



پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی

دانشکده تهران مرکز

گروه علمی مدیریت دولتی ، گرایش منابع انسانی

عنوان پایان نامه :

بررسی نظام انتصاب مدیران میانی صدا و سیما

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر حسن درویش

استاد مشاور :

جناب آقای دکتر رضا رسولی

نگارش :

پریوش ولدخانی

خرداد ۱۳۸۸

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی

دانشکده تهران مرکز

گروه علمی مدیریت دولتی ، گرایش منابع انسانی

عنوان پایان نامه :

بررسی نظام انتصاب مدیران میانی صدا و سیما

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر حسن درویش

استاد مشاور :

جناب آقای دکتر رضا رسولی

نگارش :

پریوش ولدخانی

خرداد ۱۳۸۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	۱-۱- مقدمه.....
۲	۲-۱- بیان مسئله.....
۴	۳-۱- اهمیت انجام پژوهش:.....
۵	۴-۱- اهداف پژوهش:.....
۶	۵-۱- سؤالات تحقیق:.....
۶	۱-۵-۱- سؤال اصلی پژوهش:.....
۶	۲-۵-۱- سؤالات فرعی پژوهش:.....
۷	۶-۱- فرضیه‌های تحقیق.....
۷	۷-۱- متغیرهای تحقیق.....
۸	۸-۱- روش تحقیق.....
۸	۹-۱- قلمرو تحقیق:.....
۸	۱۰-۱- جامعه آماری و نمونه آماری.....
۹	۱۱-۱- مدل تحلیلی تحقیق.....
۱۰	۱۲-۱- تعریف واژگان تحقیق:.....

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱۴	۱-۲- مقدمه.....
۱۴	۲-۲- تعریف و مفاهیم مدیریت.....
۱۷	۳-۲- مبانی سازمان و مدیریت.....
۱۷	۱-۳-۲- ماهیت سازمان.....
۱۹	۲-۳-۲- اهمیت سازمان را می‌توان به اجمال با توجه به نکات ذیل برشمرد:.....
۲۰	۴-۲- سطوح مدیریت.....
۲۰	۱-۴-۲- مدیریت عملیاتی.....
۲۰	۲-۴-۲- مدیریت میانی.....
۲۱	۳-۴-۲- مدیریت عالی.....
۲۲	۵-۲- وظایف مدیران.....
۲۳	۱-۵-۲- برنامه‌ریزی.....
۲۴	۲-۵-۲- سازماندهی.....
۲۴	۳-۵-۲- رهبری.....

۲۴ ۲-۵-۴- کنترل
۲۵ ۲-۶- نظام کارراهه شغلی
۲۶ ۲-۶-۱- مفهوم کارراهه شغلی
۲۹ ۲-۶-۲- اهمیت کارراهه شغلی
۳۰ ۲-۶-۳- اهداف کارراهه شغلی
۳۱ ۲-۶-۴- مسائل مهم در کارراهه شغلی
۳۱ ۲-۶-۵- موارد مهم در مدیریت کارراهه شغلی (از نظر مدیریت):
۳۱ ۲-۶-۶- موارد مهم در برنامه‌ریزی کارراهه شغلی (از نظر کارکنان):
۳۲ ۲-۷- شایسته‌سالاری
۳۴ ۲-۸- مهارتها و ویژگیهای مدیران
۳۴ ۲-۸-۱- نقشهای مدیران
۳۸ ۲-۹- ویژگی‌های رفتاری مدیران
۴۰ ۲-۱۰- ویژگی‌های شخصیتی
۴۲ ۲-۱۱- ویژگی‌های عمده شخصیتی مؤثر بر رفتار سازمانی
۴۹ ۲-۱۱-۱- مدیر ایده‌آل
۴۹ ۲-۱۲- ویژگیهای شخصیتی در سازمان
۵۱ ۲-۱۳- مهارتهای مدیریتی
۵۲ ۲-۱۳-۱- مهارتهای مدیریتی از دیدگاه صاحب‌نظران
۶۰ ۲-۱۴- مهارتهای مدیریتی از دیدگاه رابرت کنس:
۶۴ ۲-۱۵- معرفی سازمان صدا و سیما
۶۴ ۲-۱۵-۱- تاریخچه تلویزیون
۶۸ ۲-۱۵-۲- ساختار وظایف و تشکیلات سازمان
۶۹ ۲-۱۵-۳- اساسنامه سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران
۷۱ ۲-۱۵-۴- هدف‌ها و وظایف و اختیارات
۷۱ ۲-۱۶- ارکان سازمان
۷۵ ۲-۱۷- تشکیلات
۷۶ ۲-۱۷-۱- امور مالی
۷۸ ۲-۱۷-۲- مقررات مختلف
۷۸ ۲-۱۸- «قانون خط‌مشی کلی و اصول برنامه‌های سازمان صدا و سیما
۷۸ ۲-۱۸-۱- اصول کلی
۸۰ ۲-۱۸-۲- مسائل خبری
۸۱ ۲-۱۸-۳- مسائل عقیدتی

