

طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی

(صفحات ۴۹ تا ۷۶)

DOR:20.1001.1.17358663.1400.16.46.3.1

نوع مقاله: پژوهشی

محمد بیگدلی^۱ * علی رشیدپور^۲

پذیرش: ۹۹/۱۰/۲۷

دریافت: ۹۹/۰۹/۰۹

چکیده

تحقق اهداف و آرمان‌های فرهنگی جوامع و سازمان‌های فرهنگی، تابع میزان و نوع فعالیت‌های در دست انجام، میزان اثرگذاری و همچنین پیامدهای احتمالی آن‌ها در سطوح مختلف فردی و اجتماعی و در بین اقشار مختلف جامعه هست. در این خصوص، سنجش و ارزیابی اثربخشی فعالیت‌ها بهترین راه حصول اطمینان از دستیابی بهینه به اهداف طراحی شده می‌باشد. لذا پژوهش حاضر به طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی پرداخته است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، تلفیقی از نوع روش‌های کیفی و کمی می‌باشد. در مرحله اول از روش کیفی تحلیل محتوا (قیاسی) استفاده شده است، نمونه‌ی آماری در بخش کیفی شامل تمام صاحب‌نظران دانشگاهی و خبرگان حوزه‌ی مدیریت فرهنگی که برابر ۲۰ نفر بود. ابزار تحقیق شامل برگه‌های کدگذاری محقق ساخته بود که روایی آن توسط اعضای گروه دلفی تأیید و پایایی آن با معیار پی اسکات ۰/۹۵ محاسبه شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که عوامل مرتبط با الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در قالب ۲۸ مقوله و ۶۱۰ کد مفهومی مشخص شد و در ابعاد ۹ گانه به صورت بعد دینی (۲ مقوله)، عوامل فرهنگی (۵ مقوله)، عوامل روان‌شناختی (۳ مقوله)، عوامل اقتصادی (۲ مقوله)، عوامل آموزشی (۳ مقوله)، عوامل سیاسی (۳ مقوله)، سازمان و مدیریت (۵ مقوله)، اجتماعی (۵ مقوله) و اقتضانات نوین (۲ مقوله) جای گرفتند. در مرحله دوم تحقیق، جامعه آماری اعضای هیئت‌علمی و دانش‌آموختگان رشته‌های مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۲۵۰۰ نفر بودند که براساس فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب و به شیوه در دسترس موردبررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه طراحی شده مبتنی بر نتایج بخش کیفی بوده و پس از تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، در قالب نرم‌افزار لیزرل مشخص گردید که مدل معادلات ساختاری طراحی شده از برازش مناسبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: فرهنگ، فعالیت‌های فرهنگی، اثربخشی، اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی.

۱. دانشجوی دکتری پژوهش محور مدیریت فرهنگی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

bigdeli_mohamad@yahoo.com

۲. دانشیار گروه مدیریت فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

alirashidpoor94@gmail.com

۱- بیان مسأله

امروزه مدیریت در عرصه‌های مختلف دانش، فعالیت‌ها و کنش‌های انسانی نفوذ نموده و از تنوع گسترده‌ای برخوردار شده است، تا جایی که قلمرو مدیریت، امروزه از ابهام فراوان و شاید رو به تزایدی برخوردار باشد. در چنین شرایطی مدیران برای اداره‌ی سازمان‌های خود ناچار هستند که در ابعاد مختلف توسعه یابند، در غیر این صورت آن گونه که بنیس ۱ (۲۰۱۷: ۱۲) می‌گوید: «آن‌ها تنها می‌مانند و در جا می‌زنند و در این حالت اغلب به خودکامگی و خودخواهی دچار شده و موجب دفع پیروان خود می‌شوند.» از این رو بنیس تأکید می‌کند که مدیران امروز باید در زمینه‌های مختلف، کسب مهارت نموده و اقدام به بهسازی خود نمایند تا بتوانند به اهداف سازمانی نزدیک‌تر شوند و سازمان خود را در دنیای پرقاب‌ت امروزی نجات دهند. توسعه‌ی مدیریت، توسعه‌ی دانش نظری و مهارت‌های عملی را شامل می‌شود و طیف وسیعی از روش‌های متنوع و پیچیده‌ای را پیشنهاد می‌کند، به گونه‌ای که توسعه قابلیت‌های ذهنی، مهارتی و نگارشی را نیز شامل می‌شود (دیویس و همکاران ۲، ۲۰۱۸).

در ضمن هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و مرغوبیت فعالیت‌های خود بالأخص در محیط‌های پیچیده و پویا، نیاز مبرم به نظام ارزیابی اثربخشی دارد. از سوی دیگر فقدان وجود نظام ارزیابی و کنترل اثربخشی در یک سیستم به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمان تلقی می‌گردد که پیامدهای آن کهولت و نهایتاً مرگ سازمان است. ممکن است بروز پدیده‌ی مرگ سازمانی به علت عدم وقوع یک‌باره آن، از سوی مدیران عالی سازمان احساس نشود، لیکن مطالعات نشان می‌دهد که فقدان نظام کسب بازخورد و ارزیابی اثربخشی، امکان انجام اصلاحات لازم برای رشد، توسعه و بهبود فعالیت‌های سازمان فرهنگی را غیرممکن می‌نماید که سرانجام این پدیده، مرگ سازمانی است. (دفت ۳، ۲۰۱۰) جلوگیری از زوال و مرگ سازمانی از طریق سیستم‌های کنترل و ارزیابی و پرهیز از انحراف و کج روی و اصلاح خطاها، مهم‌ترین دلیل طراحی الگوها و مدل‌های ارزیابی و کنترل اثربخشی هستند.

1 - Bennis

2 - Davies, et al

3 -Daft

در حقیقت ارزیابی اثربخشی از یک سو، آینه‌ای فراهم می‌آورد تا مدیران و کارکنان سازمان، تصویری روشن از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های خود به دست آورند و از سوی دیگر، برنامه ریزان و کادر اجرایی سازمان را مجهز می‌سازد تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش کردن برنامه‌ها و فعالیت‌ها یاری رسانند. (سالواتور و فالتا، ۱، ۲۰:۲۰۰۸)

در صورتی که ارزیابی اثربخشی با دیدگاه فرایندی و به‌طور صحیح و مستمر انجام شود، موجب ارتقاء و پاسخگویی سازمان و اعتماد عمومی به عملکرد سازمان فرهنگی می‌شود. برای آن که نظام ارزیابی اثربخشی از هماهنگی لازم برخوردار باشد و نتایج لازم را حاصل کند باید در طراحی معیارها یک نگاه سیستمی و کل‌گرایی و توجه به همه ابعاد، حاکم باشد تا آسیب‌هایی که ملاحظه می‌شود به وجود نیاید. همچنین تلفیق معیارهای کمی و کیفی و رفتاری در سازمان فرهنگی اهمیت زیادی دارد. انتظار می‌رود که ادارات بخش‌های مختلف سازمان، برای خود «شاخص‌های ارزیابی اثربخشی» را تعریف کنند. به عبارت دیگر، راه‌هایی برای اندازه‌گیری میزان پیشرفت سازمان در تحقق اهداف تعیین شده ابداع نمایند. اگر معیارهای معنی‌دار و جامع برای ارزیابی اثربخشی در سازمان استفاده گردد، می‌تواند کمک شایانی به تحقق پاسخ‌گویی در ارزیابی بنماید. اثربخشی با میزان تحقق اهداف ارتباط دارد و اهداف سازمان به دلیل وجود ذی‌نفعان متعدد، دارای تعدد بوده و گاهی باهم متضاد می‌باشند و علاوه بر این، بسیاری از اهداف آن را نمی‌توان کمی نمود. سازمان باید برای تمامی خط‌مشی‌های خود و هر یک از واحدهای بوروکراسی، اهدافی را تعیین نموده و هزینه‌های دقیقی را به هر کدام از این فعالیت‌ها و برنامه‌ها تخصیص داده و شاخص‌های عملکرد و معیارهای برون داد برای ارزیابی میزان موفقیت در تحقق اهداف مورد استفاده قرار گیرند. از آنجایی که اهداف سازمان‌های فرهنگی ممکن است تغییر کند، شاخص‌ها نیز باید قابلیت انعطاف داشته باشند و به‌طور مداوم در معرض آزمون مجدد و تغییر و تصحیح قرار داشته باشند. بنابراین اگر ارتباط مناسب بین استراتژی، افراد، شکل / طرح سازمانی و سیستم‌های عملکرد درک گردد، به انجام اثربخش مدیریت عملکرد در سازمان منجر خواهد شد. لذا داشتن

