

بررسی عوامل موثر بر عملکرد مدیران فرهنگی دانشگاه «مطالعه موردی؛ واحدهای منطقه (۸) دانشگاه آزاد اسلامی»

دکتر کریم حمدی*

سیده مریم حائری**

چکیده

در این مقاله در راستای تبیین عوامل موثر بر عملکرد مدیران فرهنگی دانشگاه نخست به اهمیت مقوله‌ی فرهنگ و اشاعه‌ی آن اشاره نموده و تاکید می‌شود که این مهم میسر نمی‌گردد مگر آن که به مقوله‌ی مدیریت فرهنگی توجه شایانی مبذول گردد. در ادامه ضمن طرح مسئله، این سؤال مطرح شده است که چرا مدیریت در سازمان‌های فرهنگی با سایر سازمان‌ها متفاوت بوده و مدیران فرهنگی بایستی دارای چه ویژگی‌هایی باشند؟ سپس اهداف تحقیق و فرضیات چهارگانه معرفی و ضمن معرفی مدل تحلیلی تحقیق، روش تحقیق، جامعه و نمونه آماری، ابزار گردآوری اطلاعات و شیوه تجزیه و تحلیل آن مشخص و نهایتاً نتایج مربوط به آزمون فرضیات ارائه می‌گردد. نتایج حاصله از این پژوهش نشان می‌دهد که بین خصوصیات فردی، نگرش‌ها و باورهای مدیران فرهنگی، عوامل محیطی و سازمانی واحدهای فرهنگی با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد.

کلید واژه‌ها

مدیران فرهنگی دانشگاه، خصوصیات فردی مدیران، نگرش‌ها و باورها، عوامل محیطی، عوامل سازمانی

* عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات

** کارشناس ارشد فرهنگی و فارغ التحصیل رشته‌ی مدیریت فرهنگی از دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات

مقدمه

خاص کارشناس هستند و به بیان دیگر، بر کارکنان خود متکی باشند (مولینیر، ۱۳۷۲: ۱۱)

برای دستیابی به فرهنگی پیشرو، پویا و غنا یافته که از یک سو بر پیشینه‌های ارزشمند تاریخی و ملی و نیز ارزش‌های بنیادین جامعه استوار بوده و از دیگر سوی قادر به تبیین و جوابگویی به نیازهای جامعه در راه توسعه سیاسی و اجتماعی و اقتصادی باشد، نیازمند وجود مدیرانی فرهیخته، کارآمد، علاقمند و توانمند است که ضمن وقوف بر ابعاد و ماهیت مقولات فرهنگی بر حوزه دانش مدیریت و اصول و تکنیک‌های آن نیز تسلط کافی داشته باشند.

نتیجه آن که وجود مدیران فرهنگی کارآمد تنها عامل توسعه و تکامل فرهنگی نیست، بلکه تعمق در علل و عوامل کارآمدی این گروه از مدیران و مطالعه «ویژگی‌های فردی»، «بینش‌ها و نگرش‌های ایشان» و «شرایط سازمانی و محیطی» که عملکرد افراد متأثر از آن است نیز از اهمیت به سزایی برخوردار است.

«ادوار تایلر»، کلمات فرهنگ و تمدن را مترادف یکدیگر به کار برده و در تعریف آنها آورده است:

«کلمه فرهنگ یا تمدن به مفهوم وسیع کلمه که مردم شناسان به کار می‌برند عبارت از ترکیب پیچیده‌ای شامل علوم، اعتقادات و هنرها، اخلاق، قوانین، آداب و رسوم و عادات و اعمال دیگری است که به وسیله انسان در جامعه خود به دست می‌آید. ولی با این همه غالب صاحب نظران علوم اجتماعی در تبیین و تحلیل‌های خود بین این دو اصطلاح تفاوت قایلند.

شأن فرهنگ با توجه به تعریف‌هایی که از آن رایج شد یعنی روح و جان مایه همه صورت‌های مادی و مناسبات حیات طبیعی انسان‌ها جایگاه برتر فرهنگ را نسبت به جایگاه مناسبات مادی - که خود تحت تاثیر فرهنگ هستند - نشان می‌دهد. وقتی مناسبات فرهنگی در هیات دستگاه‌های اجرایی نیازمند به تفکر

سازمان‌ها، در معنای وسیع کلمه، رکن اصلی اجتماع کنونی می‌باشند و مدیریت مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی سازمان‌ها است. مدیر روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب را ترسیم و هدایت می‌کند و هر لحظه برای آینده‌ای بهتر در تکاپو است. در مقوله فرهنگ نیز، اشاعه فعالیت فرهنگی در کامل‌ترین مفهوم آن مستلزم نوعی مدیریت است.

