفظ و تغییر رفتار فردی و اجتماعی، در چارچوب رسالت و اهداف سازمان فرهنگی و براساس نظام ارزشی معین، صورت می‌گیرد (کوثری و نجاتی حسینی: ۳۹). مدیریت فرهنگی، بر پایه اصول سیاست فرهنگی و قوانین و ضوابط فرهنگی، به برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت، هدایت، هماهنگی، تنظیم، اداره و حمایت از فعالیت‌های فرهنگی می‌پردازد (اولیاء، ۱۳۸۴: ۱۸-۱۱۹). به عبارت دیگر، مدیریت فرهنگی، عبارتست از: مجموعه توانمندی، مهارت، قابلیت و شایستگی در بکارگیری و بهره‌برداری درست از منابع (انسانی، مادی و معنوی) برای نیل به اهدافی که منبعث و متأثر از ارزش‌های اسلامی باشد، به نحوی که زمینه رشد انسان را به سوی الله فراهم نماید و مطابق موازین ارزشی و موارث 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، می‌توان در طول تاریخ، شواهد فراوانی ارائه داد.

مدیریت مثبت فرهنگی

مدیریت‌های مثبت فرهنگی پیامبر اکرم (ص) که با عقلانیت، درایت و شناختی که از انسان داشت، جامعه‌ای منحنی، آلوده، منحرف و ذلیل و زبون را به اجتماعی پیروز، پاک، مستقیم و عزیز تبدیل کرد و آثار عظیم فرهنگی خود را همچنان تا قرن‌های بعد از خود و نسل‌های آینده، باقی گذاشته است. پیامبر اکرم (ص) در شرایطی بسیار نامناسب، از مردمی به شدت منحرف و متحجر، با مدیریت الهی و اسلامی خود، امتی نمونه ساخت و تحویل جامعه بشری داد. با شعار شعور آفرین «لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ»، یکپارچگی ذهنی، فکری و اعتقادی را به وجود آورد و با «یا أهل الكتاب تعالوا إلى كلمة سواء» (آل عمران، ۶۴)، صفوف پیروان ادیان ابراهیمی را در مقابله با کفر متحد ساخت. با سرود زیبای «إنما المؤمنون إخوة» (حجرات، ۱۰)، بساط کینه‌ورزی و قبیله‌محوری و عشیره‌بازی را جمع کرد. نظام اجتماعی و حکومتی خویش را بر اساس اصل ارزشمند «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» 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 «أنتم الطلقاء» به نمایش گذاشت (سبحانی، ۱۳۷۲: ج ۲، ۳۳۸). با آیه شریفه «ن وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ» (قلم، ۱)، ارزش علم را معرفی فرمود و بر مبنای «يُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ» (جمعه، ۲)، نظام تعلیم و تربیت جامع انسانی را به وجود آورد و در درون این نظام، انسان‌های بزرگی را پرورش داد (روشن‌روان، 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 ارضاء خواهش‌های نفسانی نیست؛ لذا در حوزه این گونه مدیران، ریا، تزویر، نفاق، چاپلوسی، شخصیت‌شکنی و امثال این گونه 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 جریانی 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 پسر 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، [بی تا]: 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 تغير السلطان تغير الزمان» (مجلسی، 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)

الف) سطح راهبری: امور مدیریت راهبری به فعالیت‌های سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی کلان، هدایت (ضابطه‌گذاری) و نظارت، اطلاق می‌گردد.

۱. سیاست‌گذاری: تدوین چارچوب‌ها و راهنمای برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که تصمیمات مربوط به هر یک از موضوعات مرتبط با فرهنگ، با ملاحظه و رعایت آن‌ها صورت می‌پذیرد.

۲. برنامه‌ریزی کلان: هدف‌گذاری و تعیین راهکارهای اجرایی و تخصیص منابع به آن‌ها در پرتو سیاست‌های مصوب و شرایطی و اقتضایی امور مربوط می‌باشد.

۳. هدایت: تدوین ضوابط و معیارها برای راهنمایی جامعه و هدایت فعالیت‌های بخش مربوط در مسیر مورد نظر در چارچوب اجرای سیاست‌ها و برنامه‌ها و با توجه به اختیارات، مسئولیت‌ها و منابع دستگاه حاکم بر بخش مربوط می‌باشد.

۴. نظارت: تلاش سازمان یافته برای تطبیق مستمر برنامه‌ها با خط مشی‌ها و سیاست‌های بخش همچنین نظارت بر اجرای صحیح برنامه‌ها 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، برنامه‌ها و اولویت‌های دولت، جهت کاهش تصدی‌ها می‌باشد.

ب) سطح اجرایی: امور اجرایی به فعالیت‌های برنامه‌ریزی اجرایی (منطقه‌ای)، نظارت اجرایی، تصدی‌های تکلیفی و انحصاری می‌گردد.

۱. برنامه‌ریزی اجرایی (منطقه‌ای): تعیین هدف و راهکارهای اجرایی تحقق آن بر اساس تحلیل وضع موجود سازمان، منابع و منطقه عملیات در چارچوب مقررات و ضوابط ناظر می‌باشد.

۲. نظارت اجرایی: تلاش سازمان یافته برای تطبیق فعالیت‌های بخش مربوط در منطقه عملیاتی با برنامه‌ها، مقررات و ضوابط ناظر می‌باشد.

۳. تصدی‌های تکلیفی: کلیه فعالیت‌هایی که به موجب قوانین و مقررات کشور، اجرای آن‌ها بر عهده دستگاه‌های دولتی می‌باشد.

۴. تصدی‌های انحصاری: اقدامات و فعالیت‌هایی است که عموماً به لحاظ ماهیت یا منافع اقتصادی، دولت اجرای آن‌ها را در انحصار خود درآورده و به دیگر بخش‌ها امکان مداخله نمی‌دهد.

ب) مدیران فرهنگی

مدیر فرهنگی کسی است که در سازمان‌های فرهنگی، به‌طور مستقیم به سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های فرهنگی می‌پردازد. به عبارت دیگر، فردی که وظیفه بهره‌برداری از منابع، برای پیشبرد سیاست‌های فرهنگی را بر عهده دارد (ناظمی اردکانی، ۱۳۸۵: ۱۱). 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. همین‌طور کلیه مدیرانی که در سایر دستگاه‌های غیر فرهنگی در مسئولیت‌های شغلی هدایت 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 به‌طور صریح به بخش فرهنگی موسوم است (وزارتخانه‌ها، ادارات امور فرهنگی، ادارات منطقه‌ای و شهرداری‌ها و غیره) و کارشناسان روابط فرهنگی بین‌المللی (وزارت امور خارجه، سفارت‌خانه‌ها، نمایندگی‌های فرهنگی) محدود نمی‌شوند. بلکه مدیران را نیز در بر می‌گیرد که در تمام بخش‌هایی که در سازمان دادن زندگی اجتماعی نقش ایفا می‌کنند (برنامه‌ریزی، 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 و آینده‌نگری است. مدیر فرهنگی نباید به خود اجازه دهد که هر روز در پرتو حوادث، پیش‌برود (مولینیر، پیتز، ۱۳۷۲: ۵۷).