۸۱ برنامه‌های فرهنگی	۲-۱۸-۴
۸۲ برنامه‌های اجتماعی	۲-۱۸-۵
۸۴ برنامه‌های سیاسی	۲-۱۸-۶
۸۶ خطوط کلی در زمینه‌های اقتصادی	۲-۱۹
۸۶ امور نظامی	۲-۲۰
۸۷ مدیریت رسانه	۲-۲۱
۸۸ مدیریت بر رسانه‌ها	۲-۲۲
۸۸ مدیریت در رسانه‌ها	۲-۲۳
۸۸ مدیریت رسانه‌ای	۲-۲۴
۹۰ اصول و مبانی نظام انتصاب	۲-۲۵
۹۰ نظام انتخاب و انتصاب مدیران	۲-۲۵-۱
۹۱ شیوه‌های انتصاب	۲-۲۶
۹۲ اهمیت انتصاب	۲-۲۶-۱
۹۲ تحلیل و طراحی شغل	۲-۲۷
۹۳ مسیر شغلی	۲-۲۷-۱
۹۵ اهداف برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۲-۲۷-۲
۹۶ مسیر شغلی مدیریت	۲-۲۷-۳
۹۶ مدل مسیر شغلی شاین	۲-۲۷-۴
۹۸ ارزشیابی عملکرد	۲-۲۸
۹۹ گزارش عملکرد دستگاه‌های اجرایی در راستای استقرار نظام شایسته‌سالاری	۲-۲۹
۱۰۰ اهداف ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران	۲-۳۰
۱۰۰ روند مطلوب انتخاب و انتصاب مدیریت	۲-۳۰-۱
۱۰۱ راهبردهای نظام شایسته‌سالار	۲-۳۱

فصل سوم: روش تحقیق

۱۰۹ مقدمه	۳-۱
۱۰۹ نوع تحقیق	۳-۲
۱۰۹ روش تحقیق	۳-۳
۱۱۰ جامعه آماری	۳-۴
۱۱۰ نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه	۳-۴-۱
۱۱۰ روش‌های نمونه‌گیری	۳-۵
۱۱۱ مدل تحلیلی تحقیق	۳-۶
۱۱۲ روش‌های جمع‌آوری اطلاعات	۳-۷

۱۱۳	۸-۳- واحد تحلیل
۱۱۴	۹-۳- روایی
۱۱۴	۱۰-۳- پایایی
۱۱۵	۱۱-۳- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱۱۸	مقدمه
۱۱۹	بخش اول: تحلیل تک‌متغیره‌ها
۱۱۹	۱-۴- ویژگی‌های عمومی پاسخگویان
۱۱۹	۱-۱-۴- جنسیت پاسخگویان
۱۲۰	۲-۱-۴- عنوان شغل
۱۲۱	۳-۱-۴- میزان تحصیلات پاسخگویان
۱۲۲	۴-۱-۴- سنوات خدمت پاسخگویان
۱۲۳	۵-۱-۴- سابقه مدیریتی
۱۲۴	بخش دوم: سؤالات اصلی
۱۲۴	۲-۴- مهارتهای انسانی
۱۲۴	۱-۲-۴- خودکنترلی و وجدان کاری
۱۲۵	۲-۲-۴- آراستگی ظاهری
۱۲۶	۳-۲-۴- وقت‌شناسی
۱۲۷	۴-۲-۴- میزان علاقه به کار در صدا و سیما
۱۲۸	۵-۲-۴- سهمیم کردن کارکنان و مشارکت آنان در امور
۱۲۹	۶-۲-۴- اعتماد به نفس
۱۳۰	۷-۲-۴- ثبات در رفتار و کردار
۱۳۱	۸-۲-۴- توانایی و جدیت در دفاع از حقوق کارکنان
۱۳۲	۹-۲-۴- رعایت عدالت در توزیع پاداش و اضافه کار
۱۳۳	۱۰-۲-۴- انتقاد سازنده و مؤثر از عملکرد کارکنان
۱۳۴	۱۱-۲-۴- تشکیل جلسات نظرخواهی هفتگی یا ماهانه کارکنان
۱۳۵	۱۲-۲-۴- ایجاد محیطی که همکاران در آن احساس امنیت کنند
۱۳۶	۱۳-۲-۴- پذیرفتن مسئولیت اعمال خود و زیردستان
۱۳۷	۱۴-۲-۴- تحمل و پذیرش ارتکاب اشتباه زیردستان
۱۳۸	۱۵-۲-۴- روابط عاطفی با زیردستان
۱۳۹	۱۶-۲-۴- استفاده از تنبیه و توبیخ برای بهبود کارها
۱۴۰	۱۷-۲-۴- اعتماد و اطمینان به کارکنان