به طور کلی پویایی و تغییر در فرهنگ و مهیا ساختن بستر مناسب برای توسعه اجتماعی و اقتصادی و سیاسی جامعه، مبتنی بر نظام ارزشی و آرمان‌های یک جامعه است. بر این اساس، کار فرهنگی از حساسیت ویژه‌ای برخوردار بوده و مدیریت امور فرهنگی از جمله پیچیده‌ترین مقوله‌های مربوط به دانش مدیریت محسوب می‌گردد. بنابراین لازم است برای رسیدن به توسعه‌ای متوازن و استفاده از تمام ظرفیت‌های جامعه، زمینه‌های مناسب در جهت تغییر و رسیدن به باورها و ارزش‌های مطلوب در جامعه ایجاد شود، و این ميسر نیست، مگر با استفاده از نیروهای کارآمد در بخش فرهنگ و به ویژه در دانشگاه. بنابراین فرهنگ و فعالیت‌های فرهنگی نیاز به نوعی مدیریت دارد و به نظر می‌رسد که فرهنگ و مدیریت لازم و ملزوم یکدیگر می‌باشند. سختی و پیچیدگی مدیریت امور فرهنگی ناشی از طبیعت پیچیده و خاستگاه درونی آن است و بر تمامی اندیشمندانی که در مقوله‌های علوم انسانی فعالیت دارند روشن است که تغییر در ویژگی‌های فردی، افکار و اندیشه‌ها و نگرش‌های افراد با چه مشکلاتی همراه است. باید یادآوری شود که مشکل عمده فرهنگ، عدم علاقه مدیران عمومی به این گونه مسایل است که در واقع بسیاری از کشورها چاره‌ای ندارند جز آنکه بر مدیران عمومی و یا کسانی که فقط در یک رشته فرهنگی

طرح مساله

با ذکر این مقدمه در باب اهمیت فرهنگ و مدیریت فرهنگی، به این نکته تاکید می‌شود که در بررسی فرآیند مدیریت، بدون شناخت ویژگی‌های فردی و خصایص مدیران از یک سو و «شرایط محیطی ویژگی‌های سازمانی» از سوی دیگر که امر مدیریت در آن شکل می‌گیرد؛ هرگز نمی‌توان به ارزیابی و شناخت دقیق و همه جانبه از عملکرد مدیران فرهنگی دست یافت.

به عبارت دیگر، شناخت عوامل موثر بر عملکرد مدیران فرهنگی موجب ارزیابی صحیح از عملکرد و تقویت عناصر مثبت در این عوامل است؛ چنان که پنداشته شود که با هر سبک مدیریت و با هر نوع نگرش و در تمام شرایط می‌توان به انجام برنامه‌ریزی و فعالیت فرهنگی پرداخت، سخت در اشتباه خواهیم بود. بر اهمیت این مطلب زمانی افزوده خواهد شد که محیط یک فعالیت فرهنگی «دانشگاه» و مخاطبان آن «دانشگاهیان» باشند.

بنابراین، پاسخگویی به این پرسش که عوامل موثر بر عملکرد مدیران فرهنگی چیست؟ محور اصلی این تحقیق را تشکیل می‌دهد و اصلی‌ترین مساله این پژوهش نیز بررسی ویژگی‌های فردی، نگرش‌ها، گرایش‌ها و باورهای مدیران فرهنگی و اندازه‌گیری ویژگی‌های مذکور در جامعه آماری مشخص (مدیران فرهنگی واحدهای علوم و تحقیقات، تهران شمال، تهران جنوب و تهران مرکز دانشگاه آزاد اسلامی) و بررسی شرایط و ویژگی‌های سازمانی و محیطی یک مرکز فرهنگی در سطح دانشگاه‌ها و ارتباط این دو با عملکرد مدیران است (منظور از شرایط محیطی صرفاً محیط دانشگاهی است اگر چه ساختار فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور نیز جنبه زیر بنایی داشته و از جمله عواملی است که به طور قطع و یقین عملکرد مدیران فرهنگی را متاثر می

و تدبیر، تصمیم‌سازی، برنامه‌ریزی، سازماندهی نیروها و عوامل و نظارت و کنترل می‌شوند، مدیریت فرهنگی معنا و مفهوم می‌یابد. بنابراین، مدیریت فرهنگی با تمامی باورها، ارزش‌ها، قوانین، سنن و بالاخره تمام عادات و رفتار و ضوابطی که انسان به عنوان یک عضو جامعه آن را از جامعه خود فرا می‌گیرد و در قبال آن جامعه تعهداتی دارد نسبت پیدا می‌کند.