ج) توانایی های مدیران

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 می سازد که شخص را به دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فکری و فیزیکی مقید می کند (کریتنر و کینیکا^۱، ۲۰۰۱: ۱۵۵).

لازمه موفقیت مدیران، برخورداری از توانایی هایی چون: شبکه گذاری (ارتباط بادیگران)، خود-مدیریتی و رشد حرفه ای می باشد (ر.ک: لیمریک^۲، ۲۰۰۰: ۳۷-۴۳). در این راستا، ارائه دوره های آموزشی و باز آموزی، می تواند راه حلی مناسب در فراگیری این مهارت ها باشد (ر.ک: حسن زاده^۳، ۲۰۰۲: ۱۳-۳۵).

تحلیل داده ها

فهرست توانایی های مورد نیاز مدیران فرهنگی

از آنجا که یکی از نظریه های 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 سَوَّیها» (شمس، ۷) 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 انسان ها نوعاً در ابعاد محدود خود؛ یعنی بُعد جسمی و اجتماعی به دنبال آرامش می گردند. بنابراین، مدیران برای رشد و توسعه پایدار انسان، باید فرصت رشد در تمام ابعاد وجود انسانی را در سازمان فراهم کنند (بهارستان، ۱۳۸۳: ۶).

طی بررسی هایی که در برخی از تحقیقات انجام شده پیرامون توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ انجام شد، فهرستی از این توانایی ها به دست آمد. این فهرست ها، به دلایل چندی، از جمله، نوع نگاه محققان و رویکرد تحقیقی آنان، تا حدودی باهم تفاوت دارند. به نظر می رسد که هر کدام از این توانایی ها، مورد نیاز مدیران است. اما در این پژوهش، در میان همه توانایی های لازم، بر اساس پرسشنامه ای که در اختیار مدیران و فرهیختگان بسیج قرار گرفت، توانایی های لازم برحسب درجه اهمیت از دیدگاه آن ها برای مدیران در حوزه

1. kreitner R & kinicka
2. Limerick
3. Hasan zadeh

فرهنگ، احصا و بر اساس پرسشنامه ارزشیابی خبرگان، نسبت به طبقه‌بندی توانایی‌های 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 صاحب‌نظران، تفاوت دیدگاه وجود دارد و برای رسیدن به یک نتیجه قطعی، جای کار و مطالعه بسیار دارد. ولی جداول شماره دو، بیان گر توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ است. بر اساس همین تقسیم‌بندی، پرسشنامه‌ای از طیف لیکرت حاوی ۴۳ گویه در اختیار ۵۰ نفر از مدیران و فرهیختگان بسیج قرار گرفت و با استفاده از نرم افزار spss بر روی یافته‌ها، تحلیل‌های آماری صورت گرفت.

جدول شماره ۱: توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

عنوان	نوع توانایی								سطوح مدیریتی		
	روحی روانی	معنوی	علمی	عاطفی	عقلی	اجتماعی	جسمی	عملیاتی	میانی	راهبردی	
قدرت جسمی	*							*	*	*	
سلامت جسم	*							*	*	*	
نظم و آراستگی	*							*	*	*	
توانایی بیان	*							*	*	*	
سلامت مغزی	*							*	*	*	
روابط اجتماعی مؤثر و مناسب		*						*	*	*	
توان کارگروهی		*						*	*	*	
مردم باور و مردم‌یاور		*						*	*	*	
قانون‌گرایی		*						*	*	*	
مسئولیت‌پذیری		*						*	*	*	
توان امر به معروف و نهی از منکر		*						*	*	*	
مشورت و همفکری		*						*	*	*	
نوآوری و خلاقیت			*					*	*	*	
قدرت استدلال و توجیه			*					*	*	*	
توانایی کشف حقایق و ایده‌های از بطن وقایع			*					*	*	*	
توانایی سریع در زایش ایده			*					*	*	*	
قوة ابتکار و هنر مدیریت			*					*	*	*	

عنوان	نوع توانایی								سطوح مدیریتی	
	روحی روانی	معنوی	علمی	عاطفی	عقلی	اجتماعی	جسمی	عملیاتی	مبنایی	راهبردی
خلق چشم‌انداز و رسالت			*					*		
تفسیر پیچیدگی‌های 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 و بردباری				*				*	*	*
گذشت و سعه صدر				*				*	*	*
تقوا و تعهد اخلاقی						*		*	*	*
عمل کردن در صیورت ولایت						*		*	*	*
امانت‌داری، درستکاری و راستگویی						*		*	*	*
برخورداري از عدالت و انصاف						*		*	*	*
پرهیز از خودخواهی و تکبر و خودمداری						*		*	*	*
اخلاص و صفای دل						*		*	*	*
عزت نفس						*		*	*	*
تحمل فشارها							*	*		
خود اتکایی							*	*		
توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری‌ها							*	*		
تحمل ایده‌های مخالف							*	*		
برخورداري از اعتماد به نفس							*	*	*	*
تحصیلات تکمیلی، تألیفات و تحقیقات					*			*	*	*
جریان‌شناسی و تأثیر ناپذیری از آن‌ها				*				*		
شناخت کامل ارزش‌های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی				*				*	*	
شناخت تکالیف دینی و انقلابی در امور سازمانی و اجتماعی				*				*	*	
تسلط به کامپیوتر و شبکه‌های اینترنت				*				*	*	*

بنابراین بر اساس تقسیم‌بندی فوق، توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ، عبارتند از:

۱. توانایی بعد جسمی

توانایی جسمی و بدنی می‌توانند نقش حیاتی ایفا کنند. در مواردی که نوع کار، طوری است که افرادی که دارای مهارت‌های دست، قدرت کار و استعداد‌های مشابهی دارند، می‌توانند 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، پدیده‌ای به نام جبران اضافی است که بر پایه ایجاد نسبت‌های متوازن بین کار و استراحت قرار دارد (ر.ک: جیم لواهر و تونی شوارتز، ۱۳۸۰: ۶۳-۷۲) در مورد مدیران نیز فشار دائم و روزافزون زندگی کاری، مسأله ساز نیست، بلکه یکنواختی بی‌وقفه، مشکل آفرین است. در واقع، آن‌ها فشار ذهنی و عاطفی بسیار زیاد و فشار جسمی خیلی کمی به خود وارد می‌کنند و همین امر (یکنواختی) موجب تضعیف عملکرد آن‌ها می‌شود. (فرهی، ۱۳۸۴: ۷۸-۷۷) عنصر فیزیکی و رفتاری (جسم) توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب اشاره دارد. رفتار و سلوک فرد باید نشان دهد که به فرهنگ طرف مقابل، علاقه دارد و سعی می‌کند مؤلفه‌های فرهنگی آن‌ها را بپذیرد و به آن احترام بگذارد. بسیاری از تفاوت‌های فرهنگی، توسط اعمال فیزیکی قابل مشاهده و انعکاس است. شناخت و انگیزه بدون انجام یک واکنش مؤثر و مناسب، ارزش خود را از دست می‌دهند (ر.ک: ایرلی، ۲۰۰۴، ۱۳۹-۱۴۶)؛ به همین دلیل، مدیران فرهنگی باید از توانایی‌های فیزیکی-جسمی مناسبی برخوردار باشند.

