

طراحی الگوی راهبردی آینده‌نگاری فرهنگی

حمیدرضا اشراق^۱، علی محمد احمدوند^۲، علی دلاور^۳، سید رضا صالحی امیری^۴

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۹/۲۱

از صفحه ۲۱۷ تا ۲۳۸

پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی، سال یازدهم،
شماره چهارم (یابی، چهل و چهارم)، زمستان ۱۳۹۷

چکیده

مقدمه: ارائه الگوی راهبردی آینده‌نگاری فرهنگی جهت سازماندهی مسائل و چالش‌های پیش‌روی این حوزه، یکی از موضوع‌های مهم و اساسی پیش‌روی کشور است. این موضوع اهمیت تصمیمات در این حوزه را مبتنی بر راهبردهای تهاجم فرهنگی از جانب دشمنان فرهنگی در سطح جامعه بیش‌ازپیش نمایان می‌سازد. مدیران فرهنگی می‌بایست با بررسی چالش‌ها و نقاط ضعف عملکردی از یک‌سو و بررسی روندهای مرتبط از سوی دیگر بهترین تصمیمات ممکن در این حوزه را اتخاذ نمایند.

روش: پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگوی راهبردی آینده‌نگاری فرهنگی می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی، از لحاظ طرح تحقیق در زمره تحقیقات آینده نگرا و از لحاظ روش در زمره تحقیقات توصیفی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه خبرگان و صاحب‌نظران در حوزه برنامه‌ریزی راهبردی و راهبردها و جهت‌گیری‌های اساسی فرهنگی در کشور می‌باشند که از بین آن‌ها ۱۰۳ نفر به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند.

یافته‌ها: الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی بر اساس الگوی EFQM دارای ۱۰۰۰ امتیازی می‌باشد که وزن مؤلفه حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی برابر ۲۵۷ امتیاز، وزن مؤلفه برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی برابر ۲۴۵ امتیاز، وزن مؤلفه جاری‌سازی راهبردها برابر ۲۵۰ امتیاز و وزن مؤلفه کنترل راهبردی فرهنگی برابر ۲۴۷ امتیاز می‌باشد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش لازم است شاخص‌های از جمله ضرورت و فوریت انجام تحول و برنامه‌ریزی راهبردی، بسترسازی و کسب آمادگی برای ورود به برنامه‌ریزی، سنجش میزان بلوغ و آمادگی سازمان برای برنامه‌ریزی، تهیه برنامه‌ای برای انجام برنامه‌ریزی راهبردی با جدید بیشتری در سازمان انجام شوند.

کلیدواژه‌ها: الگو، راهبرد، آینده نگار، آینده نگاری فرهنگی.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت برنامه‌ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

۲- استاد گروه مهندسی صنایع دانشگاه جامع امام حسین (ع) (نویسنده مسئول). ایمیل: fm.hoghoghi@yahoo.com

۳- استاد گروه روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی.

۴- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.



مقدمه

برنامه‌ریزی مهم‌ترین و اساسی‌ترین وظیفه مدیران هر یک از سازمان‌ها به شمار می‌رود. در این راستا مدیران می‌بایست با در دست داشتن منابع محدود در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده اقدام نمایند. اهمیت فرهنگ و توسعه فرهنگی در جهت رسیدن به توسعه پایدار، متصدیان اداره امور در هر کشوری را بر آن داشته است که برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ را در سرلوحه کار خود قرار دهند؛ بنابراین برای عملی شدن این مهم، چاره‌ای وجود ندارد مگر آن‌که متخصصان امر درصدد طراحی و ارائه مدل‌ها و الگوهای کاربردی جهت مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگ برآیند. از آنجا که فرهنگی همانند سایر پدیده‌های اجتماعی قلمداد می‌شود و امکان برنامه‌ریزی در این زمینه نه تنها میسر، بلکه تا حدود زیادی ضروری به نظر می‌رسد، تاکنون مدل‌های بسیار و متفاوتی برای عملی نمودن این مهم ارائه شده است، حال آنکه همگان بر این موضوع توافق دارند که مدل‌های ارائه‌شده در جوامع غربی طراحی گردیده و شاید در بعضی موارد از توانمندی لازم جهت به‌کارگیری در جامعه مذهبی ایران برخوردار نباشند. پژوهش حاضر به دنبال ارائه یک الگوی راهبردی برای آینده‌نگاری فرهنگی مطابق با نیازهای جامعه کشور جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

جایگاه واقعی آینده‌نگاری در تفکر راهبردی برای برنامه‌ریزی سازمان است. در برنامه‌ریزی راهبردی هدف تجزیه و تحلیل و گام‌های رسیدن به آن ترسیم می‌شود، نتایج مورد انتظار هر گام برآورد و پیشرفت کاری اندازه‌گیری می‌شود. ولی تفکر راهبردی محصولی انتزاعی است که با استفاده از علم حضوری، خلاقیت و آینده‌نگاری برای تدوین یک آینده یکپارچه یا چشم‌اندازی که سازمان باید به آنجا برسد، انجام می‌گیرد. وجود تفکر راهبردی، درواقع، فضای حیاتی لازم برای برنامه‌ریزی راهبردی را فراهم می‌کند. آینده‌نگاری به‌عنوان بخشی از تفکر راهبردی است که برای فراهم‌سازی امکان گسترش استنباط‌هایی برای گزینه‌های راهبردی قابل وصول، به کار می‌رود (رصدخانه اروپایی علم و فناوری، ۲۰۰۱).

البته باید به تفاوت آینده‌نگاری با تعیین چشم‌انداز راهبردی یک سازمان نیز واقف بود. با اینکه آینده‌نگاری و تنظیم بینش راهبردی، هر دو شامل تلاش برای تعیین آینده

مطلوب هستند، ولی تفاوت مهمی بین آن دو موجود است. تدوین چشم‌انداز راهبردی بر علایق داخلی و اولویت‌های سازمان تأکید دارد، درحالی‌که آینده‌نگاری بر علاقه‌های بیرونی و عواملی تأکید دارد که شاید به آینده مطلوب ما منجر شود و شاید نشود. آینده‌نگاری نگاهی وسیع‌تر دارد و یافته‌های آن معمولاً در ایجاد و تدوین چشم‌انداز راهبردی به کار می‌روند. آینده‌نگاری امری فراتر از تدوین چشم‌انداز آینده است و چون تصمیم‌ها و گرایش‌های جدید ما بر اساس اطلاعات آینده‌نگاری است، بنابراین این نتایج آینده‌نگاری است که چشم‌انداز و تصور امروز ما از آینده را تغییر می‌دهد (شوارتز، ۲۰۰۰).