از این رو «مدیریت فرهنگی» بسیار پیچیده‌تر از مدیریت دستگاه‌های اجرایی است چراکه شخصی که مدیر دستگاه فرهنگی می‌شود از سویی ناگزیر است که فرهنگ را در وجه گوناگون در ذهنش جایی دهد و از سویی دیگر به عنوان مدیر یک دستگاه فرهنگی نیازمند آشنایی به تخصص و فنونی می‌شود که در قالب تدبیرهای معمولی مدیریتی قابل تبیین است. با این توضیح، موضوع «مدیریت فرهنگی» را می‌توان علم و هنر اداره سازمان‌ها و موسسه‌های متولی امور فرهنگی به منظور ایجاد تغییرات مثبت و تکامل در فرهنگ جامعه، معرفی کرد. بدیهی است که هدف نهایی مدیریت فرهنگی اصلاح و تقویت فرهنگ جامعه از طریق برنامه‌ریزی و اجرای امور فرهنگی است.

«کار این مدیران هرچند که ممکن است گاه بسیار تخصصی به نظر برسد، باید در چارچوب سیاست کلی توسعه فرهنگی بگنجد. رشته مدیریت فرهنگی ماهیتاً بین رشته‌ای^۱، بین بخشی^۲ و بین وزارتی^۳ است، بنابراین، مدیران در این رشته باید بینشی همه‌سونگر داشته باشند (کاظمی، ۱۳۸۰: ۸) آنان بیشتر با «هل فرهنگ» سروکار دارند که این قشر ویژگی‌ها و خصوصیات مربوط به خود را دارند» (مولینیر، ۱۳۷۲: ۴۷)

سازد، اما بررسی این ساختار و ارتباط متقابل آن با مدیریت فرهنگی نیازمند پژوهشی مستقل است).

نقش جدی و اساسی کیفیت عملکرد مدیران در پویایی فضای دانشگاه‌ها و عدم شناخت عواملی که بر کار فرهنگی در محیط‌های دانشگاهی موثر است و همچنین وجود ابهام در سهم هر کدام از این عوامل بر روی عملکرد مدیران فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی مبین اهمیت موضوع این پژوهش هستند. بدون بررسی و سنجش تمایلات و گرایش‌ها، ویژگی‌ها و خصایص فردی و مدیریتی و سنجش شرایط سازمانی و محیطی ایشان، هرگز نمی‌توان وضع موجود را شناخت و به برنامه‌ریزی صحیح فرهنگی پرداخت.

در منابع مدیریتی راجع به صفات مدیران شاغل در بخش اقتصاد و صنعت مطالبات قابل توجهی ذکر شده. بنابراین معیارهای گزینش و سنجش و نظارت و کنترل و همچنین نحوه آموزش این گروه از مدیران تا حدود زیادی مشخص است. اما در مورد ویژگی‌ها و نحوه جذب و انتخاب یا آموزش این مدیران فرهنگی و همچنین شرایط محیطی و سازمانی این دسته از مدیران که عملکرد ایشان در آن شرایط شکل می‌گیرد تاکنون کار علمی و جامعی در سطح دانشگاه آزاد اسلامی انجام نپذیرفته است.

این اهمیت با توجه به تفاوت ارزش‌ها و اهداف و جهت‌گیری فرهنگی نظام جمهوری اسلامی ایران با دیگر نظام‌های موجود در جهان به ویژه در محیط‌های فرهنگی و دانشگاهی بیش از پیش نمود می‌یابد.

بنابراین «ترویج» یا اشاعه فعالیت فرهنگی در کامل‌ترین مفهوم آن مستلزم نوعی مدیریت است و بر عکس مدیریت فرهنگی نیز مستلزم نوعی ترویج یا اشاعه فعالیت فرهنگی است (مولینیر، ۱۳۷۲: ۱۰).

نقش جدی و اساسی کمیت و کیفیت عملکرد مدیران فرهنگی به خصوص در دانشگاه‌ها در پویایی فضای جامعه و عدم شناخت عواملی که به کار

فرهنگی موثر است و هم چنین وجود ابهام در سهم هر کدام از عوامل بر روی عملکرد مدیران فرهنگی مبین اهمیت موضوع می‌باشد. شاید بدون بررسی ویژگی‌های فردی و گرایش‌ها، نگرش‌ها و باورهای فرهنگی و شرایط محیطی و سازمانی مدیران هرگز نتوان وضع موجود را شناخت و به برنامه‌ریزی صحیح پرداخت.

مهم‌ترین انگیزه‌ای که در رویکرد به این موضوع وجود داشته احتمالاً یافتن راه غلبه بر موانع و مشکلات پیش روی مدیران فرهنگی در مسیر پرفراز و نشیب شان می‌باشد. چون مدیریت خود به یاری فرهنگ و با استفاده از دانش، زمینه‌های لازم را برای دگرگونی‌های مناسب آماده می‌کند.

در خاتمه ذکر این نکته ضروری است که فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه‌ها دائماً دستخوش نوساناتی بوده و می‌باشد که در صورت عدم علت‌یابی، لطمات بسیاری را به دنبال خواهد داشت و با توجه به تاثیر و اهمیت جایگاه مدیران فرهنگی در فعالیت‌های فرهنگی، بخش عمده‌ای از این نوسانات تاثیراتی است که مدیران فرهنگی در محیط‌های سازمانی خود داشته‌اند. فلذا جهت کنترل این نوسانات و یا جهت دادن به آنها لازم است که عوامل موثر بر عملکرد مدیران فرهنگی شناسایی و اندازه‌گیری شود.