۲. 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 می‌کند. مدیران دارای سطوح بالای توانایی‌های هیجانی می‌باشند و اغلب با روحیه هستند. افراد ماهر از نظر اجتماعی، به حوزه وسیعی از آشنایی‌ها و همچنین مهارت‌ها برای ایجاد رابطه، تمایل دارند. این افراد، در مدیریت گروه‌ها، ماهر هستند. توانایی‌های اجتماعی می‌تواند به عنوان کلید قابلیت‌های مدیران در اکثر سازمان‌ها در نظر گرفته شود؛ زیرا وظیفه مدیر، انجام کار از طریق دیگر افراد است. در این راستا، مدیران به مدیریت مؤثر و روابط مناسب، نیاز دارند و توانایی‌های اجتماعی آن‌ها را ممکن می‌سازد.

۳. توانایی‌های بعد عقلی

هر چه مدیران از لحاظ توانایی‌های عقلی، توسعه یافته‌تر باشند، بهتر می‌توانند بر مسائل،

غلبه کنند و از فرصت‌های محیطی در راستای منافع سازمان و کارکنان استفاده کنند. همه رویکردهای معمول، برای بهبود و تقویت توانایی‌های انسان، بیشتر بر فنونی نظیر طراحی مجدد فرآیند و مدیریت دانش یا از طریق فراگیری فن‌آوری‌های پیچیده‌تر، تأکید می‌کنند. بر خلاف تعلیمات سنتی آموزش‌های امروزی بر تقویت توانایی‌های ادراکی (مهارت، تمرکز، مدیریت زمان و تفکر مثبت و نقادانه و ... معطوف شده است (فرهی، همان: ۷۷-۷۸ و ر.ک: جیم لواهر و تونی شوارتز، ۱۳۸۰: ۶۳-۷۲).

۴. توانایی بُعد 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 قائل شدن میان آنان به طور خاص، حالت‌های گوناگون افراد، انگیزه‌ها 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 می‌کنند. توانایی‌های عاطفی مدیر، شامل: شناخت خویشتن و دیگران، اعمال خود کنترلی و پاسخ به دیگر افراد به شیوه‌های مناسب می‌باشد که موجب شعله‌ور شدن عملکرد سازمان می‌شود و منافع ناشی از موفقیت را بر بستری از خاکستر خلق می‌کند، عوامل مورد توجه در توانایی‌های عاطفی مدیر، شامل: ارزش‌ها، راهبرد، توانمند سازی، الهام‌بخشی و انگیزش و ... است (روشن روان، ۱۳۹۲: ۱۰۷).

۵. توانایی بُعد معنوی

معنویت^۱ 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، رشد یافته یا غیر رشد یافته، سالم یا بیمارگونه، ساده یا پیچیده و مفید یا خطرناک باشد. 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، سازمان یافته و جهت دار الوهی. این بُعد 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: ۱۴۷-۱۲۵).

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 می باشد؛ یعنی به معنا، ارزش و احساس ارزشمند بودن در آنچه که به دنبال آن هستند و آنچه را که انجام می دهند است و مدیر معنوی، موضوع ارضای چنین نیازی است. زیر بنای بُعد 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.

۶. 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 می شود. امروزه ثابت شده است که برخورداری از توانایی علمی، موجب توسعه و رونق در ابعاد مختلف اجتماعی می شود. در واقع، درک حقیقت دانش و افزایش مدیران، سازمان ها 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).

۷. توانایی روحی - روانی

بسیاری از مدیران، به طور طبیعی از صحبت کردن در مورد سطح روحی هرم عملکرد در محیط های 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 ارزش های عمیق و بنیادین فرد و از طریق تعریف، حس قدرتمندی از هدف ظهور پیدا می کند. این توانایی موجب پایداری فرد در شرایط دشوار میشود و منبع قدرتمندی از انگیزش، تمرکز، ثبات فرم و بهبود سریع را برای فرد به همراه دارد.

یافته های علمی، مؤید این نکته است که برقراری ارتباط با ارزش های والا و منابع انگیزشی قدرتمند، مستلزم کنار گذاشتن مرتب و دوره ای فهرست بی پایان سررسید انجام کارها و تعهدات شغلی و پیدا 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 بلند مدت 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).

پیشینه تحقیق

در ادبیات مدیریت چه در داخل و چه خارج از کشور تا به حال دسته بندی های گوناگون از توانایی های مدیریتی، ارائه شده است که به طور خلاصه به برخی از آن ها که قابل دسترسی محقق بوده است، پرداخته شده و در قالب جدول شماره ۱ بیان می گردد.

الف) پیشنهاد تحقیق در خارج از کشور

۱. داینیتی 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 (اندرسون و دینیتی^۱، ۱۹۹۶: ۲۳۱).

- توانایی‌های فردی^۲: (توانایی شناختی، بلوغ، توسعه).

- توانایی‌های ارتباطی^۳: (نفوذ، رهبری، یکپارچه سازی).

- توانایی‌های هدایتی^۴: (تخصصی، توانایی بیرونی، توانایی سازمانی، عملکردی/ ساختاری)

۳. هلریگل و اسلو و ودمن، چهار دسته توانایی‌ها را برای مدیران معرفی می‌کنند که عبارتند از: مدیریت خود، مدیریت افراد و وظایف، توانایی ارتباطی و تحریک و نوع آوری و تغییر. ۴. گرینبرگ و بارون نیز بیان داشتند که توانایی شناختی، توانایی حافظه، توانایی فکری و فیزیکی، لازمه کار مدیران است. به اعتقاد آن‌ها، توانایی‌های فکری می‌تواند شامل مواردی چون: انواع هوش، انواع حافظه، سرعت ادراکی، استعداد عددی و تجسم فضایی باشد. همچنین توانایی فیزیکی می‌تواند مواردی مانند: نیروی بدنی و انعطاف پذیری جسمی را در بر گیرد. به نظر آن‌ها اهمیت توجه به توانایی‌های فیزیکی، صرفاً محدود به مشاغل مانند: خط تولید، کارهای ساختمانی و ... نیست؛ بلکه لازمه تمام مشاغل است (گرینبرگ و بارون^۵، ۱۹۹۷: ۱۲۱).

۵. کاسل و سیمون، ضمن ارائه یکی از جامع‌ترین دسته‌بندی‌ها برای توانایی‌های مورد نیاز مدیران، آن را در قالب هفت محور، دسته‌بندی و معرفی کرده‌اند (کاسل و سیمون^۶، ۱۹۹۴: ۱۰۲). توانایی‌های شناختی، توانایی‌های اجتماعی، توانایی‌های فنی، توانایی‌های سازمانی، توانایی‌های انطباق‌پذیری، توانایی نیل به هدف و خوش‌شانسی.

