

طراحی و تبیین مدل ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران (مورد مطالعه: شرکت های همراه اول، ایرانسل و رایتل)^۱

سعید هداوند^۲

افسانه زمانی مقدم*^۳

علی تقی پور ظهیر^۴

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۳۰)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین مدل ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران انجام گرفت. بدین منظور از روش تحقیق آمیخته اکتشافی استفاده شد. بدین صورت که در بخش کیفی به منظور آگاهی از مؤلفه‌های اصلی تحقیق، مصاحبه‌هایی نیمه ساختار یافته با ۱۷ نفر از مدیران ارشد صنعت مخابرات و اعضای هیأت علمی دانشگاه که به طور بالقوه بیشتریت اطلاعات را در خصوص بالندگی حرفه‌ای مدیران داشتند صورت گرفت و با تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش کدگذاری سیستماتیک، یافته‌های به دست آمده به صورت ۵ مؤلفه اصلی شامل «بالندگی فردی، بالندگی سازمانی، بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی و بالندگی حرفه ای» و ۲۵ عامل فرعی مشخص گردید. در بخش کمی پژوهش و بر مبنای یافته‌های کیفی، پرسشنامه‌ای محقق ساخته، طراحی و بر روی نمونه‌ای متشکل از ۱۷۲ نفر از مدیران ارشد که با استفاده از روش نمونه گیری غیر احتمالی انتخاب گردیده‌اند اجرا شد. روایی پرسشنامه توسط چهار نفر از خبرگان موضوع تأیید و پایایی آن توسط آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب ۰/۸۷۶. بیانگر انسجام سؤالات و عدم پراکندگی معنادار بین آنها است. داده‌ها به روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS بررسی گردید که نتایج به دست آمده تأیید کننده ابعاد مدل استخراج شده بود. در پایان، وضع موجود بالندگی حرفه ای مدیران ارشد در هر یک از ابعاد مدل مورد مطالعه قرار گرفت که با توجه به نتایج به دست آمده مشخص گردید که بین همه میانگین‌های محاسبه شده و میانگین فرضی تفاوت معنادار وجود دارد. محاسبه تفاوت میانگین‌ها نیز بیانگر این موضوع بود که بالندگی پژوهشی و بالندگی حرفه‌ای از مقدار تفاوت منفی برخوردار هستند و مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران به طور معناداری از میزان بالندگی پایین‌تر از سطح متوسط برخوردار هستند که باید در برنامه‌های آموزشی لحاظ گردد.

کلید واژگان: بالندگی حرفه‌ای، بالندگی مدیران، مدل ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران، صنعت مخابرات ایران

^۱ این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول می باشد.

^۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران.

^۳ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران. (نویسنده مسئول):
A.Zamanimoghadam@srbiau.ac.ir

^۴ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران.

مقدمه

در شرکت‌های بزرگ نقش و اهمیت مدیران ارشد بسیار مهم و حیاتی است؛ زیرا این گروه پویایی شرکت‌ها را رقم می‌زنند. بر همین اساس انتخاب، انتصاب و توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد یکی از سخت‌ترین و حساس‌ترین وظایف ذینفعان سازمان‌ها است و آگاهی از چشم انداز، روش‌ها و محل سرمایه‌گذاری و سرمایه‌برداری یکی از الزامات مدیران ارشد در دنیای رقابتی امروز به شمار می‌رود (۱). به همین جهت مدیران باید به طور فزاینده‌ای درباره کسب و کار خود بیاموزند و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای که مبتنی بر رشد فناوری و با هدف پرورش استعدادها و ظرفیت‌های بالقوه مدیران طراحی می‌گردند بر تداوم آموزش و یادگیری ایشان تأکیدی مضاعف دارند.

در سالیان اخیر تمایلات جدی نسبت به توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد شکل گرفته است. برای نمونه، توراکو^۱ (۲)، توسعه مدیران ارشد را رویکرد منظم، یکپارچه و برنامه ریزی شده‌ای می‌داند که برای اثربخش کردن برنامه‌ها و راهبردها به کار گرفته می‌شود. سنترآ^۲ (۳)، طیف گسترده‌ای از برنامه‌های مراکز توسعه حرفه‌ای که برای کمک به ایفای نقش‌های مورد انتظار از مدیران اجرا می‌شود را در زمره فعالیت‌های توسعه مدیران تعریف می‌نماید. به اعتقاد بل^۳ (۴)، توسعه حرفه‌ای یک راهبرد پیچیده برای پاسخ به دگرگونی، تغییر باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های مدیران است تا به وسیله آن با چالش‌های تازه مواجه شده و برای آن تدابیر مناسب اتخاذ نمایند. در همین زمینه بررسی مقالات منتشره در موضوع توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد بیانگر آن است که این رقم از صفر مقاله در سال ۱۹۷۵ میلادی به تعداد ۱۵۰ مقاله در سال ۲۰۱۸ میلادی رشد پیدا کرده است (۵). همچنین برای عملیاتی کردن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد در سازمان‌های آمریکایی تا سال ۲۰۱۹ میلادی، تعداد ۱۹۴ سازمان بزرگ صنعتی و خدماتی، مراکزی به نام مرکز بالندگی مدیران^۴ ایجاد نموده و یا برنامه‌های مرتبطی را اجرا کرده‌اند که بیانگر ضرورت توجه به توسعه حرفه‌ای مدیران می‌باشد (۶). به این ترتیب، می‌توان بالندگی حرفه‌ای را فرایند برنامه ریزی شده فعالیت‌هایی دانست که با هدف ارتقای بینش، دانش و توانمندی مدیران توسط سازمان و با مشارکت شخص مدیر طراحی و اجرا می‌گردد. این فرایند در پنج سطح فردی (به عنوان یک فرد با عقاید، اخلاقیات و ویژگی‌های شخصی منحصر به فرد)، سطح سازمانی (به عنوان یک شهروند

۱. Torraco

۲. Centra

۳. Bell

۴. Manager Development Center

سازمانی و یک عضو سازمان)، سطح آموزشی (به عنوان یک مربی، منتور، مرشد)، سطح پژوهشی (به عنوان یک تئورسین و نظریه پرداز) و سطح حرفه‌ای (به عنوان یک رهبر و یک مشاور) انجام می‌شود. در دهه اخیر همگان از صنعت مخابرات ایران به عنوان یک صنعت راهبردی انتظار دارند که در تحولات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه تأثیرگذار باشد و در رشد و توسعه یافتگی کشور ایفای نقش نماید. انجام این مهم در گرو کارایی کارکنان و به ویژه مدیران این صنعت می‌باشد. آنها بیشتر از گذشته نیازمند درک عمیق‌تر از تحولات فناوری، رشد روز افزون تقاضای اجتماعی برای دریافت خدمات بهتر و تصویری نوین از آینده صنعت مخابرات می‌باشند و این بر عهده سازمان است که با یک برنامه ریزی نظام‌مند و منطقی در راستای بالندگی با ارزش‌ترین منابع خود یعنی مدیران خویش تلاش نماید. با توجه به دشواری و پیچیدگی نقش مدیران ارشد در هدایت و راهبری سازمان، امر مسلم این است که مدیران مخابراتی دارای نیازهای عدیده‌ای مانند نیاز به پیشرفت، رضایتمندی، ارتباط با دیگران، به روز رسانی دانش، مهارت و شایستگی‌های خود می‌باشند و برنامه‌هایی که با هدف توسعه حرفه‌ای آنها برگزار می‌گردد در تبیین چنین نیازهایی نقش مهمی دارند.

