

META-Synthesis of Efficiency Studies of Cultural Organizations

Tahereh Akbari, Ph.D. student of Cultural Management and Planning, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran. Email: Akbari.t1400@gmail.com

Abbas Ali Qayoomi, Corresponding author: Associate Professor of the Department of Management and Policy, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran. (Corresponding author)
Email: ghaiyoomi@yahoo.com

Ismail Kavosi, Professor Tamam, director of the cultural management department and member of the academic faculty of Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran.
Email: ekavously@gmail.com

Mohsen Ameri Shahrabi, Assistant professor and faculty member of cultural management department of Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran. Email: m_ameri_shahrabi@iau-tnb.ac.ir

Abstract

The systematic study of numerous existing researches that have investigated various aspects of the efficiency of cultural organizations in a scattered manner can draw a knowledge map of organizational efficiency in the country. The purpose of this article is to draw thematic knowledge of organizational efficiency by examining the characteristics of its accumulated knowledge in terms of form, method and content in studies in order to identify the components of the efficiency of cultural organizations. In order to achieve this goal, the Meta-Synthesis method of domestic and foreign articles was examined and after identifying the categories, concepts and indicators of organizational efficiency components in cultural organizations and evaluating the validity and reliability of those results, the structural structure with the main category of structure/strategy alignment and the subcategories of mission alignment, structural alignment have priority and importance to explain efficiency. In the leadership structure, strategic leadership style in the form of interpretation power, prediction power and decision-making power, in the communication structure, the multifaceted communication model and in the content structure, the alignment of the interests of the stakeholders and in the form of the alignment of individual and organizational interests and Process efficiency was identified

Keywords

Organization, Organizational Dimensions, Organizational Efficiency, Cultural Organization, Organizational Efficiency Components



فرا ترکیب مطالعات کارآمدی سازمان‌های فرهنگی

طاهره اکبری^۱، عباسعلی قیومی^۲، اسمعیل کاوسی^۳، محسن عامری شهرابی^۴

چکیده

مطالعه نظام‌مند پژوهش‌های متعدد موجود که جنبه‌های مختلف کارآمدی سازمان‌های فرهنگی را به صورت پراکنده بررسی نموده‌اند، می‌تواند نقشه دانشی کارآمدی سازمانی در داخل کشور را ترسیم نماید. هدف این مقاله ترسیم دانش موضوعی کارآمدی سازمانی از طریق بررسی ویژگی‌های دانش انباشته آن از نظر شکلی، روشی و محتوایی در مطالعات می‌باشد تا مؤلفه‌های کارآمدی سازمان‌های فرهنگی را شناسایی نماید. برای دستیابی به این هدف، با روش فرا ترکیب، مقالات داخلی و خارجی بررسی شد و بعد از شناسایی مقولات، مفاهیم و شاخص‌های مؤلفه‌های کارآمدی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی و ارزیابی روایی و پایایی آن نتایج نشان داد، سازه ساختاری با مقوله اصلی تراز ساختار/ استراتژی و مقولات فرعی همسویی مأموریتی، هم‌سویی ساختاری برای تبیین کارآمدی دارای اولویت و اهمیت است. در سازه رهبری، سبک رهبری استراتژیک در قالب توان تفسیر، توان پیش‌بینی و توان تصمیم‌گیری، در سازه ارتباطات، الگوی ارتباطی چندوجهی و در سازه محتوایی، هم‌سویی منافع ذینفعان و در قالب هم‌سویی منافع فردی و سازمانی و کارایی فرایندی شناسایی گردید.

واژگان کلیدی

سازمان، ابعاد سازمانی، کارآمدی سازمانی، سازمان فرهنگی، مؤلفه‌های کارآمدی سازمانی.

مقدمه

سازمان فرهنگی سازمانی است که مأموریت یا وظایف اصلی خود را از میان فعالیت‌های فرهنگی انتخاب کرده (گودرزی و شیخ‌زاده، ۱۳۸۸) و مجموعه وسیعی از سازمان‌های دولتی و عمومی غیردولتی، مراکز هنری، اماکن و مراکز مذهبی را در برمی‌گیرند (مرعشی، ۱۳۷۶: ۷۴). این سازمان‌ها مسئولیت تحقق اهداف فرهنگی در هر کشوری را برعهده دارند، اما تحقق این اهداف مستلزم کارآمد بودن آنهاست. کارآمدی و نهادهای کارآمد از بنیان‌های مدیریتی هر سازمان و دستگاه دولتی و غیردولتی به خصوص سازمان‌های فرهنگی است که هدفش نیل به بالاترین و بهترین نرخ بهره‌وری و اثربخشی از طریق اعمال کارکردهای مناسب، صحیح و انجام درست امور مرتبط با مأموریت‌های سازمانی است (عطّار و کمالی‌زاده، ۱۳۹۷: ۳). بدون سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کارآمد و اثربخش، تحقق هیچ برنامه‌ای، حتی اگر در مطلوب‌ترین شکل آن تدوین شده باشد، میسر نخواهد شد، بنابراین بررسی کارآمدی سازمان‌های فرهنگی به موضوع پژوهشی تبدیل شده که پژوهشگران بسیاری تاکنون به آن پرداخته‌اند. این پژوهش‌ها جنبه‌های مختلف و متنوعی از کارآمدی سازمان‌ها را در طی سال‌ها به صورت پراکنده بررسی نموده‌اند، پرواضح است که مرور و مطالعه نظام‌مند این پژوهش‌ها می‌تواند انباشت علمی داخل کشور را در قلمرو کارآمدی سازمان‌های فرهنگی و نقش آن‌ها در برنامه‌ریزی فرهنگی ترسیم نماید.

لذا با بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی که عصاره پژوهش‌های انجام‌شده در یک موضوع خاص را به‌گونه‌ای نظام‌دار و علمی فراروی پژوهشگران قرار می‌دهند و ضمن روشن نمودن وضعیت فعلی دانش در یک موضوع خاص، عرصه‌هایی را که به تحقیق بیشتری نیاز دارند مشخص می‌کند، می‌توان در قالب یک مرور نظام‌مند ترکیبی به بررسی پژوهش‌های کارآمدی سازمانی پرداخت تا مشخص گردد که در حوزه مطالعات سازمان‌های فرهنگی در ایران چقدر انباشت و تولید علم صورت گرفته است؟ چراکه فرض اصلی در مرور نظام‌مند پیشینه مبتنی بر انگاره تراکم دانش است. ازاین‌رو مقاله حاضر تلاش دارد تا با فرامطالعه پژوهش‌های مرتبط با کارآمدی سازمانی، چشم‌اندازی از این موضوع در داخل کشور ارائه دهد.

در این راستا سؤالات و پرسش‌هایی مورد توجه قرار گرفته است؛ اینکه دانش انباشته در حوزه کارآمدی سازمانی چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؟ و مؤلفه‌های کارآمدی سازمانی در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های فرهنگی چه می‌باشد؟

هدف این مقاله ترسیم دانش موضوعی کارآمدی سازمان‌های فرهنگی از طریق بررسی دانش انباشته آن از نظر شکلی، روشی و محتوایی برای شناسایی مؤلفه‌های کارآمدی سازمان‌های فرهنگی می‌باشد.

مرور ادبیات نظری

با توجه به خصلت تفسیری علوم انسانی نمی‌توان تعریفی جامع و فراگیر (پذیرش همگانی) از کارآمدی ارائه داد. در علم مدیریت، با تفاوت گذاشتن بین دو مفهوم کارآمدی و کارایی، «کارآمدی» را شایستگی و کاردانی در تأمین اهداف و «کارایی» را شایستگی در مصرف منابع و بهره‌برداری بهینه از آن تعریف کرده‌اند (رضاییان، ۱۳۷۹: ۱۹). می‌توان گفت کارآمدی عبارت است از موفقیت در تحقق اهداف، کار ویژه‌ها با توجه به امکانات و منابع (پورسعید، ۱۳۹۹: ۲۲).