۶. جیم لواهر و تونی شوارتز (۱۹۹۸) توانایی‌های مدیران را به چهار دسته توانایی‌های ذهنی، توانایی‌های جسمی، توانایی‌های روحی و توانایی‌های عاطفی، تقسیم می‌کند.

ب) پیشنهاد تحقیق در داخل از کشور

۱. در تحقیقی که محمد جواد عاصمی پور در مورد توانایی‌های مدیریتی مورد نیاز مدیران انجام دادند، سه دسته توانایی، توانایی‌های فکری-ذهنی، توانایی‌های فیزیکی-جسمی و توانایی علمی را بیان کردند.

1. Anderson, and dainty.

2. Individual capabilities.

3. Interpersonal capabilities.

4. Directional capabilities.

5. Greenburg and Baron.

6. Cassel and Symon.

۲. در پژوهش دیگری، برزو فرهی در سال ۱۳۸۱، توانایی‌های مدیریتی مورد نیاز مدیران را چهار دسته توانایی‌های فکری-ذهنی، توانایی‌های فیزیکی-جسمی، توانایی‌های روحی-روانی و توانایی‌های علمی بیان کردند.

به طوری که می‌توان گفت پژوهشگران داخلی، در مورد توانایی‌های مدیریتی مورد نیاز مدیران انجام دادند، تقسیم‌بندی جدیدی از توانایی‌های مورد نیاز مدیران انجام دادند و به نتایج زیر رسیده‌اند:

۱. بین مؤلفه‌های توانایی‌های مدیریتی و سایر ابعاد توسعه، مهارت‌ها، نقش‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز مدیران، رابطه مثبت و معنی‌دار، وجود دارد.

۲. بین مؤلفه‌های توانایی‌های مدیریتی و اثربخشی سازمانی، رابطه مستقیم وجود ندارد، بلکه توسعه توانایی‌های مدیریتی، منجر به توسعه قابلیت‌های مدیران در ایفای هر چه بهتر نقش‌های مدیریتی می‌شود که با ایفای هر چه بهتر نقش‌های مدیریتی، اثربخشی سازمانی حاصل می‌شود (تسلیمی و فرهی بوزجانی، ۱۳۸۳: ۱۳-۳۵).

۳. پر اهمیت‌ترین مؤلفه در الگوی توسعه توانایی‌های مدیریتی، صرف نظر از سطوح مدیریتی (عالی، میانی و عملیاتی)، مؤلفه روحی-روانی است (فرهی، همان: ۹۱).

ولی هیچ کدام از تحقیقات فوق، توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ‌راشناسایی و اولویت‌بندی نکردند که سعی شده در این پژوهش، ضمن انجام این کار، مؤلفه‌های مربوط به هر توانایی، تبیین و اولویت‌بندی شود.

از آنجا که هیچ کدام از پژوهشگران فوق، در مورد اولویت‌بندی توانایی‌های در حوزه فرهنگ بحث نکردند و از طرفی هم توانایی‌های دیگری برای مدیران فرهنگی ضرورت دارد؛ لذا به موضوع فوق پرداخته شده است.

جدول شماره ۲: توانایی‌های مورد نیاز مدیران (فرهی، ۱۳۸۴: ۷۸)

دانشی و اندرسون (۱۹۹۶)	هلریگل، اسلوکام و وودمن (۱۹۹۸)	گرینبرگ و بارون (۱۹۹۷)	هوچنسکی و بوهانن (۲۰۰۱)
توانایی‌های فردی	تحریک و نوآوری و تغییر	توانایی فیزیکی	توانایی بهره‌برداری اندیشه
توانایی‌های ارتباطی	مدیریت افراد و وظایف	توانایی فکری	توانایی رابطه مکانیکی
توانایی‌های هدایتی	توانایی ارتباطی	توانایی شناختی	توانایی طبقه‌بندی
	مدیریت خود	توانایی حافظه	توانایی سازماندهی
جیم لواهر و تونی شوارتز (۱۹۹۸)	محمدجواد عاصمی پور	کاترل کاسل و گیلیان سیمون (۱۹۹۴)	برزو فرهی (۱۳۸۱)
توانایی‌های ذهنی	توانایی‌های فکری-ذهنی	توانایی‌های شناختی	توانایی‌های فکری-ذهنی

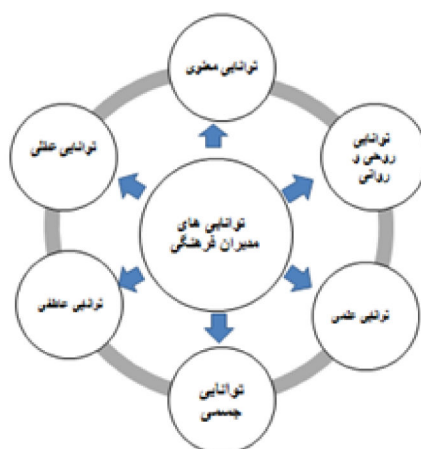
توانایی های جسمی	توانایی های فیزیکی-جسمی	توانایی های اجتماعی	توانایی های فیزیکی-جسمی
توانایی های روحی	توانایی های علمی	توانایی های فنی	توانایی های روحی
توانایی های علمی		توانایی های سازمانی	توانایی های عاطفی
		توانایی های انطباق پذیری	
		توانایی نیل به هدف	
		خوش شانس	

فراوانی توانایی های شناسایی شده به ترتیب جدول زیر است:

جدل شماره ۳: فراوانی توانایی های شناسایی شده

ردیف	توانایی	فراوانی بر حسب مطالعات پیشین	فراوانی بر حسب نظر خبرگان بسیج (۲۰ نفر)
۱	توانایی جسمی	۳	۲۰
۲	توانایی اجتماعی	۱	۲۰
۳	توانایی عقلی	۴	۲۰
۴	توانایی عاطفی	۱	۲۰
۵	توانایی معنوی	-	۲۰
۶	توانایی علمی	۳	۲۰
۷	توانایی روحی-روانی	۲	۲۰

براساس بررسی های انجام شده توانایی جسمی، توانایی اجتماعی، توانایی عقلی، توانایی عاطفی، توانایی علمی و توانایی روحی-روانی، در مطالعات پیشین وجود دارد و از طرفی، توانایی معنوی در مطالعات پیشین وجود ندارد؛ ولی بر اساس نظر خبرگان مدیران فرهنگی بسیج، لازم و ضروری می باشد. بنابراین، چارچوب مفهومی تحقیق، به ترتیب نمودار زیر است:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی توانایی های مدیران فرهنگی

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی تحقیق: اولویت بندی توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ کدام است؟

سؤالات فرعی تحقیق:

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

روش تحقیق

در پژوهش حاضر، روش توصیفی و استنباطی 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 بالاتر می-باشد؛ به طوری که روش نمونه گیری منظم و سیستماتیک برای جامعه آماری انتخاب شده تا محقق، مطمئن شود که نمونه انتخاب شده، نماینده واقعی جامعه مورد نظر است. بر اساس 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 سؤالات پرسشنامه، ۰,۹۴ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از آزمون t و k2 و آزمون فریدمن انجام گرفت.

