فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۵،
دوره اول،
سال پنجم،
بهار ۱۴۰۱،
صص ۱-۹

رابطه بین عملکرد فرهنگی برنامه های سازمان فرهنگی هنری و تعیین هدفهای مشخص مدل مدیریت مبتنی بر هدف و نتیجه (مورد مطالعه: سازمان فرهنگی هنری شهرداری شهر تهران)

رویا عظیمی[۱]، کوروش پارسا معین*[۲]

چکیده:

هدف: این پژوهش با هدف، رابطه بین عملکرد فرهنگی برنامه های سازمان فرهنگی هنری و تعیین هدفهای مشخص مدل مدیریت مبتنی بر هدف و نتیجه سازمان فرهنگی هنری شهرداری شهر تهران انجام شد.

روش: به لحاظ گردآوری داده ها، از نوع توصیفی _ پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارشناسان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران شاغل در فرهنگسراهای مناطق ۲۲ گانه تهران بود که تعداد پرسنل آن ۱۲۰۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. ابزار پژوهش، پرسشنامه ارزیابی عملکرد محقق ساخته بود.

یافته ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تمامی مولفه‌های متغیر مستقل با متغیر وابسته همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ($p<۰/۰۵$)

نتیجه گیری: مدیران و کارشناسان سازمان، هدف‌های سازمان را بایستی با وضوح بیشتر و مشخص‌تری بیان کنند تا بازخورد عملکرد به صورت واقعی‌تری انجام گیرد.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد برنامه های فرهنگی، تصمیم گیری مشارکتی، بازخورد عملکرد

[۱] کارشناسی ارشد امور فرهنگی، دانشکده مدیریت و اقتصاد ، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران(Royaazimi1920@gmail.com)

[۲] *استادیار مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران(نویسنده مسئول) (koroushparsa@yahoo.com)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

فرهنگ مجموعه ای پیچیده ای از دانش ها، باورها، هنرها، قوانین، اخلاقیات، عادات و هرچه که فرد به عنوان عضوی از جامعه خویش فرا می گیرد، می باشد (روح الامینی،۱۳۹٤).

فرهنگ عبارت است از ارزشهایی که گروه معینی از آن پیروی میکنند و کالاهای مادی ای که تولید میکنند و کلیه ی اشکال زندگی یک قوم، از جمله پایه های فکری آن را تشکیل می دهد و تمام زمینه های فنی موجودیت آن قوم (ازجمله البسه، ساختمان و ابزار) را در بر می گیرد. (وحید :۱۳۸۲). در مجموع فرهنگ زیربنای حیات جمعی انسانها و ارزش بخش کلیه ی فعالیتهای آنها است. یکی از ویژگیهای اساسی تمامی جوامع اعم از ساده و پیشرفته ی کنونی حضور ملموس و عینی فرهنگ در تمامی ابعاد زندگی است و فرهنگ یکی از ابعاد اساسی پیوستگی و همبستگی افراد انسانی است. به کمک فرهنگ است که انسانها به طور انفرادی یا دسته جمعی می کوشند تا جبر زندگی و محیط را با خواسته های آزادی و خرد انسانی سازگار کنند و از آن راه زندگی و ارتباط خود را با جهان پویاتر و زیباتر سازند. (قلی زاده و جنترانی:۱۳۸۵). حوزه نفوذ فرهنگ به همه ابعاد زندگی بشر کشیده شده است. همه ویژگیهای غیر فیزیکی و متمایزکننده انسانها از یکدیگر و نیز همه ویژگیهای متفرقه جوامع در فرهنگ آنها نهفته است. حضرت امام خمینی قدس سره این مفهوم را با تصریح بیشتر چنین بیان می فرمایند: «بی شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه است. اساساً فرهنگ هر جامعه، هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می دهد.» (امام خمینی،۱۳٦۸).