البته در صنعت مخابرات، توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد همواره یک دغدغه بوده است، به گونه‌ای که در دستورالعمل توسعه شایستگی‌های مدیران (بخشنامه ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ سازمان امور اداری و استخدامی کشور)، سند چشم‌انداز وزارت ارتباطات و فناوری (افق ۱۴۰۴) و برنامه پنج‌ساله سوم وزارت ارتباطات و فناوری (۱۳۹۸-۱۳۹۴) این موضوع منعکس شده است. با توجه به سیاست کلان کشور در کاهش وابستگی به فروش نفت خام و توسعه صنعت مخابرات، حضور نیروهای متخصص و مدیران ارشد شایسته در عرصه‌های ملی و بین‌المللی و با افق‌های دید بلند مدت می‌تواند در شکوفایی هرچه بیشتر این صنعت نقش کلیدی ایفا نماید. برای این کار باید ابزارهای لازم جهت طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران وجود داشته باشد. از پیش نیازهای این امر، داشتن مدلی جامع و منسجم به منظور هدایت فعالیت‌های مرتبط با توسعه مدیران ارشد است که به عنوان هدف این پژوهش در نظر گرفته شده است. با توجه به این هدف و با لحاظ خلاء موجود از منظر پژوهش‌های آکادمیک در خصوص توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد، انتظار می‌رود که از یافته‌های این تحقیق برنامه‌های متناسب با شرایط و اقتضات صنعت مخابرات برای مدیران ارشد این صنعت طراحی و در اختیار بهره‌برداران و یا توسعه دهندگان این گونه از برنامه‌ها قرار گیرد.

پژوهش‌هایی در رابطه با توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد در سازمان‌های مختلف انجام شده است که در ادامه به تعدادی از آنها پرداخته می‌شود.

دریفیوز^۱ (۷)، در پژوهشی به بررسی نیازهای مدیران عالی مراکز تحقیقاتی آمریکا می‌پردازد و هفت توانایی که شامل جمع آوری، تحلیل و سازماندهی اطلاعات، مبادله ایده‌ها و اطلاعات، برنامه ریزی فعالیت‌ها، حضور در کارهای گروهی، استفاده مناسب از ایده‌ها و فنون مدیریتی، حل مسأله و استفاده از فناوری می‌باشد را به عنوان دستاوردهای مورد انتظار از اجرای برنامه های توانمند سازی مدیران معرفی می‌نماید.

فرانکوئیس^۲ (۸)، در مطالعه‌ای به ده ویژگی؛ انعطاف پذیری، خلاقیت و نوآوری، قدرت فائق آمدن بر شرایط ابهام آمیز، علاقه‌مندی به آموزش و یادگیری، حساسیت اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی، انجام کار گروهی، مسؤلیت‌پذیری، کارآفرینی، آشنایی با زبان و فرهنگ‌های دیگر و آشنایی با فناوری‌های نوین که انتظار می‌رود مدیران ارشد از حضور در برنامه‌های بالندگی به آن دست یابند اشاره می‌کند.

اسنل^۳ (۹)، در پژوهشی، نتایج برنامه‌های بالنده سازی مدیران ارشد را در هفت سطح؛ انعطاف پذیری، بهره‌مندی از مهارت‌های پایه، خلاقیت، درک علم اخلاق (برای برقراری ارتباطات انسانی و تعیین اولویت‌ها و خط مشی‌های نظام یافته برای پیشرفت‌های آتی، مهارت‌های ارتباطی قوی (خوب گوش دادن، خوب سخن گفتن، خوب نوشتن، وسعت نظر، تجربه و دانش)، مهارت‌های بنیادین (آشنایی با مدل‌های مدیریتی و ساختارهای سازمانی) و مهارت‌های تحکیم‌کننده (توانایی فراگیری در مواجهه با حوزه‌های جدید، خلاقیت، قاطعیت و توانایی رفع تردید) دسته بندی نموده است.

کانوکرن، پونگرتون و نگانگ^۴ (۱۰)، در پژوهشی با عنوان توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد، مشخص نمودند که چهارده شایستگی با عناوین؛ شناخت و درک فناوری و ویژگی‌های آن، شناسایی تغییرات محیطی داخلی و بین‌المللی، توانایی مقابله با تغییرات و اتخاذ راهبردهای مناسب در استفاده از منابع موجود، قدرت تفکر و تخیل و ذهن پرورش یافته به جای ذهن انباشته از اطلاعات، آشنایی با زبان و فرهنگ‌های خارجی، توانایی مذاکره در محیط‌های بین‌المللی با طرف‌های تجاری، قابلیت انعطاف، تطبیق، ابتکار عمل و داشتن روحیه خلاقیت و نوآوری، اعتماد به نفس و درگیر بودن به جای برخورد انفعالی، قابلیت آموزش حین کار، قابلیت طبقه‌بندی و استفاده کارآمد از انبوه اطلاعات، داشتن استنباط صحیح از روابط انسانی و توسعه آن، داشتن تجربه مکفی برای عمل کردن مطابق موازین حرفه‌ای، داشتن توان و روحیه کارآفرینی به جای کارجویی و احساس مسؤلیت به سازمانی که روی آنها سرمایه‌گذاری نموده و به آنها منزلت برتر بخشیده است، باید به عنوان مؤلفه‌های اصلی برنامه‌های بالنده سازی مدیران مورد توجه قرار گیرد.

^۱ Dreyfus

^۲ Francois

^۳ Snell

^۴ Kanokorn, Pongtorn and Ngang

گینزبرگ^۱ و همکاران (۱۱)، در پژوهشی نشان دادند که چنانچه در برنامه‌های بالندگی، مدیران ارشد به مهارت ارتباطی، مهارت تحلیل و مدیریت اطلاعات، مهارت حل مسئله، مهارت تصمیم‌گیری و مهارت تعامل اجتماعی و رهبری دست پیدا نمایند می‌توان بیان نمود که اهداف ترسیم شده برای برنامه‌های مورد انتظار محقق گردیده است.

در ایران نیز پژوهش‌هایی برای تعیین چارچوب‌های مورد انتظار از مدل‌های بالندگی انجام شده است ولی تلاش‌های مذکور عمدتاً مبتنی بر مرور و ترکیب الگوهای خارجی در حوزه آموزش عالی بوده است. در این پژوهش‌ها از طریق مطالعات اسنادی، الگوهایی که تاکنون در سایر جوامع ارائه شده گردآوری و تلاش شده تا از وجوه اشتراک آنها چارچوبی برای بالندگی مدیران ارائه گردد (۱۲، ۱۳ و ۱۴). از طرف دیگر، پژوهش‌های انجام شده در ایران نشان می‌دهد که فعالیت‌های معطوف به توسعه حرفه‌ای مدیران اغلب به صورت پراکنده انجام می‌شود و مورد رضایت ذینفعان نمی‌باشد (۱۵). بطوریکه حداقل از دیدگاه مدیران ارشد، وضعیت توسعه حرفه‌ای آنها در حد زیر متوسط قرار دارد (۱۶).

