

مدیریت فرهنگی و رهبری اثر بخش در سازمان های فرهنگی شهرداری ها

علیرضا مرادی

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات اصفهان

alireza_۵۴۲۵@yahoo.com

چکیده

مقاله حاضر در صدد ارائه الگویی مناسب جهت رهبری اثر بخش در سازمانهای فرهنگی شهرداریها می باشد. سازمانهای فرهنگی شهرداریها به منظور توسعه فرهنگ و هنر در جامعه ایرانی و ارتقاء فرهنگ شهرنشینی، تعمیق معرفت دینی، تقویت زیبایی طلبی و حقیقت جوئی شهروندان، شاد زیستن توأم با روحیه سازنده و کسب مهارتهای اجتماعی موجودیت یافته است. سازمانهای فرهنگی کشور به شیوه های سنتی اداره شده و فاقد ساختارهای نوین و منعطف اداری هستند که باعث گردیده این سازمانها از اثر بخشی لازم برخوردار نباشند و نتوانند به اهداف مورد نظر دست یابند. براساس نظریه مدیریت اقتضائی بهترین سبک مدیریت و رهبری وجود ندارد و سبک مدیریت و رهبری با توجه به موقعیت و مجموعه شرایط انتخاب می گردد. رهبر اثر بخش با نفوذ بر رفتار دیگران، اشتیاق آنها را برای انجام کار در حمایت از هدفهای عملکرد سازمانی افزایش می دهد. سبک رهبری ممتاز یکی از سبک های رهبری است و با توجه به رسالت سازمانهای فرهنگی شهرداریها برای آنها مناسبتر به نظر می رسد که بر اساس تفکر مؤثر شکل گرفته است و کارکنان را تشویق می کند تا به مدیریت خود پردازند.

کلید واژه: سازمان های فرهنگی شهرداریها، مدیریت فرهنگی، رهبری

مقدمه

امروزه کمتر کشوری را می توان یافت که سازمانی جهت برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی نداشته باشد و با توجه به نقش تاثیر گذار فرهنگ بر کلیه جنبه های زندگی فردی و اجتماعی انسان ضرورت مدیریت فرهنگی بیش از هر زمان دیگر احساس می شود. شهرداریها بعنوان حکومت های محلی از پرنفوذترین نهادها در اداره امور شهرها شناخته می شوند که با توجه به در اختیار داشتن بیشترین امکانات و فضاهای فرهنگی شهرها و تا حدودی استقلال مالی و مدیریتی از دولت می توانند تاثیر گذارترین ارگان فرهنگی جامعه باشند. از سوی دیگر فقدان الگوی مناسب مدیریت فرهنگی، نبود نیروی متخصص و کارآمد در زمینه امور فرهنگی، سیاست زدگی، فقدان استراتژی و برنامه ریزی بلند مدت و ناکارآمدی ساختاری و تشکیلاتی در سازمانهای فرهنگی شهرداریها باعث عدم اثر بخشی فرهنگی و اتلاف منابع و امکانات می گردد. به همین منظور ارائه الگوهای مطلوب مدیریت و رهبری فرهنگی بعنوان مهمترین عوامل تاثیر گذار بر اثر بخشی سازمانهای فرهنگی شهرداریها در دستیابی به اهداف فرهنگی ضرورتی غیرقابل انکار می باشد.

در بررسی مدیریت فرهنگی و رهبری اثر بخش در این پژوهش، با استفاده از روش اسنادی و کتابخانه ای به بررسی نظرات صاحب نظران و محققان مدیریت و فرهنگ پرداخته شده است.

سازمان های فرهنگی شهرداری ها

سازمان^۱ سیستمی است متشکل از فعالیت ها یا نیروهای دو یا چند نفره که بطور آگاهانه با یکدیگر هماهنگ شده اند (کریتنر^۲ و کینیکی^۳، ۱۳۸۶، ص ۵۳۴). پیچیدگی جوامع جدید و فرایند روبه گسترش جهانی شدن، توجه به مدیریت واحد تمام عرصه های زندگی را الزامی نموده است. شاید در جهان کمتر کشوری را بتوان یافت که هیچ نهاد یا سازمانی جهت سیاست گذاری، متولی گری و یا نظارت بر عرصه فرهنگ و فعالیت های فرهنگی نداشته باشد. اگر از جنبه کارکردی نیز نگاه کنیم، پشتیبانی و حمایت از فعالیت ها و محصولات فرهنگی و تامین آزادی برای فعالیت های فرهنگی، مستلزم سیاست گذاری، تأسیس نهادها و سازمانهای مربوطه و نظارت است (چاوش باشی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۲).