هر برنامه‌ای (از جمله برنامه های فرهنگی) برای اطمینان از تطابق پیشرفت آن با اهداف باید مورد ارزیابی قرار بگیرد (ولرا ، ۲۰۰۱). ارزیابی، تهدیدها را به حداقل می رساند و یادگیری را حداکثر می کند. ارزیابی هم بر اساس ورودیها و هم بر اساس خروجی ها قابل اندازه گیری است.(کیس ،۲۰۰۲). شاخص های فرهنگی نیز ابزارهایی برای گردآوری اطلاعات، تحلیل و ارزیابی فرهنگ هستند و به منظور یافتن مقوله های قابل اندازه گیری فرهنگی طراحی می شوند. این شاخص ها باید ویژگی های خاصی داشته باشند تا سنجش و برنامه ریزی برای آنها میسر باشد، یعنی عینی، کمی و قابل شمارش باشند. اگرچه درکشورهای مختلف جهان اقدامات اندکی در خصوص تدوین شاخصهای فرهنگی و ارزیابی آنها انجام شده است. شاخصهای فرهنگی بر اساس ارزشها، هنجارها و باورها می تواند با مقوله تعریف فرهنگ همراستا باشد. ارزیابی عملکرد از فرایندهای مدیریت منابع انسانی به شمار می رود. ارزیابی عملکرد به معنی ارزیابی «عملکرد کنونی یا گذشته» کارکنان در مقایسه با استانداردهای کارایی است. (دسلر ۲۰۰۸ به نقل از قلی‌پور، ۱۳۹۱) فراوانی مراجع تصمیم گیری فرهنگی، تعدد دستگاه های فرهنگی و پراکندگی رویکردها و فعالیتهای فرهنگی، بررسی و ارزیابی برنامه ها و فعالیتهای دستگاه های فرهنگی مبتنی بر معیارهای استوار و خلل ناپذیر را ضروری می سازد. منظور از ارزیابی دستگاه های فرهنگی، تعیین چگونگی عملکرد و میزان اثربخشی اجتماعی مجموعه فعالیتهای فرهنگی در دستگاه های فرهنگی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

است. امروزه تحولات دانش مدیریت فرهنگی وجود نظام ارزیابی عملکرد فرهنگی را اجتناب ناپذیر نموده است. در سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و مرغوبیت فعالیتهای خود بویژه در محیط های پیچیده و پویا نیاز مبرم به نظام ارزیابی کارکنان و برنامه ها وجود دارد. از سوی دیگر فقدان وجود نظام ارزیابی و کنترل در یک سیستم به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمان تلقی می گردد که پیامدهای آن کهولت و در نهایت مرگ سازمان است. ممکن است بروز پدیده مرگ سازمانی به علت عدم وقوع یکباره آن، از سوی مدیران عالی سازمان ها احساس نشود؛ لکن مطالعات نشان میدهد فقدان نظام کسب بازخورد امکان انجام اصلاحات لازم برای رشد، توسعه و بهبود فعالیت های سازمان را غیر ممکن می نماید، سرانجام این پدیده، مرگ سازمانی است (عادلی، ١٣٨٤).