یافته های تحقیق 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 بالا می باشند.

یافته های مرتبط با مؤلفه های توانایی جسمی

وضعیت مؤلفه های توانایی جسمی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ، بر اساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت، از خیلی کم تا خیلی زیاد در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول شماره ۴: وضعیت مؤلفه های توانایی جسمی مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

وضعیت	تأیید یا رد توانایی	میانگین	انحراف معیار	ر.ت.د	میانگین	پاسخ ها					شاخص	توانایی جسمی
						خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
تأیید	تأیید	۶۹.۴	۰.۶۰۱	۰	۴.۰۸	۰	۰	۷	۳۲	۱۱	قدرت جسمی	توانایی جسمی
	تأیید	۶۶.۶	۰.۶۰۶	۰	۴.۱۴	۰	۰	۶	۳۱	۱۳	سلامت جسم	
	تأیید	۵۸.۶	۰.۷۳۳	۰	۴.۴۴	۰	۰	۷	۱۴	۲۹	نظم و آراستگی	
	تأیید	۹۶.۶	۰.۶۲۶	۰	۴.۶۶	۰	۰	۴	۹	۳۷	سلامت مغزی	
	تأیید	۷۸.۶	۰.۷۳۴	۰	۴.۵۴	۰	۰	۷	۹	۳۴	توانایی بیان	

نتایج به دست آمده از آزمون خی دو، نشان می دهد خی دو مشاهده شده در سطح (p=۰,۰۵) 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 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.

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 آن ها، مورد تأیید 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 و در قالب طیف لیکرت، از خیلی کم تا خیلی زیاد در جدول شماره (۵) نشان داده شده است.

جدول شماره ۵: وضعیت مؤلفه های توانایی اجتماعی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

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

نتایج به دست 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 قانون گرایی و مشورت و همفکری، برابر با ۴,۶۴، میانگین مؤلفه روابط اجتماعی مؤثر 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 کار گروهی، برابر با ۴,۱۶ و میانگین مؤلفه مردم باور و مردم یاور، برابر با ۴,۱۴ است.

۲. همه مؤلفه های توانایی اجتماعی (قانون گرایی، مشورت و همفکری، روابط اجتماعی مؤثر و مناسب، مسئولیت-پذیری، توان امر به معروف و نهی از منکر، توان کار گروهی و مردم باور و مردم یاور) از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آن ها، مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته های مرتبط با مؤلفه های توانایی عقلی

وضعیت مؤلفه های توانایی عقلی مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، بر اساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت، از خیلی کم تا خیلی زیاد در جدول شماره (۶) نشان داده شده است.

جدول شماره ۶: وضعیت مؤلفه های توانایی عقلی مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ، از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

ردیف	شاخص	پاسخ ها					میانگین	انحراف معیار	وضعیت	تأیید یا رد توانایی
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد				
فرهیختگان بسیج	قدرت استدلال و توجیه	۰	۰	۷	۱۵	۲۸	۴.۴۲	۰.۷۳۱	۵۵.۸	تایید
	توانایی سریع در زایش ایده	۰	۰	۷	۱۸	۲۵	۴.۳۶	۰.۷۲۲	۴۹.۸	تایید
	توانایی کشف حقایق و ایده ها از بطن وقایع	۰	۰	۸	۱۳	۲۹	۴.۴۲	۰.۷۵۸	۵۷.۴	تایید
	نوآوری و خلاقیت	۰	۰	۵	۱۴	۳۱	۴.۵۲	۰.۶۷۷	۶۸.۲	تایید
	قوة ابتکار و هنر مدیریت	۰	۰	۷	۹	۳۴	۴.۵۴	۰.۷۳۴	۷۸.۶	تایید
	تفسیر پیچیدگی های محیطی	۰	۰	۸	۹	۳۳	۴.۵۰	۰.۷۶۳	۷۳.۴	تایید
	خلق چشم انداز و رسالت	۰	۰	۴	۹	۳۷	۴.۶۶	۰.۶۲۶	۹۶.۶	تایید

نتایج به دست آمده از آزمون خی دو، نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح (۰,۰۵) $p=$ 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 عقلی به ترتیب نمره و میانگین مؤلفه های خلق چشم انداز و رسالت برابر با ۴,۶۶، قوه ابتکار و هنر مدیریت، برابر با ۴,۵۴، نوآوری و خلاقیت، برابر با ۴,۵۲، تفسیر پیچیدگی های محیطی، برابر با ۴,۵۰، توانایی کشف حقایق و ایده های از بطن وقایع و قدرت استدلال و توجیه، برابر با ۴,۴۲ و توانایی سریع در زایش ایده، ۴,۳۶ 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 آن ها، مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته های مرتبط با مؤلفه های توانایی عاطفی

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

جدول شماره ۷: وضعیت مؤلفه های توانایی عاطفی مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

وضعیت	تأیید یا رد توانایی	نمره	میانگین	انحراف معیار	توزیع	پاسخ ها					شاخص	نوع توانایی
						خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
تأیید	تأیید	۹۰.۲	۰.۶۶۷	۴.۶۲	۰	۰	۵	۹	۳۶		برقراری روابط صمیمی و انسانی با افراد	توانایی عاطفی
	تأیید	۴۹.۸	۰.۷۲۲	۴.۳۶	۰	۰	۷	۱۸	۲۵		توانایی کنترل احساسات و عواطف	
	تأیید	۴۵.۴	۰.۷۳۵	۴.۳۰	۰	۰	۸	۱۹	۲۳		تواضع و محبوبیت	
	تأیید	۷۸.۶	۰.۷۳۴	۴.۵۴	۰	۰	۷	۹	۳۴		خوش خلقی	

توانایی عاطفی	دلسوزی و عشق به کار	۲۹	۱۴	۷	۰	۰	۴.۴۴	۰.۷۳۳	۵۸.۶	تایید
	داشتن حلم و 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 به دست آمده از آزمون خی دو، نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح (p=۰,۰۵) 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 ۴,۶۶، برقراری روابط صمیمی و انسانی با افراد، برابر با ۴,۶۲، خوش خلقی، برابر با ۴,۵۴، دلسوزی و عشق به کار، برابر با ۴,۴۴، داشتن حلم و بردباری، برابر با ۴,۴۲ و توانایی کنترل احساسات و عواطف، ۴,۳۶، تواضع و محبوبیت، برابر با ۴,۳۰ 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 و 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 آن ها، مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته های مرتبط با مؤلفه های توانایی معنوی

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

جدول شماره ۸: وضعیت مؤلفه های توانایی معنوی مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