سازمانهای فرهنگی - هنری شهرداری به منظور توسعه فرهنگی، توسعه فرهنگ و هنر در جامعه ایرانی و ارتقاء فرهنگ شهرنشینی، تعمیق معرفت دینی، تقویت زیبایی طلبی و حقیقت جوئی شهروندان، شاد زیستن توأم با روحیه سازنده و کسب مهارت های اجتماعی موجودیت یافته است. این سازمانها مدیریت فرهنگسراها، خانه های فرهنگ، کتابخانه ها و سایر مراکز فرهنگی وابسته به شهرداری را بر عهده دارند (عباسی و تیموری، ۱۳۸۸، ص ۴۳).

در چشم انداز بیست ساله ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی «ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل». در این چشم انداز در زمینه فرهنگی بر مواردی همچون برنامه ریزی برای اصلاح رفتارهای فردی و اجتماعی، تقویت وجدان کاری و انضباط اجتماعی و روحیه کار و ابتکار، کار آفرینی، درستکاری و قناعت، تقویت وحدت و هویت ملی، آگاهی کافی درباره تاریخ ایران، فرهنگ، تمدن و هنر ایرانی - اسلامی، سالم سازی فضای فرهنگی، اطلاع رسانی مناسب و سازماندهی و بسیج امکانات و ظرفیت های کشور در جهت افزایش سهم کشور در تولیدات علمی جهان تاکید شده است (جلوداری ممقانی، ۱۳۸۶، ص ۶-۳). سازمانهای فرهنگی با تمرکز کلیه منابع و امکانات خود اهداف زیر را دنبال می کنند:

- (۱) ارتقاء قابلیت ها و توانمندی های فردی و جمعی آحاد مردم در:
 - (۱-۱) بهبود و تعالی فرهنگی، فرهنگ سازی و اشاعه و ترویج فرهنگ مطلوب.
 - (۲-۱) مقاومت و پایداری نهادینه در برابر عوامل انحطاط، از هم گسیختگی، خود باختگی و بی هویتی فرهنگی.
 - (۳-۱) مشارکت فعال و مؤثر در اداره امور کشور و شهرها و نگهداری و توسعه کمی و کیفی شهر.
- (۲) ارتقاء سطح قابلیت ها و توانمندی های تخصصی و مدیریتی متولیان امور حاکمیت در:
 - (۱-۲) شناخت و حساسیت نسبت به پیامدهای فرهنگی تصمیمات و عملکرد در حوزه مسئولیت.
 - (۲-۲) اداره امور و تعامل با مخاطبان حوزه مسئولیت از طریق شیوه های فرهنگی و فرهنگ سازی.
 - (۳) ارتقاء سطح توانمندی های جمعی بازیگران مثبت فعال و مؤثر در جریان فرهنگ سازی مطلوب.

^۱-Organization

^۲-Angelo Kiniki

^۳-Robert Kreitner

- ۴) مواجهه و تقابل مؤثر و محدودسازی فضای حرکت و بازی، بازیگران منفی مؤثر در جریان فرهنگ سازی نامطلوب.
- ۵) ارتقاء سطح امنیت روانی، ثبات و آرامش، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و وحدت ملی.
- ۶) بالندگی، پویایی و نوآوری در ارائه الگوی زندگی متعالی، نمادها و نشان های هویت دینی و ملی.
- ۷) ارتقاء سطح مطلوبیت و جذابیت محیط زیست فرهنگی - اجتماعی، مبتنی بر حیات طیبۀ انسانی.
- ۸) تحکیم و تقویت غرور و افتخار ملی و شهرت و اعتبار زندگی در فضا و محیط فرهنگی شهر (عباسی و تیموری، ۱۳۸۸، ص ۴۴).