موضوع ارزیابی عملکرد یکی از مباحث گسترده ای است که دامنه وسیعی از رشته ها و صاحب نظران بر آن اثرگذار بوده اند و گزارشها و مقالات جدیدی درباره آن نوشته شده است. نواقص و کمبودهای سیستم های سنتی ارزیابی عملکرد به انقلابی در مدیریت عملکرد منجر شد به طوری که محققان و کاربران به سمت خلق سیستم هایی حرکت کردند که اهداف و محیط فعلی را مورد توجه قرار دهند و بدین ترتیب فرایندهای متعددی برای استفاده سازمانهای مختلف ایجاد گردید. همچنین چارچوبهای بسیاری برای پشتیبانی این فرایندها پیشنهاد شد که هدف اینگونه چارچوبها، کمک به سازمانها برای ارزیابی درست و شایسته عملکردشان است. یکی از نیازهای هر سیستم ارزیابی عملکرد وجود یک رابطه شفاف بین شاخصهای عملکرد در سطوح سلسله مراتبی مختلف سازمان است، به گونه ای که هر یک از واحدها در جهت رسیدن به اهداف یکسان تلاش کنند. در نهایت چهار شاخص کلیدی عملکرد (کیفیت، تحویل، سیکل کاری و اتلافها) در واحدها و مراکز کاری و به شکل روزانه استفاده می شوند. سیستم ارزیابی عملکرد از استراتژی ها شروع شده و به عنوان پلی بین رفتار مدیران و انتظارات ذینفعان عمل میکند (رضایی، ١٣٩١). بهبود مستمر عملکرد سازمانها، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد میکند که این نیروها میتواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود. دولتها و سازمانها و مؤسسات تلاش جلو برنده ای را در این مورد اعمال می کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالشهای پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاستهای تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه گیری و ارزیابی امکانپذیر نیست. لرد کلوین فیزیکدان انگلیسی در مورد ضرورت اندازه گیری میگوید: «هرگاه توانستیم آنچه درباره آن صحبت میکنیم اندازه گرفته و در قالب اعداد و ارقام بیان نماییم میتوانیم ادعا کنیم درباره موضوع مورد بحث چیزهایی میدانیم. در غیر این صورت آگاهی و دانش ما ناقص بوده و هرگز به مرحله بلوغ نخواهد رسید» (رحیمی، ١٣٨٥)

ارزیابی عملکرد فرهنگی، یکی از مقوله های مدیریت عملکرد سازمان فرهنگی هنری شهرداری است و فرآیندی است که از طریق آن می توان اطلاعات مفید و سودمندی در خصوص میزان موفقیت سازمان در ارائه خدمات و چگونگی اجرا و انجام مؤثر فعالیتهای فرهنگی این نهاد به دست آورد. مدیریت عملکرد با استفاده از اطلاعات (سنجش عملکرد) برای ایجاد تغییرات مثبت در فرهنگ سازمانی، سازمان فرهنگی هنری شهرداری، فرآیندها، سیستمها و تنظیم اهداف عملکرد،

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

اولویت بندی و تخصیص منابع اقدام میکند. ارزیابی و اندازه گیری میزان توفیق پاسخگویی به انتظارات فرهنگی شهروندان مهمترین اولویت است و نیازمند مرتبط ساختن برنامه ها و فرآیندهای سازمانی با این انتظارات می باشد. این اصل حاصل نمیشود، مگراینکه زمینه دستیابی به آن با بهبود مدیریت عملکرد برنامه های این سازمان امکانپذیر شود. این بهبود را می توان با گرفتن بازخورد لازم از محیط درونی و پیرامونی، تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف برنامه های پیش بینی شده و فرصتها و تهدیدهای سازمان، مسئولیت پذیری و جلب رضایت مشتری بوسیله ایجاد و بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد با الگوی متناسب، ایجاد کرد. سیستم ارزیابی عملکرد با الگوی متناسب به انعطاف پذیری برنامه ها و اهداف و ماموریت سازمانها در محیط پویای امروز کمک قابل توجهی می نماید. ارزیابی عملکرد دستگاههای فرهنگی از این رو اهمیت می یابد که حیطه سیاستگذاری و فعالیتهای فرهنگی دستگاهها را جهت صحیح میدهد و بر اساس این معیارها میتوان به طور شفاف نسبت به ارزیابی عملکرد برنامه های این دستگاه ها اقدام کرد. همچنین این معیارها و شاخص ها، نظارت و مراقبت جهت گیری ها و وضعیت کلان حرکت دستگاه ها را در جهت اجرای برنامه های بهینه تر فرهنگی امکان پذیر میسازد. از همین جهت شناسایی رویکردهای نوین ارزیابی و اندازه گیری عملکرد و به کارگیری الگوی مناسب با وضعیت موجود سازمان، امری لازم و ضروری می باشد. در سال ۱۹۵٤ پیتر دراکر اصطلاح «مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه» را در یکی از کتاب های خود به کار برد و بر آن اساس بر سیستم مدیریت تاکید نمود. او در این باره می نویسد: «در این زمان آنچه سازمانها بدان نیاز دارند، سیستمی از مدیریت است که کوششهای گروهی را شکل بخشد و تلفیقی بین هدفهای فردی و سازمانی به وجود آورد و آنها را با یکدیگر هماهنگ سازد. مدیریت بر مبنای هدف تنها سیستمی است که برآورد این نیاز را امکان پذیر میسازد»(حقیقی،۱۳۹۵). فلسفه مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه زمینه پیدایش آن بر این اساس است که در ارزشیابی های افراد، به جای ارزشیابی ویژگیهای مشخص و رفتاری آنها، عملکرد آنها بر اساس میزان دستیابی به اهدافی که تعیین شده است مورد ارزیابی قرار گیرد. در ارزیابی عملکرد مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه ابتدا اهداف کلان سازمان تعیین می شوند و سپس با بحث و مذاکره مدیران سطوح مختلف و نهایتاً کارکنان، این اهداف کلان به اهداف خرد تبدیل می گردند و در انتها به همان سازمان سرایت می کنند. در نهایت نیز افراد بر اساس میزان تحقق اهداف خرد تعیین شده و بدون توجه به چگونگی تحقق آن ارزیابی میشوند.