در میان نهادها و سازمان‌هایی که فعالیت چشمگیری در محیط‌های دانشگاهی داشته‌اند معاونت‌های فرهنگی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند. و با کمی دقت در طول چندین سال فعالیت این مرکز به وضوح شدت و ضعف‌هایی قابل مشاهده است که تامل در آن از دیدگاهی که ترسیم شده قابل ملاحظه است. در این تحقیق جهت شناسایی علل و اسباب قدرت و ضعف فعالیت‌های فرهنگی معاونت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی از بعد مدیریتی سعی بر آن است تا عوامل موثر بر عملکرد مدیران فرهنگی واحد‌های علوم و تحقیقات، تهران‌شمال، تهران‌جنوب

تبیین فرضیه‌های تحقیق

نظریه‌ای که در این تحقیق مورد بحث و استفاده قرار گرفته است «نظریه کارکردگرایی - ساختاری»^۴ می‌باشد. این نظریه متأثر از سه جامعه شناس برجسته و قدیمی است، آگوست کنت^۵ هربرت اسپنسر^۶ امیل دورکیم^۷ که هر یک از این سه تن به طریقی در شکل‌گیری و ظهور این نظریه موثر بوده اند. (اسکیدمور، ۱۳۷۵: ۱۴۱) «این سه فرد ارتباط با یکدیگر و کارکرد آنان را به مانند یک سیستم در نظر گرفته و معتقد بودند که هر جز در سیستم برای خود کارکردی دارد که در واقع می‌توانیم از آن به عنوان عملکرد تعبیر کنیم». (ریتزر، ۱۳۷۴: ۳۵)

امیل دورکیم معتقد است «پدیده‌های در سطح خرد باید اکثراً به عنوان متغیرهای وابسته‌ای که تحت تاثیر تغییرات در سطح وسیع هستند نگریسته شوند ضمناً هر کدام از ما دارای خصوصیات فردی، مخصوص به خود هستیم و هر کدام نحوه نگرش خاصی نسبت به اخلاقیات مشترک داریم». (ریتزر، ۱۳۷۴: ۳۵)

کنت در زمینه عملکرد بهتر، در سطح کلان به اظهار نظر می‌پردازد و در واقع عوامل کلان را بیشتر موثر می‌داند ولی اسپنسر بر خلاف کنت بیشتر بر خرد تاکید می‌کند و خود فرد را بیشتر موثر می‌داند. (ریتزر، ۱۳۷۴: ۳۵)

در این پژوهش به طور خاص، کارکرد گرایی ساختاری «تالکوت پارسونز»^۸ مد نظر است. وی بیان می‌کند:

«هر کنشی که از انسان سر می‌زند، یک حرکت معناداری است که در رابطه با یک هدف و در رابطه با دیگران صورت می‌گیرد و تحقق این هدف هم تحت شرایط اجتماعی خاص قابل وصول است. بنابراین پارسونز هر عمل معنا دار را موضوع تحلیل خودش قرار می‌دهد». (روشه، ۱۳۷۶: ۵۶).

و تهران مرکز دانشگاه آزاد اسلامی مورد مطالعه قرار گیرد تا بتوان با کنترل این عوامل از ایجاد نوسانات در فعالیت‌های فرهنگی این مراکز تا حدودی کاست یا بدان جهت داد.

سرانجام ذکر این نکته لازم و ضروری است که مشکل عمده فرهنگ و مدیریت بر آن است که ما کمتر نیروی متخصص و آموزش دیده در این زمینه داریم و مدیران عمومی نیز، به طور کلی، به مسائل فرهنگی علاقه‌مند نیستند. بنابراین چون حیثه کار ما در ارتباط با فرهنگ و مسایل فرهنگی می‌باشد باید حوزه فعالیت آن را از مدیریت در دیگر حوزه‌ها جدا کرد. چرا که مدیریت بر فرهنگ با مدیریت بر سایر سازمان‌های غیر فرهنگی دارای تفاوت‌هایی می‌باشد و از هر مدیری نمی‌توان در این بخش استفاده کرد و بررسی این تفاوت‌ها به تنهایی نیاز به پژوهشی گسترده و مستقل دارد و پژوهش حاضر تنها گامی است که از زاویه‌ای خاص موضوع را مورد بررسی قرار داده است تا شاید راهگشایی برای پژوهش‌های گسترده بعدی در این زمینه باشد.