1 - Salvatore & Falletta

الگویی مناسب برای اثربخش نمودن فعالیت‌های فرهنگی سازمان‌های فرهنگی و همچنین اندازه‌گیری درجه و میزان اثربخشی فعالیت‌های انجام‌شده بر مبنای شاخص‌های استحصال‌شده، از الگوی مذکور برای پویایی و بقای سازمان‌های فرهنگی بسیار مؤثر و ضروری است. یکی از دغدغه‌های بشر امروز و حتی دولت‌ها، مسئله فرهنگ و امور فرهنگی است. پرداختن به امور فرهنگی و توسعه فرهنگ، متناسب با پیشرفت سایر امور، امری ضروری و غیرقابل اجتناب است. بی‌توجهی به مقوله‌ی فرهنگ، نارسایی در سایر حوزه‌ها را به دنبال دارد. از این‌روست که توسعه‌ی فرهنگ در کنار توسعه سیاسی، توسعه اجتماعی و توسعه اقتصادی به‌عنوان یکی از وظایف حکومت‌ها به شمار می‌رود. (رحمانی، ۱۳۸۹)

مدیریت فرهنگی جهت دستیابی به اهداف فرهنگی موردنظر در سطوح جهانی و منطقه‌ای و ملی و محلی باید از ظرفیت‌های فکری و بینشی و عملیاتی برخوردار باشد؛ بنابراین شناخت کامل مبانی و اصول فرهنگی و متعاقب آن، نیاز شناسی فرهنگی از پیش شرط‌های مهم مدیریت فرهنگی است که قادر خواهد بود به تقویت باورها و ارزش‌ها و سنت‌های فرهنگی و حمایت از عدالت گسترش آزادی و ایجاد بستر خلاق و نوآوری بیانجامد (گاترمسون و لورینگ، ۲۰۱۸)، توسعه مدیریت فرهنگی باعث می‌شود تا سازمان‌دهی و اداره‌ی امور و فعالیت‌های فرهنگی، رشد و توسعه فرهنگی هر جامعه زیر نظر مدیران مدبر و فرهنگی شکل بگیرد و درنهایت، جامعه به بالندگی و توسعه برسد. تامپسون (۲۰۱۸) در مورد برنامه‌ریزی فرهنگی سخن به میان می‌آورد و آن را یکی از ضروریات مدیریت فرهنگی می‌داند. دی فرانترز (نیز در همین راستا، برنامه‌ریزی فرهنگی را جزء لاینفک مدیریت فرهنگی در سازمان‌ها می‌داند. (دی فرانترز، ۲۰۱۸: ۴۸۵)

به‌علاوه، رشد و توسعه فرهنگی هر جامعه، مدیون مدیریت مدبرانه و مقتدرانه‌ای است که بتواند با اعمال مدیریت فرهنگی، جامعه را از مرحله‌ای محدود و نامناسب - که فضای تنفس را تنگ کرده - عبور دهد و افراد آن جامعه را به بالندگی و توسعه برساند. اگر چنین مدیریتی در جامعه وجود نداشته باشد یا مردم با مدیران ضعیف، کم‌هوش،

1 - Guttormsen & Lauring

2 - Thompson

3 - De Frantz

ناآگاه و بی‌تدبیر روبه‌رو باشند طبعاً نباید انتظار شکوفایی فرهنگ و مقولات فرهنگی را داشت (اوبرگائنگنبرگر و همکاران ۱، ۲۰۱۸: ۶۳۸). لازم به ذکر است که بخش اعظمی از پتانسیل‌های موجود در هر جامعه‌ای برای توسعه فرهنگ و درنهایت توسعه پایدار، در گرو عملکرد مؤثر سازمان‌های فرهنگی و فعالیت‌های آن‌ها می‌باشد. مؤسسات و سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بین‌المللی عمل می‌کنند و ملزم به پاسخگویی به مشتریان، ارباب‌رجوع و ذینفعان هستند. بنابراین، بررسی نتایج عملکردی، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می‌شود (بختیاری، ۱۳۹۳).

حال اگر نیل به اهداف را به‌صورت وضع مطلوب سازمان در آینده تعریف کنیم، اثربخشی سازمان عبارت از درجه یا میزانی است که سازمان به هدف‌های موردنظر خود نائل آمده است. در ضمن (دفت، ۲۰۱۰) اثربخشی را از مهم‌ترین ارکان تجزیه‌وتحلیل فعالیت‌های سازمانی می‌داند (برملی و پیتر ۲، ۲۰۰۸). سازمان‌های فرهنگی هم از این امر مستثنا نیستند و سنجش اثربخشی آن‌ها و فعالیت‌هایشان یک دغدغه‌ی جدی محسوب می‌شود، اما در خصوص سازمان‌های فرهنگی و اثربخشی آن‌ها بایستی به چند نکته توجه جدی نمود؛ نکته‌ی اول این که همانند سایر سازمان‌ها، معیار تحقق اهداف و درنهایت دستیابی به مأموریت تدوین شده توسط خروجی سازمان‌ها مشخص می‌شود که در اغلب موارد خروجی سازمان‌ها همان فعالیت‌هایی است که انجام می‌دهند. اما درخصوص سازمان‌های فرهنگی علاوه بر خروجی، میزان تأثیرگذاری و پیامدهای آن در جامعه هم بایستی مورد ملاحظه قرار گیرد. بنابراین این امر سازمان‌های فرهنگی را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و بهره‌گیری از مدل‌ها و معیارهای سنجش اثربخشی مرسوم در سایر سازمان‌ها برای سازمان‌های فرهنگی کارآمدی لازم را ندارند. نکته دیگر اینکه مدل‌ها یا الگوها و معیارهایی که برای سنجش اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در سایر کشورها و یا سازمان‌های بین‌المللی همانند یونسکو هم طراحی و ارائه شده‌اند و تعداد آن‌ها هم بسیار کم می‌باشد، هرچند بهتر از مدل‌های مرسوم در سایر حوزه‌ها هستند، ولی با توجه به ماهیت فرهنگ و نوع نگاه طراحان آن‌ها به فرهنگ، فاقد بسیاری از ابعاد اساسی فرهنگ

1 - Oberguggenberger, et al

2 - Bermley, Peter

ایرانی - اسلامی هستند و ملاحظات حوزه دین، تنوع فرهنگی و حتی رسانه‌های نوین هم در آن‌ها دیده نمی‌شود. نکته آخر هم به‌طور خاص مربوط به دغدغه‌های نظری و عملی در خصوص اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی و سنجش آن می‌باشد. از شاخص‌های اثربخشی می‌توان به موارد میزان رضایت مشتریان، میزان تأثیر خدمات بر محیط‌زیست، میزان تسهیل امور جاری جامعه، میزان رضایت کارکنان، میزان دسترسی مردم به خدمات، میزان اعتماد مشتریان و میزان قابلیت اعتماد اشاره نمود (رحمتی و همکاران، ۱۳۸۹). این موارد و سایر ضرورت‌های توجه به اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی، دو سؤال اساسی را ایجاد می‌نماید؛ اول شاخص‌ها و معیارهای مربوط به هر عامل براساس مبانی فرهنگ ایرانی - اسلامی کدامند؟ دوم الگو و ابزار مناسب برای سنجش آن‌ها دارای چه مختصاتی می‌باشد؟ این دو مورد از جمله مسائل جدی فعلی جامعه هستند که علی‌رغم وجود بیش از ۸۰ سازمان رسمی از وزارتخانه گرفته تا... هنوز موازی کاری، بلا تکلیفی و فقدان کارآمدی در حوزه فرهنگ و پیامدهای مخرب کم‌توجهی یا فقدان نگاه علمی در این حوزه مشهود است. لذا تحقیق حاضر در وهله نخست به دنبال پاسخگویی به سؤال اول یعنی بعد نظری موضوع می‌باشد، زیرا به تولید ادبیات در حوزه اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی به‌عنوان یک مسأله‌ی مهم که درخصوص آن بین اندیشمندان تضارب آرا وجود دارد و به‌علاوه اندیشمندان در زمینه شیوه‌های افزایش اثربخشی سازمان‌های فرهنگی نیز اختلاف نظر زیادی دارند، کمک می‌نماید. به‌علاوه تحقیق در راستای تأکیدات مسئولین در خصوص ارزیابی اثربخشی سازمان‌های فرهنگی، کمک به برنامه‌ریزان برای سامان‌دهی به ارزیابی اثربخشی سازمان‌های فرهنگی، کاهش تنش‌ها و ناسازگاری‌های موجود و همچنین از بروز عوارض ناشی از آن‌ها و درنهایت ایجاد تحول در مدیریت سازمان‌های فرهنگی کشور درصدد ارائه الگوی الگویی بومی برای ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های سازمان‌های فرهنگی کشور بوده تا از بسیاری از هزینه‌ها جلوگیری کرده و امکان رشد و بالندگی سازمان‌های فرهنگی کشور را فراهم آورد. با توجه به مطالب ذکرشده، پژوهش حاضر در راستای پاسخگویی به سؤال‌های اساسی و دغدغه‌های مطرح‌شده، مبادرت به ارائه الگوی افزایش اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در کشور نموده است.

