

بخش اول: اهمیت و ضرورت سازماندهی فرهنگی:

تسلط سازمان ها بر تمام جنبه های زندگی اجتماعی، دلیل اهمیت آن هاست. حضور سازمان ها اساساً هر بخشی از زندگی اجتماعی کنونی را تحت تأثیر قرار می دهد. پیتر دراگر معتقد است، امروز جوانان باید سازمان ها را همان گونه بیاموزند که اجدادشان کشاورزی را آموختند. شاخص مهم دیگری که در صحبت از سازمان ها کراراً از آن بحث می گردد، مطرح کردن سازمان به عنوان منشأ بسیاری از بیماری هایی است که جوامع کنونی را به ستون آورده است. سازمان ها به عنوان ابزارهای اصلی که بطور سیستماتیک ابعاد زندگی ما را عقلایی می نماید، تلقی شده اند سازمان ها باعث ایجاد «دوگانگی بین دنیای خصوصی و دنیای عمومی» افراد می شوند. اموری از قبیل: اصول حاکم بر سازماندهی امور فرهنگی، وظایف اجرایی مبتنی بر اصول کاربردی و منعطف با مسایل فرهنگی، توجه به امور تصدی گری و حاکمیت دولت و هم چنین حیطة ی اختیارات مسئولان و نقش مشارکت مردم و سازمان های غیردولتی، توجه به قوانین و مقررات و نیروی انسانی، رعایت اصل عدم تمرکز در سیاستگذاری و امور اجرایی، توجه به خدمات گیرندگان و مخاطبان، تولید کنندگان، آفرینندگان و توزیع کنندگان و ... از جمله مسایل مهمی هستند که اهمیت و ضرورت بررسی را به سازمان های فرهنگی توجیه می نماید.

## سطح بندی کلان از سازمان فرهنگی

(۱) سطح فرهنگ گروه: از تعامل چند فرد تشکل می گیرد و هنجارهایی در این گروه مرسوم می شود و بدین ترتیب فرهنگ گروه شکل می گیرد. (۲) سطح فرهنگ سازمانی: سازمان متشکل از مجموعه ای از افراد است که براساس ویژگی های درونی یک سازمان در پست ها و جایگاه های خاصی استقرار می یابند و به دنبال هدف خاصی هستند (۳) سطح فرهنگ تخصصی یا حرفه ای: که مجموعه ای از حرفه ها و مشاغل را در خود جای می دهد مثل فرهنگ بخش اقتصادی یا پزشکی. (۴) سطح فرهنگ عمومی یا فرهنگ عامه. (۵) سطح فرهنگ ملی: که در مرزهای جغرافیایی یک کشور معنا می یابد. (۶) سطح فرهنگ جهانی و یا بین المللی.

### قلمرو سازمان های فرهنگی:

هنرها: شامل هنرهای تجسمی (ترسیمی: مانند نقاشی، خطاطی، طراحی، گرافیک) و (دستی مانند: مجسمه سازی، نقاشی دیواری نقش برجسته، شیشه گری) هنرهای نمایشی، موسیقی، معماری، فولکور، آوازه ها، قصه ها، حفظ میراث فرهنگی.

آموزش و تربیت هنر آفرینان، هنرمندان، بازیگران، مربیان و سازمان دهندگان

امور فرهنگی و مدارس عالی هنری و غیره.

فعالیت های محیط زندگی شامل مهندسی، طراحی و مبلمان شهری، صنعت فرهنگ

و کالای فرهنگی.

فعالیت های مذکور در سازمان های فرهنگی در سه دسته بصورت عمودی، افقی و نظارتی سازماندهی می شوند. فعالیت های عمودی متناسب با وظایف و اهداف هر سازمان تعریف داده می شود و فعالیت های افقی شامل همه ی مراجع و مراکز فرهنگی دولتی و غیردولتی و مجریانی است که مخاطب سیاست فرهنگی کشوراند به همین لحاظ سازمان های فرهنگی از جنبه ی افقی متولی سیاست های فرهنگی و هدایت کننده و طی آن هستند. «سیاست فرهنگی» - به معنای عاغم و عرض آن - مبانی و اصول و اولویت ها را شامل می شود که منطبق با فرهنگ هر جامعه و قانون اساسی کشور است که در باب فرهنگ و لوازم اجتماعی و سیاسی آن آمده است. سازمان های دولتی سازماندهی فعالیت های فرهنگی را با ابعاد وسیع مادی و غیر مادی به عهده دارند و سازمان شبه دولتی یا مستقل و غیردولتی آن دسته از سازمان هایی هستند که در سطحی محدودتر و یا در زمینه ای خاص و بصورت مستقل و یا بدون وابستگی به دولت به فعالیت می پردازند.

#### تعریف سازمان:

سازمان هنگامی پدید می آید که افرادی باشند دارای هدف مشترک، بتوانند با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و مایل باشند که برای نیل به هدف همکاری نمایند بنابراین هدف یا فعالیتی که تحقق آن خارج از توان فردی و مستلزم همکاری افراد انسانی باشد نیاز به سازمان را به وجود می آورد.

کلاسیک ها بر نقش ساختار در سازمان تأکید می کنند و نئوکلاسیک ها به انسان توجه اساسی دارند. سازمان عبارت است از هماهنگی معقول عده ای از افراد که برای تحقق هدف مشترکی از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی به طور پیوسته فعالیت می کنند. تعاریف فوق به سازمان های رسمی دلالت داشته به ویژگی های مشترک آن ها به شرح زیر اشاره می کند:

(۱) سازمان ها هدف دارند یعنی برای دستیابی به مقاصد معینی به وجود آمده اند.

(۲) سازمان ها از ترکیب اجتماعی افرادی که به صورت گروهی همکاری می کنند تشکیل می شوند.

(۳) سازمان ها به طور مستمر و پیوسته و فعالیت می کنند.

(۴) سازمان ها فعالیت های خود را از راه تفکیک وظایف از روی برنامه و استفاده از منابع مالی و مادی و دانش و فن و ابزار انجام می دهد.

(۵) سازمان ها به عنوان واحدهای یکپارچه فعالیت های منظم کار خود را بطور عقلانی و منطقی هماهنگ و هدایت می کنند.

تعریف فرهنگ:

واژه ی فرهنگ یکی از پر استفاده ترین واژه ها در زندگی اجتماعی است و عملاً حد و حدودی برای کاربرد آن نمی توان قایل شد گروه های مختلف هر یک به گونه ای متفاوت و حتی متناقض از این مفهوم استفاده می کنند و امور مختلفی هم چون

آداب و رسوم، جنبش‌ها و سرورها، عزاداری‌ها، رفتارهای خاص فردی و گروهی در حوزه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و تعلیم و تربیت، معارف عمومی و امور دیگر به عنوان «امور فرهنگی» تلقی می‌شوند و در چارچوب «فرهنگ» قرار می‌گیرند. مفهوم فرهنگ قدرت تبیین‌کنندگی زیادی دارد تا چگونگی و چرایی فعالیت‌های انسانی را بهتر درک و فهم نماییم.

تعاریف موجود از مفهوم فرهنگ را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم کرد:

(۱) تعاریفی که ناظر بر استفاده و مصرف محصولات هنری و ادب است: براساس این تعریف فرهنگ محدود به هنر و ادبیات و فعالیت‌هایی است که در حوزه تولید، عرضه، مصرف و تدریج کالا و خدمات ادبی و هنری هم چون موسیقی، نقاشی، فلسفه، سینما و غیره صورت می‌گیرد. تئودور آدرنو فیلسوف، موسیقی‌شناس و منتقد فرهنگی، فرهنگ را به دو نیمه ی «فرهنگ عالی» (high culture) و «فرهنگی دانی» (Low culture) تقسیم می‌کند. منظور او از فرهنگ ذاتی تمام کالاهای فرآورده‌های فرهنگی و هنری است که از طریق صنعت فرهنگی تولید می‌شود هم چون فیلم، نشریات، برنامه‌های رادیویی، موسیقی و غیره.

(۲) تعاریف فنی و تخصصی از فرهنگ: این دسته از تعاریف فرهنگ عمدتاً توسط مردم‌شناسان، جامعه‌شناسان، اقتصاددانان توسعه و سیاستگذاران و برنامه‌ریزان فرهنگی ارایه شده است. فرهنگ به معنای دنیای انسان شامل تمامی تولیدات انسانی است بعضی از تولیدات مادی و بعضی غیرمادی است.

بنابراین فعالیت های انسانی، فرهنگ و هم چنین جامعه را پدید می آورد.

تعاریف فنی از فرهنگ براساس نوع استفاده ی نظریه پرداز و هدف های او جنبه های متفاوتی از فرهنگ را می پوشاند که به مواردی از آن ها اشاره می کنیم:

کلیفورد گیرتز می گوید فرهنگ: شبکه ای از دلالت ها و نشانه هایی است که انسان به دور خود تنیده و در آن اسیر شده است.

مالینفکی می گوید: فرهنگ به سادگی کلیت یک پارچه ای مرکب از وسایل و کالاهای مصرفی و از خصوصیات اساسی گروه های اجتماعی گوناگون از تصورات، پیشه ها و باورهای و رسوم بشری است.

اگر بخواهیم تعاریف متنوع از فرهنگ را طبقه بندی نمائیم و به صورت یک شکل آنرا نشان دهیم می توان به سه طبقه ی کلی و اساسی دست یافت:

طبقه اول: تعاریف عام از فرهنگ است که به طور مستقیم و غیرمستقیم تمام جنبه های حیات انسانی را می پوشاند. طبقه ی دوم: تعاریفی است که باورها، ارزش ها یا به عبارت دیگر حوزه ی فرهنگ غیر مادی را در بردارد. طبقه ی سوم: عمدتاً شامل فعالیت هایی است که در برنامه ریزی ها و سیاستگذاری های فرهنگی تحت عنوان بخش فرهنگ به آن استناد می شود.

#### ساختار فرهنگی:

به کلیه ی تشکیلات رسمی دولتی و عمومی و بخش خصوصی اطلاق می شود که به طور رسمی و به استناد قانون اهداف و وظایف یا اساسنامه ی خود به برنامه

ریزی، سازماندهی، هدایت، هماهنگی، نظارت، تنظیم و اداره، حمایت از فعالیت های فرهنگی جامعه می پردازند و ممکن است در تولید یا توزیع محصولات و خدمات فرهنگی هم فعال باشند.