دستیابی به بستر فرهنگی مناسب جهت رشد و توسعه، نیاز به یکپارچگی فرهنگی جامعه دارد و رسیدن به یکپارچگی فرهنگی در جامعه و نهایتاً بستری آماده توسعه، لزوم مدیریت فرهنگی جامعه را مطرح می‌نماید و برای اثربخشی مدیریت فرهنگی هر جامعه، سامان دادن به تعارضات فرهنگی اجتماعی در اولویت فعالیت مدیران فرهنگی قرار دارد.

برنامه‌ریزی فرهنگی ملاک تصمیم‌گیری‌های اجرایی فرهنگی است. لکن خود برنامه فرهنگی تصمیمی کلان محسوب می‌شود که سؤال از ملاک تنظیم و انتخاب آن می‌بایست پاسخی معقول و مشروع بیابد. به چه دلیل اولویت‌های فرهنگی درست تشخیص داده شده است؟ به چه دلیل تخصیص‌های فرهنگی درست انجام پذیرفته است؟ اصلاً تخصیص‌های فرهنگی کدام است؟ آیا فرهنگ جزئی از اجزای جامعه را تشکیل می‌دهد یا هر فعالیت و موضوع اجتماعی دارای بعد و تأثیر فرهنگی است؟ تحولات و تغییرات فرهنگی چگونه و با چه معیارهایی قابل‌شناسایی است؟ فرهنگ به‌عنوان یک وصف اجتماعی در پویایی جامعه چه نقش دارد؟ چه تعامل و جایگاهی نسبت به مؤلفه‌های هم‌عرض خود؟ مؤلفه‌های هم‌عرض فرهنگ چیست؟ سیاست و اقتصاد است یا امر چهارم و پنجمی هم می‌توان یافت؟ در یک کلام، مدل فرهنگی روشی است که بر مبنایی مشخص به برنامه‌ریز فرهنگی «قابلیت ارزیابی، امکان تصمیم‌گیری و قدرت کنترل و بهینه تصمیم» می‌دهد. به عبارت دیگر، در نسبت بین مبنا و هدف، کارکردهای فرهنگی را در هر زمان مشخص می‌سازد (وجید، ۱۳۸۲).

ضرورت دستیابی به مدل فرهنگی به‌ضرورت عقلی و عینی قابل‌اثبات است. به‌ضرورت عقلی، بدون وجود روشی که قدرت سنجش نسبت بین امور و هماهنگ‌سازی



آن را به برنامه‌ریز بدهد، انتظار تصمیم‌گیری هماهنگ و متکامل از او بی‌مورد است. به‌ضرورت عینی، نداشتن برداشت عمیقی از فرهنگ و فعالیت فرهنگی، جدی نگرفتن انقلاب و اصلاح فرهنگی جامعه، پرداختن به توسعه کمی محصولات فرهنگی بدون محاسبه جدی تأثیرات فرهنگی آن، نپرداختن به تغییر ساختارهای فرهنگی و روش‌های اداره فرهنگ، متأثر شدن از فرهنگ حاکم بر الگوهای اقتصادی توسعه بر مبنای اقتصاد سرمایه‌داری، نداشتن تصویر روشن و نظام‌مند از عوامل و اهداف فرهنگی، مشخص نبودن میزان نقش‌آفرینی لازم دولت، نهادهای مردمی و نهاد خانواده در امر فرهنگ و ده‌ها ضرورت عینی از این قبیل، گواه ضرورت دستیابی به مدل فرهنگی برای ساماندهی و تعالی فرهنگی جامعه است پس تنظیم الگوی فرهنگی بر مبنای اتخاذشده، امکان برنامه‌ریزی فرهنگی فراهم می‌آید. تفاوت برنامه و الگوی فرهنگی در این است که الگو شامل بر زمان‌ها و مکان‌های مختلف است؛ اما برنامه مقید به مقطع زمانی و شرایط مکانی و جغرافیایی خاصی است، یعنی برنامه با لحاظ مقدرات انسانی و مالی موجود برای یک مقطع زمانی مشخص انجام می‌پذیرد. در برنامه فرهنگی باید مشخص گردد «چه فعلی، توسط چه شخصی، نسبت به چه موضوعی، با چه مقدراتی، در چه زمانی، برای رسیدن به چه هدفی» انجام گیرد. از همین‌جا مشخص می‌شود که مدل برنامه به‌هیچ‌وجه ناظر به یک وضعیت ایستا و ساکن نیست، بلکه قادر است تا متناسب با شرایط مختلف راهنمای تصمیم‌گیری باشد و دقیقاً به همین دلیل از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. لذا با توجه به مسائل پیش روی آینده کشور در حوزه فرهنگ و اهمیت و ضرورت مطرح‌شده، این پژوهش به دنبال ارائه الگوی راهبردی آینده‌نگاری فرهنگی می‌باشد.

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

پیشینه پژوهش

در حوزه برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی و پژوهش‌هایی متعدد در باب اهمیت و ضرورت انجام این مهم نگاشته شده است؛ از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

صالحی امیری و کاوسی (۱۳۸۶)، در مقاله‌ای با عنوان «ضرورت تجزیه و تحلیل محیطی در برنامه‌ریزی استراتژیک فرهنگی در ایران»، از ابعاد مختلف و از نگاه

اندیشمندان گوناگون همچون حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری بر اهمیت برنامه‌ریزی فرهنگی اشاره نموده‌اند. در این پژوهش، به بررسی عوامل سیاسی، اقتصادی و فرهنگی از طریق تجزیه و تحلیل SWOT پرداخته شده است.

خادم و علیزاده (۱۳۸۶)، در نوشتاری با عنوان «مدیریت راهبردی فرهنگ» به بررسی چالش‌های برنامه‌ریزی فرهنگی در ایران با استناد به برنامه‌های ۵ ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور پرداخته‌اند.