سؤالات پژوهش

- ۱- مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران کدام‌اند؟
- ۲- مدل ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران چگونه است؟
- ۳- وضعیت موجود برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد در صنعت مخابرات ایران چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های آمیخته اکتشافی^۲ قرار دارد که در دو مرحله و به روش متوالی انجام شده است. دلایل انتخاب روش تحقیق آمیخته اکتشافی برای این تحقیق شامل (۱) شناسایی و توصیف ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد (۲) وجود نداشتن مدل جامع ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد که در برگیرنده جنبه‌های متعدد آن با توجه به اقتضات صنعت مخابرات ایران باشد (۳) به دست آوردن شواهد بیشتر برای تبیین کامل عوامل مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد و (۴) لزوم استفاده از دیدگاه‌های صاحب‌نظران دانشگاهی و صنعتی جهت شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد می‌باشد.

با توجه به اینکه در روش تحقیق آمیخته اکتشافی ابتدا از روش‌های تحقیق کیفی و سپس روش‌های تحقیق کمی استفاده می‌شود، لذا در فاز کیفی پژوهش و به منظور طراحی مدل ارتقای بالندگی حرفه‌ای

^۱ Ginsburg et al

^۲ Exploratory

مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان که از موضوع پژوهش شناخت کافی داشتند استفاده شده است. فرایند مصاحبه تا زمان شناسایی و توصیف کامل ابعاد و مؤلفه‌های اصلی و حصول اشباع نظری ادامه پیدا کرد.

در بخش کمی پژوهش نیز از روش توصیفی-تحلیلی استفاده شد و داده‌های به دست آمده در بخش کیفی با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی تحلیل شده اند.

نمونه آماری در بخش کیفی، شامل خبرگان صنعت مخابرات (مدیران ارشد که پست‌هایی چون عضو هیأت مدیره، مدیر عامل، معاون و یا مدیر کل سازمان را دارند) و اعضای هیأت علمی دانشگاه که در ارتباط با موضوع بالندگی دارای سوابق علمی، تألیفات و یا کار پژوهشی مرتبط هستند می‌باشد. در این مرحله روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی بوده و تعداد ۱۷ مصاحبه نیمه ساختاریافته برای رسیدن به اشباع نظری انجام شده است. در بخش کمی پژوهش نیز تعداد نمونه آماری شامل ۱۷۲ نفر از خبرگان بوده است که با استفاده از روش کوکران محاسبه شده است.

در بخش کیفی پژوهش، برای گردآوری و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری سیستماتیک، طی دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شده است. پس از شناسایی کدهای اولیه، برای استخراج مقوله‌های اصلی در قالب مؤلفه‌های بالندگی مدیران اقدام شد که بر اساس داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان و انجام پالایش، ۱۶۰ کد مفهومی اولیه به دست آمد که در مرحله بعدی و با اجرای روش گروه کانونی، کدهای تکراری حذف شده و تعداد ۶۴ کد مفهومی مشترک احصاء و در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل پژوهش ارائه گردید.

در بخش کمی پژوهش، گردآوری داده‌ها توسط پرسشنامه محقق ساخته و به روش لیبرت انجام شده است. پرسشنامه بر اساس پنج مؤلفه، بالندگی (فردی، سازمانی، آموزشی، پژوهشی و حرفه‌ای) و ۲۵ زیر مؤلفه طراحی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط چهار نفر از خبرگان موضوع تأیید گردید و میزان پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۴ محاسبه شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم افزارهای SPSS24 و Amos23 مورد تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌های بخش کیفی

سؤال اول پژوهش: مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران عالی صنعت

مخابرات ایران کدام‌اند؟

به منظور پاسخ به سؤال اول تحقیق از روش کیفی استفاده شد و پژوهشگر با مراجعه به ۱۷ نفر از صاحب‌نظران و مطلعین کلیدی در حوزه بالندگی و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به شناسایی

مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران پرداخت که مصاحبه‌های انجام شده با استفاده از روش تحلیل کدگذاری سیستماتیک در دو مرحله تجزیه و تحلیل گردید که نت آن در جدول ۱ منعکس شده است.

جدول ۱. مؤلفه‌های شناسایی شده مؤثر بر ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات

مؤلفه اصلی	مؤلفه‌های فرعی	کد مصاحبه شونده	فراوانی
بالندگی فردی	اخلاق، توسعه فردی، مهارت فردی، خلاقیت و نوآوری، خود تنظیمی، فرهیختگی	م ۱، م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۷	۱۵
بالندگی سازمانی	مهارت مدیریتی، فرهنگ سازمانی، تعامل با اجتماع، مربیگری، مهارت گروهی، مهارت ارتباط سازمانی	م ۱، م ۳، م ۵، م ۶، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۷	۱۳
بالندگی آموزشی	تسلط بر فناوری‌های روز، دانش و اطلاعات تخصصی روز آمد، یادگیری مستمر، علاقه مندی به تعلیم، الگو بودن و سرمشق	م ۱، م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۷	۱۷
بالندگی پژوهشی	شناسایی مسأله، مدیریت کلان طرح‌های پژوهشی، نظریه پردازی و مفهوم سازی، ارتباطات علمی	م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۸، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷	۱۱
بالندگی حرفه‌ای	گفتمان سازی، ارتباط با صنعت، ارتباط با جامعه، کارآفرینی	م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۶	۱۳

ایران

از آنجا که صنعت مخابرات ایران به منظور سیاستگذاری برنامه‌های مربوط به ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد، علاوه بر شناسایی، نیاز به رتبه بندی مؤلفه‌ها نیز دارد، لذا از تکنیک تاپسیس^۱ یا اولویت بندی بر اساس شباهت به راه حل ایده ال که نخستین بار به وسیله ونگ و یون در سال ۱۹۸۱ میلادی معرفی شد استفاده گردید (۱۷).