۲. ادبیات پژوهش

۱-۲. ادبیات تجربی

در پژوهشی که باطبی و فتحی در خصوص «عوامل فرهنگی مؤثر بر رفتارهای زیستی محیطی شهروندان» انجام دادند نتیجه گرفتند هر فعالیتی که توسط انسان انجام می‌گیرد وابسته به فرهنگ و ویژگی‌های فرهنگی جامعه می‌باشد. لذا میزان مؤثر بودن آن تابع ارزش‌ها و هنجارهای جامعه است. بنابراین فعالیت‌های زیست‌محیطی همانند سایر فعالیت‌های فرهنگی اجتماعی نیز از این امر مستثنا نیستند و برای اثربخش نمودن آن‌ها آموزش شهروندان، ایجاد و تثبیت هنجارهای مقتضی و همچنین تلاش برای بهبود نگرش‌ها در این زمینه بسیار مؤثر می‌باشد (باطبی و فتحی، ۱۳۹۷). نجات‌بخش اصفهانی و تولایی اقدام به «طراحی مدل بومی برای کنترل استراتژیک دستگاه‌های فرهنگی کشور به‌منظور طراحی و ارائه الگویی مناسب برای کنترل استراتژیک دستگاه‌های فرهنگی کشور» نمودند و نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که هر چه قدر دستگاه‌های فرهنگی کشور در تدوین استراتژی‌های خود فعال باشند، در اجرای آن نیز فعال خواهند بود. (نجات‌بخش اصفهانی و تولایی، ۱۳۹۷) صادقی نیا و حاجیانی نیز پژوهشی با عنوان «تحلیل اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی (مطالعه موردی: سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری مشهد)» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داده است که از مجموع کل اهداف اساسنامه‌ای سازمان موردبررسی تنها ۷۱ درصد در ۱۲ پژوهشی که فرا تحلیل بر روی آن‌ها انجام شد، موردسنجش قرار گرفته و فعالیت‌های این سازمان در بازه‌ی زمانی موردنظر تنها به ۵۳ درصد از اهداف سنجش شده دست‌یافته است. (صادقی نیا و حاجیانی، ۱۳۹۶) فرزانه و امیریان زاده نیز پژوهشی با عنوان «میزان اثربخشی برنامه‌های فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی فارس از دیدگاه دانشجویان» انجام داده‌اند. نتایج نشان دادند میانگین تأثیرگذاری برنامه‌های فرهنگی بخش‌های سه‌گانه یادشده از دیدگاه دانشجویان پایین‌تر از سطح قابل‌قبول ارزیابی شده و تفاوتی معنادار بین عملکرد برنامه‌های فرهنگی از دیدگاه دانشجویان دختر و پسر وجود ندارد و فقط دانشجویان رشته پزشکی عملکرد برنامه‌های کانون قرآن و عترت را بالاتر از حد نرمال ارزیابی کرده‌اند. (فرزانه و امیریان زاده، ۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «اثربخشی فعالیت‌های فوق‌برنامه دانشگاه شهید بهشتی» توسط عارفی و همکاران انجام گرفت، نتایج پژوهش نشان داد که فعالیت‌های

فوق‌برنامه از دیدگاه دانشجویان فعال، اثربخش ولی از دیدگاه دانشجویان غیرفعال، اثربخش نبوده است. (عارفی و همکاران، ۱۳۹۳) همچنین دسل و همکاران ۱ پژوهشی با عنوان «فرهنگ سازمانی و اثربخشی: مطالعه ارزش‌ها، نگرش‌ها و نتایج سازمانی» انجام داده است. نتایج را می‌توان برای اندازه‌گیری این پدیده‌ها در سازمان‌های فردی برای ارزیابی معیارها و اطلاع‌رسانی در مورد آینده که می‌تواند به توسعه استراتژی‌هایی که بر روی تأثیرات دانشگاهی و نتایج آن تأثیر می‌گذارد کمک کند. (دسل همکاران، ۲۰۱۸) اختر، آوان، نوایی و اسماعیل پژوهشی با عنوان «مقایسه‌ای از کاربرد تفکر سیستم در دستیابی به اثربخشی سازمانی در بانک‌های مالزی و پاکستان» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که کارکنان بانکی مالزی پیش از هم‌تایان خود در پاکستان در حال استفاده از تفکر سیستمی هستند. این مطالعه در افزایش درک اهمیت تفکر سیستم برای اثربخشی سازمانی مهم است. این مطالعه دارای پیامدهای مدیریتی برای مدیریت ارشد بانک‌ها است. (اختر و همکاران، ۲۰۱۸، ۲). آرنت و همکاران ۳ در پژوهش خود با عنوان «دو مسیر برای اثربخشی سازمانی (مزیت محصول و انعطاف‌پذیری چرخه زندگی)» نتیجه گرفتند که ممکن است نیاز به مجموعه‌های مختلفی از منابع داشته باشند. در نتیجه، مدیران با یک وظیفه سنگین مواجه می‌شوند - چگونگی استفاده از منابع محدود خود برای توسعه پیشنهادها، جدید بازار و انطباق آن‌ها با تغییر محیط. (آرنت و همکاران، ۲۰۱۷) بررسی پیشینه موجود در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که اهم مدل‌ها، الگوها و رویکردهای موجود در خصوص ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های سازمان‌های فرهنگی به‌نوعی متأثر از موارد مشابه در سایر حوزه‌ها همانند صنعت و تجارت می‌باشند. در صورتی که جنس و ماهیت فعالیت‌های فرهنگی در کل با فعالیت‌های دیگر متفاوت می‌باشد که این خود نیازمند توجه جدی می‌باشد. از طرف دیگر جنس و ماهیت فعالیت‌های صنعتی و تجاری خیلی ارتباطی با جامعه و فرهنگ آن ندارند، اما فعالیت‌های سازمان‌های فرهنگی به‌طور کامل وابسته به جوامع و مختصات فرهنگی و اجتماعی آن‌ها می‌باشند. لذا به‌طور عام برای سنجش اثربخشی فعالیت این سازمان‌ها، بایستی الگوهای

- 1 . Desselle, et al.
- 2 . Akhtar ,et al.
- 3 . Arnett ,et al.

مقتضی را طراحی و به کار گرفت و به‌طور خاص در حیطه همین سازمان‌ها در هر جامعه نیز بایستی ملاحظات مربوط به فرهنگ جوامع را نیز مدنظر قرار داد تا بتوان منصفانه در خصوص اثربخش بودن فعالیت‌های آن‌ها اظهارنظر کرد. در الگوی طراحی شده تحقیق حاضر، عوامل اجتماعی، فرهنگی و به‌علاوه اقتضائات نوین مربوط به ملاحظات زیست‌محیطی و فضای مجازی کاملاً برجسته هستند که یا در مدل‌های موجود اساساً دیده نمی‌شوند و یا بسیار کمرنگ هستند.

۲-۲ ادبیات نظری

فعالیت‌های فرهنگی

مدیریت فرهنگی به معنای سازمان‌دهی و اداره‌ی امور و فعالیت‌های فرهنگی است و مانند هر نوع مدیریت سازمانی دیگر، الزامات خاص خود را دارد، بنابراین در این نوع مدیریت، تمامی وظایف سازمانی مدیریت در قلمرو امور و فعالیت‌های فرهنگی صورت می‌گیرد. درباره‌ی مفهوم فعالیت فرهنگی به دلیل گستردگی و تنوع این گونه اقدامات و همچنین گستره‌ی وسیع معنای فرهنگ و کلیتی که بر تعاریف و نظریه‌های گوناگون حاکم است، تعریف جامع، مانع، عینی و قابل قبول عموم اندیشمندان این حوزه از دانش بشری کمتر به چشم می‌خورد. صنعتی شدن جوامع و سپس ورود به عصر پسا صنعتی، عصر اطلاعات، تقسیم فزاینده کار و گسترش پُرشتاب شهرنشینی، موجب پدید آمدن اوقات معینی در روز و در خلال سال تحت عنوان «وقت آزاد» یا «وقت فراغت» شده است. البته همیشه در طول تاریخ، ایامی به‌عنوان «اوقات بیکاری» و «استراحت» وجود داشته، ولی هیچ‌گاه تا این حد منظم و زمان‌بندی شده و قابل پیش‌بینی نبوده است. اوقات فراغت زمانی است که افراد می‌توانند به میل و دلخواه خود نسبت به گذران آن تصمیم‌گیری نمایند. البته با توجه به حجم فعالیت‌های روزمره، اوقات فراغت زمانی ارزشمند است که بتوان به بهترین نحو از آن استفاده کرد.