### بخش دوم: روش های سازماندهی فرهنگی

برای طراحی ساختار سازمان روش های مختلفی وجود دارد اما عوامل مهم و تأثیر گذاری که اتخاذ شیوه ی مناسب بر آن اساس صورت می پذیرد عبارتند از: شرایط محیطی، نوع فعالیت، اهداف و راهبردها، تقسیم بندی های مختلفی از سازمان وجود که به انواعی از آن ها اشاره می شود:

الف) سازمان براساس ساختار: سازماندهی فرآیندی است که طی آن تقسیم کار میان افراد و گروه های کاری و هماهنگی میان آنان به منظور کسب اهداف صورت می گیرد. سه وظیفه ی اساسی در طراحی ساختار سازمانی به شرح زیر است: ساختار سازمانی روابط گزارش دهی را در سازمان نشان می دهد - ساختار سازمانی نحوه ی گروه بندی افراد را واحدها و گروه بندی واحدها را به کل سازمان نشان می دهد - ساختار سازمانی چگونگی برقراری هماهنگی و انجام واحدها و ارتباطات مؤثر بین آن ها را نشان می دهد.

سازمان های رسمی و غیررسمی:

سازمان ها را براساس ساختار سازمانی آن ها می توان به دو شکل کلی زیر طبقه

بندی کرد:

۱) سازمان رسمی: در این نوع سازمان، ساختار رسمی از قبل بصورت آگاهانه و در راستای هدفی مشخص، مجموعه روابطی را برقرار می سازد، در سازمان رسمی، مدیر روابط سازمانی را به طور مکتوب و به کمک نمودار از طریق سلسله مراتب اداری برای کارکنان تشریح می نماید.

۲) سازمان غیررسمی: بعد از آن که (سازمان ها) ساختار رسمی ایجاد می شود سازمان غیررسمی به طور طبیعی در چارچوب آن پدیدار می گردد سازمان غیررسمی حاصل تعامل اجتماعی مداوم در هر سازمانی است. سازمان های غیررسمی از ملزومات تمام سازمان ها به شمار می روند.

(ب) ابعاد سازمان :

برای درک بهتر سازمان باید به ابعاد آن توجه شود که بیانگر ویژگی های درونی یک سازمان هستند. این ابعاد به همان صورت سازمانی را تشریح می کنند که شخصیت و ویژگی های فیزیکی معرف افراد هستند. ابعاد سازمانی به دو گروه تقسیم می شوند:

۱) ابعاد ساختاری: که بیانگر ویژگی های درونی سازمان هستند و مبنایی را به دست می آورند که می توان برای وسیله سازمان ها را اندازه گیری کرد شامل تخصصی بودن و داشتن استاندارد سلسله مراتب، متمرکز بودن و ...

۲) ابعاد محتوایی: که معرف کل سازمان هستند مانند اندازه یا بزرگی سازمان، نوع تکنولوژی، هدف ها و استراتژی ها، فرهنگ که بر ابعاد ساختاری اثر می گذارند.



ابعاد محتوایی می توانند مبهم باشند زیرا آن ها نشان دهنده ی سازمان و محیطی هستند که ابعاد ساختاری در درون آن قرار می گیرند. اگر در سازمانی اختیار تصمیم گیری در یک واحد سازمانی قرار داشته باشد گویند سازمان متمرکز است و اگر در سطوح پایین تر پخش شده باشد گویند سازمان غیرمتمرکز است. اگر شرایط محیطی درون و برون سازمانی ثابت و معین باشد و هم چنین وظایف سازمان از پیچیدگی بالا برخوردار نباشد و سطح تحصیلات و توانایی مورد نیاز برای انجام وظایف پائین باشد تمرکز باعث پیشرفت و افزایش کارایی می گردد.

عدم تمرکز می تواند به افزایش انگیزه ی کارکنان کمک کند زیرا کارکنان در فرآیندهای تصمیم گیری مشارکت دارند و این مهم بهبود انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را فراهم می آورد البته در نظر گرفتن مواردی مثل: توانایی اخذ تصمیم، اطلاعات لازم، لزوم هماهنگی و اهمیت موضوع نیز برای اتخاذ شیوه ی تمرکزی یا عدم تمرکز لازم است.

ج) عناصر مهم ساختار سازمانی:

هنگام تشکیل یک ساختار سازمانی بر روی عناصری تأکید می شود که مهم ترین

آن ها عبارتند از:

۱) هدف: بنا به اهداف مورد نظر در یک سازمان، اهداف ساختار سازمانی متفاوت

خواهد بود به عنوان مثال در وضعیتی که کارها بصورت روتین انجام می گیرد می

توان از ساختار کلاسیک، بوروکراتیک و در صورتی که در هر نوبت کارها متفاوت باشد از ساختار ارگانیکی استفاده نمود.

۲) تقسیم کار و تخصص (تخصصی شدن): با تقسیم و تخصصی نمودن امور، اثربخشی و کارایی سازمان افزایش می یابد زیرا افراد مناسب برای انجام کار خاص گمارده می شوند و از اتلاف وقت به دلیل عدم تناسب شغل (تخصص) با شخص جلوگیری به عمل خواهد آمد.

۳) درجه ی رسمی شدن: به ارجحیت انجام کار در سازمان مربوط است هر اندازه ارجحیت کار مشخص تر باشد درجه ی رسمی شدن نیز افزایش می یابد.

۴) حیطه ی نظارت: بدین معناست که چه تعداد زیر دست مستقیماً زیر نظر یک بالا دست فعالیت می کنند. ۵) تعداد سطوح سازمانی: با حیطه ی نظارت رابطه ی مستقیم دارد و به مسطح و یا بلند بودن سازمان منتهی می شود.

۶- درجه ی تمرکز: به میزان تفویض اختیار تصمیم گیری در سطح مدیریت سازمان مربوط می شود. چنانچه اختیار از بالا به پایین واگذار شود، عدم تمرکز و چنانچه اختیار فقط در سطح بالای سازمان تجمع نماید بیانگر سازمان متمرکز خواهد بود.

۷) درجه ی پیچیدگی: درجه ی گسترش سازمان به صورت افقی، عمودی، جغرافیایی را بیان می نماید همراه با گسترش فعالیت های سازمانی، درجه ی پیچیدگی سازمان نیز افزایش می یابد.

۸) تقسیمات اداری: براساس تقسیم کار و درجه ی تخصص و نیز با گردآوری وظایف شغلی ویژه قسمت های مختلف سازمان شکل می گیرند.

۹) ایجاد ارگان های صف و ستاد: واحدهای صف به واحدهایی اتلاق می شود که مستقیماً در تصمیم گیری و تعیین خط مشی کلی سازمان مشارکت می کنند مثل مدیران عالی سازمان واحدهای ستاد به واحدهای اتلاق می شود که به صورت غیرمستقیم و از طریق واحدهای صف به آن ها کمک می کنند مثل مشاوران مدیران یک سازمان. ۱۰) کمیته ها و گروه ها: در سازمان گاهی از کمیته ها و گروه هایی به صورت رسمی استفاده می شود این واحدها در تصمیم گیری اختیار دارند و وظایفی مثل کمک به مدیر، انجام وظایف ستادی را به عهده می گیرند. ۱۱) کانال های ارتباطی و شکل آن ها: روندهای ارتباطی بین واحدهای به وجود آورنده ی سازمان عامل دیگر مشخص کننده ی سازمان هاست این روابط یا عمودی، افقی و مورب است.

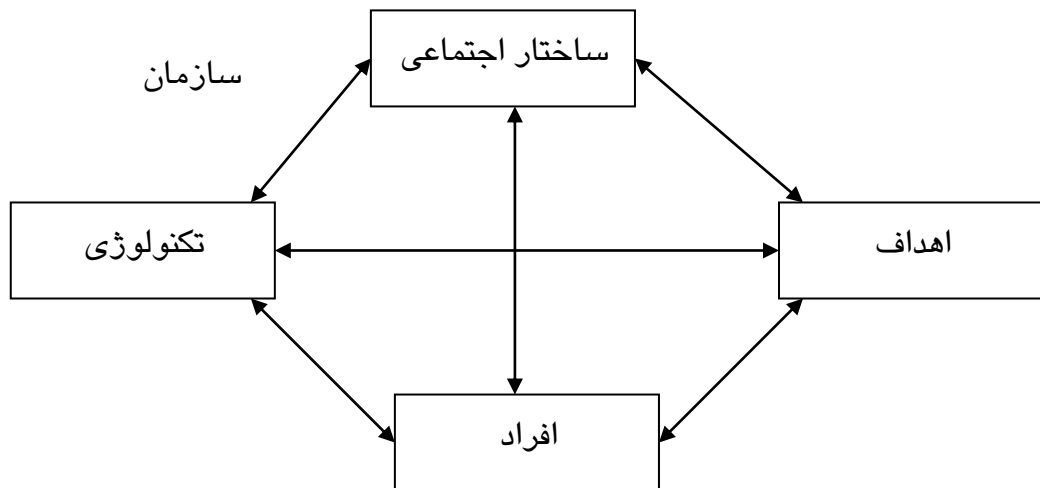
## عناصر سازمانی از دیدگاه لویت

محیط کسب و کار کنونی محیط تغییرهایی سریع است که باعث شده صاحب نظران بحث‌های گسترده‌ای در زمینه‌ی عوامل محیطی در مطالعه سازمان‌ها مطرح کنند که منظور از عوامل محیطی مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری محیطی است که به طور مستقیم و غیرمستقیم توسط سازمان‌ها ادراک می‌شود و بر عملیات آن‌ها مؤثر هستند که در این خصوص با مدل ساده‌ای به نام مدل لویت مشهور است خلاصه ارکان سازمان‌ها را بررسی کنیم هر سازمان از چهار عنصر اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: ۱- اهداف و استراتژی ۲- ساختار ۳- افراد نیروی انسانی ۴- تکنولوژی - که هر یک از این چهار عنصر به عنوان موضوع تغییر هستند.

- ساختار اجتماعی به جنبه‌های شکل یا نظم یافته موجود بین افراد در یک سازمان اشاره دارد و به دو جزء تقسیم می‌شود ۱- ساختار هنجاری (ارزش‌ها، هنجارها و انتظارات از نقش) ۲- ساختار رفتاری (رفتار واقعی را مدنظر قرار دارد) - افراد سازمانی: کسانی که در قبال دریافت‌های گوناگون به سازمان‌ها کمک می‌کنند و عوامل اجتماعی هستند که بدون آن‌ها نه ساختار نه سازمان و نه موقعیت اجتماعی وجود ندارد.

- اهداف: هدف محور اصلی است که به عنوان غایت های مطلوب تعریف می شود  
استراتژی تصویر جامعی از هدف های بلند مدت، هدف های کوتاه مدت برای تحقق  
هدف هایی است که در آن رسالت موجود و شخصیت موجود تبیین شده است.  
تکنولوژی: تکنولوژی به منزله در نظر آوردن سازمان ها به عنوان جایی که در آن  
انرژی برای شکل دادن به مواد مصرف می شود و فرایندی است که در آن داده به  
ستانده تبدیل می شود.