روش شناسی

این پژوهش، به روش توصیفی – پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارشناسان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران شاغل در فرهنگسراهای مناطق ۲۲ گانه تهران بود که تعداد پرسنل آن ۱۲۰۰ نفر بود. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است که تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران انتخاب شد.

پرسشنامه محقق ساخته پژوهش:

پرسشنامه محقق ساخته پژوهش از دو بخش تشکیل شده است: بخش اول خصوصیات فردی و بخش دوم سوالات مربوط به ارزیابی عملکرد فرهنگی شهرداری که با کمک مبانی نظری و مرور بر مطالعات مرتبط و مدل نظری و چارچوب مفهومی تنظیم شده است که شامل ۲۷ سوال می‌باشد. از آزمودنیها خواسته شد که نظر خود را نسبت به هر عبارت با یکی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

از گزینه‌های ۱- خیلی کم ۲- کم ۳- متوسط ٤- زیاد ٥- خیلی زیاد مشخص نمایند. دسته‌بندی متغیرهای تحقیق بر اساس سئوالات پرسشنامه بدین صورت می‌باشد.

جدول۱: پرسشنامه محقق ساخته پژوهش

ردیف	مولفه ها	سوالات
۱	تعیین اهداف	در تنظیم برنامه های فرهنگی و اجتماعی به انتقال مفاهیم فرهنگی توجه می شود.
۲		در تنظیم برنامه، تناسب برنامه ها با نیازهای فرهنگی جامعه مد نظر است.
۳		تنظیم برنامه ها با توجه به آسیبهای فرهنگی جامعه و شهر تهران صورت می گیرد.
٤		تنظیم برنامه ها متناسب با سنین مختلف صورت می گیرد.
٥		افزایش تعداد برنامه های فرهنگی بدون توجه به بازده مالی آن مد نظر است.
٦	تصمیم گیری مشارکتی	در تولید برنامه های فرهنگی از دیگر کارکنان فعال در حوزه اجرایی استفاده می شود.
۷		در تولید برنامه های فرهنگی نظر مراجعه کنندگان اعمال می شود.
۸		تولیدات مراکز فرهنگی به طور وابسته و همبسته اتفاق می افتد.
۹		سازمان در تدوین برنامه های فرهنگی از نظرات مدیران و کارشناسان مراکز استفاده میکند.
۱۰		اطلاع رسانی تمامی حوزه ها از برنامه های فرهنگی به مراجعین انجام می‌شود.
۱۱		برنامه ریزی ها با توجه به تمامی حوزه های فرهنگی اجتماعی رخ می دهد.
۱۲		شرایط اقتصادی جامعه بر نحوه عملکرد برنامه‌های فرهنگی بررسی می شود.
۱۳	بازخورد عملکرد	مدیران در جریان روش های بهبود عملکرد فرهنگی عمل می کنند.
۱٤		در تهیه دلایل و مدارک برای عملکردهای مثبت برنامه های فرهنگی تلاش می شود.
۱٥		در تهیه دلایل و مدارک برای عملکردهای منفی برنامه های فرهنگی تلاش می شود.
۱٦		عملکرد فرهنگی برنامه های مخاطبین در اختیار اعضا قرار می گیرد.
۱۷		نظر سنجی مخاطبین برنامه در انتهای برنامه انجام می شود.
۱۸	تعیین زمان اجزا	اجرای برنامه های فرهنگی متناسب با اعیاد می باشد.
۱۹		اجرای برنامه های فرهنگی متناسب با مناسبتهای مذهبی می باشد.
۲۰		اجرای برنامه های فرهنگی متناسب با فصلهای سال می باشد.
۲۱		اجرای برنامه های فرهنگی متناسب با زمان آزاد مخاطبین برنامه (مثلا برای خانمهای کارمند بعد از ظهرها) می باشد.