به تبع تعاریف متعدد فرهنگ، تعاریف متنوعی هم از فعالیت فرهنگی ارائه شده است که به تعدادی از آن‌ها پرداخته می‌شود. «کار یا فعالیت فرهنگی، فعالیتی است که تمام شئون زندگی فردی و اجتماعی بشر را در برمی‌گیرد. کاری است که همه افراد جامعه را متأثر می‌سازد و این با نفوذ در ارتباطات و روابط علت و معلولی و تأثیر و تأثرات افراد جامعه بر یکدیگر، شدنی خواهد بود» (طرح ساماندهی امور فرهنگی، ۱۳۸۰).

«فعالیت‌های فرهنگی فعالیت‌هایی هستند که هدف آن‌ها تغییر، تقویت و یا توسعه ارزش‌ها، بینش‌ها و دانش‌های جامعه و در نتیجه روابط اجتماعی جامعه باشد» (اولیاء، ۱۳۸۳: ۱۲۶). «فعالیت‌های فرهنگی در معنای عام آن به هر نوع کاری اطلاق می‌شود که در مدیریت فرهنگی انجام می‌گیرد. از این منظر، هر یک از مراحل فرایند مدیریت فرهنگی، حتی برنامه‌ریزی می‌تواند نوعی فعالیت فرهنگی باشد. اما در معنای خاص آن فعالیت‌هایی از قبیل برگزاری نشست، میزگرد، نمایش، سرودخوانی، شب‌شعر، روزنامه‌ی دیواری، نشریه، مسابقات علمی و کارهایی از این دست است. در واقع فعالیت‌های فرهنگی، قسمت ملموس، محسوس و عینیت یافته‌ی برنامه‌های فرهنگی‌اند که در جهت دستیابی به اهداف موردنظر از این برنامه‌ها طراحی و اجرا می‌شود.» (قاسمی، ۱۳۹۱: ۲۶)

اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی

اثربخشی به معنای بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام‌شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده است. به عبارتی ساده‌تر اثربخشی با میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود. (استوارت، ۲۰۱۸)

اثربخشی یکی از ساختارهای سازمانی شایع، در عین حال کم‌ترسیم‌شده است که به همه شرکت‌کنندگان در زندگی سازمانی ارتباط دارد. درک هدف‌های سازمان، از نخستین گام‌هایی است که باید در راه اثربخشی سازمان برداشت. هدف‌های سازمانی باید نشانگر علت وجودی آن و آنچه در پی دستیابی به آن است باشد. هدف‌ها را به صورت «وضع مطلوب سازمان در آینده» تعریف می‌کنند. اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های موردنظر خود نائل می‌آید. (دفت، ۱۳۸۷: ۱۶۲) برای اثربخشی و حفظ ادامه موفقیت، مدیران بایستی ویژگی‌های خاص، توانایی‌ها و شایستگی‌های بالقوه و دانش و تجربه طولانی و مهارت‌های اجتماعی ارتباطی - اجتماعی داشته باشند و برای اینکه مدیریت اثربخش ایجاد گردد، باید از هدف‌ها آغاز کرد. شناخت هدف‌ها و باور داشتن آن‌ها، تعهد نسبت به کسب آن‌ها، همسویی و همانندی با آن‌ها و تحرک و انگیزندگی در جهت آن‌ها گام نخستین در جهت اثربخشی مدیران است. (رحمانی، ۱۳۸۹)

اثربخشی عبارت از درجه‌ای که یک سیستم می‌خواسته اعمالی انجام دهد که عملاً انجام داده است. یا درجه‌ای که کارهای صحیح به انجام رسیده است. از نظر پیتر دراکر،

اثربخشی برخلاف کارآیی در برنامه‌ریزی استراتژیک مدنظر است. فرآیند صحیح برنامه‌ریزی به اثربخشی آن برنامه مربوط است. زیرا در طی آن تصمیم‌گیری می‌شود که چه چیزی می‌خواهد انجام گیرد، چه زمانی می‌خواهند آن را انجام دهند و چه کیفیتی در این رابطه انتخاب می‌شود (الوانی، ۱۳۷۳: ۱۵). همان‌طوری که بیان شد، اثربخشی مفهوم کلی است و آن به‌صورت ضمنی دربرگیرنده تعداد زیادی از متغیرها است. هنگام تعیین اثربخشی سازمان، هدف‌های چندگانه تأمین، اندازه‌گیری و مورد قضاوت قرار می‌گیرد. اما کارآیی، مفهوم محدودتری دارد و کارهای درونی سازمان را در بر می‌گیرد. می‌توان آن را برحسب نسبت مصرف به واحد محصول محاسبه کرد. در برخی از سازمان‌ها ممکن است کارآیی در حد بالایی باشد، ولی منجر به اثربخشی نگردد و برعکس. (آرمسترانگ، ۲۰۰۷، ۱)

ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی

سازمان‌ها، مجموعه‌ای از عوامل انسانی، تکنولوژی، فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق هدف‌های از پیش تعیین‌شده و مشترک در تعامل هستند. بدون شک با توجه به اینکه این هدف‌ها و منابع افراد الزاماً بر هم انطباق نداشته، شیوه‌ی مواجهه‌ی مدیران در ایجاد تعادل، کاهش، تعارض و استفاده بهینه از توانایی‌های بالقوه افراد و عناصر حائز اهمیت است. در این راستا کارکنان هر سازمان مهم‌ترین جزء سازمان محسوب می‌شوند که توجه به خواست و تأمین نیازهای موردنظر آن‌ها غیرقابل اجتناب است. (دراکر، ۱۹۸۵)

رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده‌ی مؤثر از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است، چراکه نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است بلکه تنها عامل به‌کارگیری سایر عوامل نیز می‌باشد. حال اگر این انسان باانگیزه و توانمند و بهره‌ور باشد می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب بکار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند. بررسی وضعیت شاخص بهره‌وری نیروی کار و برنامه‌ریزی برای ارتقای آن ازجمله مهم‌ترین

1 . Armstrong

عوامل مؤثر در بهره‌وری کل محسوب می‌شود (نظری، ۱۳۸۷). بنابراین نیروی انسانی سازمان، مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان به شمار می‌آید. نیروی انسانی یکی از باارزش‌ترین منابع هر سازمان محسوب می‌شود و از دیرباز تاکنون عامل اصلی پیشرفت ممالک مختلف بوده است. نیروی انسانی توانا و کارآمد است که می‌تواند سازمان را کارآ، سودآور و مفید به حال جامعه بسازد و در کل، کشور را شکوفا و از وابستگی برهاند. پایین بودن بهره‌وری فردی در شرکت‌های تولیدی سبب می‌شود تا به عامل بهسازی نیروی انسانی توجه بیشتری شود و یکی از عواملی که در بهسازی نیروی انسانی تأثیر به‌سزایی دارد اثربخشی عملکرد کارکنان است. اولین گام ارتقای بهره‌وری بهبود بهره‌وری در سطح فردی است و بهسازی راهی است که به بهره‌وری منتهی می‌شود. (باباخانی، ۱۳۹۰)

در عصر کنونی تحولات شگرف دانش مدیریت، وجود نظام ارزیابی اثربخشی را اجتناب‌ناپذیر نموده است؛ به‌گونه‌ای که فقدان نظام ارزیابی اثربخشی در ابعاد مختلف سازمان فرهنگی، اعم از ارزیابی در استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها؛ به‌عنوان یکی از علائم بیماری‌های سازمان‌های فرهنگی قلمداد می‌نمایند.

الگوهای ارزیابی اثربخشی

درخصوص ارزیابی اثربخشی الگوها، مدل‌ها و روش‌های متفاوت و متعددی وجود دارد. اما در مجموعه می‌توان آن‌ها را در چهار دسته به شرح زیر قرار داد:

۱. الگوهای باز سیستمی: این الگو نشان‌دهنده‌ی توجه به عوامل خارجی و ساختار انعطاف‌پذیر است. در این مدل اثربخشی برحسب انعطاف‌پذیری (به‌عنوان وسایل و امکانات) و توانایی جذب منابع (به‌عنوان ستاده) تعریف می‌شود. در این الگو ارزش حاکم بر سازمان عبارت از ایجاد یک رابطه خوب با محیط به‌منظور دستیابی و تأمین منابع و در نتیجه رشد سازمان می‌باشد (رایینز، ۱۳۹۲: ۷۱).