پیتر دراکر نیز کارآمدی یا اثربخشی را «انجام کار درست» تعریف کرده است. البته تعاریف دیگری نیز نظیر، اصلاح رویه‌های مدیریت، کسب موفقیت، تولید ایده‌های جدید، تقویت ارزش‌های سازمانی، مشارکت و مواردی از این قبیل، در مدیریت معادل با کارآمدی یا اثربخشی به کار می‌روند (گرجی، ۱۳۸۷)؛ بنابراین می‌توان گفت کارآمدی سازمان، عامل اساسی در بهبود کیفیت خدمات می‌باشد. به عبارتی دیگر، زمانی که سازمان کارآمد یا اثربخش است، در حقیقت مؤلفه‌های لازم و ضروری را برای بهبود کیفیت دارا می‌باشد (شاهوردیانی، ۱۳۸۹). سیمور لیپست نیز، کارآمدی را تحقق عینی یا توان سیستم در تحقق کارکردهای اساسی دولت، به گونه‌ای که اکثریت مردم و گروه‌های قدرتمند درون نظام آن را عیناً مشاهده کنند عنوان داشته است (مک لین، ۱۳۸۷).

ریشه مفهوم «کارآمدی» را می‌توان در «عامل بودن» نیز تعریف کرد؛ هر فرد، گروه یا ساختاری به میزان عامل بودن خود، دارای درجه‌ای از کارآمدی است. همان‌گونه که گفته شد در تعریف کارآمدی ابهامات زیادی بین مؤلفین به چشم می‌خورد؛ اما با تفاوت گذاشتن بین دو مفهوم کارآمدی و کارایی، «کارآمدی» شایستگی و کاردانی در تأمین اهداف و «کارایی» شایستگی در مصرف منابع و بهره‌برداری بهینه از آن تعریف می‌شود (رضاییان، ۱۳۷۹: ۱۹).

نظریه‌های عمده در باب کارآمدی

در باب کارآمدی در فرایند تاریخی و شکل‌گیری، نظریه‌های متعددی مطرح شده که با بررسی آن‌ها می‌توان نظریه‌های کارآمدی را در چند دسته؛ نظریه توفیق، نظریه انجام تکلیف و نظریه میزان اثرگذاری در روند امور، نظریه سیستمی، نظریه رضایت مردم، نظریه نسبیّت در کارآمدی و نظریه ذات عملی دسته‌بندی نمود. البته ملاک‌های کارآمدی در چارچوب نظریه‌های مختلف کارآمدی و متناسب با آن، به شکل‌های گوناگون تعریف و تبیین شده و هر کدام معیار خاص خود را دارد.

جدول ۱. رویکردهای نظری تبیین‌کننده کارآمدی

نظریه	رویکرد به کارآمدی
نظریه توفیق	کارآمدی به‌مثابه توفیقات نهایی، روش در کارآمدی تأثیری ندارد (قاسمی، ۱۳۸۹: ۱۵۷)
نظریه سیستمی	کارآمدی به‌مثابه آشکار بودن ارتباط خروجی و ورودی، معیار کارآمدی نظم و به هم پیوستگی اجزا (قاسمی، ۱۳۸۹: ۱۵۷)
نظریه رضایت مردم	کارآمدی به‌مثابه رضایت عناصر مؤثر در بقای حکومت و سازمان (قاسمی، ۱۳۸۹: ۱۵۷)
نظریه نسبیّت	کارآمدی به‌مثابه مفهومی نسبی (لاریجانی، ۱۳۷۳: ۹۳)، (قاسمی، ۱۳۸۹: ۱۵۷)
نظریه ذات عملی	کارآمدی به‌مثابه عاملیت معقول‌تر؛ هر عاملی که افعال درست‌تر (معقول‌تر) از او صادر شود کارآمدتر است (لاریجانی، ۱۳۷۳: ۹۳)
نظریه انجام تکلیف	کارآمدی به‌مثابه التزام به تحقق اهداف و تکلیف (قاسمی، ۱۳۸۹: ۱۵۷)
نظریه میزان اثرگذاری در روند امور	کارآمدی به‌مثابه تأثیر عینی واقعی در روند امور (ذوعلم، ۱۳۸۵: ۲۰)، (قاسمی، ۱۳۸۹: ۱۵۷)

سازمان‌های کارآمد

عوامل مختلفی در بهبود کیفیت خدمات سازمان‌ها تأثیرگذارند از جمله؛ مدیریت و رهبری کارآمد، جوسازمانی مناسب و فرهنگ‌سازمانی قوی و توانمند، نیروی انسانی توانمند و کارآمد و ... که هر کدام نقش قابل‌توجه و غیرقابل‌انکاری دارند (ابراهیمی و هدایت‌زاده، ۱۳۹۶: ۲). پس می‌توان گفت سازمان‌های کارآمد یا اثربخش، سازمان‌هایی هستند که از منابع انسانی و مادی و سرمایه بیشترین و به‌صرفه‌ترین استفاده را به

عمل می‌آورند و ضمن شناسایی مداوم نیازهای مشتریان و تعامل سازنده و چندبعدی با محیط پیرامون دارای مدیران و رهبران تأثیرگذار و نیروی انسانی کارآمد و توانمند می‌باشند. این سازمان‌ها ابزاری را برای بهبود موقعیت رقابتی سازمان و نیز بهبود کارایی و اثربخشی آن از راه جذب و تربیت منابع انسانی منحصر به فرد فراهم می‌کنند (Akgun, 2007).

لذا کارآمدی یک سازمان از طریق صادره‌های سازمان سنجیده می‌شود نه میزان وارده‌ها، یعنی موفقیت‌های یک سازمان نه مجموعه کارها و وظایفی که بر عهده سازمان است یا انجام می‌دهد (ملک‌زاده، ۱۳۸۸). به تعبیری دیگر می‌توان گفت کارآمدی سازمانی یا اثربخشی چیزی است که از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می‌آورد و به صورت بازده کار ارائه می‌گردد.

سازمان‌های فرهنگی

در خصوص سازمان‌های فرهنگی باید گفت این سازمان مانند سایر سازمان‌ها، پدیده‌های اجتماعی هدفمند با نقش‌ها و کارکردهای اساسی و فعالیت‌های مشخص هستند که تحقق اهداف فرهنگی را دنبال می‌کند که ضمن مشترک بودن در اصول و قواعد کلی مدیریتی با سایر سازمان‌ها تفاوت عمده‌ای دارند. این تفاوت عمده را می‌توان در اهمیت اجتماعی مأموریت و وظایف آن‌ها دانست (نائینی، ۱۳۸۹). در شکل‌گیری سازمان‌های فرهنگی و تحقق اهداف فرهنگی، محیط فرهنگی و اجتماعی اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. در واقع، محیط فرهنگی و اجتماعی به‌عنوان زمینه‌ای است که سازمان‌های فرهنگی ریشه در آن داشته و عهده‌دار صیانت از عناصر متشکله و ممیزه فرهنگ آن زمینه هستند. به عبارت دیگر، رسالت و مأموریت اصلی سازمان‌های فرهنگی در هر اجتماع، صیانت، بالنده سازی و ترویج باورها و نشانه‌های آن اجتماع است و باید توجه داشت که سازمان‌های فرهنگی صرفاً ابزاری برای رسیدن به اهداف خاص نیستند، بلکه منعکس‌کننده اصول فرهنگی، ارزش‌ها، اعتقادات اجتماعی و به‌طور کلی، الگوها و چارچوب‌هایی هستند که به سیستم گسترده‌تر از خود وابسته‌اند (نائینی، ۱۳۸۹).

اگر بخواهیم به ویژگی‌های سازمان‌های فرهنگی اشاره کنیم، ویژگی‌های آن‌ها عبارت است از: چندوجهی بودن، عدم تطابق اهداف، اهداف غیرمنطقی (غیرعقلانی)، رفتار غیرخطی (هولستیک)، خودتنظیمی و سازگاری پویا، پیامدهای ناخواسته،

پارادوکسی بودن، وابستگی به قلمرو زمان، کارکنان پیچیده (کل مغزی)، دارای حلقه‌های علی پیچیده، ساختار پیچیده، هم‌افزایی کاستی، حساسیت به شرایط اولیه، هم‌تکاملی، تعادل پویا در لبه آشوب، تحت تأثیر اثر پروانه‌ای خود مانایی، جاذبه‌های غریب، استراتژی‌گفتمان محور، مخاطب محوری، مبتنی بر قراردادهای روان‌شناختی، محصولات ناهمگون و نقاط اهرمی پیچیده که لازم است در سازمان‌های فرهنگی این ویژگی‌ها در نظر گرفته شود و با سایر سازمان‌ها و مؤسسات تمیز داده شود (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۳: ۱۶).

