

استاد: آقای دکتر عظیمی

جهاد دانشگاهی مشهد

فعالتهای فرهنگی

تهیه و تنظیم: رحمانیان - غنچه

تعریف سازمان

هرگاه دو یا چند نفر دارای اهداف مشترکی هستند و برای رسیدن به آن هدف مشترک تلاش می کنند، سازمان گویند؛ مثل خانواده.

منطق شما در بررسی فعالیتهای فرهنگی سازمانها و فعالیتهای سازمانهای فرهنگی چیست؟

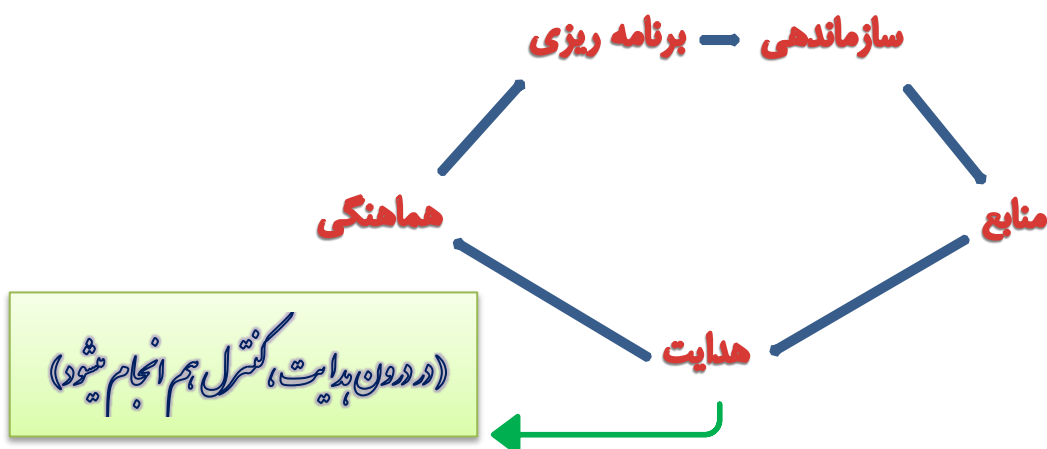
ابتدا بررسی می کنیم فلسفه ی وجودی این سازمان چیست. مثلاً فلسفه ی وجودی بانکها مسئله ی اقتصادی است لذا بر اساس مدل رسالت وجودی، اهداف، استراتژی، برنامه ریزی آن را بررسی می کنیم.

مدیریت؟

مدیریت یعنی علم و هنر اداره کردن سازمان می باشد. مدیریت یعنی هنر کار کردن یا به وسیله ی دیگران

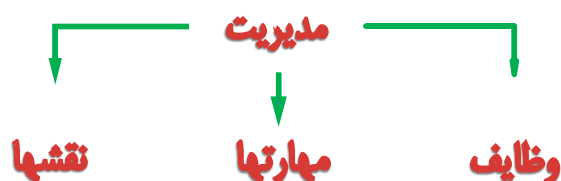
علم یعنی دانستن و هنر یعنی توانستن

تعریف مدیریت از نظر دکتر رضائیان: فراگردی است که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، بسیج منابع با توجه به منابع ارزشی یک جامعه در رسیدن به اهداف سازمانی ممکن می شود.
نکته: کنترل در تمام مراحل مدیریتی انجام می شود یعنی از مبدا تا مقصد



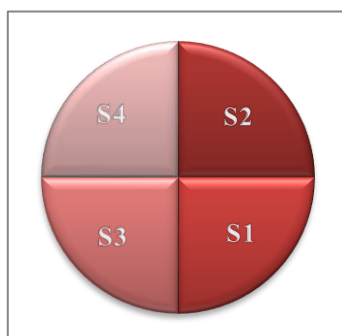
تمام این موارد با توجه به منابع ارزشی ممکن میشود.

مدیریت در سه حوزه زیر خلاصه میگردد:



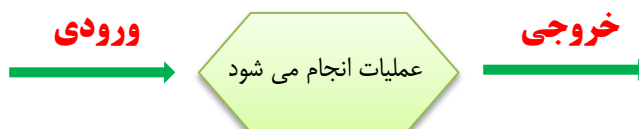
تعریف مدیریت از دیدگاه آدیزیس: وظیفه ای تولیدی - اجرایی - ابداعی - و ترکیبی می باشد.