۲. مدل اهداف عقلانی: این الگو مشتمل است بر بهره‌وری و کارآئی و برنامه‌ریزی. هدف‌های اصلی مدیریت عبارت از بهره‌وری، کارایی و سود. هدف‌های فرعی که راه رسیدن به هدف‌های اصلی است عبارت از برنامه‌ریزی داخلی و تعیین اهداف برای سازمان، این‌ها ابزارهایی هستند عقلانی، الگوهای مزبور مشابه روش مبتنی بر تأمین هدف است وجود طرح‌ها و اهداف خاص (به‌عنوان وسایل و امکانات) و کارایی و بهره‌وری

بالا تر (به‌عنوان ستاده یا خروجی نهایی) شواهدی بر اثربخشی سازمانی به شمار می‌آیند (دفت، ۱۳۸۷: ۱۱۹).

۳. الگوهای مبتنی بر فرآیند درونی: این الگو نشان‌دهنده‌ی ارزش‌هایی همچون ثبات و نیروی کار منسجم است. ثبات، احساس نظم، تداوم و یکنواخت بودن عملیات سازمان. نتیجه‌ای که از اجرای این الگو به دست می‌آید یک محیط پایدار سازمانی است که به روش معقول و متناسب با محیط، خود را حفظ می‌کند (رایبیز، ۱۳۹۳: ۷۰). سازمان‌هایی که وضع خود را در محیط تثبیت کرده باشند از این الگو استفاده می‌کنند، نتیجه بعدی از اجرای این الگو اشاعه متناسب و کافی اطلاعات، مدیریت اطلاعات و تصمیم‌گیری در این الگو نیروی کار منسجم دارای اعتماد و احترام متقابل و در یک محیط کاملاً دوستانه باهم کار می‌کنند (دفت، ۱۳۷۷: ۱۱۹).

۴. الگوهای مبتنی بر روابط انسانی: این الگو اثربخشی را در قالب یک نیروی کار منسجم و نیروی کار ماهر تعریف می‌کند. ارزش‌هایی را در بر می‌گیرد که در ساختار انعطاف‌پذیری و به هنگام توجه به امور داخلی سازمان مورد توجه قرار می‌گیرند. اهتمام ویژه به منابع انسانی سازمان در این الگو مدنظر است، فرصت‌های لازم را در جهت پیشرفت آن‌ها مهیا می‌سازد (رایبیز، ۱۳۹۳: ۷۰).

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، هر یک از الگوهای موجود که اغلب در یکی از چهار دسته مذکور قرار می‌گیرند، دارای رویکرد و جهت‌گیری خاصی بوده و دارای نقاط قوت و البته نقاط ضعفی هم می‌باشد. با یک نگاه و بررسی کلی و البته دقیق، به‌خوبی مشخص می‌شود که علی‌رغم مؤثر بودن برخی از الگوها در خصوص برخی از فعالیت‌های فرهنگی، در مجموع مدل‌های موجود کارایی چندانی در زمینه‌ی اثربخش نمودن یا سنجش اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی ندارند.

سوالات تحقیق

مفهوم، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در کشور کدامند؟

اهمیت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی کشور به چه میزان است؟

الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی کدام است؟

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر دارای دو مرحله است. روش پژوهش در مرحله اول تحقیق کیفی است و از نوع تحلیل محتوا با نظام مقوله‌ای قیاسی است. مای رینگ معتقد است؛ در تحلیل کیفی محتوا به شیوه اعمال قیاسی طبقه‌بندی، پژوهشگر با ارائه و مفروض گرفتن تعاریف مشخصی قبل از شروع به تحقیق، به مطالعه متون تعیین شده می‌پردازد و با مقایسه تعاریف از پیش تعیین شده و متن‌های مورد تحلیل، به داوری درباره عدم وجود یا وجود مصادیق آن تعریف در متن‌های مورد نظر می‌پردازد. در این پژوهش ابتدا متون مرتبط با هدف اصلی پژوهش انتخاب شده‌اند. در مرحله اول، متون، مورد مطالعه قرار گرفته و پاراگراف‌های مرتبط با سؤالات تحقیق انتخاب گردیده، در مرحله دوم کد مفاهیم مرتبط با موضوع هر پاراگراف استخراج شده و در مرحله سوم کد مفاهیم استخراج شده در دسته‌های هم‌معنا قرار گرفته شده و در مرحله چهارم برای دسته‌های هم‌مفهوم، نام و عنوان مناسب که بیانگر تم اصلی پژوهش است تبیین شده است. در مرحله دوم بعد از تعیین مؤلفه و شاخص‌های اصلی تحقیق خود در بخش اول به روش تحلیل محتوا، پرسشنامه‌ای براساس مقیاس ۵ بخشی لیکرت (۱. خیلی کم ۲. کم ۳. متوسط ۴. زیاد ۵. خیلی زیاد) طراحی شده و با توزیع آزمایشی پرسشنامه و دریافت نظرات اساتید آگاه در زمینه جامعه‌شناسی و مدیریت، مؤلفه‌ها مورد جرح و تعدیل قرار گرفت و بعد از اصلاحات مورد نیاز و نهایی شدن، پرسشنامه در میان اعضای نمونه آماری توزیع شده است. در این تحقیق، از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی و ابزارهایی همچون مصاحبه و پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه‌ی این تحقیق در مرحله اول در اختیار صاحب‌نظران و متخصصان مربوط به موضوع مورد ارزیابی قرار گرفته شده است و نهایتاً با جرح و تعدیل‌های انجام شده و تأیید روایی آن، پرسشنامه تنظیم شده است.

۴. تحلیل تجربی

سؤال اول: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی کدامند؟
پس از مطالعه‌ی منابع مکتوب و دیجیتالی در دسترس و با تجزیه و تحلیل مبانی نظری پژوهش و بررسی دیدگاه‌های دانشمندان و صاحب‌نظران پیرامون مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی، جمله‌ها و پاراگراف‌های مرتبط با

سؤال‌های تحقیق استخراج گردیدند و پس از کدگذاری و دسته‌بندی، مفاهیم و مقوله‌های اصلی استخراج گردید که نتایج آن در جدول ذیل آورده شده و در نهایت الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در ۹ بعد اصلی شناسایی شدند.

جدول شماره ۱: ابعاد و مؤلفه‌های الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها
۱	دینی	مبانی دینی
۲		رویکرد عملی
۳	عوامل فرهنگی	هویت فرهنگی
۴		توسعه پایدار
۵		تعاملات درون و برون فرهنگی
۶		ارتقاء کمی و کیفی فرهنگ
۷		کارکردهای فرهنگ
۸		رفتاری
۹		تغییر رفتار و گرایش‌ها
۱۰	عوامل اقتصادی	توجه به مباحث اقتصادی و مالی سازمان‌ها و فعالیت‌های فرهنگی
۱۱		ایفای نقش در بهبود اقتصاد جامعه
۱۲	عوامل آموزشی	ارائه آموزش‌های مستقیم و حاکمیت نوآوری همراهی
۱۳		همیاری با نظام‌های آموزشی جامعه
۱۴	عوامل سیاسی	قوانین و مقررات
۱۵		رعایت سازگاری و ملاحظات دولت
۱۶		رعایت ملاحظات سیاست‌گذاری
۱۷		رویکرد مدیریتی سازمان‌های فرهنگی
۱۸	سازمان و مدیریت	بهره‌وری در تولید محصولات
۱۹		مزایای حمایت اجتماعی
۲۰		پیامدها و آثار و ارزیابی فعالیت‌ها
۲۱		کمی‌سازی
۲۲	اجتماعی	سرمایه اجتماعی
۲۳		سلامت اجتماعی
۲۴		سازوکارهای اجتماعی