محیط: هر سازمانی در یک محیط فیزیکی قرار دارد و باید خود را با آن وفق دهد  
ارزش اصلی الگوی لوییت در این است که نشان می دهد هیچ عاملی را نمی توان جدا  
از دیگر عوامل، عامل قالب تلقی کرد.  
محیط



شکل لوزی لوییت: مدلی از یک سازمان

د) مأموریت یک سازمان: همه ی سازمان ها دارای مأموریت هستند زیرا برای ایجاد هر سازمانی سرمایه و منابع مختلفی مورد نیاز است و استفاده از منابع در صورتی دارای ترجیح است که هدفی دنبال شود دو پژوهشگر به نام های کنیگ و لکلند ثابت کردند که سازمان ها به ۶ دلیل مأموریت خود را به صورت سند کتبی در می آورند.

۱- هدف سازمان ها را با اتفاق آرا مورد تأیید قرار دهند.

۲- برای تخصیص منابع سازمان معیاری را ارائه دهند.

۳- جوی شناخت شده بر سازمان حاکم کنند.

۴- نقطه ی اتکایی به وجود آورند تا افراد براساس آن هدف سازمان را معرفی کارهای خود بدانند.

۵- در یک چارچوب به هدف های سازمان جامع عمل ببوشانند و براساس آن کارهای تخصصی سازمان را به کسانی که مسئول هستند محول نمایند.

۶- هدف های سازمانی را مشخص کنند. بیان مأموریت یک سازمان بازبانی سریع سبب می شود خاسته های گروه های مختلف به صورت شخص در آید که این سازمان ارزش توجه و سرمایه گذاری را دارد مأموریت سازمان روحیه ی همکاری را میان مدیران و کارکنان افزایش می دهد و باعث تصویر مثبت و جایگاه آن در جامعه می شود.

فصل دوم: انواع سازمان ها

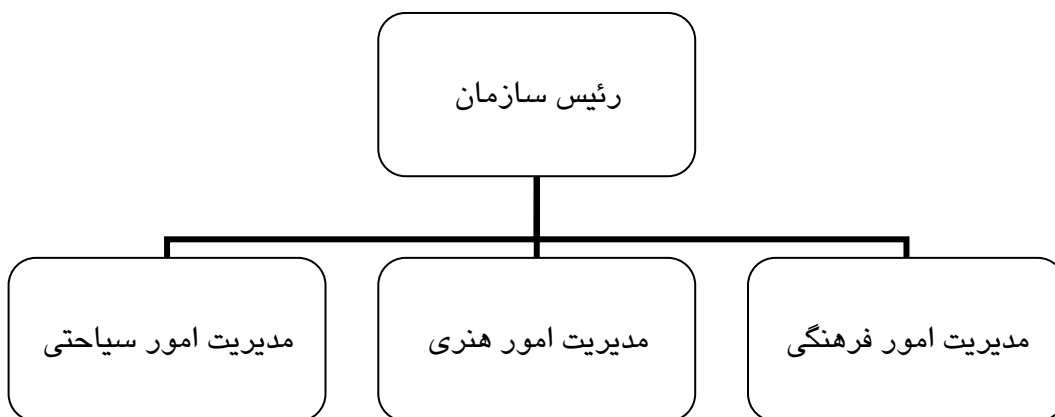
برای سازماندهی مبانی مختلفی وجود دارد ساختارهای سنتی را بر سه دسته در

نظر می گیرند.

۱- برحسب نوع وظیفه ۲- نوع محصول ۳- منطقه جغرافیایی و غیره .

۱- ساختار مبنی بر نوع وظیفه: فعالیت سازمان بر حسب وجوه مشترکشان از

پایین به بالا گروه بندی می شوند واحدها بر حسب وظیفه تفکیک می شوند.

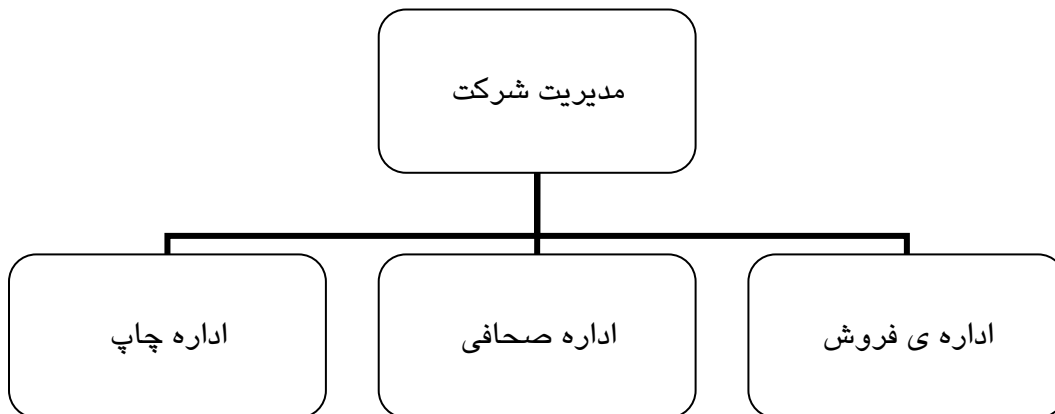


نمونه سازماندهی بر مبنای وظیفه

۲- ساختار مبتنی بر نوع محصول: سازمان براساس نوع خدمت و کار یا برنامه

های اصلی یا برحسب مراکز سود سازماندهی می شود و این روش متداول ترین

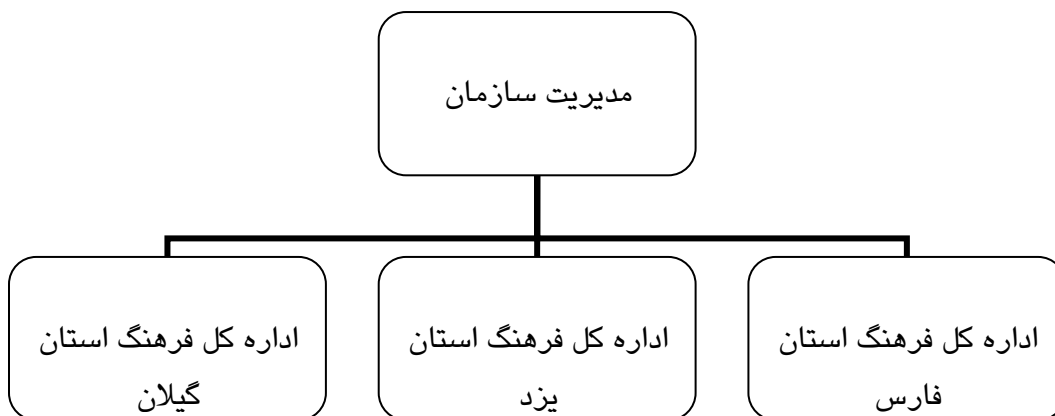
روش است.



نمونه ی سازماندهی براساس نوع محصول

۳- ساختار مبتنی بر حسب منطقه ی جغرافیایی: به مصرف کنندگان در مناطق مختلف توجه می گردد و افراد هر منطقه سلیقه های خاصی دارند و سازمان ها می کوشند تا نیازهای افراد آن منطقه را تأمین نمایند، در این ساختار مدیران رده ی پایین تر از اختیارات بیشتری برخوردار می باشند.

نمونه ی سازماندهی بر مبنای جغرافیایی



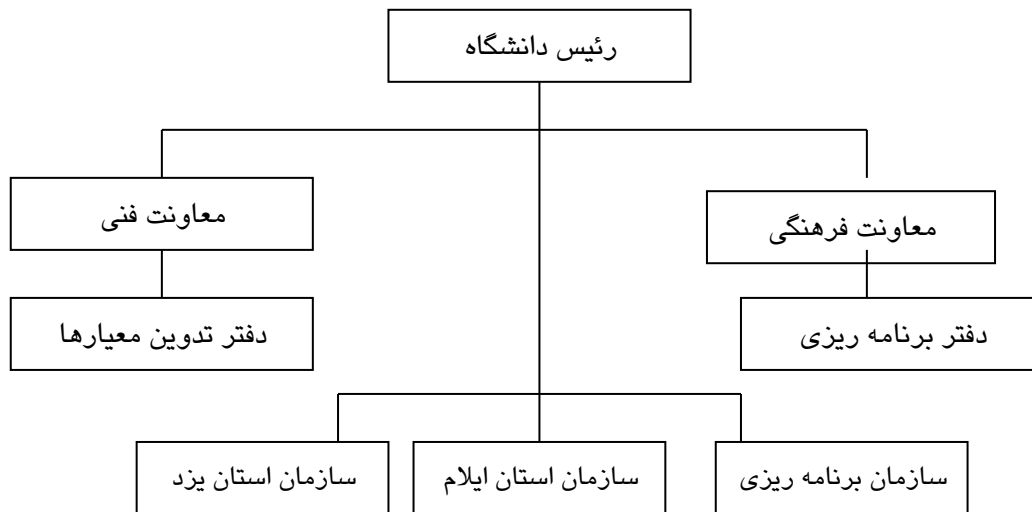
۴- سازماندهی ماتریسی: برای سازمان هایی که چندین محصول ارائه می دهند و نیاز به تخصص های فنی و جدید و تکنولوژی پیچیده دارند این ساختار مورد



استفاده قرار می گیرد و محصول و وظیفه به طور هم زمان استفاده می شود و مدیران در آن از اختیار کاملاً برابر برخوردارند و ممکن است نوعی سردرگمی در بین کارمندی که دارای دو رئیس هستند به وجود آید و نیاز است تا جلسات زیادی برای رفع تعارضات تشکیل شود.

۵- ساختار گروه های متداخل: رابطه گروه با گروه جایگزین رابطه فرد با فرد در ساخت نشی می گردد، مثلاً مدیر یک واحد در واحد خودش نقش مدیر و در واحد رده بالاتر نقش عضو را دارد در روابط گروهی جایگزین روابط سلسله مراتبی می شود و پیوند گروهی بسیاری از مشکلات ساخت سنتی را رفع می کند.

۶- ساختار ترکیبی: سازمانی که در آن از ۵ ساختار مذکور به صورت ترکیبی استفاده می کند و در بسیاری از سازمان ها به دلیل تنوع وظایف و نحوه ی اجرای آن ها از ساختار ترکیبی استفاده می شود.



### نمونه ای از سازماندهی ترکیبی

طراحی های نوین ساختار سازمانی انواع دیگری از ساختارهای سازمانی که

بیانگر روش های نوین است وجود دارد.