۲۲	کلان	در برنامه های فرهنگی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران سیمای واقعی شهروندان در نظر گرفته شده است.
۲۳		در برنامه های فرهنگی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران امکان ارزیابی از تمام عوامل جریان توسعه وجود دارد.
۲٤		در برنامه های فرهنگی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران پیش‌بینی آثار بلند مدت توسعه بر فرهنگ جاری وجود دارد.
۲٥	خرد	در برنامه های فرهنگی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران میزان همسویی امور فرهنگی معین با راهبردهای حاکم در بخش فرهنگ وجود دارد.
۲٦		در برنامه های فرهنگی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران درک چگونگی اجرای برنامه و نقاط ضعف و قوت آن وجود دارد.
۲۷		در برنامه های فرهنگی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران منافع مخاطب، مدیران و ذینفعان در نظر گرفته میشود.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

روایی

در تحقیق حاضر به منظور روایی پرسشنامه اقدامات زیر صورت گرفته است: ابتدا ادبیات موضوع از طریق مطالعات کتابخانه ای از میان کتاب ها، مقالات و پایان نامه ها بررسی گردید تا مفاهیم و متغیرهای اساسی مورد استفاده در تحقیق و چگونگی اندازه گیری آنها در سازمان در قالب سؤال روشن گردد. پس از تهیه سؤالات برای هر متغیر، پرسشنامه اولیه در اختیار ده نفر از افراد متخصص از جمله استاد راهنما و استاد مشاور و تعدادی از مدیران و کارشناسان با سابقه در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران قرار داده شد و پس از تأیید انها و کسب اطمینان از این که پاسخگویان سؤالات را درک می کنند و مشکلی در پاسخ به سؤالات نمی باشد پرسشنامه بین پاسخ دهندگان توزیع شدو روایی صوری پرسشنامه از طریق اجرای مقدماتی مورد سنجش قرار گرفت.

پایایی

برای محاسبه ضریب پایایی شیوه های مختلفی به کاربرده می شود که در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین ترتیب که تعداد ۲۰ پرسشنامه به صورت پیش آزمون بین اعضای نمونه توزیع و بین داده های جمع آوری شده طی فرایند پیش آزمون ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده و این ضریب معادل ۰,۹۳ درصد برآورد گردیده است. و چون ضریب آلفای کرونباخ بالای ۷۰ درصد نشانگر پایایی مطلوب می باشد پس پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار بوده است.

جدول۲- آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
۲۷	۰/۹۳

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از آمار توصیفی برای نمایش اطلاعات جمعیت شناختی استفاده شده است. برای این منظور، اطلاعات جمعیت شناختی با استفاده از جداول فراوانی نشان داده شده اند. در این تحقیق برای بررسی ارتباط بین دو متغیر با توجه به غیر نرمال بودن نمونه آماری از آزمون اسپیرمن استفاده شده است.