۲۵	توجه به قابلیت‌ها	
۲۶	مشارکت	
۲۷	رسانه	اقتضانات نوین
۲۸	محیط زیست	

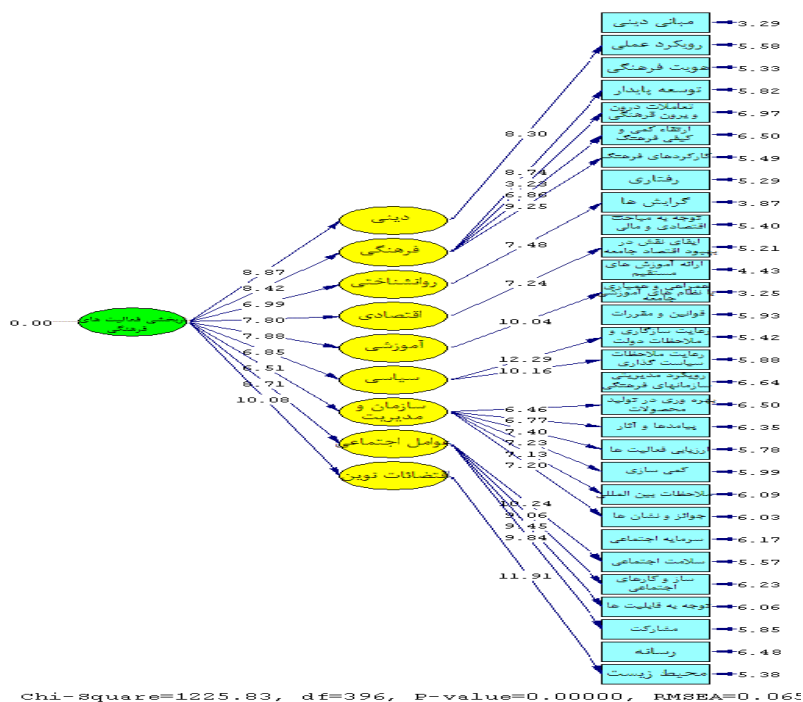
منبع: نتایج بخش کیفی تحقیق حاضر (نگارندگان مقاله)

سؤال دوم: الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی کدام است؟

تحلیل عاملی الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی

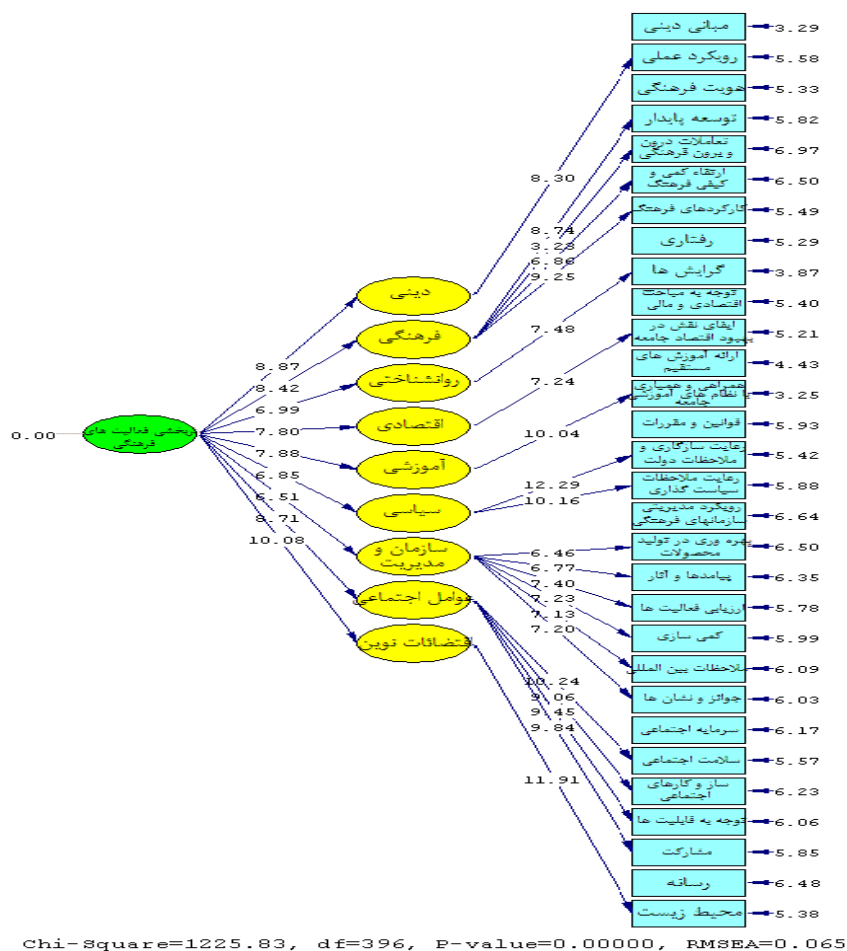
در شمایل زیربضی‌ها، متغیرهای مکنون یا عامل‌ها و مستطیل‌ها، مواد پرسشنامه‌ی مدلی جهت ارائه الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مدل مسیر از ۱۰ متغیر پنهان و ۳۰ متغیر آشکار تشکیل شده است. پیکان‌های کوچک و اریانس باقیمانده (خطا) را نشان می‌دهد که به وسیله‌ی عامل تبیین می‌شود.

شکل ۱: الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حالت تخمین استاندارد



منبع: نتایج تحلیل‌های کمی تحقیق حاضر (نگارندگان تحقیق)

شکل ۲: الگوی ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حالت معنی‌داری پارامتر



منبع: نتایج تحلیل‌های کمی تحقیق حاضر (نگارندگان تحقیق)

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد، میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، بار عاملی، نشان‌دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌گر (سؤال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) می‌باشد. با توجه به شکل (۱) می‌توان بارهای عاملی هر یک از متغیرهای تحقیق را مشاهده نمود.

برای مثال متغیر «عوامل دینی» دارای بار عاملی (۰/۸۷) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر

«عوامل دینی» تقریباً ۷۵ درصد (۰/۸۷) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

متغیر «عوامل فرهنگی» دارای بار عاملی (۰/۸۸) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر «عوامل فرهنگی» تقریباً ۷۷ درصد (۰/۸۸) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

متغیر «عوامل روان‌شناختی» دارای بار عاملی (۰/۸۵) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر «عوامل روان‌شناختی» تقریباً ۷۲ درصد (۰/۸۵) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

متغیر «عوامل اقتصادی» دارای بار عاملی (۰/۹۴) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر «عوامل اقتصادی» تقریباً ۸۸ درصد (۰/۹۴) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

متغیر «عوامل آموزشی» دارای بار عاملی (۰/۸۲) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر «عوامل آموزشی» تقریباً ۶۷ درصد (۰/۸۲) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

متغیر «عوامل سیاسی» دارای بار عاملی (۰/۷۱) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر «عوامل سیاسی» تقریباً ۵۰ درصد (۰/۷۱) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

متغیر «عوامل سازمان و مدیریت» دارای بار عاملی (۰/۸۴) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر «عوامل سازمان و مدیریت» تقریباً ۷۰ درصد (۰/۸۴) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

متغیر «عوامل اجتماعی» دارای بار عاملی (۰/۹۲) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر «عوامل اجتماعی» تقریباً ۸۴ درصد (۰/۹۲) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

متغیر «عوامل اقتضائات نوین» دارای بار عاملی (۰/۸۶) می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر «عوامل اقتضائات نوین» تقریباً ۷۳ درصد (۰/۸۶) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی» را تبیین می‌نماید.

خروجی بعدی یعنی شکل (۲)، مدل در حالت معناداری ضرایب و پارامترهای بدست

آمده مدل اندازه گیری بارهای عاملی هر یک از سؤالات تحقیق را نشان می دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده اند، زیرا مقدار آزمون معناداری بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- نشان دهنده معناداری بودن روابط است. دو خروجی نرم افزار لیزرل (مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری) نشان داده شده است.

روایی همگرایی

معیار AVE نشان دهنده ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص های خود می باشد. به بیان ساده AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هرچقدر این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز بیشتر می شود. برای بررسی روایی همگرا استفاده می شود و مقدار بحرانی آن « برابر ۰/۵ می باشد و مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول است. طریقه محاسبه: با عاملی هر سؤال معیار را به توان دو می رسانیم و میانگین آن ها را می گیریم.

پایایی سازه ۱

پایایی سازه بیان می کند که نتایج به دست آمده از کاربرد یک ابزار اندازه گیری تا چه حد با نظریه هایی که آزمون بر محور آن ها تدوین شده است تناسب دارد. پایایی سازه (متغیرهای مفهومی) را می توان بر اساس پایایی مرکب (CR) میزان واریانس (AVE) استخراج شده محاسبه کرد. $CR > 0.7$ و $AVE > 0.5$

همان گونه که در جدول (۱) ملاحظه می گردد، پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ و واریانس هر سازه بزرگ تر از ۰/۵ می باشد، بنابراین همبستگی یک سازه با شاخص ها فراهم می باشد و ابزار اندازه گیری مناسب و منعکس کننده متغیر پنهان می باشد.