- ۱۴۱-۲-۱۸-۴- احترام و خوشرویی در برخورد با کارکنان.....
- ۱۴۲-۲-۱۹-۴- مهارت در ایجاد مهارت گروهی.....
- ۱۴۳-۲-۲۰-۴- توانایی صدور دستورهای صحیح و شفاف.....
- ۱۴۴- مهارت انسانی.....
- ۱۴۵-۳-۴- مهارت‌های فنی.....
- ۱۴۵-۳-۱- تسلط بر آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی.....
- ۱۴۶-۳-۲- کشف نقاط انحراف و اصلاح آنها در کنترل‌های روزانه.....
- ۱۴۷-۳-۳-۴- حفاظت اسناد و اطلاعات.....
- ۱۴۸-۳-۴- سرعت در کار.....
- ۱۴۹-۳-۵- تقلیل هزینه‌ها و صرفه‌جویی در بودجه تخصیصی.....
- ۱۵۰-۳-۶- قدرت انتقال اطلاعات به زیردستان.....
- ۱۵۱-۳-۷- تقسیم کار (به تناسب تواناییها).....
- ۱۵۲-۳-۸- تفویض اختیار (بر اساس قابلیت‌ها).....
- ۱۵۳-۳-۹- چرخش کارکنان در مشاغل مختلف جهت آشنایی با امور.....
- ۱۵۴-۳-۱۰- توجه به نحوه ارائه خدمت به مشتریان.....
- ۱۵۵-۳-۱۱- توانایی کار با کامپیوتر و استفاده از سیستم‌های مکانیزه.....
- ۱۵۶-۳-۱۲- توانایی ممیزی شاخص‌های مدیریت کیفیت.....
- ۱۵۷- مهارت‌های فنی.....
- ۱۵۸-۴-۴- مهارت‌های ادراکی.....
- ۱۵۸-۴-۱- توان برنامه‌ریزی و سازماندهی.....
- ۱۵۹-۴-۲- ترجیح مسائل سازمانی به مسائل شخصی.....
- ۱۶۰-۴-۳- رعایت اصول اخلاقی در تصمیم‌گیریها.....
- ۱۶۱-۴-۴- رویکرد استراتژیک و آگاهی از سیاست‌ها و استراتژیهای سازمان.....
- ۱۶۱- «رویکرد استراتژیک و آگاهی از سیاست‌ها و استراتژیهای سازمان».....
- ۱۶۱- «رویکرد استراتژیک و آگاهی از سیاست‌ها و استراتژیهای سازمان».....
- ۱۶۲-۴-۵- استقبال از ریسک و پذیرش مخاطره.....
- ۱۶۳-۴-۶- حفظ توان فکری در مواقع سخت و دشوار.....
- ۱۶۴-۴-۷- آمادگی قبول مسئولیت جدید.....
- ۱۶۵-۴-۸- طراحی و حل مسائل مربوط به حوزه کاری خود.....
- ۱۶۶-۴-۹- قدرت درک نیازهای آتی سازمان.....
- ۱۶۷-۴-۱۰- شناخت و حفظ ارزشهای سازمان.....
- ۱۶۸- مهارت‌های ادراکی.....