مدیریت فرهنگی

در جهان رقابتی کنونی، کشورهایی که برای فرهنگ خود هدف و برنامه ای نداشته باشند، توسط دیگر فرهنگ ها کنار گذاشته خواهند شد. حتی اگر معتقد باشیم فرهنگ های غالب در تعامل با دیگر فرهنگ ها به صورت خود جوش سیطره خود را بر دیگر فرهنگ ها بدست آورده اند، باز هم جهت تداوم حیات فرهنگی جامعه خود نیاز به حمایت و پشتیبانی از فرهنگ دارند و این امر میسر نمی شود مگر از طریق مدیریت فرهنگی^۱ صحیح و کارآمد. در کشورهایی که دارای پشتوانه فرهنگی قوی هستند و در دوره هایی، فعالیت گسترده فرهنگی داشته و دارای میراث فرهنگی عظیمی بوده اند، اهمیت مدیریت فرهنگی چند برابر می شود. (چاوش باشی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۲).

برای تبیین معنای اصطلاح مدیریت فرهنگی، ابتدا باید مفهوم فرهنگ^۲ و مدیریت^۳ شناخته شود. فرهنگ مجموعه پیچیده ای است که شامل معارف، معتقدات، هنرها، صنایع، فنون، اخلاق، قوانین، سنن و بالاخره تمام عادات و رفتار و ضوابطی است که فرد بعنوان عضو جامعه، از جامعه خود فرا می گیرد و در برابر آن جامعه وظایف و تعهداتی را برعهده دارد (روح الامینی، ۱۳۸۴، ص ۱۷). باید توجه داشت که شیوه رهبری و مدیریت هر جامعه، بستگی به ساخت فرهنگ و تمدن آن دارد. مدیریت فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده صورت می گیرد (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۷-۸). در خلاصه ترین تعریف می توان گفت که مدیریت عبارتست از هنر و علم انجام کارها از طریق دیگران. توجه به مفهوم مدیریت آشکار می کند که با انتقال بار معنایی فرهنگ به مدیریت، مدیریت بر مقوله گسترده ای همچون فرهنگ، به علم و هنری مضاعف نیاز دارد. دستیابی به بستر فرهنگی مناسب جهت رشد و توسعه، نیاز به یکپارچگی فرهنگی جامعه دارد و رسیدن به یکپارچگی فرهنگی در جامعه نهایتاً بستری آماده توسعه، لزوم مدیریت فرهنگی جامعه را مطرح می نماید و برای اثر بخشی مدیریت فرهنگی هر جامعه، سامان دادن به تعارضات فرهنگی - اجتماعی در اولویت فعالیت مدیران فرهنگی قرار دارد (چاوش باشی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۸). اثربخشی به معنای تحقق اهداف است (فیضی، ۱۳۸۶، ص ۴۷) و مدیریت موفق و مؤثر، مدیریتی است که به کسب هدفهای سازمانی یا چیزی بیش از آن می انجامد. مدیری که بتواند حداقل نتیجه قابل قبول را با استفاده از ابزارهایی نظیر تنبیه، توییح، کسر حقوق و غیره فراهم سازد، مدیر موفق نامیده می شود. درحالی که مدیر مؤثر به کسی می گویند که بتواند ۸۰ الی ۹۰ درصد تواناییهای افراد را بکار گیرد (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۲۴).

^۱-Cultural Managment

^۲-Culture

^۳-Managment

نخستین عاملی که بعنوان مانع در راه شکل گیری پویائی فرهنگ کشور مطرح می شود ، مربوط به ناکارآمدی سازمانهای فرهنگی می باشد. این ناکارآمدی در دو سطح کلان (خط مشی گذاری فرهنگی) و خرد (مدیریت سازمانهای فرهنگی) مشاهده می شود که بعنوان نمونه می توان به فقدان الگوهای مدیریت فرهنگی و آسیب های مدیریت سازمانهای فرهنگی اشاره نمود (صالحی امیری و کاوسی، ۱۳۸۷، ص ۵۵).