مظاهری و همکاران (۱۳۸۷)، در مقاله‌ای با عنوان «معرفی مدل‌هایی برای برنامه‌ریزی فرهنگی»، به بررسی مفهوم فرهنگ و برنامه‌ریزی فرهنگی پرداختند. هم‌چنین در این پژوهش پس از بررسی الگوهای شناخته‌شده در عرصه برنامه‌ریزی فرهنگی، استفاده از این الگوها را با توجه به رویکرد توسعه شهری اغلب آن‌ها از یک‌سو و روند شهرنشینی در کشور، این الگوها را در بسیاری از موارد مفید به‌فایده دانستند.

چاوش باشی (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان «تدوین الگوی برنامه‌ریزی فرهنگی در کشور»، به معرفی مدل‌های مختلف برنامه‌ریزی فرهنگی جهان از جمله مدل‌های فیلاردی، پالمر و برن آستین پرداخته است. در پایان نیز مدلی ارائه شده است که تحلیل محیط شرط لازم و ضروری جهت برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی است.

الزامات سیاست‌گذاری فرهنگی در سطح ملی پژوهشی است که در سال ۱۳۸۹ صورت پذیرفته است و در آن محقق بدین نتیجه رسیده است که دولت‌ها نقش اصلی را در مدیریت فرهنگی جامعه ایفا می‌کنند.

امیرخانی و همکاران (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی عوامل محیطی مؤثر در برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی کشور»، به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل محیطی مؤثر در برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی کشور پرداخته شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش، بعد سیاسی و اجتماعی در رتبه اول و ابعاد فناورانه و اقتصادی به‌طور مشترک در رتبه دوم قرار گرفتند.

مظاهری و همکاران (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای با عنوان «طراحی الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک فرهنگی» با رویکرد دینی به ارائه یک الگوی مناسب برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی مبتنی بر رویکرد دینی پرداختند. الگوی پیشنهادی وی شامل آرمان‌ها و



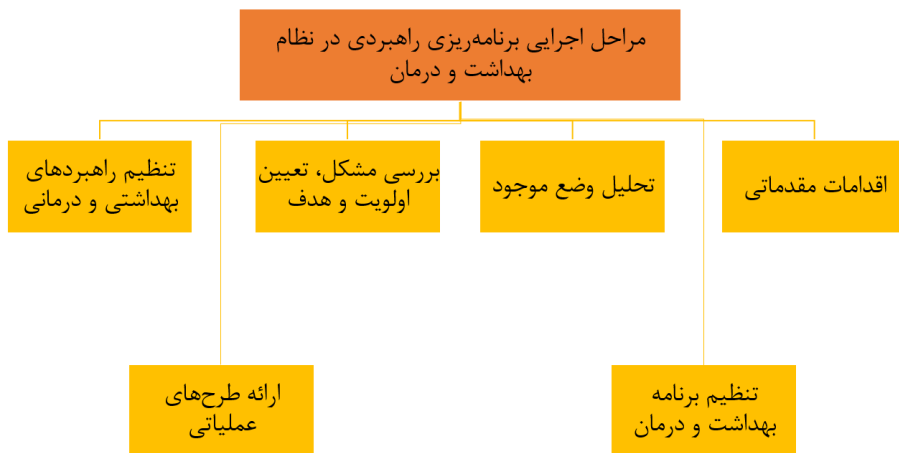
ارزش‌ها، سیاست‌های کلان، رسالت و مأموریت، چشم‌انداز و برنامه‌ریزی استراتژیک فرهنگی با رویکرد دینی می‌باشد. هم‌چنین در این پژوهش وی معیارهای برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی دینی را شامل ایمان و معنویت، قسط و عدل، علم و معرفت، اقتدار و عزت، کار و حرکت و پیشرفت، پایبندی به شعائر فردی و اجتماعی اسلام، خدمت‌رسانی به مردم، دوری از خرافات، پایبندی به موازین عقلی و امانت‌داری احصا و ارائه نمودند.

مبانی نظری پژوهش

۱- الگوی برنامه‌ریزی راهبردی سازمان جهانی بهداشت:

سازمان جهانی بهداشت در کتاب «برنامه‌ریزی کلی به‌عنوان بخشی از فرآیند مدیریت برای توسعه بهداشت کشور» جهت‌گیری‌های خود را در زمینه برنامه‌ریزی راهبردی منتشر ساخته است. الگوی این سازمان برای برنامه‌ریزی راهبردی شامل گام‌های زیر است:

۱. اقدامات مقدماتی برای برنامه‌ریزی
۲. تحلیل وضع موجود
۳. بررسی مشکل، تعیین اولویت‌ها و هدف
۴. تنظیم راهبردهای بهداشتی و درمانی
۵. تنظیم برنامه‌های بهداشتی و درمانی
۶. ارائه طرح‌های عملیاتی (سازمان جهانی بهداشت، ۱۳۶۵).



شکل ۱: الگوی برنامه‌ریزی راهبردی سازمان جهانی بهداشت

توالی مراحل و نگاه فرآیندی در این الگو از تناسب بسیار خوبی برخوردار است. این الگو برخلاف الگوی استونر و فریمن، در پایان مرحله سوم که مشکلات راهبردی مشخص شده، بر اساس اولویت، اهداف برنامه تعیین می‌شود. در صورت عدم تحقق هر یک از اهداف یا راهبردها در هر یک از مراحل، امکان بازنگری و تصحیح آن در این الگو وجود دارد. از سوی دیگر، مراحل برنامه‌ریزی در این الگو حالت یک‌سویه نداشته و کاملاً پویاست. با این حال، جایگاه رسالت و چشم‌انداز در این الگو مشخص نیست (سازمان جهانی بهداشت، ۱۳۶۵).