یافته ها

بین عملکرد فرهنگی برنامه های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و تعیین هدفهای مشخص مدل مدیریت مبتنی بر هدف و نتیجه رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول۳- نتیجه آزمون همبستگی بین تعیین هدفهای مشخص و عملکرد فرهنگی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری (Sign)
تعیین هدفهای مشخص	عملکرد فرهنگی	۰/۳۰۸	۰/۰۰

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۳ در ارتباط با ضریب همبستگی بین تعیین هدفهای مشخص با عملکرد فرهنگی، با توجه به اینکه سطح معناداری (۰/۰۰) کمتر از ۰/۰۵ می باشد، با اطمینان ۹۵٪ نتیجه فرضیه اول تحقیق در مورد رابطه میان تعیین هدفهای مشخص با عملکرد فرهنگی مورد قبول قرار میگیرد به عبارت دیگر از نظر مدیران و کارشناسان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، میان تعیین هدفهای مشخص با عملکرد فرهنگی ساز رابطه معناداری وجود دارد. میزان همبستگی بین تعیین هدفهای مشخص و عملکرد فرهنگی ضعیف است.

بحث و نتیجه گیری

بین عملکرد فرهنگی برنامه های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و تعیین هدفهای مشخص مدل مدیریت مبتنی بر هدف و نتیجه رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی در مورد این فرضیه نشان داد که بین عملکرد فرهنگی برنامه های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و تعیین هدفهای مشخص مدل مدیریت مبتنی بر هدف و نتیجه رابطه معنا داری وجود دارد. به عبارت دیگر از نظر مدیران و کارشناسان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، میان تعیین هدف های مشخص با عملکرد فرهنگی سازمان رابطه معناداری وجود دارد. همبستگی حاصل از این دو مولفه ضعیف است و مدیران و کارشناسان سازمان، هدفهای سازمان را بایستی با وضوح بیشتر و مشخص تری بیان کنند تا بازخورد عملکرد به صورت واقعی‌تری انجام گیرد.

نتیجه حاصل از این فرضیه با پژوهش سید خاموشی و نظری (۱۳۸۷) که بیان می‌کند تمام نیروها نسبت به ماموریت و چشم‌انداز حوزه هنری آگاهی داشته باشند همخوانی دارد. در پژوهش ابطحی و همکاران (۱۳۹۱) نیز یکی از عناصر مهم درون سازمانی را تعیین اهداف در نظر گرفته‌اند که در پژوهش حاضر بعنوان متغیر مستقل مورد مطالعه قرار گرفته است. در پژوهش رستمی و همکاران (۱۳۹٤) که میزان سنجش رضایتمندی شهروندان از عملکرد شهرداری در شهر درود را مورد مطالعه قرار داده است، یکی از شاخصها برای سنجش رضایتمندی، شاخص فرهنگی بوده که در پژوهش آنها کمترین میزان رضایتمندی را بهمراه شاخص اجتماعی داشته است.

پیشنهادات کاربردی

- در تنظیم برنامه های فرهنگی و اجتماعی به انتقال مفاهیم فرهنگی توجه شود.
- در تنظیم برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی، تناسب برنامه ها با نیازهای فرهنگی جامعه مد نظر قرار گیرد.
- تنظیم برنامه ها با توجه به آسیبهای فرهنگی جامعه و شهر تهران صورت گیرد.
- تنظیم برنامه ها متناسب با سنین مختلف صورت گیرد.
- افزایش تعداد برنامه های فرهنگی بدون توجه به بازده مالی آن مد نظر قرار گیرد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع

ادب، حسین؛گل آور، مرتضی (۱۳۹۲)، ارزیابی تعالی سازمانی شرکت ملی گاز ایران بر اساس مدل EFQM ویرایش ۲۰۱۰، مطالعات مدیریت بهبود و تحول ، شماره ۷۰، صص ۲۵-٤٦