۱- سازمان های شبکه ای: تلاش سازمان های شبکه ای بر پیشگیری از مشکلات

و خلاقیت در مزیت های رقابتی بازار از متمرکز و به سه شکل است:

الف) داخلی: برای دستیابی به منابع بازار بدون استفاده از منابع خارج از سازمان

است.

ب) باثبات: انعطاف پذیری را در زنجیره ارزشی یک شرکت بالا می برد و دارائی

ها متعلق به بیش از یک شرکت است اما به یک کسب و کار خاص تخصیص می یابند.

ج) پویا: در محیط های رقابتی متغیر به کار می رود مثلاً شرکت های اسباب بازی

مجبور به استفاده از منابع خارج از سازمان هستند.

۲- سازمان های تار عنکبوتی: ۱- پشتیبانی تخصصی و مناطق جغرافیایی می دهند و یک سرمایه گذاری را کاهش خلاقیت و اختراعات انقلابی را افزایش می دهند.

۳- سازمان مجازی: در این سازمان انعطاف پذیری زیاد و تمامی شرکاء از امتیاز برابر برخوردارند و به یکدیگر با بر اشتراک گذاری اطلاعات، مشتریان و منابع وابسته اند از مشخصه های بارز این سازمان های مجازی عبارتند از منابع مشترک، نبود مرز، مشارکت، برابر، داشتن شرکای غیر ثابت، پراکندگی جغرافیایی و ارتباطات الکترونیک.

۴- سازمان های خوشه ای: اعضای این تیم از مناطق جغرافیایی مختلف و از طریق سیستم اطلاعات با هم ارتباط برقرار کرده و فرآیند جدیدی را تدوین می کنند و از هم جدا می شوند.

و) سازماندهی متناسب برای بخش فرهنگی: فعالیت های فرهنگی دارای تنوع و ابعاد مختلف است هر یک از آن ها بسته به شرایط، امکانات، منابع، فن آوری و فرآیند انجام کار طراحی و سازماندهی می شود برای تحقق اهداف برخی از وزارتخانه ها براساس اندازه ی هر واحد و نحوه ی دسته بندی و حجم کار سازماندهی بر مبنای وظیفه مناسب است.

بخش سوم: تفاوت سازمان های آموزشی با فرهنگی:

فرهنگ امری تحلیلی- تربیتی و اکتسابی است یعنی غریزی و توارثی نیست بلکه با القایات و تأثیر گذاری های ناشی از محیط زندگی و نشو و نمای آدمی پدید می آید

آموزش چیزی است که شخص با انس گرفتن با یک فرهنگ آن را دریافت می کند نه با مطالعه رسمی آن پس آموزش یک فعالیت فرهنگی است و منظور از سازمان های آموزشی کلیه سازمان هایی است که از مقطع پیش دبستانی تا پایان تحصیلات عالی را شامل می شود.

آموزش چیست؟ آموزش فرایندی است که در آن به سؤالات پاسخ داده می شود و هدف از آموزش این است که پرسش از هدف آموزش، پرسش فلسفی است و انسان بدون تأمل درباره ی پرسش های فلسفی نمی تواند جهت درخور برای زندگی و فعالیتهايش بیابد.

در یک نظام آموزشی انسان می آموزد که چگونه انسانیت خود را کامل کند و در نظام دیگر می آموزد تا برای رفاه و پیشرفت خود به کنترل طبیعت بپردازد و براساس جهان بینی های مختلف می توان اهداف مختلفی را برای آموزش پیدا کرد مثلا کارلسن و زیر وقت آموزش و پرورش فرهنگ سوئد در کتاب آموختن برای زیست آورده است: (هدف آموزش و پرورش آن است که به هر فرد امکان دهد تا برای شکوفا ساختن استعدادهای خود آزادانه بکوشد)

بدیهی است علارقم تفاوت های آشکار که در مبانی فلسفه نظری، ارزش ها، باورها، عادت ها، اقتصاد و غیره جوامع گوناگون در ترسیم محتوا و شیوه ی تحقق اهداف وجود داشته اما نقطه ی مشترک تأکید همگان بر اهمیت ایجاد ارتباط بین

برنامه ی آموزش و پرورش با واقعیت های زندگی است تعریف تعدادی از واژه های آموزشی.

کارورزی: نوعی آموزش تخصصی که برای کسب تخصصی در زمینه های مختلف تحت نظر استادان رشته مورد نظر صورت می گیرد.

کلاس آموزشی: تجمع فراگیران در کلاس درس که استاد مطالب را به طور یک جانبه برای شاگردان بیان می کند و میزان یادگیری آن ها را ارزیابی می کند.

سخنرانی: بیان مطالبی از جانب سخنران برای شرکت کنندگان در جلسه که در یک محیط رسمی برگزار می شود.

سمینار: اجتماع عده ای از افراد که دارای درجات تحصیلی عادی هستند و به منظور مبادله ی نتیجه تحقیقات خود با یکدیگر هر شرکت کننده مؤلف است گزارشی به صورت کتبی یا شفاهی از تحقیقاتش به سمینار ارائه دهد تا نظرات او مورد بحث و انتقاد شرکت کنندگان قرار گیرد.

کنفرانس: اجتماعی از نمایندگان سازمان ها و گروه های مختلف جهت بحث و تبادل نظر برای حل مسائل مبتلا به سازمان های شرکت کننده که معمولاً چند هفته ادامه دارد.

میزگرد: جمع عده ای از متخصصین برای بحث و تبادل نظر پیرامون مسائل خاص تشکیل می گردد.

کارگاه: یک محیط کار عملی است برای انجام کارها و طرحی های تعیین شده توسط کارآموزان یا سرپرستی مربیان مربوطه که منابع و مواد لازم نیز در دسترس دانش آموزان است.

شبیه سازی: ایجاد نظامی که نزدیک به محیط کار باشد برای اینکه معلوم شود چه تغییراتی باید در روش های اجرایی، نحوه مدیریت به وجود آید.

پودمان: مجموعه ای از معلومات که با استفاده از آن ها اجرای یک مرحله ی مفید از کاری به طور مستقل امکان پذیر است هر پودمان دارای دو شرط اساسی است اولاً به تنهایی یک مهارت فرعی از پیش تعیین شده را ارائه نماید. ثانیاً در یک سایر پودمان های آموزشی مجموعه ای بزرگتر شامل مهارت های اصلی مربوط به یک شغل را ایجاد نماید.

دوره : آموزشی که در مجموعه ای از جلسات کلاسی تقسیم بندی شده و بر مبنای برنامه و زمان مشخص ارائه می شود.

کارکردهای آموزش و پرورش: آموزش و پرورش آشکار یا نهان وظایف خود را انجام می دهد کارکردهای آشکار عبارتند از: انتقال فرهنگ، پرورش سیاسی، یگانگی اجتماعی و غیره.

کارکردهای نهان: دگرگون سازی نظام طبقاتی جامعه، تسیکن تحرک اجتماعی و غیره، ارتباط بین فرهنگ و آموزش و پرورش و تأثیر و تأثیر این دو بر یکدیگر از کارکردهای مهم آموزش و پرورش است.

یکی از علایق اولیه ملت‌ها پس از کسب استقلال، آموزش و پرورش عمومی است. با تحولات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی نیاز به مواد کردن مردم تشدید شد و تا اواخر قرن نوزدهم در بعضی از کشورها قوانین آموزش اجباری در حد ابتدایی به تصویب رسید یا به استقلال رسیدن کشورهای غیره اروپایی در قرن حاضر نظام آموزشی تحت کنترل دولت به وجود آمد.

به طور کلی فراگرد نظام آموزش و پرورش را در مراحل زیر می‌توان بیان کرد:  
الف: جامعه فاقد هر گونه آموزشی رسمی بود کودکان پس از تربیت خانوادگی وارد جامعه می‌شدند و فرا خورا تعداد و شأن اجتماعی و اقتصادی و خانوادگی خود مشاغلی را انتخاب می‌کردند.

ب: در مرحله ی دوم نظام آموزشی ساده و کوچک به صورت مدرسه بوجود آمد معمولاً طبقات مرفع از آموزش مدرسه ای برخوردار می‌شدند.

ج: در مرحله ی سوم تفکیک آموزش به سطوح مقدماتی و عالی، نظام آموزشی را از حالت ساده به پیچیده سوق داد. در این شرایط آموزش و پرورش عمومی اجباری است و کلیه کودکان به مدارس ابتدایی راه می‌یابند عده ای کثیری را رد دوره راهنمایی و مدارس متوسطه و بالاخره به دوره های عالی راه می‌یابند در این مرحله هر گونه اشتغال در جامعه مستلزم آموزش رسمی است وظایف تعلیم و تربیت به تدریج سازمان های متعددی را در ایران از صدر اسلام تاکنون ایجاد کردند که عبارتند از خانواده، مسجد، مکتب، مدرسه.

سیر تحول تشکیلات آموزش و پرورش:

- تأسیس دارالفنون در سال ۱۲۲۸ (ه. ش). تأسیس وزارتخانه ی به نام وزارت

علوم سال ۱۲۳۲

- تغییر نام وزارت علوم به وزارت معارف، اوقات و صنایع در سال ۱۲۸۸ (ه. ش).

- در قانون فرهنگ مصوب ۱۲۹۰ (ه. ش) آمده است که مدارس ۴ نوع است، الف:

مدارس ابتدایی روستایی ب: مدارس ابتدایی شهری ج: مدارس متوسطه د: مدارس

عالی.

- در سال ۱۳۱۳ دوره های تحصیلی ایران شامل دوره ی ابتدایی (۶ سال) اول

متوسطه (۳ سال) دوم متوسطه (۳ سال) بوده است - در سال ۱۳۱۷ (ه. ش) وزارت

مذکور فرهنگ خوانده شد. در سال ۱۳۲۲ (ه. ش) دوره ی تحصیلی شامل: دوره ی

ابتدایی (۶ سال) دوره ی متوسطه (در دوره سه ساله) که دوره ی اول عمومی و دوره

ی دوم نظری و فنی حرفه ای شد.

- در سال ۱۳۴۳ (ه. ش) آموزش پیش دانشگاهی و دانشگاه به آموزش و پرورش

محول گردید در سال ۱۳۴۶ (ه. ش) کلیه امور مربوط به دوره های تحصیلی پیش

دانشگاهی به عهده ی وزارت آموزش و پرورش گذاشته شد. - از سال ۱۳۴۵ لغایت

۱۳۷۰ شامل دوره های کودکان (۲-۳) سال دبستان (۵ سال) راهنمایی (۳ سال)

دوره ی متوسطه (۴ سال) تحصیلات عالی بر حسب مورد - در سال ۱۳۶۶ قانون

اهداف و وظایف آموزش و پرورش در ۴ فصل ۱۳ ماده و ۹ تبصره گردید - از سال



۱۳۷۰ (ه. ش) تاکنون دوره ی متوسط عمومی، فنی و حرفه ای به مدت (۳ سال) و پیش دانشگاهی (۱سال) تصویب شد.