ماهیت و مأموریت سازمان‌های فرهنگی به‌طور کلی توسعه و گسترش فضاها، صنایع و محصولات فرهنگی از یکسو تثبیت و تعمیق ارزش‌ها و باورهای فرهنگی، اخلاقی، اجتماعی و سیاسی هر نظام اجتماعی در چارچوب سیاست‌ها و هدف‌گذاری‌های کلان است. این سازمان‌ها معمولاً برای خود رسالت و وظایفی هنجاری تعریف می‌کنند، یا باید تعریف کنند و مأموریت‌ها، وظایف و کار ویژه‌های خاصی در حوزه فرهنگ، معنا سازی و معنا بخشی به عهده‌دارند (طالب‌زاده، ۱۳۹۹ به نقل از گودرزی و شیخ‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۲۰).

در جدول زیر مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان‌های فرهنگی بر اساس متون نظری موجود آورده شده است:

جدول ۲. شناسایی ویژگی‌های سازمان‌های فرهنگی

ردیف	ویژگی سازمان‌های فرهنگی	ردیف	ویژگی سازمان‌های فرهنگی
۱	چندوجهی بودن	۲۱	تعادل پویا در لبه آشوب
۲	عدم تطابق اهداف	۲۲	تحت تأثیر اثر پروانه‌ای خود مانایی جاذبه‌های غریب
۳	اهداف غیرمنطقی (غیرعقلانی)	۲۳	استراتژی‌گفتمان محور
۴	رفتار غیرخطی (هولستیک)	۲۴	مخاطب محوری
۵	خودتنظیمی و سازگاری پویا	۲۵	مبتنی بر قراردادهای روان‌شناختی
۶	پیامدهای ناخواسته	۲۶	ساختار ایدئولوژیک
۷	پارادوکسی بودن	۲۷	دارای پارادایم پیچیدگی
۸	وابستگی به قلمرو زمان	۲۸	دشواری وظایف
۹	کارکنان پیچیده (کل مغزی)	۲۹	ارزشی بودن وظایف

ردیف	ویژگی سازمان‌های فرهنگی	ردیف	ویژگی سازمان‌های فرهنگی
۱۰	دارای حلقه‌های علی پیچیده	۳۰	دشواری هدف‌گذاری منسجم فرهنگ
۱۱	ساختار پیچیده	۳۱	نبود فرایند و روش‌های تعریف‌شده مشخص و روشنی
۱۲	هم‌افزایی کاستی	۳۲	وجود ابهامات فرهنگ به دلیل میان‌رشته‌ای بودن
۱۳	حساسیت به شرایط اولیه	۳۳	تغییرات به‌صورت غیرخطی (روش‌های معمول برنامه‌ریزی قابل پیش‌بینی و برنامه‌ریزی نیست).
۱۴	هم‌تکاملی	۳۴	دشواری بودن سنجش جنبه‌های اصلی برنامه‌ریزی مانند کارآیی و اثربخشی
۱۵	حفظ و پاسداری ارزش‌ها و باورها	۳۵	توسعه جهان‌بینی و تغییر آن
۱۶	ترویج و تعمیق و تقویت ارزش‌ها	۳۶	فعالیت‌گفتمان محور
۱۷	بهبود و اصلاح فرهنگ‌سازی در جامعه	۳۷	فعالیت مخاطب محور
۱۸	تغییر و نوآوری و تحول	۳۸	مدیران دارای شایستگی شناخت
۱۹	مدیریت با هوش اجتماعی بالا	۳۹	مدیران هوش هیجانی بالا
۲۰	رهبران با شنود مؤثر		

سازمان‌های فرهنگی در ایران

سازمان‌های فرهنگی به دلیل حوزه‌های مختلف فرهنگ و نیز نیازها، تقاضاها، اقتضائات و شرایط خاص جمهوری اسلامی، انقلاب اسلامی و نیز جامعه ایران و دغدغه‌های سالیان اخیر بسیار متنوع‌اند و گستردگی فراوانی دارند و همین مسئله باعث شده است که تقسیم‌بندی و سنخ‌شناسی آن‌ها دشوار باشد؛ برخی آمارها از فعالیت حدود ۴۵۵ نهاد فرهنگی در ایران حکایت می‌کند (طالب‌زاده، ۱۳۹۹ به نقل از گودرزی و شیخ‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۲۰)؛ اما به‌طور سنتی می‌توان سازمان‌های فرهنگی کشور را بر اساس حوزه‌ها یا زمینه‌های فعالیت (هنر، میراث فرهنگی، علم و دانش، زبان و ادبیات، کتاب، دین، ورزش و ...) تقسیم‌بندی کرد. در این نوع تقسیم‌بندی، سازمان‌های فرهنگی از حیث نوع محصولات، مراحل فعالیت و نوع ارتباط با مخاطبان نیز دسته‌بندی می‌شوند (اولیاء، ۱۳۸۵: ۲۷۶).

پس در دسته‌بندی دستگاه‌های فرهنگی در ایران، از یک سو به سه دسته نهادهای سیاست‌گذار (مثل شورای انقلاب فرهنگی، مجلس شورای اسلامی، هیئت دولت و مجمع تشخیص مصلحت نظام) و مجریان سیاست‌های فرهنگی (مثل وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت آموزش و پرورش، صداوسیما و ...) و نیز دانشگاه‌ها، فرهنگستان‌ها، خبرگزاری‌ها و ... را سازمان‌ها و مؤسسات تخصصی، تقسیم‌بندی کرد (نائینی، ۱۳۸۹).

کارآمدی سازمان‌های فرهنگی

در نهایت می‌توان برای تبیین مفاهیم کلی، عوامل مؤثر و شاخص‌های مؤثر حول محور کارآمدی بر مبنای نظریه‌های ارائه شده در سازمان‌های فرهنگی به موارد خلاصه شده در جدول شماره ۳ اشاره نمود.

جدول ۳. مفاهیم کلی، عوامل مؤثر و شاخص‌های مختلف حول محور کارآمدی

<p>ساختاری</p> <p>اجزای اداری پیچیده و ساختار اجتماعی</p> <p>استقلال بالا</p> <p>پیچیدگی بالا</p> <p>تفویض اختیار بالا</p> <p>تمرکز پایین</p> <p>رسمیت پایین</p> <p>نسبت پرسنلی (تفکیک)</p> <p>سلسله‌مراتب عمودی و افقی</p>	<p>محتوایی</p> <p>اندازه سازمان متناسب با فعالیت‌ها و نوع سازمان متغیر</p> <p>نوع فناوری غیر تخصصی</p> <p>هدف‌ها غیر منطقی</p> <p>محیط پویا</p> <p>استراتژی‌های گفتمان محور</p> <p>فرهنگ سازمان غنی</p>
<p>- رهبری و مدیریت</p> <p>عدالت ورزی</p> <p>شایسته‌سالاری</p> <p>تجربه‌گرایی</p> <p>ضابطه و قانون‌مداری</p> <p>امانت‌داری</p> <p>تکلیف‌گرایی</p> <p>مسئولیت‌شناسی</p>	<p>کارآمدی/ اثربخشی</p> <p>استفاده مطلوب از منابع</p> <p>قابلیت توانایی رسیدن به اهداف</p> <p>انجام نیک و دقیق و صحیح از روی خردمندی و عقلانیت</p> <p>شهود عینی در تحقق کارکردهای اساسی</p> <p>درگرو کسب هدف‌های تعیین شده</p>

عوامل کلیدی	نظارت
انعطاف‌پذیری	به هنگام بودن
استانداردها	قابل اطمینان بودن
پاداش	معنی‌دار بودن
شفافیت مسیر	هشدار دهندگی
تعهد	پیش‌بینی کنندگی

سوابق تجربی و پژوهشی

به‌رغم تعداد قابل توجه پژوهش‌های صورت گرفته پیرامون کارآمدی سازمانی، مطالعه مرور نظام‌مند یا فرامطالعه‌ای در این خصوص در داخل کشور صورت نگرفته است، بنابراین بررسی مطالعات موجود بر اساس دسته‌بندی در حوزه مفهوم کارآمدی، کارآمدی سازمانی و سازمان‌های فرهنگی ارائه می‌گردد.