وضعیت	تأیید یا رد توانایی	نمره	میانگین	انحراف معیار	پاسخ ها					شاخص	نوع توانایی
					خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
تایید	تایید	۸۷.۸	۰.۵۹۸	۴.۶۴	۰	۰	۳	۱۲	۳۵	تقوا و تعهد اخلاقی	توانایی معنوی
	تایید	۹۰.۲	۰.۶۶۷	۴.۶۲	۰	۰	۵	۹	۳۶	عمل کردن در سیورت ولایت	

توانایی معنوی	امانت‌داری و درستکاری و راستگویی	۳۴	۱۴	۲	۰	۰	۴.۶۴	۰.۵۶۳	۸۵.۶	تایید
	برخورداری 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 به دست 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 شاخص های تقوا و تعهد اخلاقی، امانت داری و درستکاری و راستگویی، برخورداری از عدالت و انصاف، اخلاص و صفای دل، برابر با ۴.۶۴، عمل کردن در صیروت ولایت و عزت نفس، برابر با ۴.۶۲، پرهیز از خود خواهی و تکبر و خودمداری، برابر با ۴.۴۲ است. ۲. همه مؤلفه های توانایی عقلی (تقوا و تعهد اخلاقی، امانت داری و درستکاری و راستگویی، برخورداری از عدالت و انصاف، اخلاص و صفای دل، عمل کردن در صیروت 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 آن ها، مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته های مرتبط با مؤلفه های توانایی علمی - تخصصی

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

جدول شماره ۹: وضعیت مؤلفه های توانایی علمی - تخصصی مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

وضعیت	تأیید یا رد توانایی	نوع توانایی	پاسخ ها					میانگین	انحراف معیار	نمره
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم			

توانایی علمی-تخصصی	داشتن تحصیلات تکمیلی تألیفات و تحقیقات	۲۵	۱۸	۷	۰	۰	۴.۳۶	۰.۷۲۲	۴۹.۸	تایید
	جریان شناسی و تأثیر ناپذیری از آن ها	۳۳	۱۰	۷	۰	۰	۴.۵۲	۰.۷۳۵	۷۳.۸	تایید
	شناخت کامل ارزش های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی	۳۶	۹	۵	۰	۰	۴.۶۲	۰.۶۶۷	۹۰.۲	تایید
	شناخت تکالیف دینی و انقلابی در زمانی و اجتماعی	۳۴	۸	۸	۰	۰	۴.۵۲	۰.۷۶۲	۷۸.۴	تایید
	تسلط به کامپیوتر و شبکه های اینترنت	۲۳	۱۹	۸	۰	۰	۴.۳۰	۰.۷۳۵	۴۵.۴	تایید

نتایج به دست آمده از آزمون خی دو، نشان می دهد، خی دو مشاهده شده در سطح (۰.۰۵, $p=$) 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 تأثیر ناپذیری از آن ها و توان شناخت تکالیف دینی و انقلابی در امور سازمانی و اجتماعی، برابر با ۴,۵۲، داشتن تحصیلات تکمیلی، تألیفات 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 تأثیر ناپذیری از آن ها، 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، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، مورد نیاز در حوزه فرهنگ بوده و با توجه به میانگین به دست آمده از آن ها؛ مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته های مرتبط با مؤلفه های توانایی روحی و روانی

وضعیت مؤلفه های توانایی عاطفی مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، بر اساس نظر پاسخ دهندگان و در قالب طیف لیکرت، از خیلی کم تا خیلی زیاد در جدول شماره (۱۰) نشان داده شده است.

جدول شماره ۱۰: وضعیت مؤلفه‌های توانایی روحی - روانی مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، از منظر مدیران و فرهیختگان بسیج

وضعیت	تأیید یا رد توانایی	میانگین	انحراف معیار	میانگین	پاسخ‌ها					شاخص	توانایی روحی - روانی
					بلند	متوسط	پایین	خیلی پایین	خیلی بالا		
تأیید	تأیید	۷۳.۴	۰.۷۶۳	۴.۵۰	۰	۰	۸	۹	۳۳	توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات	توانایی روحی - روانی
	تأیید	۴۹.۸	۰.۷۲۲	۴.۳۶	۰	۰	۷	۱۸	۲۵	خود اتکایی	
	تأیید	۵۷.۴	۰.۷۵۸	۴.۴۲	۰	۰	۸	۱۳	۲۹	توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری‌ها	
	تأیید	۶۸.۲	۰.۶۷۷	۴.۵۲	۰	۰	۵	۱۴	۳۱	تحمل ایده‌های مخالف	
	تأیید	۷۸.۶	۰.۷۳۴	۴.۵۴	۰	۰	۷	۹	۳۴	برخورداری از اعتماد به نفس	

نتایج به دست آمده از آزمون خی دو، نشان می‌دهد، 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 می‌شود؛ به طوری که می‌توان گفت از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج:

۱. در خصوص توزیع داده‌های پرسشنامه مربوط به مؤلفه‌های توانایی روحی و روانی، به ترتیب نمره و میانگین مؤلفه‌های برخورداری از اعتماد به نفس، برابر با ۴,۵۴، تحمل ایده‌های مخالف، برابر با ۴,۵۲، توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات، برابر با ۴,۵۰، توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری‌ها، برابر با ۴,۴۲، خود اتکایی، برابر با ۴,۳۶ است.
۲. همه مؤلفه‌های توانایی‌های روحی و روانی، یعنی برخورداری از اعتماد به نفس، تحمل ایده‌های مخالف، توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات، توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری‌ها، 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 تأیید قرار گرفته است. براساس یافته‌های تحقیق، الگوی شناسایی و اولویت‌بندی توانایی‌های مورد نیاز مدیران، در حوزه فرهنگ، به شرح زیر می‌باشد:

بررسی نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای از آزمون کولموگروف-اسمیرنف به

ترتیب زیر استفاده شده است.

جدول شماره ۱۱: نرمال بودن توزیع نمرات

مؤلفه	میانگین	Df	مقادیر آزمون	
			سطح معناداری	مقدار کولموگروف - اسمیرنوف ^۱
توانایی جسمی	۴۳۷	۵۰	۰.۰۰۰	۰.۰۹۴
توانایی اجتماعی	۴۵۴	۵۰	۰.۰۰۰	۰.۱۰۸
توانایی های عقلی	۴۸۴	۵۰	۰.۰۰۰	۰.۱۳۰
توانایی های عاطفی	۷۴۴	۵۰	۰.۰۰۰	۰.۰۸۰
توانایی معنوی	۴۶۰	۵۰	۰.۰۰۰	۰.۱۴۱
توانایی روحی - روانی	۶۴۴	۵۰	۰.۰۰۰	۰.۱۱۲

** در سطح ۰/۰۱ معنادار و با اطمینان ۹۹ درصد نرمال است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار و با اطمینان ۹۹ درصد نرمال است.