### انواع مراکز آموزشی:

۱- مدارس دولتی ۲- مدارس غیر انتفاعی ۳- مدارس استثنایی ۴- مدارس آموزشگاه های آزاد ۵- مدارس وابسته به وزارت خانه ۶- مدارس خارجی ۷- مدارس تطبیقی ۸- مدارس اقلیت های مذهبی ۹- مدارس شاهد و نمونه ۱۰- مدارس شبانه ۱۱- مؤسسات تربیت معلم ۱۲- دوره های کاردانی، کارشناسی کوتاه مدت ۱۳- دانشگاه مؤسسات و مراکز عالی روزانه و شبانه ی دولتی و آزاد.

برخی از وظایف وزارت آموزش و پرورش: تشکیل شورای عالی و منطقه ای

- تهیه برنامه های بلندمدت در جهت تأمین اهداف آموزش و پرورش
- هماهنگ ساختن آموزش در چارچوب نظام آموزش کشور
- زیر پوشش قرار دادن کلیه کودکان لازم و تعلیم و تقویت نهضت سوادآموزی
- آموزش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش
- تأمین نیروی انسانی آموزش از طریق ایجاد دانشسراها و مراکز تربیت معلم
- تأمین آموزش رایگان برای همه ی مردم تا دوره ی متوسطه
- تألیف و چاپ و توزیع کتاب های درسی و کمک آموزشی
- ارتباط مستمر اولیاء دانش آموزان و کمک از آن ها در تعلیم و تربیت
- نظارت بر اجرای صحیح از کلیه ی آئین نامه ها و سنجش نتایج حاصله

\* برخی از اهداف و وظایف وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری:

۱- اعتلای موقعیت آموزشی، علمی و فنی کشور ۲- تأمین نیروی انسانی متخصص و توسعه ی منابع انسانی کشور ۳- حفظ و تحکیم آزادی علمی و استقلال دانشگاه ها، مراکز علمی و تحقیقاتی و غیره:

وظایف و مأموریت ها:

۱- انسجام امور اجرایی و سیاست گذاری نظام علمی و امور تحقیقات و فن آوری  
۲- پیشنهاد ضابط و معیارهای کلی پذیرش دانشجو به مراجع ذی صلاح ۳- نظارت بر فعالیت های دانشگاه ها و مؤسسات عالی آموزش.

بخش چهارم: سیر تحولات تاریخی سازمان فرهنگی در ایران

الف) سازماندهی فرهنگی در قبل از انقلاب اسلامی

۱) تصویر عمومی و کلان برنامه ریزی فرهنگی طی سال های ۱۳۳۰ - ۱۳۵۷

الف: دوران گسستگی برنامه های فرهنگی

ب: دوران گسستگی برنامه های فرهنگی

۲) نهادسازی و فرهنگی طی سال های یاد شده

الف: سیر تاریخی نهادسازی دولتی برای اداره امور فرهنگی

ب: سیر شکل گیری سازمان های رسانه ای

- تاریخچه مطبوعات - رادیو - تلویزیون

ب) سیر شکل گیری سازمان های رسانه ای

ج) سامان امور فرهنگی بعد از انقلاب اسلامی

الف: تشکیل شورای عالی انقلاب فرهنگی

ب: تحولات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

ج: سیر تحولات در سازمان صدا و سیما

بخش پنجم ماهیت مدیریتی سازمان های فرهنگی

انواع مدیریت در سازمان های فرهنگی

الف: مدیریت در سازمان های فرهنگی دولتی

ب: سازمان های فرهنگی عمومی و مورد حمایت دولت

ج) سازمان های فرهنگی غیر دولتی و خصوصی

واقع نگری در سازماندهی امور فرهنگی

محدودیت سازمان های غیر دولتی فرهنگی

مشارکت فرهنگی:

الف: مفهوم و ماهیت سازمان های غیر دولتی

(۱) پیشینه جایاه حقوقی

(۲) سازمان غیر دولتی

(۳) ویژگی سازمان غیر دولتی

ب: مهمترین مؤلفه های تأثیرگذار بر سازمان های فرهنگی غیر دولتی زمینه های

فرهنگی

بخش چهارم:

سیر تحولات تاریخی سازمان فرهنگی در ایران

الف) سازماندهی فرهنگی در قبل از انقلاب اسلامی

فرهنگ مقوله ای تاریخی، بلندمدت، پویا و زنده است. که سیر تاریخی برنامه های فرهنگی ایران در قبل از انقلاب اسلامی به سازماندهی امور فرهنگی مربوط می شود و منظور از برنامه ریزی فرهنگی، کوشش آگاهانه، سنجیده و سازمان یافته دولت برای ایجاد تغییر در وضع موجود و دستیابی به اهداف مطلوب در حوزه های مختلف فرهنگی است.

۱- تصویر عمومی و کلان برنامه ریزی فرهنگی (۱۳۲۰-۱۳۵۷)

الف) دوران گسستگی برنامه های فرهنگی، رد این دوره، برنامه ریزان فرهنگی مبادرت به واحد تصمیم در حوزه های گوناگون فرهنگی کردند. بدون این که اصول سیاست همگنی را مطمع نظر قرار دهند.

ب) دوران پیوستگی برنامه های فرهنگی: در فاصله های سال ۱۳۴۷-۱۳۵۷ برنامه ریزی فرهنگی از چهار خصلت اساسی برنامه ریزی پیوسته برخوردار بود. تصمیمات آگاهانه و سنجیده یا الگوی کلان پیشینی، ایجاد تغییرات معین و قابل اندازه گیری کمی و ایجاد ابزار و امکانات لازم برای اطلاع از وضعیت عملیات اجرایی در حین اجرا و ارزشیابی عملکرد، که با تحولات عظیم سیاست فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی سال های اخیر، جامعه فرهنگی نیازمند است که بر مبانی فرهنگ ملی

استوار باشد. پس در یک جامعه ی صنعتی، برای پاسخگویی به نیازهای جدید جامعه ایرانی، اجرای برنامه ای جامع و دقیق در پیروی از یک سیاست کلی ضرورت پیدا می کند.

در متن مورد اشاره، سیاست کلی فرهنگ عبارت بود از: «مجموعه ی اصل و تدابیر که مسوولیت های دولت را در امور فرهنگی و نیز چگونگی فعالیت های دولت و سازمان های غیر دولتی را در امور فرهنگی و در جهت نیل به هدف های خاص تعیین می کند.»

بر این اساس، اصول چهارگانه ای برای سیاست فرهنگی کشور تعیین شد که عبارت بودند از:

\* فرهنگ برای همه \* فراهم آوردن بیشترین امکانات برای ابداع نوآوری  
فکر و هنری. \* توجه به میراث فرهنگی \* شناساندن فرهنگ ایران به  
جهانیان و آگاهی از مظاهر فرهنگ های دیگر

به علاوه از هشت اصل دیگر بعنوان مبانی سیاست فرهنگی یاد شده بود که عبارتند از:

- برنامه فرهنگی باید با برنامه های اقتصادی و اجتماعی کشور هماهنگ باشد.
- همگامی سیاست آموزش و علمی کشور با سیاست فرهنگی
- خصوصیات محیط های اجتماعی مانند خانواده - روستا - کارخانه و شهر در نظر گرفته شود.

- با روش های علمی مورد مطالعه قرار گیرد و با توجه به نیازهای واقعی برآورده شود.
  - به شیوه ی سلوک و اصول آداب زندگی و از طریق اشاعه فرهنگ متناسب با زمان ما باشد آموخته شود.
  - در برنامه های فرهنگی تأثیر عوامل در رشد شخصیت افراد جامعه به منظور به وجود آمدن شخصیت اساسی مطلوب مورد توجه خاص قرار گیرد.
  - در اجرای سیاست فرهنگی سرمایه گذاری خصوصی و نیز مشارکت و همکاری انجمن ها اهمیت خاصی داده شود.
  - کوشش مستمر به منظور تحقق اصول سیاست فرهنگی در یک مرحله ی زمانی نیازمند برنامه ریزی فرهنگی است.
- در سیاست فرهنگی اهداف کلی چهارگانه و تصویری کلان از ابعاد هر یک ساماندهی جدید در عرصه ی فرهنگ صورت پذیرفت و برنامه ریزی فرهنگی به صورت پیوسته تحقق یافت. برنامه های سالانه ی وزارتخانه های فرهنگی و تشکیلات اجرایی دولت و حوزه فرهنگ تجدید سازمان پیدا کرد. و تشکیلات - اجرایی اطلاعات و جهانگردی بازنگاری و در راستای پیشبرد مسئولیت های سازمانی در چارچوب سیاست فرهنگی و جهانگردی نوسازی و مصوب قرار گرفت و در نظام تخصیص بودجه نیز مورد توجه واقع شد. از بررسی الگوی توسعه فرهنگی حکومت طی سال های یاد شده چنین بر می آید و هیچ گونه مشارکتی در سطح نخبگان

فرهنگی و یا تقاضاها به هیچ ترتیبی نمی توانست خود را به داخل سیستم برنامه ریزی بازتاب دهد و بر روند تصمیم گیری تأثیر بگذارد.

۲- نهاد سازی فرهنگی طی سال های ۱۳۲۰-۱۳۵۷

نگرش های اجمالی در قبل از انقلاب در زمینه ی نهاده سازی گواه این واقعیت است که طی این دوران کوشش های مستمری به عمل آمده است.

الف: سیر تاریخی نهاده سازی دولتی برای اداره ی امور فرهنگی

نخستین تلاش دولت با تأسیس اداره کل انتشارات و تبلیغات [و رادیو] در سال ۱۳۲۲ به ثمر رسد دولت در سال ۱۳۲۹ مبادرت به تشکیل اداره ی کل هنرهای زیبای کشور زیر نظر مستقیم وزیر فرهنگ کرده وزارت اطلاعات به منظور ساماندهی امر تبلیغات دولت و اطلاع رسانی در سال ۱۳۴۲ تأسیس شد و تمرکز در مدیریت امور رسانه های جمعی و تبلیغات دولت را فراهم آورد. وظایف وزارت فرهنگ به وزارت آموزش و پرورش و وزارت فرهنگ و هنر و سازمان اوقاف (تحت ریاست نخست وزیر) محول گردید.