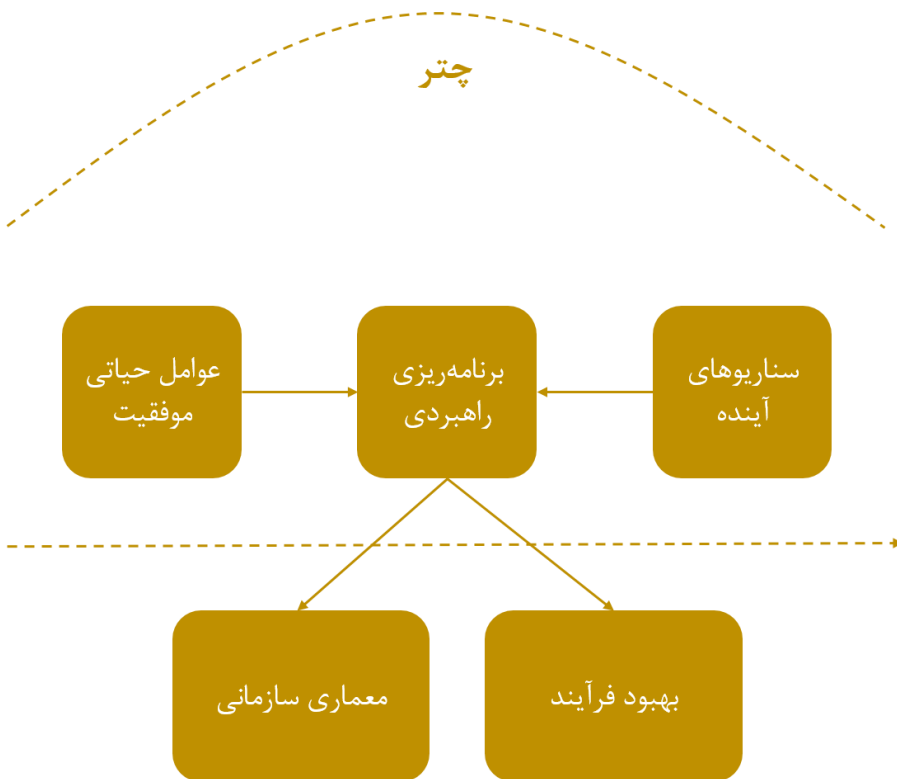
۲- الگوی برنامه‌ریزی راهبردی عوامل حیاتی موفقیت و برنامه‌ریزی سناریو:

لیندا پارکر گیتس،^۱ در کتابی با عنوان «برنامه‌ریزی راهبردی» با استفاده از عوامل حیاتی موفقیت و سناریوهای آینده، معتقد است که عوامل حیاتی موفقیت و سناریوهای آینده تقویت‌کنندگان مفیدی برای تلاش‌های برنامه‌ریزی راهبردی می‌باشند. آن‌ها وضعیت فعلی و آینده بالقوه سازمان را به ترتیب شرح داده و به چارچوب یک برنامه‌ریزی قوی کمک می‌کنند. چارچوب برنامه‌ریزی پیشرفته راهبردی عناصر هر متدولوژی را به هم ارتباط داده و عمق تحلیل و تفکر راهبردی را توسعه می‌دهد. هنگامی که روش CSF و سناریوها با یکدیگر مورد استفاده قرار می‌گیرند و با روش

۱- Linda Parker Gates



برنامه‌ریزی راهبردی ادغام می‌شوند، ارزش یک تفکر فراگیر راهبردی و فرایند پیشرفت راهبرد را نیز نشان می‌دهند. چارچوب اطلاعاتی برای برنامه‌ریزی راهبردی قوی در اینجا مانند چتری برای معماری سازمانی و تلاش‌های پیشرفت سازمانی عمل می‌کند. ایجاد یک مجموعه کامل از دارایی‌های اطلاعات برنامه‌ریزی راهبردی کار سختی نیست و می‌تواند جایگزین یک فرآیند قوی شود. هنگامی که دارایی‌های اطلاعاتی توسعه می‌یابند، به‌سادگی می‌توانند به‌روزرسانی و حفظ شوند و قادر هستند به سازمان در پیشرفت فرآیندها برای برنامه‌ریزی راهبردی، انرژی وارد کنند. یک فرآیند پیشرفته برنامه‌ریزی راهبردی کامل، همان‌طور که در شکل شماره (۲) به تصویر کشیده شده است، می‌تواند از طریق چرخه‌های برنامه‌ریزی راهبردی چندگانه اتخاذ شود.



شکل ۲: برنامه‌ریزی راهبردی با استفاده از عوامل حیاتی موفقیت و سناریوهای آینده

بهترین ایده برای برنامه‌ریزی راهبردی شناخت آن به‌عنوان راهی برای پشتیبانی تصمیم‌گیری راهبردی است. روکارت روش CSF را به‌عنوان راهی برای شناخت نیازهای

اطلاعاتی تصمیم سازان سازمانی ایجاد نمود. ون در هیدن هدف نهایی برنامه‌ریزی سناریو را به‌عنوان کمکی به یک سازمان در یافتن تناسب واحد و خوب با محیط دائم‌التغییر آن می‌شناسد. روش برنامه‌ریزی سناریو و روش CSF هر دو تصمیم‌گیری راهبردی را به‌وسیله تقویت توان اتخاذ تصمیمات خوب و اطلاعات محور که خود باعث تقویت تصمیم‌ها و راهبردها می‌شوند، پشتیبانی می‌نمایند. بوینتون و زمود می‌نویسند که «هر ارتباطی بین CSFها و موقعیت‌سازمانی احتمالاً نشان‌دهنده یک رابطه معمولی واقعی نیست». (بوینتون و زمود، ۱۹۸۴). آن‌ها هم‌چنین تأکید کردند که CSFها هرگز نمی‌توانند با نتایج مثبت اعتبار علمی داشته باشند. ون در هیدن نوشت که کیفیت تصمیم (یا راهبرد) نمی‌تواند با توجه به نتیجه سنجیده شود بلکه فقط بر اساس چگونگی رسیدن به آن سنجش می‌شود.

به‌عبارت‌دیگر، تصمیمات و راهبردها فقط می‌توانند از طریق فرآیندی که آن‌ها را به وجود آورده است، سنجیده شوند و سنجش یک راهبرد به‌وسیله نتیجه آن غیرممکن است. درواقع، تمام روش‌های برنامه‌ریزی (برنامه‌ریزی راهبردی، روش عوامل حیاتی موفقیت و برنامه‌ریزی سناریو) دارای این محدودیت بوده و نمی‌توانند متضمن موفقیت باشند. به همین ترتیب، شوارتز و ون‌درهیدن اظهار می‌دارند که هیچ روش معینی برای استخراج یک راهبرد تک، صریح و یا برنده از یک مجموعه سناریوهای آینده نیست (شوارتز، ۱۹۹۱؛ ون‌درهیدن، ۱۹۹۶).