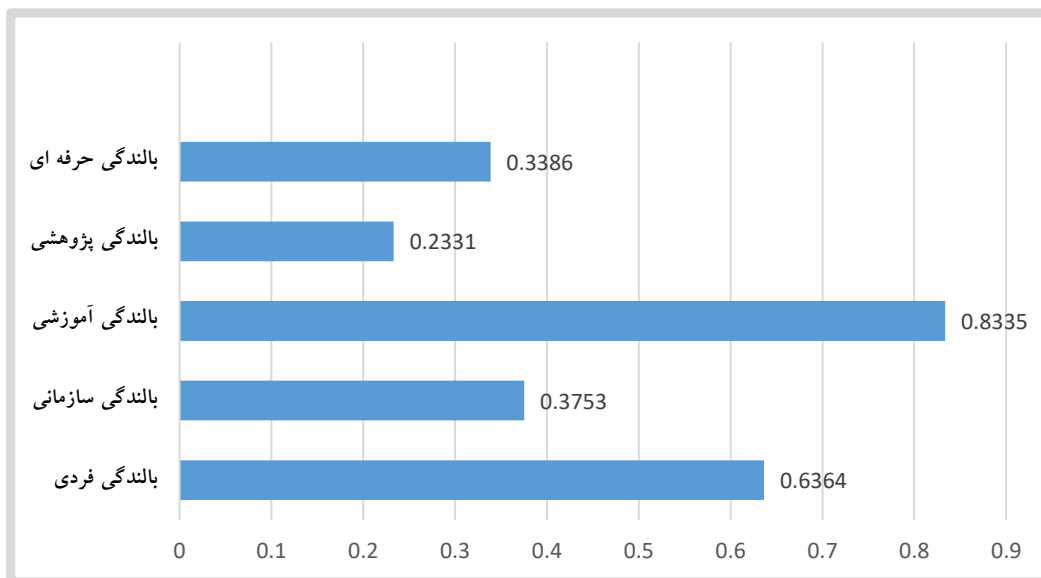
به منظور رتبه بندی مؤلفه‌های اصلی و زیر مؤلفه‌های درون هر مؤلفه، نظرات خبرگی ۷ نفر از صاحب نظرانی که مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با آنها انجام شده بود اخذ گردید و رتبه بندی مؤلفه‌ها بر اساس میزان اولویت و اهمیت آنها از نظر خبرگان مورد اشاره انجام شد. پس از محاسبه ضریب نزدیکی، مؤلفه‌های اصلی رتبه بندی شدند. از آنجا که ضریب نزدیکی عددی بین صفر تا یک در نظر گرفته شده

^۱ TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution)

است، لذا هر گزینه‌ای که ضریب نزدیکی بیشتری داشت از رتبه بالاتری نیز برخوردار شد. در جدول ۲ و شکل ۱ نتایج رتبه بندی مؤلفه های اصلی پژوهش آورده شده است.

جدول ۲. رتبه بندی مؤلفه های اصلی مدل ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران

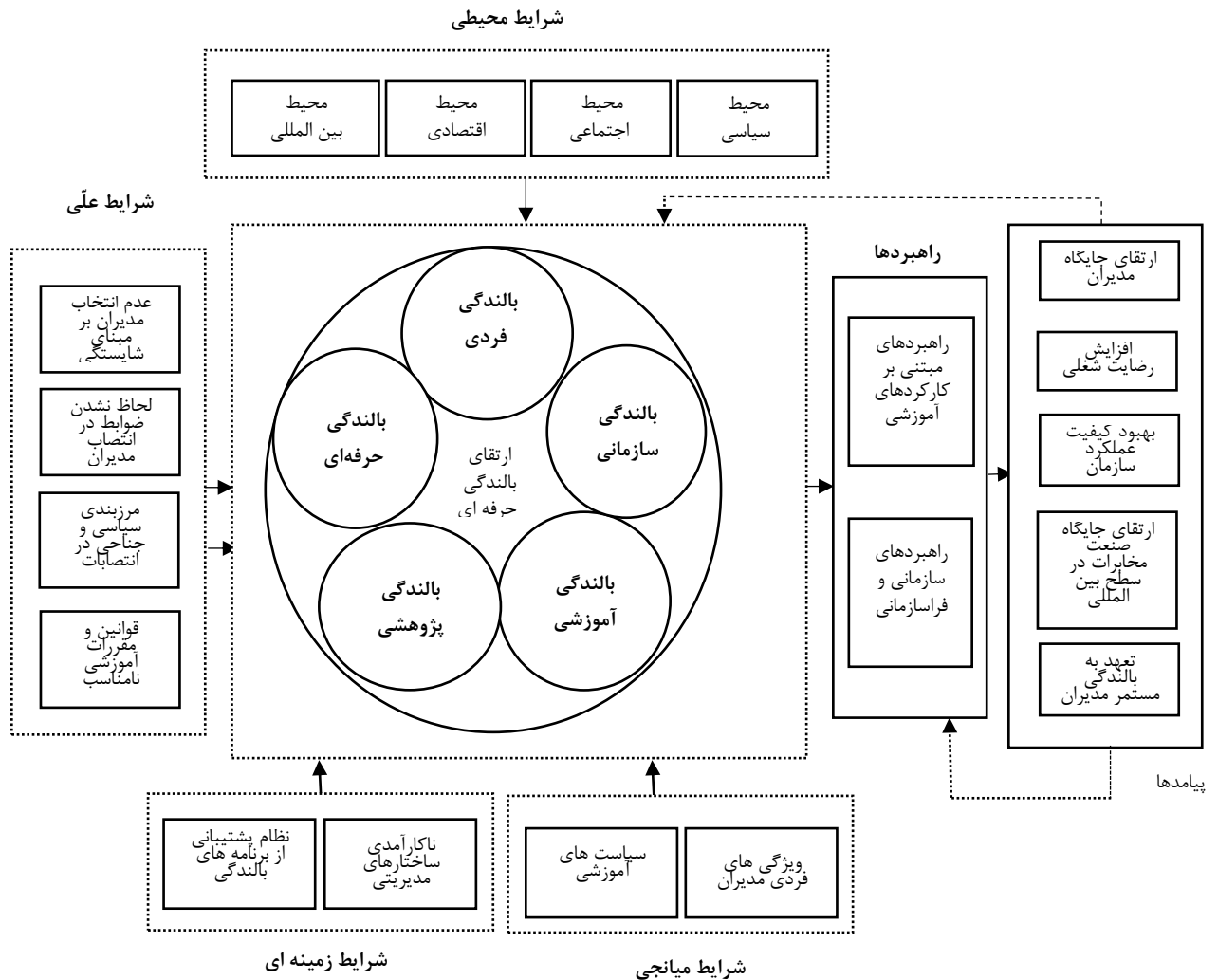
مؤلفه های اصلی	رتبه نهایی	ضریب نزدیکی
بالندگی فردی	۲	۰/۴۳۶۴
بالندگی سازمانی	۳	۰/۳۷۵۳
بالندگی آموزشی	۱	۰/۸۳۳۵
بالندگی پژوهشی	۵	۰/۲۳۳۱
بالندگی حرفه ای	۴	۰/۳۳۸۶



شکل ۲. شکل میله ای رتبه بندی مؤلفه های اصلی مدل ارتقای باندگی حرفه ای مدیران ارشد

سؤال دوم پژوهش : مدل مناسب برای ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران چگونه است؟

به منظور حصول توافق صاحب نظران در ارتباط با ابعاد و مؤلفه های شناسایی شده و افزایش دقت در نتایج حاصله، گروه کانونی که با مشارکت صاحب نظران و مطلعین کلیدی (همان افرادی که در مصاحبه انفرادی حضور داشتند) تشکیل شد. در جلسه گروه کانونی، ابعاد و مؤلفه های ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران ارشد، متغیرهای اثرگذار، راهبردها و دستاوردهای مورد انتظار از اجرای برنامه های ارتقای بالندگی و نیز مدل پیشنهادی بررسی شد که با توجه به نظرات اعضای گروه، مدل نهایی پژوهش که در شکل ۲ نشان داده می شود تدوین گردید.