در اطلاق کلمه فرهنگ به وزارت خانه جدید، فضای اخص آن که ادب و هنر و معرفت است. وظایف وزارتخانه «شناختن و شناساندن فرهنگ و هنرهای زیبا» توسعه کتابخانه ها تربیت و کارشناس هنری تهیه و اجرای برنامه های تلویزیونی، نمایش و پایکوبی، عکاسی و سینمایی و مبادله ی آثار فرهنگی و هنری با خارجه.



و در سال ۱۳۴۳ منجر به پیدایش دو وزارتخانه و یک سازمان از دل وزارت فرهنگ گشت. بدین ترتیب حوزه ی امور آموزشی - آموزشی رسمی شامل کودکان، دبستان، دبیرستان و آموزش عالی از حوزه های فرهنگی جدا شد. سال ۱۳۴۶ وزارت آموزش و پرورش خود به دو وزارتخانه جداگانه تبدیل شد. سرانجام در سال ۱۳۵۳ از ادغام وزارت اطلاعات و سازمان صلیب سیاحان، وزارتخانه ی جدیدی تحت عنوان وزارت اطلاعات و جهانگردی تأسیس شد. در سال ۱۳۵۴ سازمان خبرگزاری پارس بعنوان یکی از مؤسسات وابسته به این وزارتخانه تشکیل شد.

ب: سیر شکل گیری سازمان های رسانه ای

- تاریخچه مطبوعات

کلمه ی روزنامه در زبان فارسی، ریشه ای قدیمی دارد. این کلمه با معرب آن به صورت «روزنامه» دیده می شود. کابت و وزیر مشهور آل بویه روزنامه ای داشته و وقایع روزانه را در آن ثبت می کرده است. روزنامه در گذشته های دور به معنی دفتر یادداشت و گزارش های روزانه به کار رفته است. اما روزنامه به معنی معمول و رایج کنونی، همان کاغذ اخبار انگلیسی است.

نخستین روزنامه فارسی، کاغذ اخبار بود. که توسط میرزا صالح شیرازی و در عهد محمدشاه به طور ماهیانه منتشر می شد دومین روزنامه «وقایع اتفاقیه» به دستور امیرکبیر منتشر شد. علاوه بر اخبار دولت و دربار اوضاع سیاسی و اجتماعی

اروپا و آمریکا نوشته می شود و بعدها به نام روزنامه ی دولت علیه ایران نام داد. روزنامه ی رسمی ایران در تهران و در عهد ناصری و مظفری منتشر می شدند. برخی شهرستان ها نیز روزنامه ی خاص خود را داشتند. و اغلب دولتی بودند و در راستای تحکیم موقعیت حکومت قاجارها بود. و اطلاعات مختصری هم درباره ی اوضاع و احوال کشورهای جهان و در آگاه سازی مردم بسیار مؤثر بود. دولت ناصری، اعتماد السلطنه را مأمور ساخت، تا دایره سانسور مطبوعات را زیر نظر وزارت انطباعات به وجود آورد. و انتشار روزنامه های منتشر در خارج نیز جلوگیری کند. یکی از نخستین این روزنامه ها «اختر» بود به مدیریت آقا محمدطاهر و در اسلامبول به چاپ می رسید. و افراد روشنفکری بودند و کسان دیگری ... با این روزنامه همکاری نزدیک داشتند.

«قانون» نیز از دیگر روزنامه های دولتی بود. و در لندن به وسیله میرزا ملکم خان آغاز شد. روزنامه بعدی حکمت بود. این روزنامه تا اوایل مشروطیت ایران منتشر شد. در بیداری ایرانیان بسیار مؤثر واقع گردید. به خصوص در پیدایش فکری نون خواهی و مشروطه طلبی ایران تأثیر داشت.

روزنامه دیگری نیز همچون «پرورش» و «ثریا» در مصر منتشر می شد. و در بیداری ایرانیان و رشد تفکر مشروطه خواهی آنان بی تأثیر نبودند. نخستین روزنامه ی فارس زبان در ایران به نام کاغذ اخبار از سوی میرزا صالح شیرازی منتشر شد.

و به موازات گسترش فعالیت مطبوعاتی، دولت در صد کنترل مطبوعات برآید. و بدین ترتیب نهاد سانسور شکل گرفت.

با تثبیت قدرت رضاشاه کم کم از رونق و پویایی مطبوعات کاسته شد و سانسور دولتی فزونی گرفت و امثال ایران توسط متفقین و دخالت های دولت های خارجی در امور ایران گروه ها و جریان های صنعتی و سیاسی، ناب حالتی در شهرها و روستاها، کمبود شدید ارزاق عمومی و ملی شدن صنعت نفت، درگیری های سیاسی به صحنه ی مطبوعات کشیده شد. مشخصه دیگر مطبوعات این دوره انتقادی تر شدن آن هاست.

شکل گیری و گسترش نهادها و تشکلات مطبوعاتی را نیز باید پویایی مطبوعات ایران در دهه ی ۲۰ دانست. و در قالب تشکلات مطبوعاتی مختلف ملی و محلی در آمد. هیجان ترین دوره ی آزادی نسبی برای مطبوعات ایران قبل از انقلاب بود. اما متأسفانه جز عده ای اغلب روزنامه نگاران این دوره به جای بیان مشکلات اساسی جامعه، به رواج خشونت، بی بند و باری، افترا و در جهت عقیده ی خود با گروهشان پرداخته برخی هم روزنامه ی نگاری را نردبان ترقی، به مقام وزارت و... قرار دادند.

از جمله روزنامه ها از این عصر روزنامه ی اطلاعات است. از دیگر روزنامه ها روزنامه ی کیهان و در جریان ملی شدن نفت، هر دو روزنامه هم پای روزنامه های هوادار مصدق همچون «باختر امروز و شاهد» در وقایع ۲۵ تا ۲۸ مرواد مقالاتی درباره «توطئه کودتا علیه حکومت ملی مصدق» منتشر و به شاه حمله کردند. قوانین

مطبوعاتی در ایران در پی محدود کردن آزادی های مصرح در قانون اساسی بوده اند. هر چند قانون اساسی مشروطه و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هر دو بر آزادی مطبوعات تأکید داشته اند. قانون اساسی جمهوری اسلامی اصل بیست و چهارم مطبوعات را آزاد می داند «مگر آنکه فعل به مبانی اسلام یا حقوق عمومی باشد.»

هر دو قانون نیز رسیدگی به جرایم مطبوعاتی را همچون جرایم سیاسی به هیئت منصفه واگذار کرده اند.

#### - تاریخچه ی رادیو

نخستین فرستنده ی بی سیم موج بلند تهران و شهرهای تبریز، مشهد، کرمان، کرمانشاه، خرمشهر در ساعت ۳ بعد از ظهر روز ششم اردیبهشت ماه سال ۱۳۰۵ شروع به کار کرد. فرستنده تهران ۲۰ کیلو وات قدرت داشت. به منظور تعلیم و تجهیز نیروی انسانی مورد نیاز در وزارت جنگ «مدرسه ی بی سیم قشون کل» گشوده شد. گروهی از کارکنان بی سیم نیز برای آموزش های تخصصی به فرانسه رفتند. تا پیش از افتتاح رادیو، مردم ایران به برنامه های رادیو برلن و رادیو آنکارا گوش فرا می دادند. بنگاه سخن پراکنی بریتانیا نیز ازدی برنامه ی زبان فارسی خود را شروع کرد. به تدریج اندیشه ی ایجاد رادیو قوت گرفت به دنبال تصویب اساسنامه ی سازمان پرورش افکار با هدف کنترل و هدایت افکار عمومی در دوازدهم دی ماه کمیسیون شش گانه از جمله رادیو تشکیل شدند. همزمان با سفارش خرید دو دستگاه فرستنده

موج کوتاه وزارت پست و تلگراف دستور دارد تا عمارت مخصوصی برای استودیوی رادیو تهران که ضمناً مرکز مخابرات تلگرافی و تلفنی بی سیم نیز باشد در داخل شهر ساخته شود. ولی موقع جنگ جهانی دوم تحویل دستگاه های فرستنده ی موج کوتاه را به تأخیر انداخت.

پس از پایان جنگ به تدریج امکان تجهیز رادیو و خرید و دریافت و وسایل فراهم شد ولی جز آنکه پخش اخبار و برخی از برنامه ها به این استودیو منتقل شود. تحول دیگری در رادیو به وجود نیامد. بعد از روی کار آمدن دولت مصدق رادیو که به نام «رادیو ایران» خوانده شد و فرستنده ی قدیمی مأمور پخش برنامه های جداگانه ای گردید «رادیو» تهران نام گرفت. پس از ادغام رادیو و تلویزیون، این مهم در شمار مسئولیت های سازمان رادیو و تلویزیون ملی ایران در آمد. رادیو در ابتدا به عنوان ابزاری که موسیقی پخش می کند در ذهنیت جامعه ما جای گرفت و اخبار و گفتار در مرتبه های بعدی جای داشتند. و هدف خاصی را دنبال نمی کردند. برای تغییرات مورد نظر رژیم رادیو زمینه اصلاحات اراضی را فراهم می کرد. و رادیو بیست و چهار ساعته شد. و فرستنده ی اف. ام به مجموع برنامه های رادیو افزوده شدند.

#### - تاریخچه تلویزیون

مجلس شورای ملی که براساس آن به دولت اجازه داده می شد. یک فرستنده ی تلویزیون و کلیه ابزار فنی آن را به تشخیص وزارت پست و تلگراف و تلفن در تهران به کار اندازد. این فرستنده که «تلویزیون ایران» نامیده می شد. در ابتدا هر روز از

ساعت ۶ بعد از ظهر تا ساعت ۱۰ شب برنامه داشت. به صورت یک بخش کاملاً خصوصی اداره می شد. و متکی به درآمد خود از آگهی های تجاری و تبلیغات بود. گردانندگان این مؤسسه در توجیه کار خود می گفتند که چون تلویزیون ایران جزء آگهی منبع دیگری برای درآمد ندارد، ناچار است برای جلب تمان گران بیشتر و جذب آگاهی افزون تر دست به تولید برنامه های سبک و عامه پسند تر بزند. سرانجام پس از تصویب طرح ایجاد «تلویزیون ملی ایران» یک دستگاه کوچک بوجود آمد. از آنجا که فرستنده ی «تلویزیون ایران» با سیستم خطی امریکایی کار می کرد و تلویزیون ملی ایران خطی اروپای بود. تلویزیون ملی با نصب فرستنده دو کیلوواتی بر بالای ساختمان هتل هیلتون امکان استفاده از این شبکه را برای همه ی دارندگان تلویزیون با سیستم های مختلف امکان پذیر کرد. نخستین مرکز شهرستانی تلویزیون در ارومیه گشایش یافت. و چند ماه بعد بندرعباس شروع به کار کرد. تبادل برنامه های تلویزیونی را با دستگاه های خارجی میسر ساخت. برنامه های جاری تلویزیون ملی «برنامه اول» نام گرفت و برنامه هایی که از تلویزیون ایران سابق پخش می شد. «برنامه دوم» نامیده شد. برنامه دوم با برد کمتر و محتوایی به ظاهر پخته تر، رو به سوی اقلیت های چون روشنفکران و دانشجویان داشت و تماشاگران برنامه اول را اکثریت مردم تشکیل می دادند.