درحالی‌که هیچ‌یک از سناریوها و برنامه‌ریزی راهبردی به‌تنهایی متضمن پیشرفت یک راهبرد صحیح و صریح نمی‌باشند، آن‌ها اطلاعاتی را فراهم می‌سازند که تصمیم‌گیری خوب را تقویت می‌کنند. روش عوامل حیاتی موفقیت و روش برنامه‌ریزی سناریو هر دو دیدگاه‌های خوب تعریف‌شده‌ای هستند که مؤثر نشان داده شده‌اند. به خاطر داشته باشیم که باید دقت شود هر دو روش نتایج مفید و معتبری ارائه دهند. هنگامی که دو روش با هم مورد استفاده قرار می‌گیرند و با روش برنامه‌ریزی راهبردی ادغام می‌گردند، دقت بیشتری باید صرف تضمین بی‌عیب بودن روش‌های گوناگون به‌دست آمده و معتبر بودن نتایج شود. باین‌حال، یک روند تفکر راهبردی به‌طور قابل‌توجه غنی می‌تواند به دست آید (پارکر گیتس، ۲۰۱۰).

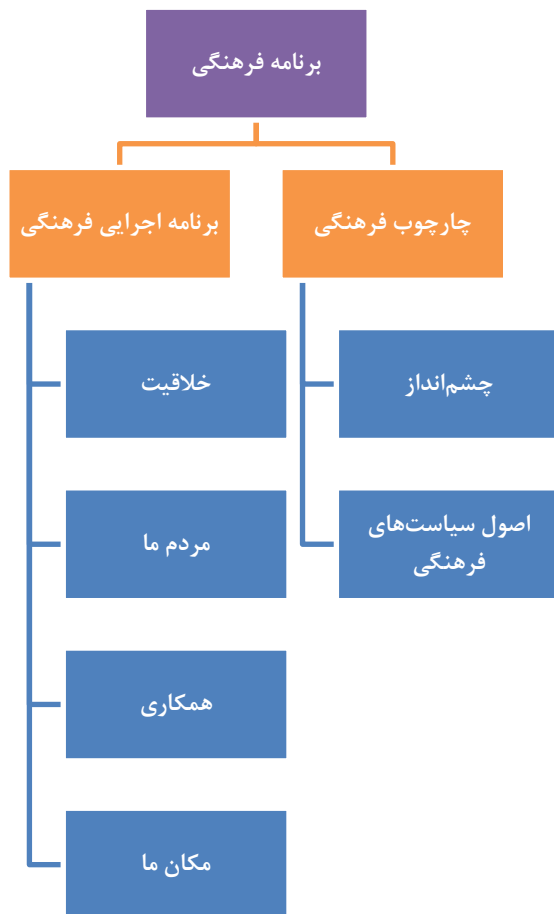


۳- الگوی برنامه‌ریزی فرهنگی برودی:

از نظر برودی شهردار شهر هارلوید فرهنگ بخش مهم و اساسی از زندگی است که نشان‌دهنده هویت افراد و شیوه‌ای است که آن‌ها زندگی می‌کنند و این‌که افراد چه کسانی هستند را نشان می‌دهد. در حقیقت برودی فرهنگ را یک بیانیه و شرح‌حال از این‌که افراد چه کسی هستند و نشان‌دهنده ایده‌ها، اعتقادات و ارزش‌های ماست و هویت و انتظارات افراد را از آینده منعکس می‌نماید. در این راستا شورای شهر هارلوید برنامه فرهنگی را برای ایجاد و تقویت فرصت‌ها در جهت ایفای تعهدات برای مشارکت در فرهنگ و افزایش قدرت و جاذبه فرهنگی شهر هارلوید توسعه می‌دهد. برنامه فرهنگی به دنبال برنامه سال ۱۹۹۶ برتی پنج سال آینده سال‌های ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۱، تدوین شده است که دارای ساختاری در جهت در جهت انسجام خلاقیت، نوآوری، تفکر خلاق و نوآور و مشارکت در فرآیند کاری است (برودی، ۲۰۰۵).

برنامه فرهنگی برودی در شهر هارلوید از دو بخش کلی تشکیل شده است:

۱. چارچوب فرهنگی شامل: مفاهیم، اصول و چشم‌انداز
۲. برنامه اجرایی فرهنگی که شامل چهار الگو و اهداف آن‌ها در جهت رسیدن به چشم‌انداز می‌باشد.



شکل ۳: انواع برنامه فرهنگی از دیدگاه برودی

فایده روش‌های آینده‌نگاری را می‌توان کشف، خلق و امتحان دیدگاه‌ها و آرمان‌های مطلوب و ممکن آینده دانست. داشتن یک آرمان برای آینده در اتخاذ سیاست‌ها، استراتژی‌ها و برنامه‌ها می‌تواند مفید باشد و درنهایت، می‌تواند احتمال وقوع آینده مطلوب را بیشتر کند. اگر این آرمان‌ها با روش‌های آینده‌نگاری امتحان نشوند، ضررهایی پدید می‌آید که ناشی از هدایت افراد به سوی اهداف و برنامه‌های غیرممکن است. با روش‌های پیش‌بینی می‌توان عواملی را که باعث ایجاد خلل در برنامه‌ها و عدم دستیابی به اهداف می‌شود، تعیین کرد (شوارتز، ۲۰۰۰).



همچنین با روش‌های آینده‌نگاری می‌توان در یک سازمان یا کشور دیدگاهی مشترک ایجاد کرد و بدین‌وسیله به یک وفاق عمومی دست یافت. اهمیت چنین همکاری یا وفاقی در سطح همه ارگان (ترجمان)‌های کشور یا سازمان و همسو شدن همه نهادهای تأثیرگذار برای رسیدن به یک هدف مشترک، بر همگان روشن است. واضح است که اتخاذ یک روش هرچند غلط به لحاظ اینکه دارای یک ساختار و نظام مدون است، ضمانت لازم برای حصول نتیجه را به ما می‌دهد. طبیعی است که اگر مجموعه‌ای از کارشناسان با استفاده از یک روش علمی به نتیجه‌ای مثل پیش‌بینی روند آینده جمعیت ایران دست یابند، صرف استفاده از آن، سایر کارشناسان را متقاعد می‌سازد که نتیجه با استفاده از اصول قابل قبول به دست آمده است و لذا آنان را نیز در این مسیر همراه و موافق می‌سازد (مارتین، ۲۰۱۰). مهم‌ترین دلیل استفاده از روش‌های آینده‌نگاری این است که مشخص کنیم چه چیزهایی برای یک تصمیم‌گیری صحیح لازم است، اما در حال حاضر، این اطلاعات در دست نیست. به کمک این اطلاعات می‌توان فرض‌ها را مشخص کرد تا امتحان شوند و در صورت لزوم تغییر یابند (چن و همکاران، ۲۰۱۶).