شکل ۲. مدل مفهومی ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران به منظور اعتبار سنجی مدل ارائه شده از تحلیل عاملی اکتشافی (جهت شناسایی عواملی که بیشترین بار عاملی را دارند) و تحلیل عاملی تأییدی (جهت تأیید مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها و حضور آنها در مدل پژوهش) استفاده شده است. از نرم افزارهای Spss24 و Amos برای برآورد پارامترها و کلیه محاسبات تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. همچنین برای تحلیل تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه‌ها و رابطه بین متغیرها) از شاخص آزمون تناسب کایزر-مایر^۱ و آزمون بارتلت^۲ استفاده گردید. جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. اندازه KMO و نتیجه آزمون کرویت بارتلت برای مدل ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد

آزمون کفایت نمونه گیری کایزر-مایر	۰/۷۵۹
آماره کای دو	۱۳۷۶۸/۱۴۶
درجه آزادی	۲۰۲۳
Sig.	۰/۰۰۰۰۸

چنانکه در جدول ۲ ملاحظه می‌شود مقدار KMO (کفایت نمونه برداری) برابر با ۰/۷۵۹ و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر با ۰/۰۰۰۰۸ است. بنابراین افزون بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه می‌باشد. همچنین برای بررسی مدل ارتقای بالندگی حرفه‌ای از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه سوم استفاده شده است که با کمک نرم افزار Amos، هر کدام از مؤلفه‌ها با ضریب استاندارد بار عاملی مورد بررسی قرار گرفت که مقادیر آن در جدول ۳ آورده شده است.

^۱ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)
^۲ Bartlets Test of Sphericity

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران عالی

اولویت (بر حسب ضریب عاملی استاندارد)	نتایج (پذیرش و یا عدم پذیرش)	مقدار معناداری P-Value	مقادیر t	ضریب عاملی استاندارد	سازه های مدل
دوم	پذیرش	۰/۰۰۰۹	۸/۷۶۳	۰/۸۹	بالندگی فردی
سوم	پذیرش	۰/۰۰۰۹	۷/۸۰۳	۰/۸۴	بالندگی سازمانی
اول	پذیرش	۰/۰۰۰۹	۸/۹۴۹	۰/۹۱	بالندگی آموزشی
پنجم	پذیرش	۰/۰۰۰۹	۶/۵۸۴	۰/۷۶	بالندگی پژوهشی
چهارم	پذیرش	۰/۰۰۰۹	۷/۸۰۶	۰/۸۲	بالندگی حرفه ای

چنانکه در جدول ۳ ملاحظه می‌شود از دیدگاه نمونه آماری، مؤلفه‌های پنجگانه به عنوان سازه‌های اصلی در تبیین مدل ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران عالی صنعت مخابرات ایران تأثیر معناداری دارند. برای بررسی میزان کفایت مدل پژوهش از شاخص‌های برازش مدل نیز استفاده شد که نتایج بررسی‌های انجام شده در جدول ۴ آورده شده است.

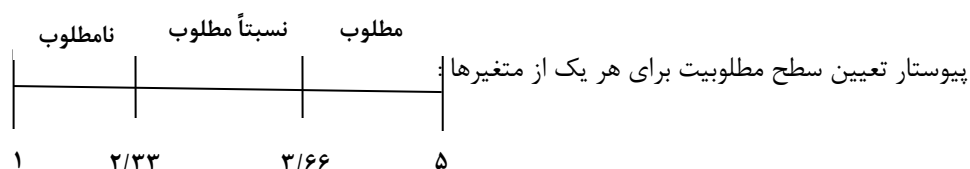
جدول ۴. نتایج بررسی شاخص‌های برازش مدل ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد

مطلوبیت	مقدار یافته پژوهش	مقدار قابل قبول	شاخص
برازش مناسب	۲۸۸۵/۱۵۳	-	X ²
برازش مناسب	۰/۰۰۹	کمتر از ۰.۰۵	P-Value
برازش مناسب	۱۹۵۰	Df ≥ 0	D.F
برازش مناسب	۱/۵۳۹	$X^2 < 3$ df	$\frac{X^2}{df}$
برازش مناسب	۰/۰۴۸	RMSEA < 0.1	RMSEA
برازش مناسب	۰/۹۰۲	CFI > 0.7	CFI
برازش مناسب	۰/۸۹۶	IFI > 0.7	IFI
برازش مناسب	۰/۰۹۵	هرچه به صفر نزدیک تر باشد	SRMR

همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، مقدار آماره کای دو در مدل برابر با ۲۸۸۵/۱۵۳ و درجه آزادی ۱۹۵۰ است که نسبت آنها برابر با ۱/۵۳۹ است که مقدار قابل قبولی است. از سوی دیگر شاخص‌های برازندگی مدل مانند CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز در حد ۰/۰۹۵ می‌باشد.

سؤال سوم پژوهش: وضعیت موجود بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران چگونه است؟

برای بررسی وضعیت موجود بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران و محاسبه میزان معناداری تفاوت میانگین‌های مربوط به هر مؤلفه از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. میانگین فرضی برای محاسبه معناداری میانگین‌ها مقدار عددی ۳ در نظر گرفته شده و تحلیل‌های آماری بر مبنای آن انجام شده است. به منظور قضاوت در مورد سطح مطلوبیت میانگین محاسبه شده برای هر مؤلفه از طیف مطلوبیت زیر استفاده شده است.



در جدول ۵ شاخص‌های توصیفی، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای و سطح مطلوبیت مربوط به وضعیت کلی بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران نشان داده می‌شود

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی، نتایج آزمون t و سطح مطلوبیت مؤلفه بالندگی مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران

ارزش آزمون=۳							
شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری (2-tailed)	تفاوت میانگین‌ها	سطح مطلوبیت
بالندگی فردی	۳/۰۳	۰/۳۸۲	۲/۸۹	۲۶۰	۰/۰۰۴	۰/۰۳۱	نسبتاً مطلوب
بالندگی سازمانی	۳/۴۱	۰/۴۴۴	۱۵/۵۳	۲۶۰	۰/۰۰۰	۰/۳۴۲	نسبتاً مطلوب
بالندگی آموزشی	۳/۳۵	۰/۳۶۶	۱۸/۵	۲۶۰	۰/۰۰۰	۰/۳۵۱	نسبتاً مطلوب
بالندگی پژوهشی	۲/۸۶	۰/۳۴۹	۳/۷۴	۲۶۰	۰/۰۰۰	-۰/۱۴۵	نسبتاً مطلوب

نسبتاً مطلوب	-۰/۲۵۲	۰/۰۰۰	۲۶۰	۸/۵۰	۰/۴۷۸	۲/۷۵	بالندگی حرفه ای
نسبتاً مطلوب	۰/۰۸۴۳	۰/۰۰۰	۲۶۰	۵/۴۳	۰/۲۷۲	۳/۰۸۴	بالندگی کلی

همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می گردد، بالندگی سازمانی (با میانگین ۳/۴۱) بالاترین میانگین محاسبه شده را به خود اختصاص داده است. بعد از آن به ترتیب بالندگی آموزشی (با میانگین ۳/۳۵)، بالندگی فردی (با میانگین ۳/۰۳)، بالندگی پژوهشی (با میانگین ۲/۸۶) و بالندگی حرفه ای (با میانگین ۲/۷۵) قرار دارد. نتایج مربوط به اجرای آزمون t تک نمونه ای نشان می دهد که با توجه به مقدار t و سطوح معناداری محاسبه شده همه مؤلفه ها دارای تفاوت معناداری با میانگین فرضی هستند. به عبارت دیگر، با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که بین همه میانگین های محاسبه شده و میانگین فرضی تفاوت معناداری وجود دارد. محاسبه تفاوت میانگین ها نیز بیانگر این موضوع است که بالندگی پژوهشی و بالندگی حرفه ای از مقدار تفاوت منفی برخوردار هستند. به عبارتی مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران به طور معناداری از میزان بالندگی حرفه ای پایین تر از سطح متوسط برخوردار هستند.

در جدول ۶ نتایج مربوط به اجرای آزمون t دو گروه مستقل جهت مقایسه وضعیت بالندگی مدیران ارشد مرد و زن منعکس شده است. همانطور که ملاحظه می شود مقدار میانگین محاسبه شده برای مدیران ارشد مرد ۳/۴ و برای مدیران ارشد زن برابر با ۳/۲ می باشد که تفاوت چندانی را نشان نمی دهد.

جدول ۶. نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه نظرات مدیران ارشد با توجه به نوع جنسیت

آزمون t برای برابری میانگین ها			آزمون لوین برای برابری واریانس ها		انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	جنسیت	
تفاوت میانگین ها	سطح معناداری (2-tailed)	درجه آزادی	t	F					سطح معناداری
۰/۰۸۷	۰/۰۸۶	۲۵۹	۱/۸۱	۰/۵۴۳	۰/۷۲۰	۰/۳۹	۳/۴	۱۲۷	مرد
						۰/۳۹۱	۳/۲	۴۵	زن

چنانکه ملاحظه می شود، میانگین نظرات مدیران مرد کمی بالاتر از میانگین نظرات مدیران زن می باشد. اما اجرای آزمون t دو گروه مستقل نشان می دهد که این تفاوت چندان معنادار نیست. به عبارت دیگر، با توجه به مقدار t و سطح معناداری محاسبه شده، فرض صفر تأیید می شود و می توان نتیجه گیری کرد

که بین دیدگاه‌های مدیران مرد و زن در مورد وضعیت بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد در صنعت مخابرات ایران تفاوت قابل توجهی وجود ندارد.

برای مقایسه وضعیت بالندگی مدیران ارشد در گروه‌های مدیریتی صنعت مخابرات ایران از آزمون تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) استفاده شده است. جدول ۷ اطلاعات توصیفی مربوط به وضعیت بالندگی مدیران ارشد را در گروه‌های چهارگانه (گروه مدیران عالی، گروه مدیران فنی، گروه مدیران ستادی و گروه مدیران کسب و کار) نشان می‌دهد. همچنین در جدول مذکور نتایج انجام آزمون تحلیل واریانس در ارتباط با گروه‌های چهارگانه مذکور منعکس شده است.

جدول ۷. میانگین وضعیت بالندگی مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران در گروه‌های مختلف مدیریتی

متغیر	گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
بالندگی فردی	گروه مدیران عالی	۲۹	۳/۴۲	۰/۴۷۵
	گروه مدیران فنی	۵۲	۳/۳۸	۰/۳۶۱
	گروه مدیران ستادی	۴۱	۳/۴۴	۰/۵۵۱
	گروه مدیران کسب و کار	۵۰	۳/۶۲	۰/۱۲۹
بالندگی سازمانی	گروه مدیران عالی	۲۹	۳/۴۳	۰/۲۲۲
	گروه مدیران فنی	۵۲	۳/۱۲	۰/۴۷۵
	گروه مدیران ستادی	۴۱	۲/۸۵	۰/۱۵۳
	گروه مدیران کسب و کار	۵۰	۳/۰۱۱	۰/۲۶۱

۰/۳۲۸	۲/۷۹	۲۹	گروه مدیران عالی	بالندگی آموزشی
۰/۲۶۶	۳/۲۱	۵۲	گروه مدیران فنی	
۰/۳۶۶	۲/۹۹	۴۱	گروه مدیران ستادی	
۰/۲۵۳	۲/۹۸	۵۰	گروه مدیران کسب و کار	
۰/۲۷۹	۲/۳۶	۲۹	گروه مدیران عالی	بالندگی پژوهشی
۰/۶۵۹	۲/۹۲	۵۲	گروه مدیران فنی	
۰/۵۷۸	۲/۷۵	۴۱	گروه مدیران ستادی	
۰/۴۳۴	۲/۴۵	۵۰	گروه مدیران کسب و کار	
۰/۳۷۹	۳/۲۳	۲۹	گروه مدیران عالی	بالندگی حرفه ای
۰/۳۷۲	۳/۲۹	۵۲	گروه مدیران فنی	
۰/۲۶۱	۳/۵۲	۴۱	گروه مدیران ستادی	
۰/۲۱۱	۳/۶۳	۵۰	گروه مدیران کسب و کار	

۰/۲۶۷	۳/۰۴۶	۲۹	گروه مدیران عالی	وضعیت کلی بالندگی
۰/۲۱۶	۳/۲۵۲	۵۲	گروه مدیران فنی	
۰/۱۰۶	۳/۱۱	۴۱	گروه مدیران ستادی	
۰/۲۵۱	۳/۰۷	۵۰	گروه مدیران کسب و کار	

همانطور که ملاحظه می‌شود، گروه مدیران فنی (با میانگین ۳/۲۵۲) از وضعیت بالندگی بهتری نسبت به سایر گروه‌ها برخوردار است. در مراتب بعدی گروه مدیران ستادی (با میانگین ۳/۱۱)، گروه مدیران کسب و کار (با میانگین ۳/۰۷) و گروه مدیران عالی (با میانگین ۳/۰۴۶) قرار دارد. همچنین بر مبنای نتایج به دست آمده، میانگین‌های مربوط به هریک از مؤلفه‌های بالندگی مدیران ارشد برای گروه‌های چهارگانه مدیریتی محاسبه شده است. چنانکه ملاحظه می‌شود در مؤلفه بالندگی فردی بالاترین میانگین محاسبه شده مربوط به گروه مدیران کسب و کار (با میانگین ۳/۶۲) است. در مؤلفه بالندگی سازمانی نیز بالاترین میانگین مربوط به گروه مدیران عالی (با میانگین ۳/۴۳) است.