دو کانال دیگر نیز فعالیت داشتند. شبکه ی آموزش و کانال دیگر تلویزیون بین المللی بود کار ارایه ی اطلاعات و اخبار و همچنین فراهم کردن برنامه های سرگرم

کننده برای آمریکائیان مقیم ایران را انجام می داد. این ساخت و نظام های مربوط به آن به ثمر رسیدن انقلاب اسلامی ایران ادامه داشت. و بعنوان یکی از مؤسسات وابسته به وزارت اطلاعات تأسیس شد.

ب) سازمان امور فرهنگی بعد از انقلاب اسلامی

۱- تشکیل شورای عالی انقلاب فرهنگی. شورای عالی انقلاب فرهنگی به عنوان عالی ترین مرجع سیاست گذاری و مدیریت فرهنگی تشکیل شد و اصول سیاست پس از شور و بررسی بسیار به تصویب نهایی رسید. از جمله سیاست های مقابله با تهاجم فرهنگی جایگاه اهداف و وظایف شورای عالی انقلاب فرهنگی - بیان شده و مأموریت شورای عالی انقلاب فرهنگی تصحیح و ارتقای فرهنگ و سازماندهی امور فرهنگی برای استقلال، تحکیم و تعمق فرهنگ دین باوری در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی تعریف شده است.

در طول سال های پس از انقلاب می توان به شیوه نامه ی رصد فرهنگی کشور اشاره کرد. همواره تعیین سیاست های کلان و پرهیز از ورود به حوزه ی اجراء بوده است.

۲- تحولات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: وزارت فرهنگ و آموزش عالی از ادغام دو وزارتخانه «فرهنگ و هنر» و «وزارت علوم و آموزش عالی» تشکیل شد. در تاریخ ۷ خرداد ماه ۱۳۵۷، وزارت اطلاعات و جهانگردی و وزارت ارشاد و ملی تغییر نام یافت. و وزارت ارشاد ملی به وزارت ارشاد اسلامی تغییر نام یافت. به موجب

قانون اهداف و وظایف وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، نام وزارت ارشاد به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تغییر یافت.

۳- سیر تحولات در سازمان صدا و سیما: سازمان صدا و سیما زیر نظر قوای سه گانه بصورت یک شورای سرپرستی اداره می شد و بر پایه ی بازنگری قانون اساسی نصب و عزل رئیس سازمان یاد شده با مقام رهبری است و شورایی مرکب از نمایندگان رئیس جمهور رئیس قوه قضائیه و مجلس شورای اسلامی نظارت بر این سازمان را خواهند داشت. بدین ترتیب شکل گیری سازمان صدا و سیما و نحوه ی اداره و امور اجرایی آن براساس قوانین و مقررات موضوعه به شرح زیر است: ۱- اصل ۱۷۵ قانون اساسی ۲- قانون اداره ی سازمان صدا و سیما ۳- قانون خط مشی کلی ۴- اساسنامه ی سازمان صدا و سیما مصوب مجلس شورای اسلامی ۵- مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام.

#### بخش پنجم: ماهیت مدیریتی سازمان های فرهنگی

سازمان فرهنگی و نهادهای اجتماعی بیشترین تأثیر را بر جای می گذارند و در ایجاد و توسعه ی فرهنگی نقش ارزنده ای دارند. ماهیت مدیریتی آن ها از اهمیت خاصی برخوردار خواهد بود.

در حوزه ی مدیریت، رابطه ای میان دولت و دیوان سالاران که معمولاً در یکسان سازی فرهنگی دارند از یک سو و محتوای فرهنگ و پدید آورندگان آثار فرهنگی در تکرار و گوناگونی در جامعه از سوی دیگر وجود دارد. دولت و قدرت در طراحی



سیاست ها و برنامه ها فرهنگی نفوذ می کنند و با ایجاد محدودیت بر آن ها دخالت می کنند. که در این سیر، با سه نوع مدیریت بر سازمان های فرهنگی روبرو می شویم که هر یک از آن ها در ارایه ی آثار و تولیدات فرهنگی به گونه ای اقدام می نمایند.

انواع مدیریت در سازمان های فرهنگی:

الف) مدیریت در سازمان های فرهنگی دولتی

سازمان های فرهنگی دولتی تا تحت نظارت سیستم دولت، آن دسته از سازمان های هستند که دولت کلیه ی فعالیت ها و مدیریت آن ها را از نظر تعیین سیاست ها و برنامه ها و نظام مالی و اداری در کنترل شدید خود دارد. تا آنجا که سازمان، ابزاری می شود برای حفظ فقط منابع دولت و گروه حاکم و نیز شروع جلوه دادن وضعیت موجود فرهنگی، با توجیه حفظ منابع ملی، بنابراین یک سازمان فرهنگی دولتی که سیاستی جدی دارد. غالباً در خود سیاست سهیم است و توجیه کننده ی اقدامات دولت و در واقع، سخنگوی دولت است. شکل دادن به مردم و حفظ میراث فرهنگی از جمله اهداف سازمان است. در دنیای جدید سیاست های فرهنگی از مرحله ی حفظ و نگهداری گذر کرده است و از طرحی چون فرهنگ پدیده ای خود انگیخته نیست و اگر به حال خود رها شود خیلی زود به ورطه ی سوداگری خواهد لغزید. به نظر برخی دولت ها می بایست در همگانی کردن فرهنگ بکوشند و بگذارند فرهنگ در حوزه ی نخبگان محدود و محبوس بماند. از طرفی اگر برنامه ریزی به حوزه ی فرهنگ راه

بیاورد. دیوان سالاری و سیاستمداران فرصت می یابند محتوای فرهنگ را نیز تعیین کنند و خسران های بسیار به بار آورند. و نمی توان به سادگی از آن گذشت.

«فابریزیو» می گوید دولت نباید به مدیریت مستقیم امور فرهنگی روی بیاورد و وظیفه ی دولت تأمل، مطالعه، هدایت، تشویق، اطلاع رسانی و انجام هماهنگی است.

هر گاه مردم به دلایل متعدد جغرافیایی، اقتصادی و نظایر آن از شکل و تعامل فرهنگی و لاجرم سیلدن و چه بسا به انقطاع و گسیختگی متبلد شده است. و در استحصال و استخراج ذخایر وجود در حد اعلاء توفیق یابد.

#### واقع نگری در سازماندهی امور فرهنگی

در جامعه ای مانند ایران برای پرهیز از ناکامی در امر برنامه ریزی و سازماندهی امور فرهنگی می بایست به ساختار فرهنگ و محدودیت های تغییر پذیری آن اهتمام داشت. همچنان که یکسان سازی فرهنگی در سطح بین المللی رنگ باخته است. در سطح ملی نیز باید در برنامه ریزی ملی به این مهم توجه داشت و از هر گونه ادغام و مستهیل کردن حوزه های فرهنگی در حوزه ی فرهنگی مسلط دوری کرد. و باوری ابعاد مختلف فرهنگ و حوزه های متنوع فرهنگی اقدام نمایند. جامعه ی رشید جامعه ای است که بتواند نیازهای فرهنگی خویش را در رهگذر حیات و حرکت اجتماعی باز شناخته، از تظاهرات و تمایلات کاذب یا گذرا تفکیک کند و قدرت پاسخگویی به این نیازها و بهره گیری از آن ها را در جهت رشد و کمال معنوی و مادی دارا باشد. اهم محورهای لازم برای این حرکت را تشخیص داده و تعیین کنند.

سازمان های فرهنگی دولتی از زاویه ی سطوح مدیریتی در عرصه ی اثرگذار به شرح زیر از هم باز شناخته می شدند.

۱- بخش سیاست گذار و راهبردی: سازمان هایی که امر سیاست گذاری های کلان را انجام می دهند. نظیر مجلس شورای اسلامی .

۲- ۱- بخش فرهنگ شورای عالی انقلاب فرهنگی

۲- بخش میانی و پشتیبانی: شامل وزارتخانه ها و سازمان های ذی ربط می شود.

۳- بخش اجرایی یا جری: کار این بخش عملیاتی کردن و پیاده سازی سیاست های راهبردی قوانین و آئین ها.

۴- بخش نظارتی: امور فرهنگی توسط سازمان های ذی ربط منطبق با سیاست های فرهنگی به مورد اجرا گذاشته شود و نقص کننده آن نباشد.

شورای عالی انقلاب فرهنگی عنوان مهم ترین دستگاه سیاستگذار که اصول، خط مشی ها و برنامه های فرهنگی را تبیین و تصویب می کند. از منظر مدیریتی تابع رهبری بوده و هیچ یک از قوای سه گانه به صورت مستقل اعمال نفوذی در آن ندارند.

ب) سازمان های فرهنگی عمومی و مورد حمایت دولت

این سازمان ها که به نوعی تحت حمایت دولت ارز می کوشند با ایجاد تعادل میان مردم و گروه های فرهنگی مروی با دولت گام بردارند. سیاست ها و برنامه های

حکومتی را در جهت تقویت وحدت ملی انتشار می دهند. چنین مدیریتی مستلزم دارا بودن سطح بالایی از آگاهی نسبت به فرهنگ ملی و پاره فرهنگ های مختلف در جامعه می باشد.

دولت معمولاً با حفظ نظارت کلی و در جهت مصالح ملی چنین کمک هایی را انجام می دهد اما تهدید در خطر برای نخبه گرایی است. چنین جریانی می تواند مخاطبین را که هویت گروهی و سیاسی ندارند به عنوان شهروندانی منفعل که پیوسته مصرف کننده ی تولیدات فرهنگی آن هستند تبدیل کند.

مشارکت فرهنگی:

الف- مفهوم و ماهیت سازمان های غیر دولتی

- پیشینه و جایگاه حقوقی

- تعریف سازمان غیر دولتی

- ویژگی سامان غیر دولتی

ب- مهمترین مؤلف های تأثیرگذار بر سازمان های فرهنگی غیر دولتی

- شخصیت

- زمینه های فرهنگی

- ارتباطات رسانه

ج) سازمان های فرهنگی غیردولتی و خصوصی

نقش بخش خصوصی یا غیر دولتی که حفظ مقدم تولید فرهنگی حضور دارد از آنجا حائز اهمیت است. که برخی نیازها و دغدغه های درونی و فردی را انجام می بخشند. و بعنوان نیاز جامعه عرضه می کند، در اینجا است که مفهوم «مشارکت فرهنگی» عینیت می یابد.