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی، از لحاظ نوع طرح در زمره تحقیقات آینده‌نگر با رویکرد نتیجه‌گرا، از لحاظ روش در زمره تحقیقات توصیفی-تحلیلی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری اطلاعات در زمره تحقیقات پیمایشی دسته‌بندی می‌گردد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه خبرگان و صاحب‌نظران در حوزه برنامه‌ریزی راهبردی و راهبردها و جهت‌گیری‌های اساسی فرهنگی می‌باشد. تعداد ۱۰۳ نفر از جامعه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی هدفمند به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند.

در این پژوهش ابزار گردآوری داده‌ها در چارچوب روش میدانی و پرسشنامه محقق‌ساخته (۱۸ سؤال) بوده است. برای تعیین روایی، با کارشناسان و خبرگان مصاحبه و طرح اولیه پرسشنامه تهیه گردید و در اختیار کارشناسان و خبرگان قرار گرفت. برای برآورد ضریب پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر، ابتدا ۱۰۳ نسخه از آن‌ها در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت که روایی پرسشنامه با استفاده از

روش ضریب لاوشه برابر ۰/۷۲ و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ است که نشان از روایی و پایایی ابزار پژوهش می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت پذیرفت.

یافته‌ها

بررسی گویه‌ها نشان می‌دهد از میان پاسخ‌دهندگان، ۹۳ درصد را مردان و ۷ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. از میان پاسخ‌دهندگان، ۰/۹ درصد در گروه سنی زیر ۳۰ سال، ۷/۷ درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۱/۶ درصد در گروه سنی بالای ۳۵ تا ۴۰ سال و ۷۷/۶ درصد در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر قرار دارند؛ برحسب تحصیلات نیز ۹/۷ درصد کارشناسی، ۴۰/۷ درصد کارشناسی‌ارشد، ۴۶/۶ درصد دکتری و ۲/۹ درصد فوق دکتری هستند.

یافته‌های استنباطی

سؤال ۱: مؤلفه‌های الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی کدامند و وزن و اهمیت هر کدام از آن‌ها به چه میزان است؟

الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی از چهار بعد: ۱- حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی ۲- برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی ۳- جاری‌سازی راهبردها ۴- کنترل راهبردی فرهنگی تشکیل شده است که هر کدام از این ابعاد نیز از ملاک‌ها و شاخص‌هایی تشکیل شده است که در ادامه وزن و اهمیت آن‌ها ارائه شده است. لازم به توضیح است که در این پژوهش با الگو گرفتن از مدل EFQM از یک مدل ۱۰۰۰ امتیازی استفاده گردید. بر اساس مدل ۱۰۰۰ امتیازی، وزن مؤلفه‌های اصلی مدل شامل: ۱- حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی ۲- برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی ۳- جاری‌سازی راهبردها ۴- کنترل راهبردی فرهنگی به شرح زیر می‌باشد.



جدول ۱: امتیاز مؤلفه‌های اصلی الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی

ردیف	مؤلفه‌های الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی	میانگین	امتیاز از ۱۰۰۰
۱	اول: حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی	۷/۹	۲۵۷
۲	دوم: برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی	۷/۵	۲۴۵
۳	سوم: جاری‌سازی راهبردها	۷/۷	۲۵۰
۴	چهارم: کنترل راهبردی فرهنگی	۷/۶	۲۴۷
	کل	۳۰/۸	۱۰۰۰

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که وزن مؤلفه حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی برابر ۲۵۷ امتیاز، وزن مؤلفه برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی برابر ۲۴۵ امتیاز، وزن مؤلفه جاری‌سازی راهبردها برابر ۲۵۰ امتیاز و وزن مؤلفه کنترل راهبردی فرهنگی برابر ۲۴۷ امتیاز می‌باشد. با توجه به امتیازهای هر مؤلفه می‌توان بیان نمود که مؤلفه اول دارای بالاترین امتیاز و مؤلفه دوم دارای کمترین امتیاز می‌باشد.

سؤال ۲: شاخص‌های مؤلفه حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی کدامند و وزن و اهمیت هر کدام به چه میزان است؟

جدول ۲: امتیاز شاخص‌های مؤلفه حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی

ردیف	شاخص‌های مؤلفه اول: حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی	میانگین	امتیاز از ۲۵۷
۱	ایجاد احساس ضرورت و فوریت انجام تحول و برنامه‌ریزی راهبردی	۷,۹۲	۶۴/۶
۲	بسترسازی و کسب آمادگی برای ورود به برنامه‌ریزی	۸	۶۵/۳
۳	سنجش میزان بلوغ و آمادگی سازمان برای برنامه‌ریزی	۷,۶۳	۶۲/۳
۴	تهیه برنامه‌ای برای انجام برنامه‌ریزی راهبردی	۷,۹۹	۶۵/۲
	کل	۳۱,۵	۲۵۷

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد در مؤلفه حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی که دارای ۲۵۷ امتیاز می‌باشد شاخص ایجاد احساس ضرورت و فوریت انجام تحول و برنامه‌ریزی راهبردی دارای ۶۴/۶ امتیاز، شاخص بسترسازی و کسب آمادگی برای ورود به برنامه‌ریزی دارای ۶۵/۳ امتیاز، شاخص سنجش میزان بلوغ

و آمادگی سازمان برای برنامه‌ریزی دارای ۶۲/۳ امتیاز، شاخص تهیه برنامه‌ای برای انجام برنامه‌ریزی راهبردی دارای ۶۵/۲ امتیاز است؛ بنابراین نتایج نشان می‌دهد که شاخص بسترسازی و کسب آمادگی برای ورود به برنامه‌ریزی دارای بالاترین امتیاز و شاخص سنجش میزان بلوغ و آمادگی سازمان برای برنامه‌ریزی دارای کمترین امتیاز می‌باشد.