اهداف تحقیق

هدف کلی این پژوهش شناسایی و سنجش عوامل موثر بر عملکرد موثر مدیران فرهنگی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران (واحدهای تهران شمال، تهران جنوب، تهران مرکز، تهران پزشکی و علوم و تحقیقات) می‌باشد و در کنار آن به اهداف فرعی ذیل نیز پرداخته می‌شود:

- ارزیابی عملکرد مدیران فرهنگی جامعه آماری تحقیق؛
- شناخت خصایص فردی و بینشی و ارزشی این مدیران؛
- شناخت وضعیت سازمانی و محیطی فضای کاری این دسته از مدیران و تأیید دو مورد اخیر بر مورد اول.

پارسونز می گوید:

«این عمل معنادار (کنش اجتماعی) تحت تاثیر عوامل خرد و کلان می باشد. در سطح خرد هر عمل یا کنشی از انسان سر می زند اگر آن را مانند یک نور تجزیه کنیم در آن سه رنگ یا سه خصلت عمده می توانیم مشاهده کنیم و این سه خصلت عبارت است از:

(۱) خصلت ارگانیکستی یا فردی؛

(۲) خصلت شخصیتی؛

(۳) خصلت فرهنگی؛

در سطح کلان پارسونز معتقد است هر کنش جمعی (هر پدیده یا عملکرد) که در یک جامعه اتفاق می افتد، اگر مورد تحلیل قرار گیرد در درون آن سه خصلت قابل بررسی است که عبارتند از:

(۱) خصلت اقتصادی؛

(۲) خصلت سیاسی؛

(۳) خصلت فرهنگی؛

بنابراین در آرا و نظریه های پارسونز خصلت زندگی هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی و یا به تعبیر دیگر خرد و کلان در نظر گرفته شده است. چون در این مقاله سطح کلان مطرح نمی باشد بنابراین عملکرد مدیران در سطح خرد (فردی) مورد بررسی قرار می گیرد عقاید پارسونز به خوبی و به راحتی قابل تعمیم به فرد و سازمان بوده و به عنوان یک تئوری مدیریتی قابل مطالعه و بررسی می باشد به همین جهت این نظریه انتخاب گردید. لذا پژوهشگر با تکیه بر نظریه های دانشمندان مکتب کارکرد گرایی ساختاری آگوست کنت، هربرت اسپنسر، امیل دورکیم و پارسونز، عوامل موثر بر عملکرد را در سطح خرد و کلان دسته بندی کرده است:

(۱) عوامل موثر در سطح خرد: خصوصیات

فردی، نگرش ها و باور ها و و عوامل محیطی و سازمانی.

(۲) عوامل موثر در سطح کلان: نظام اقتصادی،

نظام سیاسی و نظام فرهنگی.

که به دلیل محدودیت های زمانی و مالی به عوامل موثر در سطح خرد پرداخته می شود و بر اساس نظر این بزرگان فرضیه های تحقیق تبیین و ارایه می گردد:

فرض اصلی این پژوهش بر این اساس می باشد که عملکرد و رفتار افراد رابطه علی با سه محور «ویژگی های فردی»، «بینش ها و نگرش های مدیران» و «شرایط سازمانی و محیطی» داشته و به عبارتی دیگر تعیین کننده افعال و اعمالی هستند که مدیران انجام می دهند.

شکل گیری فرضیات تحقیق نیز متأثر از اندیشه فوق است که در قالب چهار فرضیه کلی و فرضیه های فرعی به شرح زیر بیان می شود:

الف) عوامل فردی با عملکرد مدیران فرهنگی رابطه دارد.

۱. بین تجربه مدیران فرهنگی و عملکرد رابطه وجود دارد.

۲. بین سن مدیران فرهنگی و عملکرد رابطه وجود دارد.

۳. بین مدرک تحصیلی مدیران فرهنگی و عملکرد رابطه وجود دارد.

۴. بین دوره های آموزشی مرتبط با کار فرهنگی مدیران فرهنگی و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

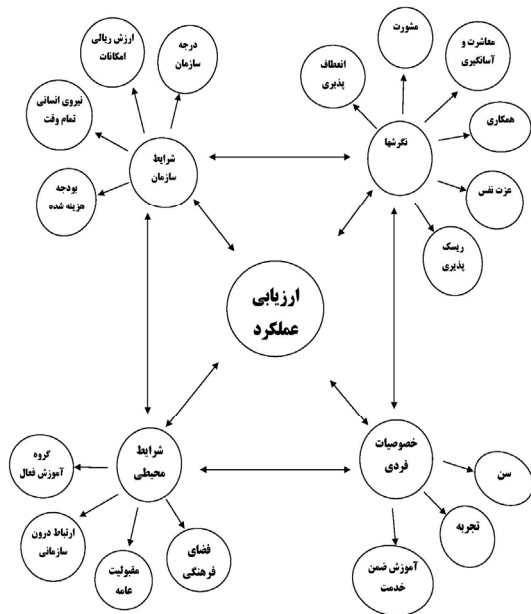
۵. بین رشته تحصیلی مدیران فرهنگی و عملکرد رابطه وجود دارد.