اصطلاح مدیریت فرهنگی جامعه اگر چه بسیار فراتر از مدیریت فرهنگی در سازمانها و بخش های فرهنگی بعنوان زیر مجموعه های آن جامعه است، اما برای اجرا و کاربرد، تفاوت ماهوی چندانی ندارند. مدیریت فرهنگی از آن روحانز اهمیت است که فرهنگ در زندگی افراد جامعه و ایجاد هویت ملی ، نوآوری ، کارآفرینی ، سرمایه و فن آوری اهمیت بسیار دارد. تمامی موارد بر شمرده ، زمانی به منصه ظهور خواهد رسید که در باورها و ارزشهای یک جامعه ریشه و حضور داشته باشد. مدیریت فرهنگی با اتکاء به ارزش های جامعه بایستی در پی اعتلای فرهنگ باشد و شرایطی را فراهم آورد که اهداف به گونه ای مطلوب حاصل شود، چرا که دستیابی به اهداف مطلوب فرهنگی ، تاثیر قابل توجهی بر دیگر فعالیت ها خواهد داشت (چاوش باشی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۲۸). از طرفی سازمانهای فرهنگی کشور به شیوه های سنتی اداره می گردند و فاقد ساختارهای نوین و منعطف اداری هستند . به نحوی که این امر باعث گردیده این سازمانها از اثر بخشی لازم برخوردار نباشند و نتوانند به اهداف مورد نظر دست یابند. از آنجائی که مهمترین کارمیران ارشد، نخست تعیین اهداف و استراتژی ها و سپس طرح مناسب سازمان است ، اگر مدیران ما بتوانند به منظور دستیابی به استراتژی مورد نظر ، اجزای سازمان را به طور صحیح کنار هم قرار دهند، به سازمانی دست خواهند یافت که از نظر اثربخشی در سطح بسیار بالائی قرار دارد. در چنین شرایطی سازمانها در برابر تغییرات سریع از خود واکنش نشان می دهند ، یعنی در جهت یادگیری بر میزان توانائی خود می افزایند تا بهتر بتوانند خود را با شرایط جدید وفق دهند (صالحی امیری و کاوسی ، ۱۳۸۷ ، ص ۸۵).

رهبری

شیوه های رهبری^۱ به شدت تحت تاثیر محیط فرهنگی جوامع قرار دارد، به طوری که می توان گفت «شیوه های رهبری و مدیریت» در هر تمدن ، جلوه ای از ساخت فرهنگی آن تمدن است. بدیهی است که ساختار فرهنگی هر جامعه نیز تحت تاثیر محیط های اجتماعی ، اقتصادی ، سیاسی ، اعتقادی و هنری آن جامعه قرار دارد. بنابراین رفتار فردی مدیر تا حدی تابع ساخت فرهنگی محیط است. بنابراین هنگام کاربرد نظریه های راهبردی باید دقت کرد که این نظریه ها با توجه به چه محیطی ارائه شده اند و بکارگیری آنها مستلزم وجود چه مقتضیاتی است (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۴۲۳). در زمینه رهبری تعاریف متعدد و متفاوتی وجود دارد. عدم توافق در ارائه یک تعریف واحد از رهبری نشأت گرفته از این واقعیت است که در برگیرنده تعاملات پیچیده ای است که میان رهبر، پیروان و موقعیت وجود دارد، اما در میان تعاریف گوناگون ، یک وجه اشتراک به چشم می خورد و آن عبارتست از: نفوذ اجتماعی . رهبری را می توان بدین صورت تعریف کرد: «فرایند نفوذ اجتماعی که در آن رهبر به دنبال مشارکت داوطلبانه زیردستان جهت دستیابی به اهداف سازمانی است». این تعریف بیانگر آن است که رهبری یعنی به کارگیری

^۱-Leadership

صحیح قدرت و اختیار در سطوح مختلف سازمان. برای مثال، رهبری در سطح فردی به صورت مشاوره، آموزش، الهام بخشیدن و برانگیختن اعمال می گردد. رهبران تیم ها را پی ریزی کرده، اتحاد و پیوستگی میان آنها بوجود می آورند، همچنین از بروز تعارض جلوگیری نموده و در شکل گیری فرهنگ سازمانی نقش بسزائی داشته و تغییراتی را در سطح سازمانی بوجود می آورند (کرینتر و کینیکی، ۱۳۸۶، ص ۴۹۵).