- ۱۶۹-۵-۴ تجربه و کارراهه شغلی..... ۱۶۹
- ۱۶۹-۱-۵-۴ انجام برنامه‌ریزی برای کارراهه شغلی..... ۱۶۹
- ۱۷۰-۲-۵-۴ وجود سیستم‌های اطلاعات کارراهه شغلی..... ۱۷۰
- ۱۷۱-۳-۵-۴ شفاف بودن مسیرهای کارراهه..... ۱۷۱
- ۱۷۲-۴-۵-۴ مدیریت بهینه کارراهه..... ۱۷۲
- تجربه و کارراهه شغلی..... ۱۷۳
- ۱۷۴-۶-۴ دانش و تحصیلات..... ۱۷۴
- ۱۷۴-۱-۶-۴ انجام برنامه‌ریزی برای کارراهه شغلی..... ۱۷۴
- ۱۷۵-۲-۶-۴ تأثیر دانش مدیریتی بر اثربخشی تصمیم‌ها..... ۱۷۵
- ۱۷۶-۳-۶-۴ کاربرد دانش در بازدهی و کارآیی مطلوبتر خدمات..... ۱۷۶
- ۱۷۷-۴-۶-۴ سهم دانش مدیریتی در عقلایی بودن تصمیم‌ها..... ۱۷۷
- دانش و تحصیلات..... ۱۷۸
- تحلیل دو متغیره‌ها (آزمون فرضیات)..... ۱۷۹
- ۱۷۹-۷-۴ آزمون فرضیات تحقیق..... ۱۷۹
- ۱۷۹-۱-۷-۴ رابطه بین نظام انتصابات مدیران میانی با میزان مهارت‌های انسانی آنها..... ۱۷۹
- ۱۸۰-۲-۷-۴ رابطه نظام انتصابات مدیران میانی با میزان مهارت‌های فنی آنها..... ۱۸۰
- ۱۸۱-۳-۷-۴ رابطه بین نظام انتصابات مدیران میانی با میزان مهارت‌های ادراکی آنها..... ۱۸۱
- ۱۸۲-۴-۷-۴ رابطه بین نظام انتصابات مدیران میانی با تجربه کارراهه شغلی آنها..... ۱۸۲
- ۱۸۳-۵-۷-۴ رابطه بین نظام انتصابات مدیران میانی با تحصیلات آنها..... ۱۸۳
- ۱۸۴-۶-۷-۴ مقایسه مؤلفه‌های نظام انتصابات مدیران میانی به تفکیک مرد و زن..... ۱۸۴
- در مورد شاخص‌های نظام انتصابات مدیران میانی..... ۱۸۴
- ۱۸۵-۷-۷-۴ اولویت‌بندی مؤلفه‌های نظام انتصابات مدیران میانی بر اساس آزمون رتبه‌بندی فریدمن..... ۱۸۵
- بر اساس آزمون رتبه‌بندی فریدمن..... ۱۸۵
- ۱۸۶-۸-۷-۴ بررسی وضعیت نظام انتصابات مدیران میانی به تفکیک شغل..... ۱۸۶
- ۱۸۷-۹-۷-۴ تحلیل واریانس نظام انتصابات مدیران میانی به تفکیک شغل..... ۱۸۷
- خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق..... ۱۸۸

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

- ۱۹۰-۱-۵ نتایج تحقیق..... ۱۹۰
- ۱۹۰-۲-۵ نتیجه‌گیری از یافته‌های عمومی و پیشنهادهایی برای تحقیق..... ۱۹۰
- ۱۹۱-۳-۵ وضعیت نظام انتصاب مدیران میانی..... ۱۹۱
- ۱۹۳-۴-۵ عوامل مرتبط با نظام انتصاب مدیران میانی..... ۱۹۳

- ۵-۴-۱- پیشنهاد برای فرضیه اول: تعیین مؤلفه‌های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب عامل
 مهارت‌های انسانی ۱۹۳
- ۵-۴-۲- پیشنهاد برای فرضیه دوم: تعیین مؤلفه‌های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب عامل
 مهارت‌های فنی ۱۹۷
- ۵-۴-۳- مؤلفه‌های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب عامل مهارت‌های ادراکی ۲۰۰
- ۵-۴-۴- پیشنهاد برای فرضیه چهارم: تعیین مؤلفه‌های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر عامل تجربه و
 کارراهه شغلی ۲۰۳
- ۵-۴-۵- پیشنهاد برای فرضیه پنجم: تعیین مؤلفه‌های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب عامل دانش
 و تحصیلات ۲۰۵
- ۵-۵- محدودیت‌های پژوهش: ۲۰۶
- منابع و مأخذ: ۲۰۸
- منابع لاتین ۲۱۶