در سیستم مدیریت شناخت مشکل میتواند 50 درصد از مشکل را حل کند. ما در بحث مدیریتی سبکهای مختلفی داریم که باید بدانیم در هر موقعیت کدام سبک را اعمال کنیم. در بحث مدیریتی اثربخشی = یعنی رسیدن به هدف



مدل معروف مدیریت

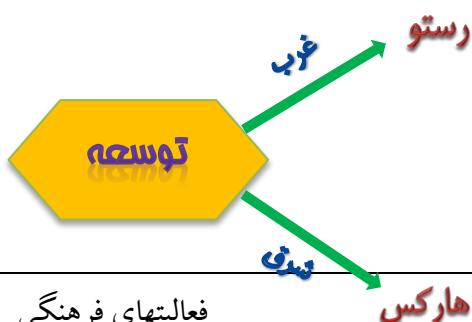
$$\text{کارایی} = \frac{\text{برون داد}}{\text{درون}} = \frac{\text{ستاده}}{\text{داده}}$$



مثال:

$\frac{4}{5}$ اگر مخرج بزرگتر از صورت باشد بهره وری پایین است. بهره وری = یعنی استفاده ی مطلوب و بهینه از امکانات

در مورد توسعه دو تا مدل داریم:

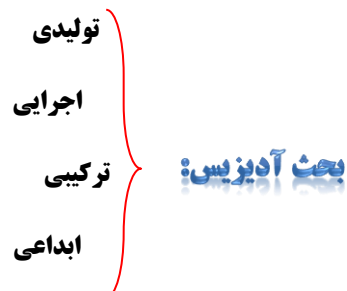


1- مدل توسعه در غرب به نام (رستو)

2- توسعه ی اقتصادی شرق قدیم و یا (هارکس)

آموزش = بهره‌وری = توسعه

نکته: آموزش = سرمایه‌گذاری است.



وظایفی را که آدیزیس مطرح نموده متوسل برک نیز می‌گوید.

و کل مدیریت را شامل دو بخش میداند:



ابداعی: می‌گوید مدیر باید خلاقیت داشته باشد

ترکیبی: یعنی تفکیک و ادغام می‌شود.

عدالت: در تفاوتها است و در برابری نیست.

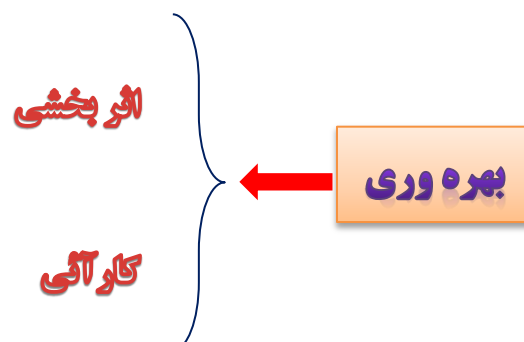
تفکیک: بعنوان مثال: جداکردن یک کارشناس از 500 کارشناس و یا برگزیدن سبک مورد برگزیده تر و شایسته تر

از بقیه .

ادغام: یعنی سازمان هدف دارد.

به طور کلی مدیر باید با موارد زیر آشنائی کامل داشته باشد:

- 1- با وظایف آشنا باشد. 2- مهارت داشته باشد. 3 - با نقشها آشنا باشد.



مدیریت زمانی می تواند کار خود را خوب انجام دهد که:

- 1- وظایف خود را خوب انجام دهد.
 - 2- مهارت لازم را داشته باشد.
 - 3- نقشه‌ها نقش ترکیبی مهمتر است یعنی ادغام و ترکیب
 - 4- مهارت ادراکی داشته باشد.
- آدام اسمیت تعریفی دیگر در شرح وظایف را مطرح می کند.

وظایف مدیر شامل:

- 1- برنامه ریزی 2- سازماندهی 3- هماهنگی 4- بسیج منابع 5- کنترل وظایف
- یک مدیر عالی باید مهارت ادراکی داشته باشد و یک استراتژیست باشد و افق دید خوبی داشته باشد.

سه اصل مهم که در ارتباطات انسانی مطرح می شود:

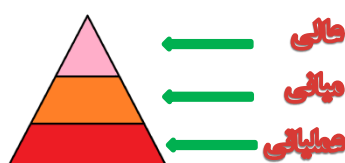
- 1- شناخت و تشخیص

2- تطبیق

3- نفوذ

رفتار سازمانی یعنی چه؟ یعنی شناخت رفتار تا بتوانیم پیشبینی کنیم و به سمت تحقق اهداف پیش رویم.