تفاوت رهبری و مدیریت در این است که مدیریت نفوذ در دیگران جهت کسب اهداف سازمانی است، در رهبری اهداف می تواند گوناگون باشد ولی در مدیریت اهداف سازمانی اولویت دارد. رهبر ممکن است عضو سازمان نباشد و در رهبری سلسله مراتب مطرح نیست، علاوه بر اینکه هدف رهبر ممکن است با هدف سازمان همگام یا بر خلاف آن باشد (عباسی تیموری، ۱۳۸۸، ص ۳۸). رهبران باید بتوانند تا شدت تأثیر فرهنگ را بر موضوعاتی چون استراتژی، فرایندها و راههای ایجاد ائتلاف بین اعضا گروه مورد تفحص قرار دهند. فرهنگ عامل نفوذی است که بر ادراک، شیوه تفکر و احساسات افراد تأثیر می گذارد و این موارد به همراه عوامل محیطی، رفتار اعضا گروه را تحت تأثیر قرار می دهد. رهبران برای درک نفوذهای فرهنگی و نیز شناخت شدت تأثیر نفوذهای فرهنگی بر توان سازمان برای تغییر و یادگیری به مهارتهای شناختی نیاز دارند. رهبرانی که هدایت سازمانها را بر عهده دارند به شدت به توانائی کشف فرهنگ های پیرامون و خرده فرهنگ های سازمان نیاز دارند. همچنین برای کمک به تکامل سازمان بصورت اثر بخش برای آینده، می بایست رهبران دارای مهارتهای مدیریت فرهنگی باشند. در هر حالت رهبر باید بتواند فرهنگ را با جزئیات کامل آن تحلیل کند تا از این راه مفروضات فرهنگی را که می توانند به سازمان کمک کنند و نیز مفروضاتی ایجاد نظام های مشارکتی، توجه به سمبل های فرهنگی و ایفای نقش مناسب رهبری می توانند در جهت غنی سازی فرهنگ سازمانی گام بردارند. تلاش مدیران و رهبران سازمان برای اعتماد سازی بین گروه ها و واحدهای مختلف سازمانی حائز اهمیت است. از این رونق رهبری مدیران سازمان در ایجاد چنین فرهنگی بسیار مؤثر است (صالحی امیری و کاوسی، ۱۳۸۷، ص ۱۷۷).

فراگرد رهبری تحت تأثیر شرایط خاص و موقعیت ویژه ای که رهبر در آن قرار دارد، شکل می گیرد. به همین دلیل بحث ضرورت انطباق رفتار رهبر با شرایط مطرح می شود. موفقیت رهبر تابع میزان تناسب رفتار رهبر با توان و تمایل کارکنان و متغیرهای تعیین کننده وضعیت است. به این ترتیب، ویژگی های رفتاری و شخصیتی رهبر، میزان توان و تمایل کارکنان و میزان تناسب اهداف شخصی آنان با اهداف سازمانی و محیط اقتصادی، سیاسی و فرهنگی سازمان، میزان اثربخشی فراگرد رهبری را تعیین می کند (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۴۳۰). عملکرد یک سازمان می تواند تا حدود زیادی تحت تأثیر سبک رهبری آن سازمان باشد. روشی که رهبر از نفوذ خود برای کسب اهداف استفاده می کند سبک رهبری نامیده می شود. سبک رهبری عبارتست از الگوی رفتاری نسبتاً ثابتی از مشخصات یک رهبر. سازمانهای امروزی به رهبران اثر بخش که پیچیدگی های محیط متغیر دنیا را بشناسند نیاز دارد. سبک های رهبری می تواند اثر بخشی سازمانی یا عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (عباسی و تیموری، ۱۳۸۸، ص ۴۲-۳۸).