ب) گرایش ها و باورهای فرهنگی مدیران با عملکرد مدیران فرهنگی رابطه دارد.

۱. میزان اعتقاد مدیران به مشورت بر عملکردشان موثر است.

۲. میزان انعطاف پذیری مدیران بر عملکردشان موثر است.

شکل شماره (۱): مدل مفهومی تحقیق



روش تحقیق

تحقیق از نوع پیمایشی می باشد از این روش برای بررسی توزیع ویژگی های یک جامعه استفاده می شود و برای پاسخ گویی به سوالات زیر از این روش بهره گرفته می شود:

- ۱) ماهیت شرایط موجود چگونه است؛
- ۲) رابطه ای بین رویدادها وجود دارد؛
- ۳) وضعیت موجود چگونه است. (سرمدی ۱۳۷۶: ۸۲)

همان طور که ذکر گردید تحقیق از نوع پیمایشی می باشد و محقق سعی دارد نگرش مدیران فرهنگی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران را به عواملی نظیر مشورت و توجه نظر به دیگران، انعطاف پذیری و رعایت اقتضای زمان و مکان، نوگرایی و اعتقاد به تغییر و تحول مثبت و پویایی و... که از اجزاء باورهای فرهنگی تاثیر گذار بر عملکرد است معطوف نماید و به آنان یادآوری نماید که تاثیر خصوصیات فردی و نگرش ها و باورهای

۳. میزان اعتقاد مدیران به نوگرایی و تحول بر عملکردشان موثر است.
 ۴. میزان آمادگی مدیران برای همکاری بر عملکردشان موثر است.
 ۵. میزان معاشرتی بودن مدیران و آسان گیری آنان بر عملکردشان موثر است.
 ۶. جامعه گرایی مدیران بر عملکردشان موثر است.
 ۷. نوع شخصیت مدیران بر عملکردشان موثر است.
 ۸. درونگرا یا برونگرا بودن مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر است.
 ۹. میزان عزت نفس مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر است.
 ۱۰. روحیه ماکیاوولستی مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر است.
 ۱۱. اعتقاد مدیران فرهنگی به رعایت سلسله مراتب بر عملکردشان موثر است.
 ۱۲. اعتقاد جمع گرایی یا فرد گرایی مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر است.
 ۱۳. اعتقاد به مرد سالاری یا زن سالاری مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر است.
 ۱۴. میزان ریسک پذیری مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر است.
 ۱۵. نگرش بلند مدت یا کوتاه مدت در تصمیم گیری مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر است.
- ج) شرایط معاونت فرهنگی هر کدام از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان «عوامل سازمانی» با عملکرد مدیران فرهنگی رابطه دارد.
- د) شرایط و ویژگی های هر واحد دانشگاه به عنوان «عوامل محیطی» با عملکرد مدیران فرهنگی رابطه دارد.

متغیر وابسته نیز متغیرهایی هستند که با تغییر متغیرهای مستقل تغییر می‌کنند. در این تحقیق متغیر مستقل و وابسته برای فرضیه‌های مطرح شده به شرح زیر می‌باشند:

- ۱) متغیرهای مستقل: خصوصیات فردی، نگرش‌ها، عوامل محیطی و سازمانی.
- ۲) متغیر وابسته: عملکرد.

ابزار جمع آوری اطلاعات و مقیاس اندازه گیری

برای اجرای این پروژه ابتدا موضوع تحقیق انتخاب شد و سپس با مطالعه کتابخانه‌ای متون و ادبیات تحقیق مهیا گردید و با توجه به موضوع پژوهش پرسشنامه‌ای که حاوی اطلاعات لازم برای آزمون متغیر مورد رسیدگی می‌باشد و با توجه به طیف لیکرت قابل اندازه گیری با مقیاس رتبه‌ای است طراحی شد و سپس در اختیار کل جامعه قرار گرفت. با این وسیله اطلاعات خام مورد نیاز جمع آوری گردید.

Spearmen's rho	ویژگی‌های فردی	عملکرد	ویژگی‌های فردی	عملکرد
		Correlation Coefficient	۰,۷۵۷	۱,۰۰۰
		(Sig. 2-tailed)	۰,۰۰۳	.
		N	۱۳	۱۳
ضریب همبستگی اسپیرمن	عملکرد	Correlation Coefficient	۱,۰۰۰	۰,۷۵۷
		(Sig. 2-tailed)	.	۰,۰۰۳
		N	۱۳	۱۳

فرهنگی و همچنین عوامل محیطی و سازمانی بر افزایش کارایی مدیران در سازمان‌ها انکار ناپذیر است.

قلمرو تحقیق

۱) قلمرو موضوعی: قلمرو موضوعی پژوهش، مطالعه عملکرد مدیران می‌باشد.