در مؤلفه بالندگی آموزشی بالاترین میانگین مربوط به گروه مدیران ستادی (با میانگین ۲/۹۹) می‌باشد. در بالندگی پژوهشی بالاترین میانگین متعلق به گروه مدیران فنی (با میانگین ۲/۹۲) است و در بالندگی حرفه‌ای بالاترین میانگین مربوط به گروه مدیران کسب و کار (با میانگین ۳/۶۳) می‌باشد. با توجه به میانگین‌های محاسبه شده برای هر یک از گروه‌های چهارگانه مدیریتی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که از نظر میزان بالندگی میان گروه‌های مدیریتی و هر یک از مؤلفه‌های آن تفاوت وجود دارد، اما این میزان تفاوت لزوماً از نظر آماری معنادار نیست. به منظور آزمون معناداری تفاوت‌های مشاهده شده در جدول ۷ از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است. در جدول ۸ نتایج آزمون تحلیل واریانس جهت بررسی تفاوت بالندگی مدیران ارشد در گروه‌های چهارگانه مدیریتی منعکس شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) جهت مقایسه بالندگی مدیران در گروه های مختلف مدیریتی

متغیر	منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجنور میانگین	F	سطح معناداری
بالندگی فردی	بین گروه ها	۰/۳۶۴	۳	۰/۱۲۱	۰/۶۱۳	۰/۵۱۸
	درون گروه ها	۵۶/۰۸۴	۲۵۷	۰/۱۹۸		
	مجموع	۵۶/۴۴۸	۲۶۰			
بالندگی سازمانی	بین گروه ها	۵/۲۲۰	۳	۱/۷۴	۱/۴۸۲ ۳	۰/۰۰۰
	درون گروه ها	۳۶/۵۲۶	۲۵۷	۰/۱۲۹		
	مجموع	۴۱/۷۴۶	۲۶۰			
بالندگی آموزشی	بین گروه ها	۴/۳۰۴	۳	۱/۴۳۵	۱/۲۲۱ ۳	۰/۰۰۰
	درون گروه ها	۳۰/۷۱۲	۲۵۷	۰/۱۰۹		
	مجموع	۳۵/۰۱۶	۲۶۰			
بالندگی پژوهشی	بین گروه ها	۱۷/۱۸۳	۳	۵/۷۲۸	۱/۷۲۸	۰/۰۰۰

	۹	۰/۲۹	۲۵۷	۶۲/۱۸۳	درون گروه ها	
			۲۶۰	۹۹/۳۴۷	مجموع	
۰/۰۰۰	۲/۴۴۹ ۲	۲/۴۶۷	۳	۷/۴۰۱	بین گروه ها	بالندگی حرفه ای
		۰/۱۱	۲۵۷	۳۱/۰۹۹	درون گروه ها	
			۲۶۰	۳۸/۵	مجموع	
۰/۲۵۲	۱/۳۸۴	۰/۱۱۶	۳	۰/۳۴۳	بین گروه ها	وضعیت کلی بالندگی
		۰/۰۸۲	۲۵۷	۲۲/۳۷۱	درون گروه ها	
			۲۶۰	۲۲/۸۱۶	مجموع	

چنانکه ملاحظه می‌شود، میان بالندگی مدیران ارشد در گروه‌های چهارگانه صنعت مخابرات ایران تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج بیانگر آن است که بین میانگین گروه‌های مختلف مدیران ارشد در مؤلفه بالندگی فردی تفاوت معناداری در سطح $0/05$ ($P < 0/05$) وجود ندارد، ولی بین میانگین مؤلفه‌های بالندگی سازمانی، آموزشی، پژوهشی و حرفه‌ای در گروه‌های چهارگانه مدیران ارشد تفاوت معناداری در سطح $0/05$ ($P > 0/05$) وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف طراحی و تبیین مدل ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران انجام شد. یافته های پژوهش در بخش کیفی منجر به شکل گیری مدلی برای ارتقای بالندگی حرفه ای شد که شامل پنج مؤلفه اصلی (بالندگی فردی، بالندگی سازمانی، بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی و بالندگی حرفه ای) و ۲۵ مؤلفه فرعی می باشد.

در بخش کمی پژوهش، به بررسی اعتبار مدل طراحی شده و ارزیابی وضعیت موجود بالندگی مدیران ارشد در صنعت مخابرات ایران پرداخته شد. بررسی نتایج آزمون های تناسب کایزر-میر و آزمون بارتلت برای تشخیص مناسب بودن اندازه نمونه ها و رابطه بین متغیرها برای انجام تحلیل عاملی نشان داد از آنجا که مقدار KMO برابر با $0/759$ و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر با $0/00008$ است، لذا افزون بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی نیز قابل توجیه است.

بررسی نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل پژوهش نشان داد که از دیدگاه جامعه آماری، بُعد بالندگی آموزشی با ضریب عاملی $0/91$ ، بُعد بالندگی فردی با ضریب عاملی $0/89$ ، بُعد بالندگی سازمانی با ضریب عاملی $0/84$ ، بُعد بالندگی حرفه ای با ضریب عاملی $0/82$ و بُعد بالندگی پژوهشی با ضریب عاملی $0/76$ به عنوان مؤلفه های پنجگانه در تبیین مدل ارتقای بالندگی حرفه ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران تأثیر معناداری دارند و به ترتیب، مهم ترین ابعاد مدل پژوهش می باشند. نتایج ارزیابی مطلوبیت مؤلفه های اثرگذار بر مدل پژوهش نیز حاکی از سطح نسبتاً مطلوب هر پنج مؤلفه مذکور است.

همچنین نتایج تحلیل انجام شده در خصوص وضعیت موجود بالندگی مدیران ارشد حاکی از آن است که بالندگی سازمانی (با میانگین $3/41$) بالاترین میانگین محاسبه شده را به خود اختصاص داده است. بعد از آن به ترتیب بالندگی آموزشی (با میانگین $3/35$)، بالندگی فردی (با میانگین $3/03$)، بالندگی پژوهشی (با میانگین $2/86$) و بالندگی حرفه ای (با میانگین $2/75$) قرار دارد. نتایج مربوط به اجرای آزمون t تک نمونه ای نشان می دهد که با توجه به مقدار t و سطوح معناداری محاسبه شده همه مؤلفه ها دارای تفاوت معناداری با میانگین فرضی هستند و با 95 درصد اطمینان می توان گفت که بین همه میانگین های محاسبه شده و میانگین فرضی تفاوت معناداری وجود دارد. محاسبه تفاوت میانگین ها نیز بیانگر این موضوع است که بالندگی پژوهشی و بالندگی حرفه ای از مقدار تفاوت منفی برخوردار هستند. به عبارتی مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران به طور معناداری از میزان بالندگی پژوهشی و حرفه ای پایین تر از سطح متوسط برخوردار هستند.