رهیافت اقتضایی که گاهی رهیافت وضعیتی نیز نامیده می شود، بر اجتناب از اصول گرائی مطلق تأکید دارد. در واقع ضرورت مدیریت بر مبنای اقتضا از این واقعیت نشأت می گیرد که عملکرد مدیر در هر زمان، باید با توجه به موقعیت و مجموعه شرایط فعالیت وی ارزیابی شود. از این رو تأکید می شود که مدیریت مؤثر، همواره بر مبنای شناخت مقتضیات تحقق می پذیرد. بنابراین براساس رویکرد اقتضائی، تلاش می شود تا واکنشهای مدیریتی با مسائل و فرصت های منحصر به فرد وضعیت های گوناگون،

هماهنگ گردید (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۷۰-۶۹). براساس نظریه مدیریت اقتضائی بهترین سبک مدیریت و رهبری وجود ندارد، اما با توجه به نوع فعالیت و رسالت سازمانهای فرهنگی ارائه یک الگوی اثر بخش رهبری به منظور کارایی بهتر این گونه سازمانها به منظور دستیابی به بهره وری و اثر بخشی مطلوب، ضروری است.

رهبری ممتاز^۱ که یکی از سبک های رهبری است برای سازمانهای فرهنگی نسبت به سایر سبک های رهبری مناسبتر به نظر می رسد، زیرا رهبران ممتاز بیشتر همانند یک معلم و مربی عمل می کنند تا یک فرد دیکتاتور و مستبد و به واسطه بکارگیری چنین سبکی است که به پیروان خود قدرت می بخشند. طرز تفکر مؤثر، زیر بنای رهبری ممتاز را تشکیل می دهد. صاحب نظران، مدیران را تشویق می کنند تا به پیروان خود نحوه تفکر مؤثر را بیاموزند. بدین ترتیب انتظاری رود که کنترل احساسات فردی و انگیزه درونی کارکنان افزایش یابد. بکارگیری این سبک از رهبری باعث می شود تا مدیران از وقتشان بهتر استفاده کنند، زیرا این شیوه رهبری کارکنان را تشویق می کند تا به مدیریت خود پردازند (کریتنر و کینیک، ۱۳۸۶، ص ۵۱۸). از سوی دیگر سازمانهای فرهنگی سازمانهایی یادگیرنده می باشند و به رهبری یادگیرنده نیازمندند. در جهان پرتلاطم امروز رهبران نه تنها باید دارای بینش باشند، بلکه باید بتوانند آن را در دیگران نیز به وجود آورند و با توجه به تغییرات محیط خارجی آن را توسعه دهند. با توجه به این مطلب باید یادآور شد که در ساخت فرهنگ، رهبران باید مقاوم و صبور بوده و منعطف و آماده هرنوع تغییر و تحولی باشند. رهبری باید به افراد کمک کند تا موضوعات را شناسائی کنند و با آنها چالش کنند. در این فرایند رهبران باید نسبت به ناکارآمدی کارکردها، احساس اضطراب و دلواپسی داشته باشند، به عبارت دیگر رهبران باید در فرایندهای آشنائی افراد با موضوعات، حساس و مسئولیت پذیر باشند (شاین، ۱۳۸۳، ص ۵۴۱). رهبری با الهام بخشیدن به دیگران، آنها را برای سخت کوشی و انجام کارهای مهم برمی انگیزد. رهبر اثر بخش با نفوذ بر رفتار دیگران، اشتیاق آنها را برای انجام کار در حمایت از هدفهای عملکرد سازمانی افزایش می دهد (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۴۴۱-۴۴۰).