### مشارکت فرهنگی

«مشارکت فرهنگی» عبارت است از شرکت آگاهانه و داوطلبانه و مؤثر مردم در فرآیند توسعه ی فرهنگی. مشارکت به معنای شرکت داوطلبانه، ارادی و آگاهانه ی افراد. سازمان های تشکیل دهنده ی یک جامعه در فعالیت های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آن جامعه برای رسیدن به توسعه ی پایداری، متوازن و همه جانبه زندگی می باشد. مفهوم مشارکت دارای سه ویژگی برجسته است.

اول: ساماندهی از عناصر و اجرائی تشکیل شده است که در راستای تحقق اهداف خاصی شکل می گیرد.

دوم: سازمان یافته است در عمل نیاز به ایجاد پیش زمینه ها، شرایط، امکانات و تشکیلات خاصی دارد.

سوم: توسعه ای است، یعنی به عنوان یک پدیده و همچنین به عنوان یک مفهوم پیرامون کانون و هسته ی فرآیند توسعه ی پایدار، متوازن شکل گرفته است و هدف اساسی آن نیز کمک به تحقق این فرآیند است. مشارکت در فرآیند فعالیت های فرهنگی موجب تقویت روابط و تعامل افراد جامعه می شود و مشارکت فرهنگی،

منجر به تولید «سرمایه ی اجتماعی» می شود. سرمایه ی اجتماعی به تعبیری زیر ساختی ضروری برای حیات اجتماعی و مدنی است که باید از آن در مسیر اصلاح گری فرهنگی به عنوان تعیین کننده ترین و اولویت دار ترین عنصر یاد کرد. سرمایه ی اجتماعی ذاتا مادی نیست. در فرد هم وجود ندارد، بلکه در بین روابط موجود بین افراد جامعه قرار دارد. بر این مبنا، هر گاه یک جامعه یا نهاد اجتماعی بتواند مشارکت اعضای فرد را برای دستیابی به اهداف خاص جلب نماید گفته می شود که آن جامعه دارای سرمایه ی اجتماعی است. به همین دلیل همت و مشارکت جمع را می طلبد. مشارکت فرهنگی به عنوان یک محور توسعه ی فرهنگی در برنامه های توسعه ی جمهوری اسلامی ایران ذکر شده است.

کاربردی کردن چنین نهادهایی همراه با تعریف اهداف و برنامه ریزی متنوع و جذاب می تواند مشارکت فرهنگی سازمانی و نهادی را به مثابه یک «هنجار» نهادینه سازد.

#### الف) مفهوم و ماهیت سازمان های غیردولتی

۱- پیشینه و جایگاه حقوقی: مفهوم سازمان غیردولتی یا (NGO) اولین بار توسط سازمان ملل مورد استفاده قرار گرفت. سازمان ملل متحد اصطلاح را در مورد هر گروه غیرانتفاعی داوطلبانه از شهروندان جهانی به کار می برد که در سطح محلی، ملی و بین المللی تشکیل شده است.

در ایران مانند بسیاری کشورها انجمن ها و گروه هایی که با ماهیتی غیرانتفاعی فعالیت می کنند، سابقه ای طولانی دارد.

وجود صندوق های قرض الحسنه، بنیادهای خیریه، موقوفات خاص و عام از مصادیق بارز این تشکل ها هستند.

۲- تعریف سازمان غیردولتی: سازمان غیر دولتی به گروهی مستقل، غیر دولتی، و دواطلبانه از مردم گفته می شود. و با اهداف مشخص و آشکار پیرامون یک نیاز اجتماعی مشترک گرد آمده اند و در زمینه های علمی اجتماعی فعالیت می کنند. هدف این سازمان ها کمک به بهبود وضع جامعه و حفظ منابع ملی و مصالح عمومی کشور است. و می بایست دارای چهار مشخصه اصلی باشد.

۱- از وابستگی مستقیم به هر حکومتی آزاد باشند.

۲- فعالیت های سیاسی و وابستگی به احزاب سیاسی نداشته باشند.

۳- غیرانتفاعی باشند و فعالیت اقتصادی نکنند.

۴- فاقد فعالیت های خشونت آمیز بوده و با گروه های بزهکار مرتبط باشند. و علاوه بر این می توانند واسطه میان ندامت و اراده ی عمومی جامعه و حاکمیت باشند.

۳- ویژگی های سازمان های غیردولتی

۱- سازمان های غیردولتی غیرسیاسی هستند و می توانند آزادانه تر به فعالیت خود ادامه دهند.

- ۲- سازمان های غیردولتی دارای شخصیت حقوقی و هویت مردمی می باشند.
- ۳- به علت عدم وابستگی به دولت، جزر و مدهای ناشی از تغییر دولت ها و مسئولیت ها، برنامه های آن ها را تحت الشعاع قرار نمی دهد و می توانند برای خود سیاست ها و برنامه های دراز مدت تدوین کنند.
- ۴- به علت محدودیت بودجه و امکانات می توانند افراد کم تر و کار آمدتر را جذب کنند.
- ۵- غیرانتفاعی و داوطلبانه عضو می پذیرند.
- ۶- کم تر ملاحظه کاری دارند.
- ۷- به علت کوچک بودن، امکان تکثیرپذیری بیشتری دارند. و می توان یک سازمان غیردولتی تأسیس کرد.
- ۸- سازمان های غیردولتی بنابر نیاز طبیعی ناشی از شرایط فکری و آرمان های مشترک افراد و جامعه به صورت خودجوش به وجود می آیند.
- ۹- سازمان های غیردولتی به دلیل دارا بودن ماهیت مردمی همواره در پی جلب مشارکت اعضای جدید برای دستیابی به قدرت عمل بیشتر و گسترش دامنه ی مناسب و اثربخشی در موضوع فعالیت خود می باشند.
- ۱۰- افراد مؤسس سازمان های غیردولتی دارای هدف مشترک هستند.
- ۱۱- سازمان های غیردولتی دارای ضوابط، روابط و سازمان کار مشخص و تعریف شده می باشند.



۱۲- هر شکل غیر دولتی دارا برنامه و موضوع فعالیت در یک بخش یا رشته

مشخص می باشند.

(ب) مهمترین مؤلف های تأثیرگذار بر سازمان های فرهنگی غیردولتی

۱- شخصیت های فرهنگی و مذهبی، هنرمندان، نویسندگان و ...

۲- زمینه های فرهنگی

۳- ارتباطات و رسانه

۱- شخصیت ها : سیر تحول جامعه بشری در طول تاریخ مرهون از خودگذشتگی

و تلاش انسان های بزرگ است که از خود، نامی نیکو بر جای گذاشته است این

سلسله ها برای الهی و مصلحان و آزادگانی هستند و هر گاه مردم و جامعه به دلایل

متعدد جریان مطلوب و کمال خویش را کم و بیش از دست داده اند و از انجام و

تعامل فرهنگی دور و پراکنده شده اند آن را بخود آورده و در مسیر رشد و کمال

مطلوب هدایت نموده اند. در واقع تفکر و تعمق درباره ی اثرات افراد مشخص بر روند

متقاعد سازی، سابقه ی طولانی دارد. ارسطو گفته است: «گفتار نیکمردان را کاملتر و

آسانتر از دیگران باور می کنیم»

۲- زمینه های فرهنگی: از نظر مردم شناسان، تمامی فعالیت هایی است که در

زندگی می کنیم از مسواک زدن گرفته تا خانه سازی و از تماشای مسابقات المپیک

در تلویزیون گرفته شرکت در مراسم ازدواج و به نظر شمار دیگری فرهنگ مجموعه

ی ویژگی های یک ملت یا مردم آن است. نظیر فرهنگ ایرانی، فرهنگ فرانسوی و

تعاریف ملی و قدی دست دلالت بر نگرش، از جهان و ادراک، از معنای زندگی دارد. درک فرهنگ برای فهم ارتباط ضروری است. انسان شناسان فرهنگی برای مطالعه ی زندگی فرهنگی مردم به میان آن ها می روند و افعال آنان را از نظر می گذرانند.

یکی از این تعاریف عام و کل نگر را تایلور ارائه کرده است.

«فرهنگ یا تمدن در مردم نگاری به معنی وسیع کلمه یک کل پیچیده است که شامل باورها، هن، اخلاقیات و هرگونه قابلیت و عاداتی است که فرد به عنوان عضو جامعه کسب می کند.»

زمینه های فرهنگی معرفتی است که عمل کننده ها در شرایط اجتماعی از آن ها استفاده می کنند و موقعیت اجتماعی، محل فیزیکی، حوادث، توسط محقق قابل مشاهده است. پس هر چیزی می تواند موضوع تحقیق باشد. تابلوهای تبلیغاتی، باشگاه ها، آرایشگاه ها و ...

۳- ارتباطات و رسانه : ارتباط مکانیسمی است که جامعه از طریق آن سازماندهی می شود. و به کمک آن امکان ایجاد و توسعه ی روابط انسانی فراهم می گردد. چشم انداز ذهنی و اندیشه با نوآوری ها روبرو شده و توسعه می یابد. و مجموعه ای از مهارت ها در ایجاد رابطه ی مناسب است. کلمه ارتباطات به صورت جمع به وسایل و روش های ارتباطی اطلاق می شد. و از جهت تغییراتی که در رفتار و کردار اجتماعی و گروهی ایجاد می کنند دارای اهمیتی خاص است. پل ف لازارسنلد پیام های

ارتباطی دارای دو نوع تأثیر می باشند. آثار و نتایج زودرس و با تصمیم قبلی و آثار و نتایج دیررس که غیر قابل پیش بینی و غیر منتظره و مجهول می باشند. سازمان غیردولتی یا خصوصی که در حوزه های فرهنگ و بویژه رسانه شکل می گیرد به عنوان «اجتماع اختیاری» متعادل ترین و با ثبات ترین شکل کشش اجتماعی است.

محدودیت سازمان های غیر دولتی فرهنگی.

خطری که این نوع مدیریت را تهدید می کند در نظر گرفتن معیارهای کارفرما و سازمان و یا فرهنگ مسلط است که به عبارتی تحت تأثیر سرمایه گذاران و قدرت های مالی تأمین کننده ی اصلی هزینه های تولید است. این سازمان ها برای اینکه دچار محدودیت مالی نشوند به خواست های مصرف کنندگان پاسخ می دهند زیرا نباید هیچ کس را آزرده کنند و تلاش می کنند تا بالاترین تعداد ممکن از مخاطب را جذب نمایند. و اساساً نمی تواند از تنوع و تعدد اطلاعات و افکار برخوردار شوند.