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول شماره ۳-۱: توزیع سؤالات پرسشنامه در قالب شاخصهای نظام انتصاب	۱۱۳
جدول شماره ۳-۲: نتایج حاصل از پایایی مقیاس اندازه‌گیری	۱۱۵
جدول شماره ۴-۱: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت	۱۱۹
جدول شماره ۴-۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب عنوان شغل	۱۲۰
جدول شماره ۴-۳: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تحصیلات پاسخگویان	۱۲۱
جدول شماره ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سنوات خدمت	۱۲۲
جدول شماره ۴-۵: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه مدیریتی	۱۲۳
جدول شماره ۴-۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «خودکنترلی و وجدان کاری»	۱۲۴
جدول شماره ۴-۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «آراستگی ظاهری»	۱۲۵
جدول شماره ۴-۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «وقت شناسی»	۱۲۶
جدول شماره ۴-۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «میزان علاقه به کار در صدا و سیما»	۱۲۷
جدول شماره ۴-۱۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «سهیم کردن کارکنان و مشارکت آنان در امور» ...	۱۲۸
جدول شماره ۴-۱۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «اعتماد به نفس»	۱۲۹
جدول شماره ۴-۱۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «ثبات در رفتار و کردار»	۱۳۰
جدول شماره ۴-۱۳: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در مورد «توانایی و جدیت در دفاع از حقوق کارکنان»	۱۳۱
جدول شماره ۴-۱۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در مورد «رعایت عدالت در توزیع پاداش و اضافه کار»	۱۳۲
جدول شماره ۴-۱۵: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «انتقاد سازنده و مؤثر از عملکرد کارکنان»	۱۳۳
جدول شماره ۴-۱۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تشکیل جلسات نظرخواهی هفتگی یا ماهانه با کارکنان»	۱۳۴
جدول شماره ۴-۱۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «ایجاد محیطی که همکاران در آن احساس امنیت کنند»	۱۳۵
جدول شماره ۴-۱۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «پذیرفتن مسئولیت اعمال خود و زیردستان»	۱۳۶
جدول شماره ۴-۱۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تحمل و پذیرش ارتکاب اشتباه زیردستان»	۱۳۷
جدول شماره ۴-۲۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «روابط عاطفی با زیردستان»	۱۳۸
جدول شماره ۴-۲۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «استفاده از تنبیه و توبیخ برای بهبود کارها»	۱۳۹
جدول شماره ۴-۲۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «اعتماد و اطمینان به کارکنان»	۱۴۰
جدول شماره ۴-۲۳: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «احترام و خوشرویی در برخورد با کارکنان»	۱۴۱
جدول شماره ۴-۲۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «مهارت در ایجاد مهارت گروهی»	۱۴۲
جدول شماره ۴-۲۵: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «توانایی صدور دستورهای صحیح و شفاف»	۱۴۳

- جدول شماره ۴-۲۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «مهارت‌های انسانی» ۱۴۴
- جدول شماره ۴-۲۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «تسلط بر آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی» ۱۴۵
- جدول شماره ۴-۲۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب ۱۴۶
- جدول شماره ۴-۲۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «حفاظت اسناد و اطلاعات» ۱۴۷
- جدول شماره ۴-۳۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «سرعت در کار» ۱۴۸
- جدول شماره ۴-۳۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «تقلیل هزینه‌ها و صرفه‌جویی در بودجه تخصیصی» ۱۴۹
- جدول شماره ۴-۳۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «قدرت انتقال اطلاعات به زیردستان» ۱۵۰
- جدول شماره ۴-۳۳: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «تقسیم کار (به تناسب تواناییها)» ۱۵۱
- جدول شماره ۴-۳۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «تفویض اختیار (بر اساس قابلیت‌ها)» ۱۵۲
- جدول شماره ۴-۳۵: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «چرخش کارکنان در مشاغل مختلف جهت آشنایی با امور» ۱۵۳
- جدول شماره ۴-۳۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «توجه به نحوه ارائه خدمت به مشتریان» ۱۵۴
- جدول شماره ۴-۳۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «توانایی کار با کامپیوتر و استفاده از سیستم‌های مکانیزه» ۱۵۵
- جدول شماره ۴-۳۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «توانایی ممیزی شاخص‌های مدیریت کیفیت» ۱۵۶
- جدول شماره ۴-۳۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «مهارت‌های فنی» ۱۵۷
- جدول شماره ۴-۴۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «توان برنامه‌ریزی و سازماندهی» ۱۵۸
- جدول شماره ۴-۴۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «ترجیح مسائل سازمانی به مسائل شخصی» ۱۵۹
- جدول شماره ۴-۴۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «رعایت اصول اخلاقی در تصمیم‌گیریها» ۱۶۰
- جدول شماره ۴-۴۳: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب ۱۶۱
- جدول شماره ۴-۴۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «استقبال از ریسک و پذیرش مخاطره» ۱۶۲
- جدول شماره ۴-۴۵: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «حفظ توان فکری در مواقع سخت و دشوار» ۱۶۳
- جدول شماره ۴-۴۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «آمادگی قبول مسئولیت جدید» ۱۶۴
- جدول شماره ۴-۴۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «طراحی و حل مسائل مربوط به حوزه کاری خود» ۱۶۵
- جدول شماره ۴-۴۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «قدرت درک نیازهای آتی سازمان» ۱۶۶
- جدول شماره ۴-۴۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «شناخت و حفظ ارزشهای سازمان» ۱۶۷
- جدول شماره ۴-۵۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «مهارت‌های ادراکی» ۱۶۸
- جدول شماره ۴-۵۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «انجام برنامه‌ریزی برای کارراهه شغلی» ۱۶۹
- جدول شماره ۴-۵۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «وجود سیستم‌های اطلاعات کارراهه شغلی» ۱۷۰
- جدول شماره ۴-۵۳: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «شفاف بودن مسیرهای کارراهه» ۱۷۱