جدول شماره ۱: روایی همگرایی و پایایی مؤلفه ها

بعد	مؤلفه	بار عاملی	ضریب اولویت تعیین	AEV	CR
دینی	مبانی دینی	۰.۸۸	۰.۷۷	۰.۸۵	۰.۹
	رویکرد عملی	۰.۷۶	۰.۵۸		
عوامل	هویت فرهنگی	۰.۸۳	۰.۶۹	۰.۸۱	۰.۸۸

1- Construct Reliability

فرهنگی	کارکردهای فرهنگ	۰.۸۱	۰.۶۶	دوم	عوامل	گرایش‌ها	۰.۸۳	۰.۶۹	اول		
	توسعه پایدار	۰.۷۸	۰.۶۱	سوم			روان‌شناختی	رفتاری	۰.۷۵	۰.۵۶	دوم
	ارتقاء کمی و کیفی فرهنگ	۰.۶۵	۰.۴۲	چهارم			عوامل اقتصادی	ایفای نقش در بهبود اقتصاد جامعه	۰.۷۶	۰.۵۸	اول
	تعاملات درون و برون فرهنگی	۰.۵۳	۰.۲۸	پنجم			توجه به مباحث اقتصادی و مالی سازمان‌ها و فعالیت‌های فرهنگی	۰.۷۴	۰.۵۵	دوم	
عوامل	گرایش‌ها	۰.۸۳	۰.۶۹	اول	آموزشی	همراهی و همیاری با نظام‌های آموزشی جامعه	۰.۹	۰.۸۱	اول		
	رفتاری	۰.۷۵	۰.۵۶	دوم		ارائه آموزش‌های مستقیم	۰.۸۵	۰.۷۲	دوم		
عوامل اقتصادی	ایفای نقش در بهبود اقتصاد جامعه	۰.۷۶	۰.۵۸	اول	سیاسی	رعایت سازگاری و ملاحظات دولت	۰.۹۷	۰.۹۴	اول		
	توجه به مباحث اقتصادی و مالی سازمان‌ها و فعالیت‌های فرهنگی	۰.۷۴	۰.۵۵	دوم		قوانین و مقررات	۰.۸۳	۰.۶۹	دوم		
	همراهی و همیاری با نظام‌های آموزشی جامعه	۰.۸۱	۰.۶۶	سوم		رعایت ملاحظات سیاست‌گذاری	۰.۸۲	۰.۶۷	سوم		
عوامل آموزشی	همراهی و همیاری با نظام‌های آموزشی جامعه	۰.۹	۰.۸۱	اول	سازمان و مدیریت	ارزیابی فعالیت‌ها	۰.۸۴	۰.۷۱	اول		
	ارائه آموزش‌های مستقیم	۰.۸۵	۰.۷۲	دوم		کمی‌سازی	۰.۸۲	۰.۶۷	دوم		
رعایت سازگاری و ملاحظات دولت	۰.۹۷	۰.۹۴	اول	جوایز و نشان‌ها		۰.۸۱	۰.۶۶	سوم			
قوانین و مقررات	۰.۸۳	۰.۶۹	دوم	ملاحظات بین‌المللی		۰.۸	۰.۶۴	چهارم			
رعایت ملاحظات سیاست‌گذاری	۰.۸۲	۰.۶۷	سوم	پیامدها و آثار		۰.۷۵	۰.۵۶	پنجم			
سیاست‌گذاری	۰.۸۲	۰.۶۷	سوم	بهره‌وری در تولید		۰.۷۲	۰.۵۲	ششم			

محصولات		رویکرد مدیریتی		سازمان‌های فرهنگی	
۰.۹۱	۰.۸۶	اول	۰.۷۶	۰.۸۷	سلامت اجتماعی
		دوم	۰.۷۱	۰.۸۴	مشارکت
		سوم	۰.۶۷	۰.۸۲	توجه به قابلیت‌ها
		چهارم	۰.۶۶	۰.۸۱	سرمایه اجتماعی
		پنجم	۰.۶۴	۰.۸	سازوکارهای اجتماعی
۰.۸۹	۰.۷۷	اول	۰.۹۲	۰.۹۶	رسانه
		دوم	۰.۷۱	۰.۸۴	محیط زیست

منبع: نتایج تحلیل‌های کمی تحقیق حاضر (نگارندگان تحقیق)

جدول شماره ۲: رویایی همگرایی و پایایی ابعاد

مفهوم	بعد	بار ضریب تعیین	اولویت	AE V	CR
اثر بخشی فعالیت‌های فرهنگی	عوامل اقتصادی	۰.۹۴	اول	۰.۸۰۶	۰.۸۹۲
	عوامل اجتماعی	۰.۹۲	دوم		
	عوامل فرهنگی	۰.۸۸	سوم		
	عوامل دینی	۰.۸۷	چهارم		
	اقتضانات نوین	۰.۸۶	پنجم		
	عوامل روان‌شناختی	۰.۸۵	ششم		
	سازمان و مدیریت	۰.۸۴	هفتم		
	آموزشی	۰.۸۲	هشتم		
	عوامل سیاسی	۰.۷۱	نهم		

منبع: نتایج تحلیل‌های کمی تحقیق حاضر (نگارندگان تحقیق)

برازش مدل

شاخص‌های نیکویی برازش یک از اهداف اصلی در استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، شناخت میزان همخوانی بین داده‌های تجربی با مدل مفهومی و نظری است. برای شناخت میزان همخوانی داده‌های تجربی و مدل مفهومی از شاخص‌ها و معیارهایی استفاده می‌شود که به آن‌ها شاخص‌های نیکویی برازش می‌گویند. در مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های متفاوتی برای حصول اطمینان از نیکویی برازش مدل استفاده می‌شود. در جدول (۳) شاخص‌های محاسبه‌شده و مقدار استاندارد آورده شده است. مقایسه آن دو نشان می‌دهد که همخوانی بین داده‌های تجربی با مدل مفهومی و نظری وجود دارد.

جدول شماره ۳: مختصات برازش مدل

نام شاخص	شاخص اصلی						شاخص‌های فرعی
	CFI	NFI	AGAI	GFI	PNFI	RMSEA	
مقدار استاندارد	کمتر از ۵	کمتر از ۰/۸	کمتر از ۰/۸	بیشتر از ۰/۵	بیشتر از ۰/۸	بیشتر از ۰/۸	بیشتر از ۰/۹
مقدار مدل	۳/۰۹	۰/۰۶۵	۰/۰۶	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۲	

منبع: نتایج تحلیل‌های کمی تحقیق حاضر (نگارندگان تحقیق)

۵. نتیجه‌گیری

مؤثر بودن یک سازمان فرهنگی، یکی از الزامات تحول سازمانی و تغییرپذیری به شمار می‌آید. به عبارت دیگر بحث پیرامون تحول سازمانی بدون توجه به برخی جنبه‌های بنیادی اثربخشی، امکان‌پذیر به نظر نمی‌رسد. در واقع، بخشی از مسئله تغییر و تحول سازمانی این است که چنانچه فرآیندها یا قسمت‌هایی از سازمان «نا اثربخش» یا فاقد حد معینی از اثربخشی باشد، بر این مبنا لزوم اعمال تغییر در آن فرآیند یا قسمت، امری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. این بدان معناست که «عدم اثربخشی» درونی یک سازمان منجر به بروز دشواری‌های متعددی در زمینه ایجاد تحول و اعمال تغییر می‌شود. بنابراین اثربخشی را می‌توان به عنوان ظرفیت پذیرش یا سازگاری با تغییر سازمانی نیز تعریف کرد. براساس

این نگرش یکی از معیارهای اثربخشی همانا امکان تغییرپذیری است. این مشخصه، به مفهوم دیگری در شوراهای سازمان و مدیریت ارتباط می‌یابد که ما از آن به‌عنوان خاصیت یا مشخصه‌ی «زیست پای» یا «ماندگاری» سازمانی یاد می‌کنیم. هر دو، سهم مهمی در اثربخشی سازمانی ایفا می‌کنند. در هر حال، در گستره سازمان و مدیریت، اثربخشی سازمان را می‌توان برداری دانست که ستاده‌های کمی و کیفی را در بر می‌گیرد و منعکس‌کننده‌ی کیفیت و ارتباط ستاده‌ها با طیف گسترده‌ای از اهداف کلی و جزئی سازمانی است.