در حوزه مفهوم کارآمدی

سعید عطار و محمد کمالی زاده در بخشی از مقاله «کارآمدی به‌مثابه ظرفیت دولت، رهیافتی سیاسی به مفهوم کارآمدی» از مفهوم کارآمدی، علاوه بر تقارن‌های فراوان بافهم اقتصادی و مدیریتی از این مفهوم، به‌واسطه پیوند با مفهوم کلیدی «قدرت» در علوم سیاسی و در نظر گرفتن جایگاه واقعی دولت‌ها در جوامع و کشورهای امروزی با تأکید بر وظایف، اختیارات و توانمندی‌های آن‌ها از یکسو انتظارات از آن‌ها از سوی دیگر – نزدیک‌ترین و کاربردی‌ترین برداشت از مفهوم کارآمدی است که می‌تواند مبنا و چارچوب نظری و وثیقی برای پژوهش در زمینه کارآمدی دولت باشد.

سید محمدمهدی ساداتی در مقاله «معیارهای کارآمدی درون‌سازمانی نهادهای مبارزه با فساد اقتصادی» با این فرضیه تحقیق معیارهای ارزیابی کارآمدی نهادهای مبارزه با فساد بر اساس نظریه انسجام قابل تعریف هستند. چهار نظریه مهم کارآمدی را که برای تبیین مفهوم کارآمدی مطرح هستند که عبارت‌اند از: نظریه توفیق، نظریه نظام‌وار، نظریه رضایت و نظریه نسبیّت. در نظریه توفیق، رسیدن به اهداف اصلی سازمان، معیار کارآمدی سازمان تلقی می‌گردد.

احمد شفیع و عبدالعزیز نیک‌بین در مقاله «مؤلفه‌های کارآمدی نظام دینی در اندیشه مقام معظم رهبری» این‌که کارآمدی چیست و مؤلفه‌های آن برای نظام مردم‌سالاری دینی کدامند و چه تفاوتی میان کارآمدی یک نظام دینی با نظام‌های غیردینی وجود دارد؛

کارآمدی را یک مفهوم جدید در عرصه علم، به خصوص علم سیاست عنوان کرده که هنوز در خصوص مبانی و شاخصه‌های آن اتفاق نظر وجود ندارد. ایشان بیان داشته‌اند که این مسئله ممکن است ناشی از تفاوت موجود در اجتماعات بشری و مفاهیم آن‌ها باشد. از طرف دیگر نیز بر اساس نظر برخی صاحب نظران در این خصوص، برای کارآمدی دو بعد عام و خاص تعریف کرده‌اند، که بعد عام آن شامل همه جوامع و بعد اختصاصی آن با توجه به شرایط و مقتضیات هر جامعه تعریف می‌گردد.

در حوزه کارآمدی سازمانی

علی ابراهیمی و سید حسام‌الدین هدایت زاده در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش کارآمدی سازمانی بر کیفیت خدمات کارکنان سازمان برنامه‌بودجه استان آذربایجان غربی» با فرضیه اصلی تحقیق تأثیر کارآمدی سازمانی بر کیفیت خدمات کارکنان و در فرضیه‌های فرعی به ابعاد کارآمدی سازمانی: ۱. انطباق؛ ۲. کسب هدف؛ ۳. تداوم؛ ۴. انسجام اشاره کرده است که نتایج به دست آمده حاکی از تأثیر مثبت و معناداری کارآمدی اجتماعی و ابعاد آن (انطباق، کسب هدف، تداوم، انسجام) بر کیفیت خدمات کارکنان سازمان برنامه‌بودجه استان آذربایجان غربی بوده است.

در حوزه سازمان‌های فرهنگی

محمد بیگدلی در پژوهشی تحت عنوان «چالش‌های ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های فرهنگی کشور» به این موضوع پرداخته است. او در این مقاله که با روش کتابخانه‌ای به گردآوری داده‌ها پرداخته است نشان می‌دهد که در عصر کنونی، تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی اثربخشی را اجتناب‌ناپذیر کرده است. به گونه‌ای که نبود نظام ارزیابی اثربخشی در ابعاد مختلف سازمان فرهنگی، اعم از ارزیابی در استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها، به عنوان یکی از علائم بیماری‌های سازمان‌های فرهنگی قلمداد می‌شود.

منصور نوروزی در پژوهشی با عنوان «نقدی بر الگوهای ارزیابی عملکرد برای تعالی سازمان‌های فرهنگی» به این موضوع پرداخته است که سازمان‌های فرهنگی در مقایسه با سایر سازمان‌ها دارای دو تفاوت هستند؛ نخست اینکه مدت زیادی از ظهور آن‌ها به عنوان سازمان‌های مستقل نمی‌گذرد. بنابراین از نظر تئوریک دارای کاستی‌هایی هستند و دوم اینکه این سازمان‌ها از ویژگی‌های منحصر به فردی برخوردارند که آن‌ها را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. هدف این مقاله پاسخ به این سؤال

است که آیا با این تفاوت‌ها می‌توان از همان الگوهای ارزیابی عملکرد برای تعالی این‌گونه سازمان‌ها نیز استفاده کرد؟ به عبارتی تا چه اندازه الگوهای موجود برای این‌گونه سازمان‌ها جوابگوست. در این تحقیق بیش از ۴۰ تحقیق داخلی و خارجی که هر یک به نقد مدل‌های متداول و چگونگی کاربرد آن‌ها پرداخته‌اند مورد بررسی (به روش تحلیل محتوی) قرار گرفت و با در نظر گرفتن خلأهای گزارش‌شده از این تحقیقات و در نظر گرفتن ویژگی‌های سازمان‌های فرهنگی دلایلی به دست آمد که نشان‌دهنده این موضوع است که ابزارهای موجود ارزیابی عملکرد نمی‌توانند برای تعالی سازمان‌های فرهنگی کارآمد باشند.

منصور نوروزی و همکاران در پژوهشی با عنوان «تعیین نقش استراتژی بر مدیریت عملکرد سازمان‌های فرهنگی» بایان اینکه سازمان‌های فرهنگی دارای ویژگی‌هایی هستند که آن‌ها را از سایر سازمان‌ها مجزا کرده و به طبع آن استفاده از الگوها و مدل‌های مرسوم در مدیریت عملکرد بر آن‌ها نمی‌تواند به نتیجه مناسب منتهی گردد، پژوهش فوق را باهدف شناسایی نقش استراتژی و مؤلفه‌های کلیدی مؤثر آن بر مدیریت سازمان‌های فرهنگی و تعیین ارزش و اولویت هر مؤلفه انجام داده است. در این پژوهش از جامعه آماری ۵۰ نفر که از استادان و مدیران و کارشناسان فرهنگی بودند، ۱۲ نفر واجد شرایط شده و با آنان با روش دلفی فازی صحبت شد. نتایج بیانگر آن بود که استراتژی در سازمان‌های فرهنگی از نوع استراتژی خودجوش (نوظهور) است و کنش‌ها، اهداف و مأموریت‌های سازمان را تبیین می‌نمایند. از طرفی داشتن استراتژی برای این سازمان‌ها دارای نقش نمادین قدرت و عقلانیت است. سایر مؤلفه‌های کلیدی استراتژی به ترتیب میزان تأثیرگذاری بر عملکرد سازمان‌های فرهنگی عبارت‌اند از: تدوین استراتژی (۶/۹)، ارزیابی استراتژی (۶/۱۹) و اجرای استراتژی (۵/۹۵) هستند.

حسین زارعی متین و همکاران در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل شایستگی مدیران در سازمان‌های فرهنگی کشور» بایان اینکه شناخت شایستگی‌ها، نقطه شروع پیاده‌سازی سیستم‌های متعدد منابع انسانی مانند مدیریت استعداد و جانشین پروری در سازمان می‌باشد، لذا به‌منظور شناسایی شایستگی‌های مدیریت اثربخش سازمان‌های فرهنگی با روش دو فاز طراحی و اعتباریابی و با انجام مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با ۵۱ نفر از خبرگان فرهنگی و تحلیل مصاحبه‌ها و اعتباریابی سه مرحله‌ای به مدل شایستگی مدیران سازمان‌های فرهنگی دربردارنده سه شایستگی محوری (منش

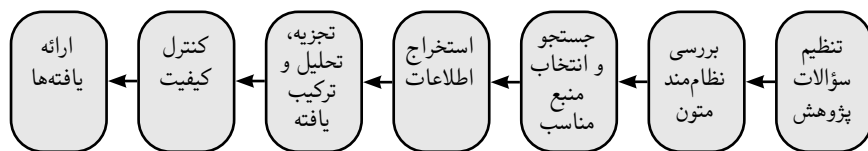
فرهنگی، انگیزه فرهنگی و هوش نرم)، هشت شایستگی اصلی و ۲۳ شایستگی فرعی طراحی و پیشنهاد شده است.