- جدول شماره ۴-۵۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «مدیریت بهینه کارراهه» ۱۷۲
- جدول شماره ۴-۵۵: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «تجربه و کارراهه شغلی» ۱۷۳
- جدول شماره ۴-۵۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «داشتن دانش آکادمیک مربوطه» ۱۷۴
- جدول شماره ۴-۵۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «تأثیر دانش مدیریتی بر اثربخشی تصمیم‌ها» ۱۷۵
- جدول شماره ۴-۵۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب ۱۷۶
- جدول شماره ۴-۵۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «سهم دانش مدیریتی در عقلایی بودن تصمیم‌ها» ۱۷۷
- جدول شماره ۴-۶۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان برحسب «دانش و تحصیلات» ۱۷۸
- جدول شماره ۴-۶۱: رابطه بین نظام انتصابات مدیران میانی با میزان مهارت‌های انسانی آنان ۱۷۹
- جدول شماره ۴-۶۲: رابطه نظام انتصابات مدیران میانی با میزان مهارت‌های فنی آنها ۱۸۰
- جدول شماره ۴-۶۳: رابطه نظام انتصابات مدیران میانی با میزان مهارت‌های ادراکی آنها ۱۸۱
- جدول شماره ۴-۶۴: رابطه نظام انتصابات مدیران میانی با تجربه کارراهه شغلی آنها ۱۸۲
- جدول شماره ۴-۶۵: رابطه بین نظام انتصابات مدیران میانی با تحصیلات آنها ۱۸۳
- جدول شماره ۴-۶۶: میانگین و انحراف معیار نظرات دو گروه ۱۸۴
- جدول شماره ۴-۶۷: اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر نظام انتصابات مدیران میانی ۱۸۵
- جدول شماره ۴-۶۸: نظام انتصابات مدیران میانی از نظر پاسخگویان مشاغل مختلف ۱۸۶
- جدول شماره ۴-۶۹: تحلیل واریانس نظام انتصاب مدیران میانی ۱۸۷

فهرست اشکال

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۹	شکل ۱-۱: مدل تحلیلی تحقیق
۱۱۱	شکل ۱-۳: مدل تحلیلی تحقیق

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار شماره ۱-۲: محتویات برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی به عنوان اجزای اصلی توسعه میسر شغلی.....	۲۸
نمودار شماره ۱-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت.....	۱۱۹
نمودار شماره ۲-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب عنوان شغل.....	۱۲۰
نمودار شماره ۳-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تحصیلات پاسخگویان.....	۱۲۱
نمودار شماره ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سنوات خدمت.....	۱۲۲
نمودار شماره ۵-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه مدیریتی.....	۱۲۳
نمودار شماره ۶-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «خودکنترلی و وجدان کاری».....	۱۲۴
نمودار شماره ۷-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «آراستگی ظاهری».....	۱۲۵
نمودار شماره ۸-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «وقت‌شناسی».....	۱۲۶
نمودار شماره ۹-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «میزان علاقه به کار در صدا و سیما».....	۱۲۷
نمودار شماره ۱۰-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «سهیم کردن کارکنان و مشارکت آنان در امور».....	۱۲۸
نمودار شماره ۱۱-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «اعتماد به نفس».....	۱۲۹
نمودار شماره ۱۲-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «آراستگی ظاهری».....	۱۳۰
نمودار شماره ۱۳-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در مورد «توانایی و جدیت در دفاع از حقوق کارکنان».....	۱۳۱
نمودار شماره ۱۴-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در مورد «رعایت عدالت در توزیع پاداش و اضافه کار».....	۱۳۲
نمودار شماره ۱۵-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «انتقاد سازنده و مؤثر از عملکرد کارکنان».....	۱۳۳
نمودار شماره ۱۶-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تشکیل جلسات نظرخواهی هفتگی یا ماهانه با کارکنان».....	۱۳۴
نمودار شماره ۱۷-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «ایجاد محیطی که همکاران در آن احساس امنیت کنند».....	۱۳۵
نمودار شماره ۱۸-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «پذیرفتن مسئولیت اعمال خود و زیردستان».....	۱۳۶
نمودار شماره ۱۹-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تحمل و پذیرش ارتکاب اشتباه زیردستان».....	۱۳۷
نمودار شماره ۲۰-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «روابط عاطفی با زیردستان».....	۱۳۸
نمودار شماره ۲۱-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «استفاده از تنبیه و توبیخ برای بهبود کارها».....	۱۳۹
نمودار شماره ۲۲-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «اعتماد و اطمینان به کارکنان».....	۱۴۰
نمودار شماره ۲۳-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «احترام و خوشرویی در برخورد با کارکنان».....	۱۴۱
نمودار شماره ۲۴-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «مهارت در ایجاد مهارت گروهی».....	۱۴۲
نمودار شماره ۲۵-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «توانایی صدور دستورهای صحیح و شفاف».....	۱۴۳