از سوی دیگر، اثربخشی سازمان با مفهوم کلی بهره‌وری، ارتباطی متقابل و متناظر دارد، اما باید به این توجه داشت که اثربخشی سازمان شامل مواردی است که «بهره‌وری» فاقد آن است. (به‌عنوان مثال: کیفیت و مطلوبیت). برخلاف عناصری مانند «بهره‌وری» یا «کارایی»، محاسبه‌ی مستقیم اثربخشی امکان‌پذیر نیست. از این رو، همانند دیگر عوامل غیر مقداری و کیفی، در سنجش اثربخشی یک سازمان نیز باید از روش‌های کیفی و با واسطه استفاده کرد. یکی از مناسب‌ترین فنونی که در این زمینه به کار می‌آید، روشی است مبتنی بر تعیین و تبیین متغیرها و معیارهای مناسب به‌عنوان عوامل واسطه که با توجه به مقادیر عددی یا نسبی اطلاق شده به آن‌ها توان سنجش اثربخشی را خواهند داشت. این معیارها با توجه به نوع فعالیت سازمان، مقیاس فعالیت، تکنولوژی، منابع انسانی و جایگاه سازمان در دو بخش دولتی و یا خصوصی متفاوت است. بنابراین عناصر تشکیل‌دهنده‌ی اثربخشی یک سازمان با درون‌مایه‌ی اثربخشی سازمان دیگر نمی‌تواند الزاماً یکسان باشد. در این زمینه باید برای هر سازمان، یک یا مجموعه‌ی مواردی را در نظر گرفت و براساس آن، معیارهای اثربخشی مربوط باهمان مورد را مشخص نمود، این کار بسیار زمان‌بر اما به‌نوبه‌ی خود ارزنده است.

بنابراین در اجرای برنامه‌ها، مدیران در درجه اول باید به منابع و به‌ویژه به نیروی انسانی خود متکی باشند. لازمه اثربخشی، پذیرش اهداف سازمان است و تحقق اهداف بر استفاده از همه منابع در دسترس مدیران بستگی دارد. اصرار بر این است که در یک محیط سازمانی دستورالعمل‌های مربوط به کار افراد یا گروه‌ها از پیش و به‌صورت دوجانبه معین گردد. این فرایند دو فایده دارد، اول آنکه به کارکنان اجازه می‌دهد تا در تصمیم‌گیری بر اصولی که بر اساس آن‌ها، کوشش‌هایشان داوری خواهد شد، شرکت

کنند. دوم آن‌که، دخالت دادن کارکنان در فرایند برنامه‌ریزی، تعهد آن‌ها را نسبت به اهداف و مقاصد مقرر، بیشتر خواهد کرد. تحقیقات این مدعا را تأیید می‌کنند. یکی از تحقیقات کلاسیک در این مورد به وسیله کوچ و فرنچ^۱ انجام شد. آن‌ها دریافتند وقتی مدیران و کارکنان با یکدیگر درباره‌ی تغییرات فنی گفت‌وگو می‌کنند، استعداد تولیدی آن‌ها بالا می‌رود و همین‌که این روند آغاز می‌شود، مقاومتشان در برابر تغییر پایین می‌آید. البته باید یادآور شد که توفیق به کارگیری مدیریت همراه با مشارکت، بستگی به موقعیت دارد. درست است که این شیوه در بعضی از محیط‌های صنعتی آمریکایی مؤثر بوده، ولی ممکن است در کشورهای دیگر روش مناسبی نباشد.

۱ - Coch and French

منابع

- اولیاء، محمد صالح، محسن بهجت و ناصر موسوی (۱۳۸۴)، طرح تدوین مبانی ارزیابی عملکرد سازمان‌های فرهنگی، ناظر: دکتر محمد ابوبی اردکانی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، کمیسیون فرهنگی.
- اولیاء، محمد صالح (۱۳۸۲)، «گزارش تهیه سیستم ارزیابی عملکرد مراکز پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، دفتر بررسی و ارزیابی پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- باباخانی، لیلا (۱۳۹۰)، «فعالیت‌های فرهنگی»، انتشارات فکر بکر.
- باطبی، نینا و سروش فتحی (۱۳۹۷)، بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر رفتارهای زیست‌محیطی شهروندان (مورد مطالعه: شهروندان شهر آمل)، فصلنامه مطالعات میان فرهنگی، سال سیزدهم شماره ۳۷، صص ۱۷۹-۱۵۹.
- بختیاری، لطفعلی (۱۳۹۳)، ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی رشته اطلاعات انتظامی، نشریه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، دوره ۹، شماره ۱، صص ۱۵۲-۱۲۹.
- دفت، ریچارد.ال (۱۳۷۷)، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۹۳)، رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها)، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ شانزدهم.
- رحمانی، جعفر (۱۳۸۹)، الگوی ارزیابی در سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی، معاونت پژوهشی دانشگاه اسلامی، دفتر گسترش تولید علم.
- رحمتی، محمد حسن، محمد مقیمی و مهدی الوانی (۱۳۸۹)، تحلیل نظام خط‌مشی‌گذاری برای آموزش غیررسمی کارآفرینی در ایران، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۳، شماره ۳، صص ۳۵-۷.
- صادقی نیا، ابوالفضل و ابراهیم حاجانی (۱۳۹۶)، تحلیل اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی (مطالعه موردی: سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری مشهد)، راهبرد اجتماعی فرهنگی، سال ششم پاییز.
- طرح ساماندهی امور فرهنگی (۱۳۸۰)، «تعیین معیارهای تفکیک و مدیریت

- فعالیت‌های فرهنگی» آرشیو گزارش‌های کتابخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- عارفی، محبوبه، محمد قهرمانی، محمود ابوالقاسمی و اکبر خرسندی یامچی (۱۳۹۳)، اثربخشی فعالیت‌های فوق‌برنامه دانشگاه شهید بهشتی، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، بهار و تابستان.
- فرزانه، عبدالحمید و مژگان امیریان زاده (۱۳۹۵)، میزان اثربخشی برنامه‌های فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی فارس از دیدگاه دانشجویان پاییز، دوره ۷، شماره ۳ (پیاپی ۲۷).
- قاسمی، سعید (۱۳۹۱)، «برنامه‌ریزی فعالیت‌های فرهنگی در تشکل‌ها»، انتشارات قدس رضوی.
- گروهی از اساتید مدیریت (۱۳۷۵)، شیوه عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، ناشر: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- نجات بخش اصفهانی، علی و روح‌الله تولایی (۱۳۹۷)، طراحی مدل بومی برای کنترل استراتژیک دستگاه‌های فرهنگی کشور به‌منظور طراحی و ارائه الگویی مناسب برای کنترل استراتژیک دستگاه‌های فرهنگی کشور، نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی.
- Akhtar, C.S.; Awan, S.H.; Naveed, S.; Ismail, K. A comparative study of the application of systems thinking in achieving organizational effectiveness in Malaysian and Pakistani banks. *Int. Bus. Rev.* 2018, 27, 767-776
- Armstrong, Michael. (2007), *Handbook personnel management practice*, Fourth edition, kurgan page, 1-433
- Arnett, D. B., Sandvik, I. L., & Sandvik, K. (2018). Two paths to organizational effectiveness—Product advantage and life--cycle flexibility. *Journal of Business Research*, 84, 285-292
- Bennis, W. G. (2017). *Beyond bureaucracy. In American Bureaucracy* (pp. 3-16). Routledge.
- Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc GrawHill.

- Daft, Richard I, (1992), Organization Theory and Design, West Publishing Company, Fourth edition.
- Davies, J., Easterby-Smith, M., Mann, S., & Tanton, M. (2018). The Challenge to Western Management Development: International Alternatives. Routledge.
- De Frantz, M. (2018). Tourism marketing and urban politics: cultural planning in a European capital. *Tourism Geographies*, 20(3), 481-503.
- Desselle, S.P; Raja, L; Andrews, B; Lui, J. (2018). Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in U.S.colleges and schools of pharmacy. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, Volume 10, Issue 4, Pages 403-412.
- Guttormsen, D. S., & Luring, J. (2018). Fringe Voices in Cross-Cultural Management Research: Silenced and Neglected? Nazery. Mohmmadreza, the effective factors on human resources productivity in Islamic Azad university, management, publication, march,1387.
- Oberuggenberger, A. S., Nagele, E., Inwald, E. C., Tomaszewski, K., Lanceley, A., Nordin, A., ... & Arraras, J. (2018). Phase 1-3 of the cross-cultural development of an EORTC questionnaire for the assessment of sexual health in cancer patients: the EORTC SHQ-22. *Cancer medicine*, 7(3), 635-645.
- Peter. Bermley,(1999), Evaluation training effectiveness , N.T: Mc Grow . Hill Production Management, Vol. 17, No. 11
- Salvatore, Falletta (1998), Evaluating Training Program: The four levels by Donald Kirkpatrick, American Journal of Evaluation. Vol . 19.N.2.Thompson, M. (2018). Cultural theory. Routledge..