سؤال ۳: شاخص‌های مؤلفه برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی کدامند و وزن و اهمیت هر کدام به چه میزان است؟

جدول ۳: امتیاز شاخص‌های مؤلفه دوم: برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی در الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی

رتبف	شاخص‌های مؤلفه دوم: برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی	میانگین	امتیاز از ۲۴۵
۱	انجام مطالعات نظری و پایه‌ای حوزه‌های مختلف فرهنگی	۸/۱	۳۱/۴
۲	انجام مطالعات تطبیقی و الگوبرداری بهینه	۷/۷	۳۰/۲
۳	تحلیل ذی‌نفعان	۷/۵	۲۹/۴
۴	بررسی و مطالعه اسناد بالادستی	۸/۲	۳۱/۹
۵	بررسی نتایج و یافته‌های مطالعات آینده‌پژوهی مرتبط	۷/۹	۳۰/۸
۶	تعیین ارکان جهت‌ساز و مطلوبیت‌های راهبردی	۷/۷	۲۹/۹
۷	تحلیل وضعیت و موقعیت راهبردی در شرایط حال و آینده	۸/۰	۳۱/۲
۸	راه‌یابی راهبردی	۷/۸	۳۰/۳
	کل	۶۲/۸	۲۴۵

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد در مؤلفه برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی که دارای ۲۴۵ امتیاز می‌باشد شاخص انجام مطالعات نظری و پایه‌ای حوزه‌های مختلف فرهنگی دارای ۳۱/۴ امتیاز، شاخص انجام مطالعات تطبیقی و الگوبرداری بهینه دارای ۳۰/۲ امتیاز، شاخص تحلیل ذی‌نفعان دارای ۲۹/۴ امتیاز، شاخص بررسی و مطالعه اسناد بالادستی دارای ۳۱/۹ امتیاز، شاخص بررسی نتایج و یافته‌های مطالعات آینده‌پژوهی مرتبط دارای ۳۰/۸ امتیاز، شاخص تعیین ارکان جهت‌ساز و مطلوبیت‌های راهبردی دارای ۲۹/۹ امتیاز، شاخص تحلیل وضعیت و موقعیت راهبردی در شرایط حال و آینده دارای ۳۱/۲ امتیاز و شاخص راه‌یابی راهبردی دارای ۳۰/۳ امتیاز می‌باشد؛ بنابراین، شاخص بررسی و مطالعه اسناد بالادستی دارای بالاترین امتیاز و شاخص تحلیل ذی‌نفعان دارای کمترین امتیاز می‌باشد.



سؤال ۴: شاخص‌های مؤلفه جاری‌سازی راهبردها در الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی کدامند و وزن و اهمیت هر کدام به چه میزان است؟

جدول ۴: امتیاز شاخص‌های مؤلفه سوم: جاری‌سازی راهبردها در الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی

ردیف	شاخص‌های مؤلفه سوم: جاری‌سازی راهبردهای فرهنگی	میانگین امتیاز از ۲۵۰
۱	ارائه راهبردهای بخشی و کارکردی در جهت هم‌سویی با راهبرد اصلی	۷/۶
۲	بسترسازی و ایجاد زمینه لازم برای اجراپذیری و عمل‌پذیری راهبرد	۶۲/۹
۳	اجرایی‌سازی راهبرد و ترجمان آن در قالب نقشه راهبرد	۷/۱۸
۴	اجرای راهبرد	۷/۹
	کل	۳۱/۲
		۲۵۰

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد در مؤلفه جاری‌سازی راهبردهای فرهنگی که دارای ۲۵۰ امتیاز می‌باشد شاخص ارائه راهبردهای بخشی و کارکردی در جهت هم‌سویی با راهبرد اصلی دارای ۶۰/۸ امتیاز، شاخص بسترسازی و ایجاد زمینه لازم برای اجراپذیری و عمل‌پذیری راهبرد دارای ۶۲/۹ امتیاز، شاخص اجرایی‌سازی راهبرد و ترجمان آن در قالب نقشه راهبرد دارای ۶۲/۷ امتیاز، شاخص اجرای راهبرد دارای ۶۳/۲ امتیاز می‌باشد؛ بنابراین، شاخص اجرای راهبرد دارای بالاترین امتیاز و شاخص ارائه راهبردهای بخشی و کارکردی در جهت هم‌سویی با راهبرد اصلی دارای کمترین امتیاز می‌باشد.

سؤال ۵: شاخص‌های مؤلفه کنترل راهبردی فرهنگی در الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی کدامند و وزن و اهمیت هر کدام به چه میزان است؟

جدول ۵: امتیاز شاخص‌های مؤلفه سوم: کنترل راهبردی فرهنگی در الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی

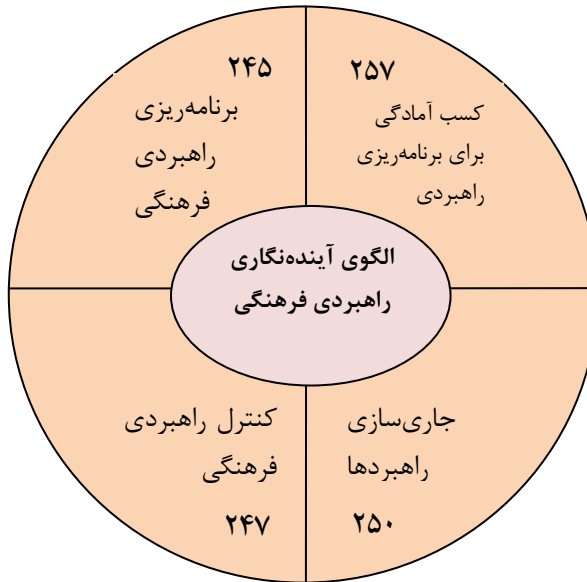
ردیف	مراحل فاز چهارم: کنترل راهبردی فرهنگی	میانگین امتیاز از ۲۴۷
۱	ارزیابی پایه‌های اصلی تدوین راهبرد و تطبیق آن با شرایط داخلی و خارجی	۹/۳۹
۲	ارزیابی عملکرد حاصل از اجرای راهبرد و سنجش اثربخشی آن	۷/۹۲
	کل	۱۵/۳۱
		۲۴۷