- نمودار شماره ۴-۲۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «مهارت انسانی» ۱۴۴
- نمودار شماره ۴-۲۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تسلط بر آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی» ۱۴۵
- نمودار شماره ۴-۲۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب ۱۴۶
- نمودار شماره ۴-۲۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «حفاظت اسناد و اطلاعات» ۱۴۷
- نمودار شماره ۴-۳۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «سرعت در کار» ۱۴۸
- نمودار شماره ۴-۳۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تقلیل هزینه‌ها و صرفه‌جویی در بودجه تخصیصی» ۱۴۹
- نمودار شماره ۴-۳۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «قدرت انتقال اطلاعات به زیردستان» ۱۵۰
- نمودار شماره ۴-۳۳: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تقسیم کار (به تناسب تواناییها)» ۱۵۱
- نمودار شماره ۴-۳۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تفویض اختیار (بر اساس قابلیت‌ها)» ۱۵۲
- نمودار شماره ۴-۳۵: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «چرخش کارکنان در مشاغل مختلف جهت آشنایی با امور» ۱۵۳
- نمودار شماره ۴-۳۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «توجه به نحوه ارائه خدمت به مشتریان» ۱۵۴
- نمودار شماره ۴-۳۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «توانایی کار با کامپیوتر و استفاده از سیستم‌های مکانیزه» ۱۵۵
- نمودار شماره ۴-۳۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «توانایی ممیزی شاخصهای مدیریت کیفیت» ۱۵۶
- نمودار شماره ۴-۳۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «مهارتهای فنی» ۱۵۷
- نمودار شماره ۴-۴۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «توان برنامه‌ریزی و سازماندهی» ۱۵۸
- نمودار شماره ۴-۴۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «ترجیح مسائل سازمانی به مسائل شخصی» ۱۵۹
- نمودار شماره ۴-۴۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «رعایت اصول اخلاقی در تصمیم‌گیریها» ۱۶۰
- نمودار شماره ۴-۴۳: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب ۱۶۱
- نمودار شماره ۴-۴۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «استقبال از ریسک و پذیرش مخاطره» ۱۶۲
- نمودار شماره ۴-۴۵: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «حفظ توان فکری در مواقع سخت و دشوار» ۱۶۳
- نمودار شماره ۴-۴۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «آمادگی قبول مسئولیت جدید» ۱۶۴
- نمودار شماره ۴-۴۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «طراحی و حل مسائل مربوط به حوزه کاری خود» ۱۶۵
- نمودار شماره ۴-۴۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «قدرت درک نیازهای آتی سازمان» ۱۶۶
- نمودار شماره ۴-۴۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «شناخت و حفظ ارزشهای سازمان» ۱۶۷
- نمودار شماره ۴-۵۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «مهارتهای ادراکی» ۱۶۸
- نمودار شماره ۴-۵۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «انجام برنامه‌ریزی برای کارراه شغلی» ۱۶۹
- نمودار شماره ۴-۵۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «وجود سیستم‌های اطلاعات کارراه شغلی» ۱۷۰

- نمودار شماره ۴-۵۳: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «شفاف بودن مسیرهای کارراهه» ۱۷۱
- نمودار شماره ۴-۵۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «مدیریت بهینه کارراهه» ۱۷۲
- نمودار شماره ۴-۵۵: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تجربه و کارراهه شغلی» ۱۷۳
- نمودار شماره ۴-۵۶: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «داشتن دانش آکادمیک مربوطه» ۱۷۴
- نمودار شماره ۴-۵۷: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «تأثیر دانش مدیریتی بر اثربخشی تصمیم‌ها» ۱۷۵
- نمودار شماره ۴-۵۸: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب ۱۷۶
- نمودار شماره ۴-۵۹: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «سهم دانش مدیریتی در عقلایی بودن تصمیم‌ها»
..... ۱۷۷
- نمودار شماره ۴-۶۰: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان بر حسب «دانش و تحصیلات» ۱۷۸
- نمودار شماره ۴-۶۱: نظام انتصابات مدیران میانی از نظر پاسخگویان مشاغل مختلف ۱۸۶

چکیده

در این تحقیق پس از اشاره به اهمیت و نقش مدیریت در سازمانهای امروزی، به اهمیت شناخت و توجه به پاره ای از خصوصیات فردی و صفاتی که لازمه مدیر برای مدیریت بهتر می باشد؛ اشاره می شود.