به طور کلی، نتایج این پژوهش با یافته های تحقیقات بارت و مایر (۱۸) که دانش تخصصی را از مؤلفه های اصلی مدل ارتقای بالندگی می دانند و تحقیق دریفیوز (۷) که به آموزش، فرهنگ سازمانی و

کارگروهی به عنوان مؤلفه‌های مهم بالندگی اشاره کرده است و گالاوی (۱۹) که در رساله دکتری خود، مهم‌ترین نیازهای توسعه حرفه‌ای مدیران را ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر، تصمیم‌گیری مشارکتی، برقراری ارتباط اثربخش، توسعه اطلاعات و راهبردهای گردآوری آن دانسته است و تحقیق‌انجی و چان (۲۰) که در پژوهشی دریافتند که در برنامه توسعه مدیران، مؤلفه‌هایی مانند مهارت‌های بین فردی، مدیریت منابع و اطلاع از دستورالعمل‌های سازمانی در اولویت قرار دارد و پژوهش نواز و همکاران (۲۱) که بر ضرورت شایستگی فردی، مهارت ارتباطی و آموزش تأکید داشتند و رستون (۲۲) که نشان داد مهم‌ترین استاندارد حرفه‌ای مدیران، مواردی نظیر رهبری، اخلاق مداری و رعایت هنجارهای سازمانی می‌باشد و پژوهش سید نقوی و همکاران (۲۳) که به مؤلفه‌های خلاقیت، کارآفرینی، نقد‌پذیری، مشارکت و یادگیری اشاره دارند و تحقیق نیکوفر و مظاهری (۲۴) که در پژوهشی با عنوان نقش ابعاد بالندگی مدیران در تعهد سازمانی مدیران سازمان تربیت بدنی ایران، ابعاد بالندگی را شامل بُعد سازمانی، فردی و آموزشی برشمرده اند منطبق می‌باشد.

پیشنهادهات

آنچه در این پژوهش انجام شد به جهت درک بخشی از شرایط موجود بود. بی تردید درک کامل واقعیت‌ها، شرایط و پیش‌نیازهای موجود، نیازمند استفاده از ابزارهای بیشتری است که می‌توان در قالب مطالعات دیگر به آن دست یافت. بر اساس یافته‌های پژوهش و به منظور تکمیل فرایند برنامه‌های ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد پیشنهاد می‌گردد تا بررسی جامعی در خصوص تطبیق مؤلفه‌ها و معیارهای بالندگی حرفه‌ای با شرایط عملکردی و ماموریت و راهبردهای صنعت مخابرات ایران به منظور شناسایی انحرافات احتمالی و رفع آنها صورت پذیرد. همچنین استاندارد سازی مؤلفه‌های بالندگی مدیران ارشد جهت ارزیابی میزان کارایی عملکرد مراکز توسعه حرفه‌ای مدیران بر اساس نُرْم‌ها و استانداردهای تعریف شده و متناسب سازی ضوابط و آئین‌نامه‌های سازمانی مربوط به ارتقای مدیران با معیارهای بالندگی و مؤلفه‌ها و شاخص‌های منتج از آن می‌تواند به ارتقای بالندگی مدیران ارشد کمک نماید.

محدودیت های پژوهش

به رغم شناسایی طراحی مدل ارتقای بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد و تبیین وضع موجود در صنعت مخابرات ایران، این تحقیق با این محدودیت که داده‌های حاصل از پژوهش، صرفاً بازتاب نظرات مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران است و لذا نتایج آن باید با ملاحظه این محدودیت، تفسیر و تعمیم داده شوند مواجه بود.

منابع:

1. Abbas pour, Abbas; Rahimian, Hamid; Delavar, Ali; Ghiasi Nodooshan, Saeed; Hashemian, Fakhrossadat. Development of Managers of National Iranian Gas Company Based on Competency Pattern. *Educational Psychology*. 2017; 13 (43): 60.
2. Torraco, R.J. Early history of the fields of practice of training and development and organization development. *Advances in Developing Human Resources*. 2016; 18 (4): 63-66.
3. Centra B. *Balanced leadership: What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement*. Aurora. CO: Mid-continent Research for Education and Learning (McREL). 2018.
4. Bell A. *Handbook of Leadership Development*. Published by Jossey-Bas. 2017.
5. Deci F and Ryan M. Exploring high performers required competencies. *Expert System with Applications*. 2019.
6. Skeff, B. The Personal Development Planning Cycle. *Journal of Development First*. 2019; 1(4): 12-13.
7. Dreyfus R. C. Identifying competencies that predict effectiveness of R&D managers. *Journal of Management Development*. 2008; 27 (1): 63-69.
8. Francois, F. Creating a Strategy Implementation Environment. *Business Horizons*. 2014; 46 (2): 677.
9. Snell, SA. Strategy Process Research: Focusing on Corporate Self Renewal. *Strategic Management Journal*. 2015; 13 (5): 110-112.
10. Kanokorn, S., Pongtorn P., & Ngang T. Professional development of school principals. *Social and Behavioral Sciences*. 2017; 11(3): 25-31.
11. Ginsburg, L., Berta, W., Baum Busch, J., Dass, A. R., Laporte, A., Reid, R. C., Taylor, D. *Measuring Work*

- Engagement, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior among Health Care Aides. *The Gerontologist, Innovation Education*. 2017; 26 (1): 63.
12. Poorkarimi, Javad. Developing a model for the development of academic jihad faculty members, PhD thesis. Teacher training university: faculty of educational sciences and psychology. 2009.
13. Shafizadeh, Hamid. Presenting a model for improvement of faculty members of Islamic Azad University, doctoral dissertation of educational administration, Islamic Azad University. 2011.
14. Mohebzadegan, Yousef. the development of the development pattern of faculty at universities in Tehran. The doctoral thesis of educational management, Shahid Beheshti University: Faculty of Educational and Psychology. 2013.
15. Hossini, Seyed Mahmoud. the principles and methods of enhancing and developing faculty and skills of faculty members in Iranian universities, the series of articles of the first supreme training seminar in Iran .Allameh Tabatabaei university 1997
16. Jamshidi, Mina and Mirae, Hamidreza. Advanced management theory, Tehran: Islamic Azad university press, Tehran branch 2007.
17. Cheng, Y., & Ming Tam, W. Multi-models of quality in education, *Quality assurance in Education*. 1997; 5 (1): 26.
18. Barratt, G., Moyer, D. Connecting competence and performance in competency management: modeling. Assessment. Validation and use, Idea Group publishing. 2001.
19. Galavzi, P. Principals' Perceptions of Their Own Professional Development, Presented to the faculty of the Graduate School of the University of Texas at austain. In partial fulfillment of requirement for degree of doctor of education. 2012.
20. Ng. S, Tsan-ming & Chan C. Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*. 2014; 52 (6): 50.

21. Nawaz, Mohammed. The Professional Development of Employees in Banks of Pakistan: A comparative study of public and private banks in Punjab Pakistan. *International Journal of Learning & Development*. 2013; 3 (5): 238-259.
22. Reston, V. A. National Policy Board for Educational Administration, Professional Standards for Educational Leaders. American Association of Colleges of Teacher Education. 2017.
23. Seyed Naghavi, M., Sehat, S., Dehghanan, H., Farhadi, A. Evaluating the Performance of Military Universities Based on the Excellence Framework and Organizational Development (A Case study). *Educational Measurement and Evaluation Studies*. 2016; 6 (15): 39-63.
24. Nikoofar, M., Mazaheri, M. The role of Dimensions of Organization Development in the Organization Commitment of Faculty Members of Physical Education of Universities of the Country. *Management Researches*. 2017; 10 (36): 211-232. Doi: 10.22111/jmr.2017.3515.