اگر نوع ارتباطات عمودی باشد مدیر از بالا دستور می دهد و افراد بایستی انجام دهند.



عملیاتی ها باید از مهارت فنی برخوردار باشند

تعریف فعالیتهای فرهنگی

هرگونه تلاش و کوشش و برنامه ریزی در جهت اشاعه و انتقال فرهنگ که منجر به تولید کالا یا خدمات فرهنگی سازمانها و جامعه می شود، از آن به عنوان فعالیت فرهنگی یاد می کنیم.

مهمترین فعالیتهای فرهنگی

1- فعالیتهایی که در راستای حفظ میراث فرهنگی است.

2- فعالیتهای مطالعاتی و تحقیقاتی

3- فعالیتهای گردشگری

4- فعالیتهای تبلیغاتی

5- فعالیتهای هنری

6- فعالیتهای ادبی

7- فعالیتهای انتشاراتی

8- فعالیتهای سینمایی

9- فعالیتهای عام فرهنگی مثل: علوم قرآنی

10- فعالیتهای آموزشی.

اهمیت و فواید فعالیتهای فرهنگی

مواردی را به شرح ذیل بیان می کنیم:

1- در فعالیتهای فرهنگی به دنبال رشد در جامعه و در سازمانها هستیم. نقطه ی قابل توجه اینکه این رشد و آگاهی باید با توجه به مبانی ارزشی جامعه تعریف شود.

فرق بین رشد و توسعه چیست: رشد یک امر گمی است ولی توسعه یک امر کیفی است. مثال: هوش، یک امر کیفی است.

رشد و آگاهی لازم است بر مبنای ارزشها باشد بنابراین در فعالیتهای فرهنگی به دنبال رشد و آگاهی هستیم.

فلسفه وجودی رسانه ها چیست؟ اطلاع رسانی برای رشد و تعالی جامعه

عناصر فرهنگی مکتب اسلام جای عناصر ما را در غالب آداب و رسوم می گیرد.

امروزه می گوئیم اسلام ایرانی: به دلیل اینکه بخش عمده ای از عناصر و رفتار و روابط اسلامی و .. مشاهده می شود و از مبانی مکتب گرفته می شود.

در مسائل اسلامی حق تغییر نداریم، فقط تغییر در احکام ثانویه امکان دارد ولی در احکام اولیه این امکان وجود ندارد.

2- شناخت مناسب شاخصهای فرهنگی: در فعالیتهای فرهنگی همواره ما تلاش می کنیم بر اساس شاخصهای فرهنگی فعالیتهای درون سازمانی خود را انجام دهیم بدون تردید هرچه با برنامه های تعریف شده عمل نماییم درجهت رشد و ارتقاء شاخصهای فرهنگی گامهای بلندی را برواهیم داشت.

3- فراهم آوردن توسعه ی فرهنگی که اهداف چهارگانه ی توسعه فرهنگی از طرف یونسکو به شرح ذیل بیان شده است.

1- ارتقاء همکاری های فرهنگی در سطح بین المللی

2- تقویت مشارکتهای فرهنگی

3- حفظ میراث فرهنگی نشان میدهد که ما چقدر به آثار و میراثهای فرهنگی احساس مسئولیت می کنیم.

4- تقویت هویت فرهنگی

ایران 72 ملت دارد این هویت را باید تقویت کرد و مجموعه قبیله ها و قومیتهایی که وجود دارد بایستی شناخت و تقویت کرد و در تقویت آنها بکوشیم .

مثال: ترکمنی و و یا قوم بلوچ

5- غنی کردن اوقات فراغت به عنوان یک فعالیت فرهنگی، همواره مورد توجه سازمانهای مختلف در کشورهای توسعه یافته است.

اوقات فراغت: یعنی زمان رها شده، اما در کشورهای دیگر (منظور کشورهای توسعه یافته) به معنی زمان رهاشده نمی دانند بکله مدیریت زمان می دانند.

6- در فعالیتهای فرهنگی سازمانها به دنبال حفظ روحیه ی نشاط و شادابی افراد سازمان می باشیم.