موضوع پژوهش حاضر عبارت از بررسی و مطالعه نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما است. اهداف فرعی در برگیرنده شناسایی مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب مهارتهای انسانی، تعیین مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب مهارتهای ادراکی، ارزیابی مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب تجربه کارراهه شغلی آزمون مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب دانش و تحصیلات و سنجش مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب مهارتهای فنی است. سوال اصلی پژوهش بیانگر آن است که آیا نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر اساس مهارتهای انسانی، ادراکی، تجربه کارراهه شغلی، دانش و تحصیلات و یا مهارتهای فنی است؟ روش تحقیق حاضر برای فرایند جمع آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی عبارت از روش کاربردی - توصیفی است. جامعه تحقیق حاضر عبارت از پرسنل واحد فنی صدا و سیما - روسای واحد ها - مدیران میانی و مدیر عامل بعنوان کلیدی ترین عضو سازمان می باشد. نمونه جامعه تحقیق حاضر شامل ۱۰۰ نفر از تعداد ۳۰۰ نفر می باشند که به منظور تعیین حجم نمونه به روش فرمول کوکران برآورد شده اند. با توجه به محدودیتهای توزیع و پاسخگویی به پرسشنامه ها نمونه های پژوهشی به روش در دسترس انتخاب شده اند. پس از جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه، داده ها تجزیه و تحلیل شده و نتایج بدست آمده از پرسشنامه با استفاده از برنامه نرم افزاری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش مبین تایید در سطح ۹۵٪ است. به سخن دیگر نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر اساس الویت بندی انجام شده به وسیله آزمون فریدمن به ترتیب مبین الف) مهارتهای انسانی ب) مهارتهای فنی ج) مهارتهای ادراکی د) دانش و تحصیلات ه) تجربه کارراهه شغلی است.

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

انقلاب‌های عظیم زندگی اجتماعی بشر همانند انقلاب یکجا نشینی؛ انقلاب کشاورزی؛ انقلاب صنعتی؛ انقلاب اطلاعاتی و دانش پی در پی و پشت سر هم روی داده‌اند. در این تحولات، گروهی از ملت‌ها و کشورها با بدست گرفتن افسار توسعه همچنان بر طبل پیشرفت می‌کوبند و گروهی دیگر، که فاصله آنها از دیگران هر روز بیشتر و بیشتر می‌شود، تنها به نگرستن این تحولات بسنده کرده و یا به حرکت لاک‌پشتی امید بسته‌اند.

در سال‌های اخیر با پدیدار شدن سایه سار انقلاب جهانی شدن، دیگر همه ملت‌ها بیدار شده‌اند و با بهره‌گیری از تمام توان و مزیت‌های خود قدم به میدان رقابت گذاشته‌اند. گویی جنگ در میدان نبرد جای خود را به جنگ اقتصادی داده است. در این میان کشورها و ملت‌هایی پیروزند که با بهره‌گیری از تمام توان اجتماعی و طبیعی خود، ارزش بیشتر خلق کنند.

پژوهش‌های مختلف دانشمندان اقتصاد و مدیریت نشان داده است که برای خلق ارزش هیچ منبعی با ارزش‌تر از منابع انسانی نیست. کشورهایی همانند ژاپن با داشتن کمترین منابع طبیعی با بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی و سرمایه اجتماعی خود در این میدان رقابت نه تنها کم نمی‌آورند بلکه هر روز بیشتر از دیروز بر رشد اقتصادی خود می‌افزایند. اما این نیروی انسانی را چگونه باید به کار گرفت؟ چپش مناسب افراد در فعالیتهای سازمانی به خصوص در موقعیتهای حساس مدیریتی یکی از موارد اساسی این موضوع می‌تواند به شمار آید.

۱-۲- بیان مسئله

امروزه دستیابی به مدیران تحویل آفرین، دغدغه بزرگ سازمانها به شمار می‌آید چرا که «تغییر بی‌پایان» بارزترین ویژگی سازمانهای امروزی است و سازمانها نیز ذاتاً تمایل دارند این تغییرات را در جهت مطلوب خود هدایت کنند. مدیریت زائیده این دو مفهوم پویا و ناآرام (تغییر وضعیت بی‌پایان و تمایل سازمان به وضعیت مطلوب) است. مادامی که زندگی جاری است، این تلاش سرنوشت‌ساز هم ادامه دارد. مدیران سازندگان سرنوشت محیط خود هستند، لذا تصدی این‌گونه مشاغل مستلزم کسب