۲) قلمرو مکانی: قلمرو مکانی پژوهش معاونت فرهنگی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران (واحدهای تهران شمال، تهران جنوب، تهران مرکز، علوم و تحقیقات و تهران پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی) می‌باشد.

۳) قلمرو زمانی: سال تحصیلی ۸۴-۸۳ الی ۸۵-۸۴

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری شامل مدیران فرهنگی واحدهای تهران شمال، تهران جنوب، تهران مرکز، تهران پزشکی و علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران می‌باشد. در این پژوهش، چون جامعه آماری محدود بوده و کلاً شامل ۲۶ نفر می‌باشد، بنابراین عملاً امکان نمونه گیری وجود نداشته و از همه افراد جامعه آماری استفاده گردیده است.

متغیرهای تحقیق

برای انجام هر تحقیق علمی باید متغیرهای تحقیق را تعیین نمود. متغیر عبارت از کمیتی است که مقدار آن از یک فرد به فرد دیگر تغییر می‌نماید و به طور کلی به دو دسته مستقل و وابسته تقسیم می‌شود. متغیر مستقل به آن دسته از متغیرهایی گفته می‌شود که در برگزیده شرایط و خصائصی هستند که تحقق اثر آنها را در عمل بر روی عوامل و متغیرهای دیگر بررسی می‌کند.

بررسی اعتبار^۹ و پایایی^{۱۰} ابزار سنجش

پرسشنامه توسط پژوهشگر طراحی شده و با استفاده از نظرات استادان و اهل فن اشکالات آن برطرف و بدین طریق اعتبار پرسشنامه تعیین گردیده است.

به منظور سنجش پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفاکرونباخ استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی نشان داد که پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است و مقدار ضریب آلفا برابر ۰/۹۴۲ تعیین گردید. به عبارت دیگر اگر این پرسشنامه در یک محیط تحقیقاتی مشابه توزیع و جمع آوری شود احتمال دارد که همان نتایج قبلی به دست آید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت پذیرفته که به علت کثرت اطلاعات مربوط به آمار توصیفی از ارایه آن صرف نظر نموده و در این بخش به ارایه‌ی اطلاعات مربوط به آمار استنباطی اکتفا می‌گردد و پرواضح است که تجزیه و تحلیل آمار استنباطی نیز به نوعی بیانگر تحلیل‌های مربوط به آمار توصیفی خواهد بود. همان گونه که پیش‌تر نیز عنوان گردید در این تحقیق چهار فرضیه‌ی اصلی و ۲۰ فرضیه‌ی فرعی مطرح گردیده که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد:

فرضیه کلی اول: بین ویژگی‌های فردی و

عملکرد رابطه وجود دارد.

H0 بین ویژگی‌های فردی مدیران فرهنگی و

عملکرد آنان رابطه وجود ندارد.

H1 بین ویژگی‌های فردی مدیران فرهنگی و

عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

چون درصد خطای محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵

می‌باشد در نتیجه فرض صفر رد شده پس می‌توان گفت با ۰/۹۵ درصد اطمینان از دیدگاه جمعیت مورد

بررسی: بین ویژگی‌های فردی مدیران فرهنگی واحدهای فرهنگی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران و عملکردشان رابطه مستقیم و بسیار قوی وجود دارد.

فرضیه کلی دوم: بین گرایش‌ها و نگرش‌ها و باورهای فرهنگی مدیران فرهنگی و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

H0 گرایش‌ها و نگرش‌ها و باورهای فرهنگی

مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر نیست.

H1 گرایش‌ها و نگرش‌ها و باورهای فرهنگی

مدیران فرهنگی بر عملکردشان موثر است.

Spearman's rho	بند کوتاه مدن	عملکرد		
		بند بلند مدن	بند کوتاه مدن	
ضریب همبستگی اسپیرمن	عملکرد	Correlation Coefficient	۰/۸۱۷	۱/۰۰۰
		(Sig.2-tailed)	۰/۰۰۱	.
		N	۱۳	۱۳
	عملکرد	Correlation Coefficient	۱/۰۰۰	۰/۸۱۷
		(Sig.2-tailed)	.	۰/۰۰۱
		N	۱۳	۱۳

چون درصد خطای محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵

می‌باشد در نتیجه فرض صفر رد شده پس می‌توان گفت با ۰/۹۵ درصد اطمینان از دیدگاه جمعیت مورد بررسی بین گرایش‌ها و نگرش‌ها و باورهای فرهنگی مدیران فرهنگی واحدهای فرهنگی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران و عملکردشان رابطه مستقیم و بسیار قوی وجود دارد.

فرضیه سوم: بین عوامل محیطی واحدهای فرهنگی و عملکرد مدیران فرهنگی رابطه وجود دارد.