7- ترویج مفاهیم معارف و فرهنگ اسلامی از دیگر فوایدی است که در فعالیتهای فرهنگی سازمانها همواره به دنبال آن می باشیم.

8- بهینه سازی و روزآمد کردن روشهای تبلیغات سنتی و استفاده از روشهای جدید و مدرن

9- کمک به نهادهای مردمی برای فعال شدن های روزمره در مسائل فرهنگی و فکری

فعالتهای فرهنگی به صورت کلی در سازمانها چه تاثیری را برجای می گذارد:

بدون تردید در فعالیتهای فرهنگی ما به دنبال رشد آگاهی افراد در سازمان ها هستیم هرچه آگاهی افزایش یابد زمینه های همدلی، همکاری و همفکری افراد در سازمانها افزایش می یابد. فرهنگ فرایند طولانی مدت است یعنی کند است و زود جواب نمی دهد.

تأثیر فعالیتهای فرهنگی:

1- همدلی 2- همکاری 3- همفکری

هدف از برنامه ریزی برنامه های فرهنگی در سازمانها

- 1- آشنایی با فرهنگ سازمانی ، فرهنگ سازمانی موجب می شود که هویت پیدا کند.
- 2- تنظیم فرهنگ سازمانی یا به عبارت دیگر همخوانی فرهنگ سازمانی با جامعه ارزشهای ملی
- 3- جهت دهی فرهنگی به گروهها غیر رسمی در راستای تحقق اهداف سازمانی گروههای رسمی مثل انجمن اولیاء- بسیجهای یک سازمان
- 4- اطلاع رسانی و آگاهی دادن در سطح داخلی و خارجی: بدون تردید در این حالت ما باید بر اساس برنامه ریزی استراتژی باید فعالیتهای خود را دنبال نماییم.

محیط داخلی:

- 1- نقاط ضعف سازمان را بررسی می کنیم.
- 2- نقاط قوت سازمان را بررسی می کنیم.

محیط خارجی:

- 1- تهدیدها 2- فرصتها
- تهدیدها و فرصتها را بررسی کنید؟

مدیریت افکار عمومی:

1- کدام و چه بخشی از افکار عمومی باید تغییر کند؟

2- کدام بخش باید حفظ شود؟

3- چه نوع افکار عمومی را میتوان شکل داد؟

فعالیت‌های فرهنگی موثر

اگر سوال این باشد که چه اقدامات، راه کارها و برنامه ریزی هایی را داشته باشیم که فعالیت‌های فرهنگی ما در سازمانها و جامعه موثر افتد پاسخ چیست؟
بدون تردید برای اینکه فعالیت‌های فرهنگی ما در یک سازمان و جامعه موثر واقع شد باید به طور موارد ذیل توجه نماییم.

1- نیاز سنجی: منظور از نیازسنجی این است که ما فرایند نظام مندی را برای تامین اهداف مورد نظر دنبال نماییم یا عبارت دیگر، با نیازسنجی است که می توانیم فاصله ی وضعیت موجود را با شرایط مطلوب تعیین و یا عبارتی بیان کنیم و در راستای اقدامات و فعالیتها، اولویتهای مورد نظر را برای عمل مشخص نماییم در نهایت با نیازسنجی می توانیم نیازها را بشناسیم. نیازها را ارزیابی و تحلیل و بر اساس اولویت ها نیازها مشخص میشود.
اما نظرسنجی باید یک فرایند نظام مندی باشد.

بنابراین نیاز سنجی جزء لاینفک یا جدایی ناپذیر برنامه ریزی استراتژیک در هر بازه می باشد و قبل از ورود به هرگونه برنامه ریزی و ازدحام فعالیت‌های فرهنگی، باید مدنظر قرار دهیم تا مشخص شود:

الف: مخاطبان ما چه کسانی هستند؟

ب: نیازهای آنها چیست؟

2- توجه به کیفیت و محتوای برنامه ها: بدون تردید برای اینکه برنامه های ما در تحقق فعالیتهای فرهنگی موثر واقع شود باید یک ایده و فکر قوی و مطمئن در برنامه ریزی داشته باشیم.

3- استفاده از ابزارهای مناسب و متناسب ارتباطی برای انتقال پیام موثر

یک سوال می گوید: 1- بایستی دید چه کسی می گوید؟ 2- به چه کسی می گوید؟

3- با چه تاثیری می گوید؟ 4- برای چه می گوید؟