یافته های جدول فوق، نشان می دهد که با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه شده در نمرات در مورد مؤلفه های توانایی جسمی، توانایی اجتماعی، توانایی های عقلی، توانایی های عاطفی، توانایی معنوی و توانایی روحی - روانی، سطح معناداری در همه موارد کوچک تر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین این فرضیه، صفر رد شده و فرضیه خلاف مبنی بر نرمال بودن توزیع نمرات در سطح ۰/۰۱، مورد تأیید قرار گرفته است و مقدار آماره کولموگروف اسمیرنوف در سطح (p=۰,۰۵)، تمامی متغیرها دارای توزیعی آزاد می باشند؛ بنابراین در بررسی متغیرها از آزمون های ناپارامتریک استفاده شده است.

بحث و نتیجه گیری

در این مقاله، ابتدا توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ را تبیین نمودیم و در ادامه، میزان نقش آفرینی و اهمیت هریک از این توانایی ها را از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، مورد بررسی قرار دادیم. 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، مؤلفه های مرتبط، شناسایی گردید که بر همین اساس، توانایی جسمی، شامل مؤلفه های سلامت مغزی، توانایی بیان، نظم و آراستگی، سلامت جسم و قدرت جسمی است که مهمترین مؤلفه این توانایی، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، شاخص سلامت مغزی شناخته شده است.

توانایی اجتماعی، شامل مؤلفه های قانون گرایی، مشورت و همفکری، روابط اجتماعی مؤثر

و مناسب، مسئولیت-پذیری، توان امر به معروف و نهی از منکر، توان کار گروهی و مردم‌باور و مردم‌یاور است که مهمترین مؤلفه‌های توانایی، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، مؤلفه قانون‌گرایی شناخته شده است.

توانایی عقلی نیز شامل مؤلفه‌های خلق چشم‌انداز و رسالت، قوه ابتکار و هنر مدیریت، نوآوری و خلاقیت، تفسیر پیچیدگی‌های محیطی، توانایی کشف حقایق و ایده‌های از بطن وقایع، قدرت استدلال و توجیه و توانایی سریع در زایش ایده را شامل می‌شود که مهمترین مؤلفه‌های توانایی، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، مؤلفه خلق چشم‌انداز و رسالت، شناخته شده است.

توانایی عاطفی نیز شامل مؤلفه‌های گذشت و سعه صدر، برقراری روابط صمیمی و انسانی با افراد، خوش‌خلقی، دلسوزی و عشق به کار، داشتن حلم و بردباری، توانایی کنترل احساسات و عواطف و تواضع و محبوبیت می‌باشد که مهمترین مؤلفه‌های توانایی، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، گذشت و سعه صدر است.

توانایی معنوی نیز شامل مؤلفه‌های تقوا و تعهد اخلاقی، امانت‌داری و درستکاری و راستگویی، برخورداری از عدالت و انصاف، اخلاص و صفای دل، عمل کردن در صیورت ولایت، عزت نفس، پرهیز از خودخواهی و تکبر و خودمداری می‌باشد که مهمترین مؤلفه‌های توانایی، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، برخورداری از عدالت و انصاف است.

توانایی علمی-تخصصی نیز شامل مؤلفه‌های توان شناخت کامل ارزش‌های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی، جریان‌شناسی و تأثیر 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 شبکه‌های اینترنت می‌باشد که مهمترین مؤلفه‌های توانایی، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، مؤلفه‌های توان شناخت کامل ارزش‌های اسلامی و موازین شرع اخلاقی و مدیریتی، شناخته شده است.

توانایی روحی-روانی نیز شامل مؤلفه‌های برخورداری از اعتماد به نفس، تحمل ایده‌های مخالف، توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات، توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری‌ها، خوداتکایی می‌باشد که مهمترین مؤلفه‌های توانایی، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، برخورداری از اعتماد به نفس است.

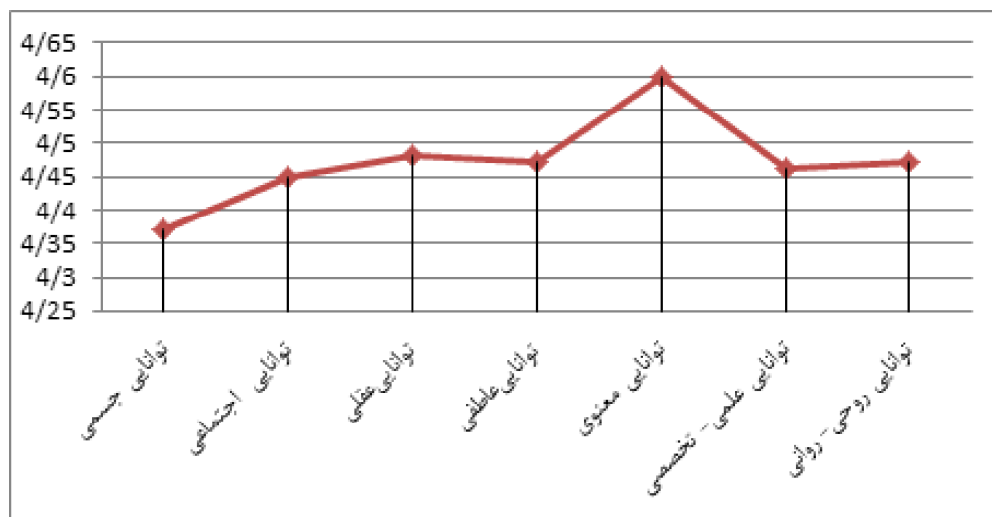
بر اساس نتایج به دست آمده وضعیت آزمون فریدمن، مربوط توانایی‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ، در جدول شماره (۱۱) نشان داده شده است.

جدول شماره ۱۱- 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 به دست آمده از آزمون فریدمن در خصوص توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج، می توان گفت؛ به طور کلی، 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 به دست آوردند و بر همین اساس، درجه اهمیت و میانگین رتبه ای به شرح نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.

نمودار شماره ۱- مربوط به میانگین رتبه کل توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ



با توجه به نمودار فوق نتایج به دست آمده از میانگین رتبه کل توانایی های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ، از نظر مدیران و فرهیختگان بسیج می توان گفت: 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 توانایی‌های عقلی با میانگین ۴,۴۸ و توانایی روحی-روانی و توانایی عاطفی با میانگین ۴,۴۷ و توانایی علمی-تخصصی با میانگین ۴,۴۶ و توانایی اجتماعی با میانگین ۴,۴۵ و توانایی جسمی با میانگین ۴,۳۷ می‌باشد. بر اساس درجه اهمیت و میانگین رتبه‌ای به دست آمده است، بنابراین، با اهمیت‌ترین توانایی‌های مدیران در حوزه فرهنگ، دو توانایی معنوی و عقل می‌باشند و سایر توانایی‌ها هم به صورت توانایی‌های روحی-روانی، توانایی‌های عاطفی، توانایی‌های علمی-تخصصی، توانایی‌های اجتماعی و توانایی‌های جسمی به ترتیب اولویت‌ها را به دست آوردند.