روش شناسی

روش این تحقیق، کیفی است. در واقع از حیث پارادایمی روش بکار گرفته شده در این مقاله تفسیری است که وجه هستی‌شناسانه آن مبتنی بر استقراء از طریق تفسیر است؛ از طریق ارائه تفسیر از شناخت ابعاد سازمانی سازمان‌های فرهنگی، معرفت پدیده کارآمدی با رویکرد ایجاد توافق حاصل گردید. از آنجایی که مفهوم کارآمدی در سازمان‌های فرهنگی به‌طور اجتماعی ساخته شده و مستقل از پژوهشگر نیست، وجه معرفت‌شناختی آن نسبی‌گرایی است. این روش از نوع فراترکیب است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های استخراج‌شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند.

فراترکیب، مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر یا تجزیه و تحلیل داده ثانویه و داده اصلی از مطالعات منتخب نیست، بلکه، تحلیل یافته‌های این مطالعات است. به عبارتی، فراترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرهای داده‌های اصلی مطالعه‌های منتخب است. فراترکیب، بر مطالعه‌های کیفی که لزوماً مبانی نظری وسیعی را شامل نمی‌شوند، متمرکز است و به‌جای ارائه خلاصه جامعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند. از طریق بررسی یافته‌های مقاله‌های اصلی پژوهش، پژوهشگران واژه‌هایی را آشکار و ایجاد می‌کنند نمایش جامع‌تری از پدیده تحت بررسی را نشان می‌دهد (Sadowski & Barroso, 2007).

گام‌های این پژوهش بر اساس روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو در فراترکیب است که این مراحل در شکل زیر نشان داده شده است:



گام اول تنظیم سؤالات پژوهش

نخستین گام در روش سندلوسکی و باروسو، تنظیم پرسش‌های پژوهش است. این پرسش‌ها عموماً بر اساس چهار پارامتر چه چیزی، چه کسی، چه زمانی و چگونه؛ قابل

تنظیم است. پس از آن که سؤالات پژوهش بر اساس هدف پژوهش تنظیم شد. مرحله بررسی نظام‌مند متون آغاز می‌شود. چه چیزی؟ که اشاره به عنوان و موضوع اصلی و متغیرها می‌کند و شامل شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کارآمدی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی می‌باشد. چه کسی^۱ در این روش از مصاحبه و خبرگان خبری نیست بنابراین چه کسی همان منابع اطلاعات کتابخانه‌ای مانند پایگاه مقالات، کتابخانه‌ها و از این دست می‌باشد. در این پژوهش مقالات مرتبط با ابعاد سازمانی و کارآمدی و سازمان‌های فرهنگی می‌باشد. چه وقت^۲؟ بازه زمانی و قلمرو زمانی تحقیق در اینجا قرار می‌گیرد که در این مقاله بازه زمانی مقطعی و در سال ۱۴۰۲ بررسی شده است، اما مقالات بررسی شده از بازه زمانی ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۹ بوده است. در خصوص چگونگی این پژوهش نیز^۳ که بیانگر نوع روش یا معیارهایی است که منابع بر اساس آن انتخاب و یا از فرآیند فرا ترکیب خارج می‌شوند که در این روش به صورت فرا ترکیب و تحلیل داده‌های ثانویه می‌باشد (Sadowski & Barroso, 2007). سؤالاتی که در این مطالعه مدنظر بوده؛ چه مؤلفه‌هایی را به عنوان کارآمدی می‌توان برای بعدهای مختلف سازمان‌های فرهنگی از جمله ارتباطات سازمان‌های فرهنگی، رهبری سازمان‌های فرهنگی، برای بعد محتوایی و نیز برای بعد ساختاری سازمان‌های فرهنگی مطرح کرد؟ این سؤالات با سؤال اصلی این مطالعه؛ مؤلفه‌های کارآمدی سازمان‌های فرهنگی با رویکرد فرا ترکیب در قالب چه مؤلفه‌هایی قابل تبیین است؟ هم‌سویی دارند.

گام دوم و سوم: بررسی نظام‌مند متون و جستجو

برای گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های ثانویه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده می‌شود. معمولاً در پژوهش‌های فرا ترکیب، منابع مورد نظر از طریق وبگاه‌های: گوگل اسکالر، وردلکت مورد جستجو قرار گرفته و مقالات و پایان‌نامه‌های مربوطه از طریق اتصال به پایگاه‌های اصلی آن مانند ساینس دایرکت، پایان‌نامه‌های پروکوئست و غیره به دست می‌آیند. کلیدواژه‌های مورد جستجو نیز عبارت بودند از: سازمان، سازمان‌های فرهنگی، کارآمدی، کارآمدی سازمانی؛ جستجو انتخاب متون مناسب در فرایند جستجو پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا و جزئیات مقاله در نظر گرفته شده و مقاله‌هایی که با پرسش و هدف پژوهش تناسبی ندارند، حذف

می‌شوند (Sadowski & Barroso, 2007). در این مطالعه با ملاک انتخابی ارتباط موضوعی، جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر مانند مگیران، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پرتال جامع علوم انسانی، نورمگز و... انجام شد و یافته‌ها مستخرج از نتایج این جستجو می‌باشند. ابتدا ۲۶۶ مقاله داخلی و خارجی در قالب کلیدواژه بررسی گردید. بازه زمانی سال انجام گرفتن پژوهش‌های بررسی شده از سال ۲۰۱۰ الی ۲۰۲۱ در مقالات خارجی و از سال ۱۳۷۰ الی ۱۴۰۰ برای مقالات داخلی بوده است. مطالعات به صورت مرحله‌ای بررسی و در هر بار بررسی تعدادی از آن‌ها از روند مطالعه کنار گذاشته شد. به عبارت دیگر این مطالعات بر اساس پارامترهایی نظیر عنوان، محتوا و ادبیات و... ارزیابی و در نهایت ۹۳ منبع انتخاب گردید (جدول ۴)

جدول ۴. خلاصه‌ای از نتایج جستجو

۲۶۶	تعداد منابع یافت شده	مرحله ۱
(۶۶)	تعداد منابع رد شده به خاطر عنوان	
۲۰۰	تعداد منابع غربال شده به خاطر عنوان	مرحله ۲
(۴۰)	تعداد منابع رد شده از نظر محتوا در حوزه موضوع مرتبط	
۱۶۰	تعداد منابع انتخاب شده مرتبط با متغیرهای سازمان فرهنگی و کارآمدی و ابعاد سازمانی	مرحله ۳
(۶۷)	تعداد منابع تکراری از حیث ادبیات نظری	
۹۳	تعداد منابع انتخاب شده برای مطالعه موضوع در حوزه مرتبط	مرحله ۴

گام چهارم و پنجم: یافته‌های کیفی و تجزیه و تحلیل آن‌ها

برای تبیین مؤلفه‌های کارآمدی فرهنگی سازمانی در این مرحله، همه مقالات با تکنیک مقوله‌بندی بررسی شد که بر اساس دسته‌بندی مفاهیم، چهار سازه اصلی برای سازمان‌ها شامل ارتباطات، رهبری، ساختار و محتوا و چهار مقوله برای کارآمدی سازمانی شامل ساختار، انطباق، کسب هدف، تداوم انسجام بررسی گردید. تحلیل مقوله‌ای بر پایه عملیات برش متن در واحدهای مشخص و سپس طبقه‌بندی این واحدها در مقوله قرار دارد که بر اساس مشابهت طبقه‌بندی شده‌اند (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۶: ۸۴).

بر این اساس:

- سبک رهبری استراتژیک
- هم‌سویی منافع سازمانی با منافع ذینفعان
- تطابق مأموریت سازمانی با ساختار
- الگوی ارتباطی چندوجهی برای کارآمدی سازمان‌های فرهنگی به دست آمد.