رابینز، استیفن. پی. (۱۳۹۲)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه محمد اعرابی، علی پارسایان، انتشارات پژوهشهای فرهنگی، تهران

طیبی، سید مهدی (۱۳۹٤)، طراحی الگوی ارزیابی عملکرد تیم‌های فوتبال لیگ برتر با تاکید بر منافع ذینفعان، رساله برای دریافت درجه دکتری در رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، پردیس فارابی، دانشکده مدیریت و حسابداری

مجیبی میکلائی، تورج (۱۳۸۵)، ارائه الگوی جامع ارزیابی عملکرد سازمانهای دولتی، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران

محمدزاده، عباس (۱۳۹۰)، مدیریت توسعه (تحول سازمان به مثابه استراتژی توسعه)، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

نبی‌لو، بهرام (۱۳۸۳)، الگوهای برتری در بهداشت و درمان، تدبیر، سال پانزدهم، شماره ۱٤٥

نوروزی, منصور و ایرج سلطانی، ۱۳۹۵، تدوین مدل ارزیابی عملکرد فرهنگی سازمان های فرهنگی با استفاده از تحلیل محتوای کیفی و دلفی فازی، کنگره بین المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارتهای فرهنگی و اجتماعی جامعه

Ghalayini, A,M, Noble, J,S and Crowe, T, J, (2009), An Integrated Dynamic performance Measurment system for Improving Manufacturing competitiveness, international journal of production economics, vol 55, pp 207-225

Li, P., (2010), Desighn of performance Measurement systems: a stakeholder Analysis Framework", The Academy of Management Review. Mississippi State.

Marr, B. Neely, A., (2011), Measuring E-business performance, Annual Conference of the production and operations Management Society, Orlando

Neely, A.D, (2007), The Performance Measurement Revolution: Why Now and what Next?, International journal of Operations and Production Management, Vol, 19, No2

Richards,A.H, Neely, A.D, Mills,J,F. Platts,K.W.Bourne,M.C.S,Gregory,M and Kennerley, (2007), Performance Measurement system Design: Developing and Testing a process-based Approach, International Journal of Operations & Production Management, Vol 20, No, 10, pp 19-45

Tangen, S., (2004), Professional Practice performance measurement: from philosophy to practice, international journal of productivity and performance management, vol.53,No 8, pp 726-737

Wu, H.; Lin,Y, (2011), Performance evaluation of extension education centers in universities based on the balanced scorecard", Evaluation and Program Planning. Vol 34, pp 37-50

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

Relationship between the cultural performance of the programs of the cultural and artistic organization and determining the specific goals of the management model based on the goal and result (Case study: Cultural and artistic organization of Tehran Municipality)

Roya Azimi[1] , Koroush Parsa Moein*[2]

Abstract

Objective: This study was conducted to investigate the relationship between the cultural performance of the programs of the Cultural and Artistic Organization and to determine the specific objectives of the management model based on the purpose and outcome of the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality.

Method: In terms of data collection, it was descriptive-survey type. The statistical population of this study included all managers and experts of Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization working in cultural centers of 22 districts of Tehran, which had a staff of 1,200 people. The sampling method was stratified random. The research tool was a researcher-made performance evaluation questionnaire.

Findings: The findings showed that there is a positive and significant correlation between all components of the independent variable and the dependent variable. ($p<0/05$)

Conclusion: Managers and experts of the organization should state the goals of the organization more clearly and more clearly to provide more realistic performance feedback.

Keywords: evaluation of cultural program performance, participatory decision making, performance feedback

[1]M.A of Cultural Affairs, Faculty of Management and Economics, **Islamic Azad University**, Science and Research Branch, Tehran, Iran (**Royaazimi1920@gmail.com**)

[2] * Assistant Professor of Higher Education Management, **Islamic Azad University**, Roodehen Branch, Roodehen, Iran (Corresponding Author) (**koroushparsa@yahoo.com**)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]