بحث و نتیجه گیری

ایران از جمله کشورهایی است که با وجود برخورداری از منابع سرشار طبیعی و انسانی همچنان در دستیابی به امر توسعه با مشکلات فراوانی روبروست. مهمترین مانع در تحقق توسعه کشور، ناکارآمدی ساختار اداری و مدیریتی است که موجب اتلاف منابع و سرمایه های جامعه می گردد. توسعه فرهنگی بعنوان پیش شرط توسعه کشور زمانی محقق می گردد که سازمانهای فرهنگی با داشتن مدیران و رهبران متخصص در زمینه فرهنگ، از اثر بخشی لازم برخوردار باشند. با وجود متولیان متعدد امور فرهنگی از جمله وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، صدا و سیما، شورای عالی انقلاب فرهنگی، آموزش و پرورش و شهرداریها، ناکارآمدی در تحقق اهداف فرهنگی به چشم می خورد. موازی کاری سازمانهای فرهنگی، نبود نیروی متخصص و کارآمد در زمینه امور فرهنگی، سیاست زدگی، فقدان استراتژی و برنامه ریزی بلند مدت و الگوی مناسب مدیریت فرهنگی و ناکارآمدی ساختاری و تشکیلاتی سازمانهای فرهنگی از جمله عواملی است که ناکارآمدی آنها را تشدید می کند. از سوی دیگر در سالهای اخیر نقش شهرداریها در توسعه فرهنگی، به واسطه ارتباط مستقیم با مردم و در اختیار داشتن فضاهای فرهنگی متعدد و تا حدودی استقلال مالی و مدیریتی از دولت محسوس تر شده است.

^۱-Super Leadership

با توجه به عوامل ذکر شده ارائه الگوی مناسب در زمینه مدیریت و رهبری سازمانهای فرهنگی شهرداریها بعنوان عامل اساسی در دستیابی به اهداف فرهنگی ضروری می باشد. مدیریت فرهنگی با اتکا به باورها و ارزشهای یک جامعه باید در پی اعتلای فرهنگی جامعه باشند و شرایطی را فراهم آورد که اهداف به گونه ای مطلوب حاصل گردد. اگر چه سبک مدیریت و رهبری باید با توجه به موقعیت و شرایط سازمان و محیط انتخاب گردد ، اما با توجه به رسالت و اهداف سازمانهای فرهنگی در شهرداریها می توان گفت سبک رهبری ممتاز روشی اثر بخش در دستیابی به اهداف فرهنگی این سازمانها است. رهبران ممتاز به پیروان خود نحوه تفکر مؤثر را آموخته و بدین ترتیب کنترل احساسات فردی و انگیزه درونی کارکنان را افزایش می دهند و خود مدیریتی را در بین کارکنان ترویج می نمایند. رهبرانی که سبک رهبری ممتاز را بکار می گیرند، اشتیاق کارکنان را برای انجام کار در حمایت از عملکرد سازمانی افزایش داده و آنها را برای سخت کوشی و انجام کارهای مهم تشویق می کنند.

منابع

- جلوداری مققانی ، بهرام . (۱۳۸۶)، **مدیریت کیفیت و بهره وری** ، تهران ، ناشر: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران ، چاپ اول.
- چاوش باشی ، فرزانه . (۱۳۸۸)، «معرفی الگویی برای مدیریت تحول فرهنگی در ایران» ، **مجله مدیریت فرهنگی** ، تهران ، سال سوم ، شماره چهارم.
- رضائیان ، علی . (۱۳۸۰)، **مبانی سازمان و مدیریت** ، تهران ، ناشر : سمت ، چاپ سوم.
- روح الامینی ، محمود . (۱۳۸۴)، **زمینه فرهنگ شناسی** ، تهران ، ناشر: عطار ، چاپ هشتم.
- شاین ، ادگار . (۱۳۸۳)، **مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری** ، ترجمه برزو فرهی بوزنجانی ، شمس الدین نوری نجفی ، تهران ، ناشر : سیمای جوان ، چاپ اول.
- صالحی امیری، سیدرضا؛ کاوسی، اسماعیل . (۱۳۸۷)، **فرهنگ و مدیریت سازمانهای فرهنگی** ، تهران ، ناشر : پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، چاپ اول .
- عباسی ، ابراهیم؛ تیموری ، سعید . (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران در دو دوره مدیریت»، **مجله مدیریت فرهنگی** ، تهران ، سال سوم ، شماره چهارم.
- فیضی ، طاهره . (۱۳۸۶)، **مبانی سازمان و مدیریت**، تهران، ناشر: دانشگاه پیام نور، چاپ پانزدهم.
- کریتنر، رابرت؛ کینیکی ، آنجلو . (۱۳۸۶)، **مدیریت رفتار سازمانی** ، ترجمه علی اکبر فرهنگی ، حسین صفرزاده ، تهران ، ناشر: پیام پویا، چاپ دوم.