گام ششم کنترل کیفیت

بر اساس نظر سندلوسکی و باروسو، در پژوهش‌های فرا ترکیب کیفی، روایی توصیفی یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه روایی تفسیری در پژوهش‌های فرا ترکیب کیفی مربوط به پژوهشگران ثانوی است که گزارش‌های موجود در مطالعه را جمع‌بندی کرده و می‌نگارند. آن‌ها با نویسندگان پژوهش‌های مورد مطالعه که خودشان موضوع تحقیق‌اند، تفاوت دارند. روایی نظری در فرا ترکیب، در درجه اول به اعتبار روش‌هایی برمی‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش گرفته شده است و در گام بعد به یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد (Sadowski & Barroso, 2007).

در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده است حتی الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. برای روایی تفسیری به این صورت عمل شد که از سه نفر پژوهشگر به‌عنوان کدگذار و مفسر استفاده شد. در نهایت برای روایی نظری سعی شد تا پژوهش‌هایی مورد استفاده قرار گیرد که از اعتبار علمی بالایی به‌ویژه از نظر ارجاع مقالات علمی، برخوردار باشند. پس از تعیین سؤال‌های پژوهش به‌منظور جستجوی نظام‌مند، پیش از هر اقدام، باید محدودده جستجو بر اساس روش فرا ترکیب مشخص شود. برای این منظور، تلاش شده است کتاب‌ها و همچنین مجموعه مقالات، پایگاه‌های داده‌ها، مجلات، همایش‌ها و موتورهای جستجوی مختلف برای مطالعات بررسی شود.

گام هفتم ارائه یافته‌ها

در این مرحله همه کدهای استخراج شده با توجه به تفاوت ماهوی در چهار مؤلفه اصلی؛ سبک رهبری استراتژیک، هم‌سویی منافع سازمانی با منافع ذینفعان، تطابق مأموریت سازمانی با ساختار و الگوی ارتباطی چندوجهی برای کارآمدی سازمان‌های

فرهنگی دسته‌بندی و ارائه شد. تفاوت فراوانی در هر یک از این چهار مؤلفه در واقع تبیین‌کننده اولویت‌های سازمان فرهنگی کارآمد است که مفاهیم آن در قالب مقوله‌های اصلی و فرعی بسط داده شده است.

یافته‌ها

در آخرین مرحله از فراترکیب، یافته‌ها بر اساس سؤالات پژوهش دسته‌بندی شده‌اند. بر اساس نتایج؛ اولین سازه با عنوان ارتباطات در دسته کلی الگوی ارتباط چندوجهی به تعداد ۴۱، سازه رهبری به تعداد ۲۷۵، سازه ساختاری ۲۸۰ و سازه محتوایی با ۴۰ کد و در مجموع نیز با فراوانی ۶۳۷ کد منبع بررسی شد. در واقع مؤلفه‌های فراترکیب ذکر شده نشان‌دهنده ویژگی‌های مشخص سنج‌پذیر سازمان‌های فرهنگی هستند که بر مؤلفه‌های کارآمدی دلالت دارند.

این شاخص‌ها را می‌توان در چهار دسته کلی الگوی ارتباطی چندوجهی، سبک رهبری استراتژیک، تراز استراتژی/ ساختار و هم‌سویی ذینفعان جای داد که هر یک از آن‌ها زیر مؤلفه‌هایی در خود دارند. (جداول ۵ تا ۸)

جدول ۵. یافته‌های حاصل از فراترکیب مطالعات در سازه بعد ارتباطات سازمان فرهنگی

سازه	مقوله اصلی	مقوله فرعی	شواهد در منابع	فراوانی مقوله اصلی	فراوانی مقوله فرعی	فراوانی سازه
ارتباطات	الگوی ارتباطی چندوجهی	شبکه ارتباطی همه‌جانبه	همه‌جانبه نگری	۴۱	۹	۴۱
			ارتباطات پویا		۱۵	
			ارتباطات تفویضی		۴	
			ارتباطات منعطف		۳	
			ارتباطات سریع		۱۰	

فرا ترکیب مطالعات کارآمدی سازمان های فرهنگی

جدول ۶. یافته های حاصل از فرا ترکیب مطالعات در سازه بعد رهبری سازمان فرهنگی

سازه	مقوله اصلی	مقوله فرعی	شواهد در منابع	مقوله فرعی	مقوله اصلی	سازه
۲۷۵	۵۴	۲۳	درک شرایط پیچیده	توان تفسیر	سبک رهبری استراتژیک	رهبری
		۱۵	شهود عینی در تحقق کارکردهای اساسی			
		۱۶	تفسیر وضعیت فعلی و نیازهای مشتری			
	۱۳۹	۳۷	آینده نگری	توان پیش بینی		
		۴۱	پیش بینی رخدادهای احتمالی			
		۱۵	داشتن چشم انداز			
		۱۴	برنامه ریزی			
		۳۲	هدف گذاری			
	۸۲	۲۴	عمل گرایی	توان تصمیم گیری		
		۳۷	خلاقیت و نوآوری			
		۲۱	تعهد			

جدول ۷. یافته‌های حاصل از فراترکیب مطالعات در سازه بعد ساختاری سازمان فرهنگی

سازه	مقوله اصلی	مقوله فرعی	شواهد در منابع	فرآوانی مقوله اصلی	فرآوانی سازه
ساختاری	تراز استراتژی / ساختار	همسویی مأموریتی	هم‌افزایی	۱۴۶	۲۸۰
			همکاری		
			مرز سازمانی منعطف		
			سازمان‌یافتگی هم‌افزا		
			سازگاری وظایف با پویایی محیط		
	همسویی ساختاری	۱۳۴	حیطه نظارت تخت	۴۶	۱۳۴
			سلسله‌مراتب عمودی و افقی		
			گرایش در کم کردن لایه‌ها		
			یکپارچه‌سازی بودجه‌ریزی و برنامه‌ریزی		
			۳۰		

جدول ۸. یافته‌های حاصل از فراترکیب مطالعات در سازه بعد محتوایی سازمان فرهنگی

سازه	مقوله اصلی	مقوله فرعی	شواهد در منابع	فرآوانی مقوله اصلی	فرآوانی سازه	
محتوایی	کارایی فرآیندی	۱۰	اندازه سازمان متناسب با فعالیت‌ها و نوع سازمان	۴۰	۴۰	
			تحقق مأموریت			
			سنجش مستمر فرایندها			
	همسویی زیانفغان	۳۰	۹	فرهنگ سازمانی	۳۰	۳۰
				استفاده مطلوب از منابع		
				اعتماد		
				مشارکت		
				رضایتمندی		

در ادامه بر مبنای یافته‌های فوق چهار سازه و بعد اصلی به دست آمده در راستای تبیین دقیق کارآمدی سازمان‌های فرهنگی تبیین گردیده است.

شاخص الگوی ارتباطی چندوجهی

ارتباطات می‌تواند نقش مفهوم متحد کننده مرکزی و کلیدی را ایفا کند. فعالیت‌های ارتباطی همواره رابطه ویژه خود را با مطالعه سازمان‌ها حفظ می‌کنند. از یک منظر، داده‌های موردنیاز برای مطالعات سازمان‌ها از طریق ارتباطات به دست می‌آیند. به این معنا که درک محقق از سازمان‌ها بر مبنای آن چیزی است که افراد می‌گویند یا آنچه درباره مشاهداتشان از محیطی سازمان‌دهی شده به رشته نگارش درمی‌آورند. از دیگر سو، از منظر فرایند ارتباطاتی است که سازمان‌ها به وجود آمده، رشد یافته و تثبیت می‌گردند. ارتباطات نه تنها مبنای شناخت ما از سازمان‌ها را شکل می‌دهد، بلکه نمایانگر فرایندی است که طی آن سازمان‌ها، بدان گونه که ما می‌شناسیم، شکل می‌یابند (قاپچی و فرهنگی، ۱۴۰۱).

گرانیک و وایت (۱۹۸۹) استدلال می‌کنند که مدل ارتباطی دوطرفه و چند طرفه در یک سیستم ساختار یافته، تعامل بین طرفین را به طور متوازن افزایش داده و ملزم به انتشار اطلاعات برابر به یکدیگر می‌نماید.