H0 بین عوامل محیطی واحدهای فرهنگی و عملکرد مدیران فرهنگی رابطه وجود ندارد.
H1 بین عوامل محیطی واحدهای فرهنگی و عملکرد مدیران فرهنگی رابطه وجود دارد.
برای حصول اطمینان از وجود رابطه ضریب همبستگی اسپیرمن را محاسبه می کنیم در زیر جدول محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن آمده است.

عوامل	عملکرد	Spearman's rho		
		عوامل محیطی	عملکرد	
ضریب همبستگی اسپیرمن	عملکرد	Correlation Coefficient	۰,۹۷	۱,۰۰۰
		(Sig.2-tailed)	۰۰۰	.
		N	۱۳	۱۳
ضریب همبستگی اسپیرمن	عوامل محیطی	Correlation Coefficient	۱,۰۰۰	۰,۹۷
		(Sig.2-tailed)	.	۰۰۰
		N	۱۳	۱۳

فرضیه چهارم: بین عوامل سازمانی واحدهای فرهنگی و عملکرد مدیران فرهنگی رابطه وجود دارد.

H0 بین عوامل سازمانی واحدهای فرهنگی و عملکرد مدیران فرهنگی رابطه وجود ندارد.
H1 بین عوامل سازمانی واحدهای فرهنگی و عملکرد مدیران فرهنگی رابطه وجود دارد.
برای حصول اطمینان از وجود چنین رابطه‌ای ضریب همبستگی اسپیرمن را محاسبه می کنیم در زیر جدول محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن آمده است.
چون درصد خطای محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه فرض صفر رد شده پس می توان گفت با ۰/۹۵ درصد اطمینان از دیدگاه جمعیت مورد بررسی بین عوامل سازمانی واحدهای فرهنگی و عملکرد مدیران فرهنگی رابطه مستقیم و بسیار شدیدی وجود دارد.

عوامل	عملکرد	Spearman's rho		
		عوامل سازمانی	عملکرد	
ضریب همبستگی اسپیرمن	عملکرد	Correlation Coefficient	۰,۸۴۴	۱,۰۰۰
		(Sig.2-tailed)	۰۰۰	.
		N	۱۳	۱۳
ضریب همبستگی اسپیرمن	عوامل سازمانی	Correlation Coefficient	۱,۰۰۰	۰,۸۴۴
		(Sig.2-tailed)	.	۰۰۰
		N	۱۳	۱۳

چون درصد خطای محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه فرضیه صفر رد شده پس می توان گفت با ۰/۹۵ درصد اطمینان از دیدگاه جمعیت مورد بررسی بین عوامل محیطی واحدهای فرهنگی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران و عملکرد مدیران فرهنگی رابطه مستقیم و بسیار شدیدی وجود دارد.

مدیران فرهنگی در کل از خصوصیات نگرشی مطلوبی برخوردار بودند.

۳) از جمله خصوصیات فرهنگی تاثیر گذار بر عملکرد مدیران میزان آمادگی مدیران فرهنگی برای همکاری می باشد که در این زمینه بیشتر مدیران از باور فرهنگی ضعیفی برخوردارند، بنابراین، جهت ارتقاء این خصوصیت باید تلاش صورت پذیرد.

۴) عوامل محیطی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بر عملکرد مدیران فرهنگی تاثیر گذار است، لذا در جهت ارتقای این عوامل، بایستی تلاش به عمل آورد.

۵) عوامل سازمانی معاونت های فرهنگی بر عملکرد مدیران مربوطه تاثیر گذار می باشد، لذا در جهت ارتقای این عوامل، باید تلاش به عمل آورد.

منابع و ماخذ

یادداشت‌ها

1. Interdisciplinary
2. Intersect oral
3. Interministerial
4. Structural
5. Auguste conte
6. Herbert spencer
7. Emil durkheim
8. Talcott parsons
9. Validity
10. Reliability

- (۱) اسکیدمور، ویلیام، تفکر نظری در جامعه شناسی، ترجمه گروه مترجمان، انتشارات تابان، تهران، ۱۳۷۵
- (۲) پهلوان، چنگیز، فرهنگ شناسی، گفتارهایی در زمینه فرهنگ و تمدن، انتشارات پیام امروز، ج اول، تهران، ۱۳۷۸
- (۳) ریتزر، جرج، نظریه‌های جامعه شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی، تهران، ۱۳۷۴
- (۴) روشه، گی، کنش اجتماعی، ترجمه هما زنجانی، مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۷۹
- (۵) سرمدی، زهره و همکاران، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران، ۱۳۷۶
- (۶) مولینیر، پیر، آموزش حرفه‌ای مدیران فرهنگی، ترجمه علمی هاشمی گیلانی، مرکز پژوهش‌های بنیادی، تهران، ۱۳۷۲
- 7) Parsons, Talcott (1966), Evolutionary and cooperative Englewood cliff. N.J. Prentice-Hall.