پیشنهادهات

۱. مدیران فرهنگی و سیاست‌گذاران فرهنگ، نتایج حاصل از این پژوهش را در برنامه‌ریزی و تعیین سیاست‌های فرهنگی سازمان‌ها اعمال نمایند و در انتخاب مدیران فرهنگی، علاوه بر دقت در قابلیت‌ها، ویژگی‌های فردی و مهارت‌های فرهنگی در حوزه توانایی‌های مدیر، حساسیت بیشتر روی توانایی‌هایی معنوی، توانایی عقلی و توانایی روحی-روانی صورت گیرد.
۲. یکی از راهکارهای افزایش بهره‌وری و اثربخشی افراد استفاده از روش توانمندسازی است که در یک فراگرد مستمر، تدریجی و سیستمی به شناسایی استعدادها، ظرفیت افراد و توانایی‌های مدیران در حوزه فرهنگ پرداخته و جهت بر طرف کردن ضعف توانایی‌های بعضی از مدیران، ساز و کارهای لازم جهت ارتقاء توانایی‌های آن‌ها مهیا شود.
۳. در مراکز آموزش مدیران فرهنگی، در رشته‌های مدیریت، نسبت به تدوین طرح جامع توانایی‌های مدیران فرهنگی اقدام شود و برای ارتقاء توانایی‌های آن‌ها از تجربه‌ها و اندوخته‌ها مدیریت فرهنگی مدیران فرهنگی کشور، در قالب تدوین مورد پژوهش‌های مدیریت فرهنگی، بهره‌برداری شود.
۴. به نظر می‌رسد انجام مطالعات تکمیلی توسط متخصصان مدیریت در حوزه فرهنگ، جهت تعمیم بهتر نتایج، ضرورت دارد.
۵. به نظر می‌رسد ابتدا الگوی جامع مدیریت فرهنگی، ترسیم و زوایای مختلف آن تبیین و آنگاه اجزاء آن، تجزیه و تحلیل شود و یا بالعکس از طریق نیازسنجی آموزشی از پایین به بالا و با توزیع پرسشنامه و انجام مصاحبه‌های فنی با مدیران فرهنگی موجود، مشاغل و وظایف آنان تجزیه و تحلیل و بر اساس آن، توانایی‌های مورد نیاز مدیران، استخراج و تبیین شود.

منابع فارسی:

- قرآن کریم.
- 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، صص ۱-۱۴۰.
- ازگلی، محمد (۱۳۸۵/ب مرداد و شهریور). نقطه‌های آغاز در تغییر فرهنگ، دو ماهنامه منابع انسانی ناجا، ش ۲، مرداد و شهریور.
- اولیاء محمد صالح (۱۳۸۴)، مبانی ارزیابی عملکرد مراکز فرهنگی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- بهارستان، جلیل (۱۳۸۳)، مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج، فصلنامه مدرس علوم انسانی، سال هشتم، شماره ۳ (پیاپی ۳۶) صص ۱-۳۶.
- تسلیمی، محمد سعید و فرهی بوزجانی، برزو (۱۳۸۳). «بررسی رابطه بین نقش‌هایی که مدیران نظام اداری ایفا می‌کنند»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره‌های ۴۱ و ۴۲.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد [بی‌تا]، غررالحکم و دررالکلم، جلد ۱.
- جیم لواهر و تونی شوارتز (۱۳۸۰). ورزش برای مدیران: فراموش شده، اما ضروری. ترجمه غلامحسین خانقائی، ماهانه گزیده مدیریت. شماره ۶.
- دهخدا علی اکبر، فرهنگ دهخدا، جلد ۵.
- رابینز، استفن (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، مرکز پژوهش‌های بازرگانی.
- روشن‌روان، اله‌بخش (۱۳۹۳)؛ درآمدی بر شناخت توانایی‌های مدیران فرهنگی، چاپ اول، تهران: نشر عرفات.
- روشن‌روان، اله‌بخش (۱۳۹۲/الف- پاییز) و فرزندی عباسعلی، «بررسی مهارت‌های مورد نیاز مدیران در حوزه فرهنگ از دیدگاه فرماندهان و فرهیختگان ناجا»، فصلنامه علمی- ترویجی بازرسی کل ناجا، شماره ۲۵، صص ۹۷-۱۲۶.
- روشن‌روان، اله‌بخش (۱۳۹۲/ب)، «تبیین الگوی مدیریت فرهنگی مبتنی بر اندیشه اسلامی، مطالعه موردی: شهید آیت‌الله محلاتی (ره)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- سبحانی، جعفر (۱۳۷۲)؛ فروغ ابدیت، چاپ هشتم، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- طرح ساماندهی امور فرهنگی (۱۳۸۰) «تعیین معیارهای تفکیک و مدیریت فعالیت‌های فرهنگی»، تهران: آرشیو گزارش‌های کتابخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- نائینی، علی محمد (۱۳۸۷)، طرح جامع فرهنگی نیروهای مسلح، [بی‌جا]: [بی‌نا].
- غباری بناب، باقر و همکاران (۱۳۸۶)، «هوش معنوی»، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم.
- فرزندی عباسعلی، صفری حسین، روشن‌روان، اله‌بخش (۱۳۹۲)، «بررسی توانایی‌های مدیریتی

- و ویژگی‌های فردی مورد نیاز مدیران فرهنگی، مطالعه موردی شهید آیت‌الله محلاتی (ره)» دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال دوم، شماره ۱، بهار و تابستان، صص ۲۱-۴۶.
- فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۴)، «معرفی الگوی توسعه توانایی مدیریتی مورد نیاز مدیران»، دانش مدیریت، شماره ۶۸.
- کوثری مسعود و نجاتی حسینی سید محمود (۱۳۷۹)، مشارکت فرهنگی، تهران: انتشارات آن.
- مجلسی، محمد باقر، بحارالأنوار، جلد ۷۷.
- مولینیر، پیتیر (۱۳۷۲)، «آموزش حرفه‌ای مدیران فرهنگی»، ترجمه علی هاشمی گیلانی، تهران: مرکز پژوهش‌های بنیادی.
- ناظمی اردکانی مهدی (۱۳۸۵)، شرایط و ویژگی‌های عزل و نصب مدیران فرهنگی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

منابع لاتین:

- Anderson, and dainty (1996), "the capable executive: effective performance in senior management", mc millan pub.1 stand.
- Cassel C. and Symon (1994). **Qualitative Methods in Organizational Research.**
- Earley, P.Christopher, Mosakowski, Elaine (2004), **Cultural Intelligence, Harvard business Review**, pp139-146, "CQ" Cultural Intelligence – Another Aspect of Emotional Intelligence.
- Green Burg .j & Baron.r. (1997), **behavior in organization: understanding and managing the human side of work.**
- 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.
- kreitner R & kinick a (2001), "**organizational behavior**" McGraw hill new York , 2002, p 155.
- Limerick, Brigid & Anderson, chery. (2000), **senior women and promotion in Education queensland**, Journal of women in , management. Vol 14 , No 2, pp 37-43.
- Vilkinas, tricia & cartan, gurg (1997). "**How different are the roles displayed by femal and male managers**", journal of women in management