شاخص سبک رهبری استراتژیک

رهبری استراتژیک توانایی اثرگذاری روی دیگران است، برای این که تصمیماتی را که قابلیت ادامه حیات سازمان را در بلندمدت افزایش می‌دهد، داوطلبانه انجام دهند. درحالی که در همین زمان، اهداف مالی کوتاه مدت خود را به صورت پایدار حفظ کند. (Riwo & Njanja, 2012) مشخص کردن اهداف و افق سازمان، حفظ مزیت‌های رقابتی اصلی و هسته‌ای، ایجاد ظرفیت در افراد، حفظ فرهنگ سازمانی مؤثر، تأکید بر اخلاقیات و ایجاد کنترل‌های سازمانی متوازن از جمله اجزا رهبری استراتژیک هستند که کارآمدی هر سازمانی را افزایش می‌دهند (زارعی و دیگران: ۱۴۶).

شاخص تراز استراتژی/ ساختار

استراتژی مانند یک نقشه راهنما، شرکت‌ها را در محیط‌های پر نوسان و حساس در مسیر درست هدایت می‌کند، اما از طرف دیگر یکی از مشکلات اساسی بر سر راه کارآمدی و کارایی سازمان‌ها در ایران، مسائل ساختاری است و چیزی که در این میان از اهمیت خاصی برخوردار است، هماهنگی و هم‌ترازی ساختار با استراتژی

است. موفقیت سازمان در تحقق اهدافش، مستلزم هماهنگی و هم‌ترازی بین ساختار و استراتژی است، چراکه ساختار یکی از ارکان مهم اجرای استراتژی است و نقش تعیین‌کننده‌ای در تخصیص منابع دارد. بنابراین لازم است که سازمان‌های فرهنگی با شناخت دقیق رقبا، فرصت‌ها و تهدیدات پیشرو، نسبت به اتخاذ استراتژی مناسب اقدام کرده و ساختاری متناسب با شرایط خود انتخاب نمایند که دارای ویژگی مدیریت مشارکتی، رسمیت پایین و غیرمتمرکز باشد و با حداقل کنترل سازمان را اداره نماید.

شاخص همسویی ذینفعان

همسویی، حالت بهینه‌ای است که در آن استراتژی، کارکنان، مشتریان و فرایندهای کاری کلیدی باهم در راستای تحقق سود، منافع و رشد جهت‌گیری می‌نمایند. در سازمان‌های همسو، کارکنان و مشتریان از رضایت بالاتری برخوردارند و منافع بیشتری به ذینفعان بازمی‌گردد. شرکت‌های همسو بر کارکنان و کار آن‌ها جهت تحقق اهداف کلیدی تمرکز نموده و از تکیه و تمرکز محض بر سلسله‌مراتب دست برمی‌دارند و رهبری را از طریق تفویض اختیار، اطلاعات، دانش و داده‌های مشتری توزیع می‌کنند. در یک سازمان همسو شده، هر کدام از کارکنان از مدیریت عالی تا سطح عملیاتی، نه تنها استراتژی و اهداف تجاری را می‌فهمند بلکه از این‌که کارشان چه کمکی به تحقق آن‌ها می‌کند، کاملاً آگاه‌اند. (سید جوادین و پور ولی به نقل از هندرسون، ۱۳۸۸).

همسویی بهتر، احتمال تحقق مأموریت را افزایش داده و هزینه‌ها را از طریق کارایی فرایندی و سازمانی کاهش می‌دهد. هنگامی که در یک سازمان همسویی اجرا می‌شود هرکسی از سطوح پایین تا بالای سازمان سهم خود را از اهداف و مقاصد سازمان درک می‌کند و در پی ایفای نقش و سهم خود است. همسویی سازمان یک تلاش مستمر و مداوم است که شامل سنجش مستمر فرایندها و سیستم‌ها می‌شود (سید جوادین و پور ولی به نقل از هاروی، ۱۳۸۸).

نتیجه‌گیری

تحقق اهداف و برنامه‌های فرهنگی هر کشوری، مستلزم داشتن دستگاه‌ها و نهادهای اجرایی و فرهنگی کارآمد است. بدون سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کارآمد و اثربخش، تحقق هیچ برنامه‌ای، حتی اگر در مطلوب‌ترین شکل آن تدوین شده باشد، میسر نخواهد شد. برای آنکه بتوانیم علت عدم تحقق برنامه‌های فرهنگی را مشخص نماییم، علاوه بر برنامه‌ها و قوانین بخش فرهنگ، باید سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی

را نیز مورد بررسی قرار دهیم (صالحی امیری، ۱۳۸۷: ۲۲۳) و پرداختن به امور فرهنگی و توسعه فرهنگ متناسب با پیشرفت سایر امور، امری ضروری و غیرقابل اجتناب است. بی‌توجهی به مقوله فرهنگ، نارسایی در سایر حوزه‌ها را به دنبال دارد. از این‌روست که توسعه فرهنگ در کنار توسعه سیاسی، توسعه اجتماعی و توسعه اقتصادی به‌عنوان یکی از وظایف حکومت‌ها به‌شمار می‌رود. در خصوص سازمان‌های فرهنگی باید گفت این سازمان مانند سایر سازمان‌ها، پدیده‌های اجتماعی هدفمند با نقش‌ها و کارکردهای اساسی و فعالیت‌های مشخص هستند که تحقق اهداف فرهنگی را دنبال می‌کند که ضمن مشترک بودن در اصول و قواعد کلی مدیریتی با سایر سازمان‌ها تفاوت عمده‌ای دارند. این تفاوت عمده را می‌توان در اهمیت اجتماعی مأموریت و وظایف آن‌ها دانست (نائینی، ۱۳۸۹).

در این مقاله ابعاد ارتباطات، ساختار، رهبری و محتوا به‌مثابه چارچوب، سازه‌های اصلی در نظر گرفته شده‌اند. نتایج یافته‌ها و بررسی‌های صورت گرفته در زیر مقوله‌ها و شواهد مشخص شده در یافته‌ها نشان داد که از بین سازه‌های اصلی فوق شاخص تراز استراتژی/ ساختار به‌عنوان مقوله اصلی و دو شاخص همسویی مأموریتی و هم‌سویی ساختاری مؤلفه‌های فرعی سازه ساختاری هستند که بر این سازه دلالت دارند. همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد، موفقیت سازمان در تحقق اهدافش، مستلزم هماهنگی و هم‌ترازی بین ساختار و استراتژی است؛ چون ساختار یکی از ارکان مهم اجرای استراتژی است و نقش تعیین‌کننده‌ای در تخصیص منابع دارد، بنابراین سازمان‌های فرهنگی با اتخاذ استراتژی مناسب از طریق شناخت دقیق رقبا، فرصت‌ها و تهدیدات پیشرو می‌توانند به سطح قابل قبولی از کارآمدی دست یابند. به‌عبارت‌دیگر داشتن استراتژی مناسب و هماهنگ با ساختار سازمانی از جمله مؤلفه‌های کارآمدی سازمان فرهنگی است.

علاوه بر این از حیث رهبری به‌عنوان یکی از ابعاد سازمان‌ها نیز، هماهنگی با استراتژی برای داشتن کارآمدی حیاتی است. یعنی سبک رهبری سازمان فرهنگی مورد نیاز برای کارآمدی، سبک رهبری استراتژیک است که از توان تفسیر، پیش‌بینی و تصمیم‌گیری به‌صورت استراتژیک برخوردار باشد تا هماهنگی با استراتژی هم‌تراز با ساختار به کارآمدی بیشتر سازمان فرهنگی بیانجامد. در این بین اینکه سازمان فرهنگی در ارتباطات خود، الگوی ارتباطی منعطف، مشارکتی و همه‌جانبه داشته باشد در تحقق کارآمدی ضروری است. سازمان‌هایی که ارتباطات تک‌سویه، تک‌جهت و سنتی از

بالا به پایین دارند، به دلیل عدم انعطاف لازم و خصلت غیر مشارکتی خود برای دستیابی به اهداف و مأموریت‌هایشان غالباً با موانع بسیار روبرو می‌شوند. سازمان به‌مثابه سیستم زنده برای تنظیم ورودی و خروجی‌های خود و دستیابی به منابع انرژی و اطلاعاتی جهت بقا، شبکه ارتباطی منعطف و چندوجهی را لازم دارد.

سازمان‌های فرهنگی برای این‌که بتوانند اعتماد و مشارکت کلیه ذینفعان خود را جلب نموده و سطح رضایتمندی آن‌ها را بالا ببرند باید به همسویی منافع خود و ذینفعان توجه نمایند. تحقق این مهم در گرو کارآیی و اثربخش بودن فرایندهای سازمان در جهت هم‌سویی با ذینفعان است. این امر نشان می‌دهد که سازمان فرهنگی می‌تواند سطح کارآمدی خود را به درجه‌ای از مقبولیت برساند که منافع کلیه ذینفعان سازمان (درون/ بیرون) را در استراتژی خود لحاظ نماید.

در نهایت باید اذعان داشت که سازه ساختاری با مقوله اصلی هم‌ترازی ساختار/ استراتژی بیشترین اثرگذاری را در تبیین کارآمدی سازمان‌های فرهنگی دارد.

منابع و مأخذ

- ابراهیم پور، سهیلا (۱۳۹۳). سازمان‌ها و مراکز فرهنگی. تهران، انتشارات ساکو. ص ۱۶.
- ابراهیمی، علی و هدایت زاده، سید حسام‌الدین (۱۳۹۶). ارزیابی نقش کارآمدی سازمانی بر کیفیت خدمات کارکنان سازمان برنامه‌بودجه استان آذربایجان غربی. سومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و اقتصاد دانش‌بنیان، مجوز شماره ۶/۲۸۰۷۳۸ وزارت علوم تحقیقات و فناوری، شهریورماه.
- اولیا، محمد صالح (۱۳۸۵). ارائه مدل‌لوزی مهندسی مجدد فرایندهای مدیریت فرهنگی کشور. کتاب مجموعه مقالات مهندسی فرهنگی.
- بیگلدی، محمد (۱۳۹۵). چالش‌های ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های فرهنگی کشور. فصلنامه چالش‌های جهان، ۶(۲)، ۳۶-۵.
- پور سعید، فرزاد (۱۳۹۹). کارآمدی نظام سیاسی. تهران، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- خنفر، حسین و مسلمی، ناهید (۱۳۹۶). اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی. جلد اول، تهران، انتشارات نگاه دانش. ص ۸۴.
- ذوعلم، علی (۱۳۸۵). تجربه کارآمدی حکومت ولایتی. تهران، انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه.
- رضاییان، علی (۱۳۷۹). مبانی سازمان و مدیریت. تهران، انتشارات سمت.
- زارعی متین، حسین و دیگران. (۱۳۹۶) تدوین مؤلفه‌های ویژگی‌های رهبری استراتژیک و بررسی تطابق آن با ویژگی‌های موردنیاز مدیران ارشد دانشگاه فرهنگیان. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۳۸(۱۱)، ۱۷۰-۱۳۷. <https://doi.org/10.22034/jiera.2017.59731>
- ساداتی، سید محمدمهدی (۱۳۹۴). معیارهای کارآمدی درون‌سازمانی نهادهای مبارزه با فساد اقتصادی. دو فصلنامه حقوق اداری، ۹(۳)، ۲۸-۹.
- سید جوادین، سیدرضا و پورولی، بهروز (۱۳۸۸). پرسشنامه همسوسازی اهداف فردی و سازمانی. سایت بوبوک.
- شاهوردیانی، شادی (۱۳۸۹). طراحی ابزار سنجش کیفیت خدمات پژوهشی مبتنی بر مدل سروکوال. مجله حسابداری مدیریت، ۵(۳)، ۹۵-۸۷.
- شفیعی، احمد و نیک‌بین، عبدالعزیز (۱۳۹۴). مؤلفه‌های کارآمدی نظام دینی در اندیشه مقام معظم رهبری. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۶(۱)، ۹۷-۷۵.
- صالحی امیری، سیدرضا و همکاران (۱۳۸۷). مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی. انتشارات پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، تهران.
- طالب‌زاده، خسرو (۱۳۹۹). بررسی نهادهای فرهنگی برخوردار از بودجه فرهنگی؛ با تأکید بر نهادهای فرادولتی (گزارش پژوهش). تهران، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- عطاری، سعید و کمالی زاده، محمد (۱۳۹۷). کارآمدی به‌مثابه ظرفیت دولت: رهیافتی سیاسی به مفهوم کارآمدی. دو فصلنامه علمی و پژوهشی پژوهش سیاست نظری، ۲۳، ۲۶-۱.
- قاچچی، هومن و فرهنگی، علی اکبر (۱۴۰۱). واقعیت سازمانی در وزارت‌توی پیچیدگی‌های ارتباطی، از خودبیگانگی انسان پسامدرن در محیط‌های کاری شبه مدرن. دانش آینده‌پژوهی رسانه، ۳(۳)، ۳۵-۱۰.

- قاسمی، فرج‌الله (۱۳۸۹). کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران، شاخصه‌ها و مکانیسم‌ها از منظر امام خمینی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی، ۲۲(۷)، ۱۵۹-۱۵۷.
- گرچی، محمدباقر (۱۳۸۷). بررسی کیفیت خدمات و رابطه آن با اثربخشی سازمانی. فصلنامه مدیریت، ۱۲(۵)، ۱۱-۱.
- گودرزی، غلامرضا و شیخ‌زاده، محمد (۱۳۸۸). تحلیل وضعیت موجود ساماندهی نهادهای فرهنگی کشور با نگاهی به مفهوم و مبانی مهندسی فرهنگی. پژوهش‌نامه فرهنگی، ۵(۱۰)، ۱۳۹-۱۱۹.
- لاریجانی، محمدجواد (۱۳۷۳). حکومت و مبانی کارآمدی. مجلس و پژوهش، ۱۰(۲)، ۴۲-۱۳.
- مک‌لین، ایان (۱۳۸۷). فرهنگ علوم سیاسی. ترجمه حمید احمدی، تهران، نشر میزان.
- مرعشی، جعفر (۱۳۷۶). پیرامون فرهنگ عمومی کشور. تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- ملک‌زاده، غلامرضا (۱۳۸۸). هوش سازمانی ابزاری قدرتمند در مدیریت شرکت‌های دانش‌محور، دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد.
- نائینی، علی محمد (۱۳۸۹). درآمدی بر مدیریت فرهنگی. تهران، نشر ساقی.
- نوروزی، منصور، سلطانی، ایرج و اعتباریان، اکبر (۱۳۹۷). تعیین نقش استراتژی بر مدیریت عملکرد سازمان‌های فرهنگی. نشریه مدیریت توسعه و تحول، ۳۵(۱۰)، ۴۹-۵۶.
- نوروزی، منصور (۱۳۹۵). نقدی بر الگوهای ارزیابی عملکرد برای تعالی سازمان‌های فرهنگی. دومین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت.
- Akgun, E. (2007). Organizational Intelligence: A Structuring View. Journal of Organizational Change Management, 20 (3), 50-63
- Attar, Saeed and Kamalizadeh, Mohammad (2017). efficiency as government capacity; A political approach to the concept of efficiency. Scientific and research journal of theoretical policy research, pp. 1-26.[In Persian]
- Bigdali, Mohammad (2015). Challenges of evaluating the effectiveness of cultural activities in cultural organizations of the country. The World's Challenges Quarterly, second year, number two (consecutive 6). Summer 2015. pp. 5-36[In Persian]
- Ebrahimi, Ali and Hedayatzadeh, Seyyed Hosamuddin (2016). Evaluation of the role of organizational efficiency on the service quality of employees of the Program and Budget Organization of West Azarbaijan province. The third international conference on accounting, management and knowledge-based economics, license number 280738/6 of the Ministry of Science, Research and Technology. [In Persian]
- Ghasemi, Farajullah (2007). The effectiveness of the system of the Islamic Republic of Iran, indicators and mechanisms from the perspective of Imam Khomeini. Practical-Research Quarterly of Islamic Revolution Studies, Year 7, 86, Number 22, pp. 15۷-15۹. [In Persian]
- Georgi, Mohammad Bagher. (۲۰۰۸). Examining service quality and its relationship with organizational effectiveness. Management Journal, fifth year, number, 12 pp., 1-11. [In Persian]