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد در مؤلفه کنترل راهبردی فرهنگی که دارای ۲۴۷ امتیاز می‌باشد شاخص ارزیابی پایه‌های اصلی تدوین راهبرد و تطبیق آن با شرایط داخلی و خارجی دارای ۱۱۹/۲ امتیاز، شاخص ارزیابی عملکرد حاصل از اجرای راهبرد و

سنجش اثربخشی آن دارای ۱۲۷/۸ امتیاز می‌باشد؛ بنابراین، شاخص ارزیابی عملکرد حاصل از اجرای راهبرد و سنجش اثربخشی آن دارای بالاترین امتیاز و شاخص ارزیابی پایه‌های اصلی تدوین راهبرد و تطبیق آن با شرایط داخلی و خارجی دارای کمترین امتیاز می‌باشد.

سؤال اصلی: الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی شامل چه مولفه‌ها و شاخص‌های است و وزن و اهمیت هر کدام از آن‌ها به چه میزان است؟

الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی از چهار مولفه: ۱- حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی ۲- برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی ۳- جاری‌سازی راهبردها ۴- کنترل راهبردی فرهنگی تشکیل شده است که در این پژوهش با الگو گرفتن از مدل EFQM از یک مدل ۱۰۰۰ امتیازی استفاده گردید. بر اساس مدل ۱۰۰۰ امتیازی، وزن مؤلفه اول برابر ۲۵۷ امتیاز، وزن مؤلفه دوم برابر ۲۴۵ امتیاز، وزن مؤلفه سوم برابر ۲۵۰ امتیاز و وزن مؤلفه چهارم برابر ۲۴۷ امتیاز می‌باشد. با توجه به امتیازهای هر مؤلفه می‌توان بیان نمود که مؤلفه اول دارای بالاترین امتیاز و مؤلفه دوم دارای کمترین امتیاز می‌باشد.



شکل ۴: مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال ارائه طراحی الگوی راهبردی آینده‌نگاری فرهنگی می‌باشد. فلسفه وجودی و ضرورت تدوین الگوی راهبردی آینده‌نگاری فرهنگی را از منظرهای متفاوتی می‌توان مورد بررسی قرار داد. در سطح ملی، پذیرش جایگاه ایران آن گونه که در افق سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور ترسیم شده، به معنی تبلور شاخص‌های یاد شده در همه عرصه‌های حیات اجتماعی کشور است. به‌بیان‌دیگر همه ارکان نظام، قوای سه‌گانه، وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌های دولتی و خصوصی در همه بخش‌ها باید تحقق اهداف این سند را سرلوحه اقدامات خود قرار دهند. از منظر نهادی و سازمانی، سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی به‌عنوان یک سازمان و البته با رسالتی فرا سازمانی که توانسته است تاکنون در پرتو عنایات الهی با تکیه بر نیروی انسانی متعهد، با خلاقیت و روحیه انقلابی عملکرد درخشانی از خود بر جای بگذارد برای استمرار حیات و بالندگی باید با تغییرات و چالش‌های محیطی پیرامونی خود و حتی الزامات و اقتضات محیطی خویش همراه شده و تحول یابد. تحول سازمانی رمز بقا و بالندگی سازمان‌ها است. همان‌گونه که تحول برای جوامع انسانی سنت لاتغیر الهی و راز

ماندگاری و تعالی است، توجه به موضوعات دانشی در حوزه مدیریت فرهنگی یکی از ابزارهای مهم این تحول و همراهی سازمان‌های فرهنگی با اقتضائات حال و آینده محیطی است. از این منظر طراحی نقشه راهبردی سازمان‌های فرهنگی بستر لازم برای تحول این نهادها و سازمان‌ها به سمت سازمانی یادگیرنده و متعالی را فراهم خواهد کرد. گریزی نیست هر سازمانی که شأن والای اجتماعی می‌خواهد، باید که هدایایی به همان اندازه والا در آستین داشته باشد تا به ساحت جامعه پیشکش نماید. سند راهبردی سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی، سندی فرابخشی و سراسر سازمانی است که با رویکردی راهبردی و آینده‌نگر، آرایشی نظام‌دار از اجزاء و فرآیندهای مدیریت فرهنگی را عرضه و به‌عنوان مرجعی علمی و راهبردی همه اقدامات و فعالیت‌های این حوزه را در همه عرصه‌ها پشتیبانی و هدایت خواهد کرد. جامعیت این سند در وهله نخست به مفهوم توجه به همه شاخصه‌های حوزه مدیریت فرهنگی متناسب با نیازهای کشور و در مرتبه دوم معطوف به تولید محصولات و دانش‌ها، طرح‌ها و فناوری‌هایی متناسب با سازمان و کاربست آن‌ها در تحقق هر چه بهتر اهداف و مأموریت‌های سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی است. به‌علاوه این سند باید که تنظیمات نهادی و ساختاری لازم را در سطوح گوناگون، به‌منظور پایش تحقق اهداف مورد انتظار از آن را ارائه نماید. برای تدوین الگوی برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی با مطالعه مبانی نظری، مصاحبه هدفمند با خبرگان و واکاوی و تحلیل اسناد فرا و بالادستی نظام به مدل مفهومی اولیه دست پیدا کردیم. برای سنجش و ممیزی مدل موردنظر به تدوین پرسش‌نامه محقق‌ساخته تحت عنوان طراحی الگوی برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی پرداخته شد و پس از تعیین شاخص‌های روان‌سنجی آن (روایی و پایایی)، پرسش‌نامه محقق‌ساخته موردنظر در یک جمع خبرگی که به‌صورت هدفمند گزینش شده بود، مورد اجرا گذاشته شد و سپس جهت پاسخ به سؤالات تحقیق در دو سطح توصیفی و استنباطی پرداخته شد. یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که از میان پاسخ‌دهندگان، بیشترین درصد را مردان و کمترین درصد مرتبط با زنان تشکیل می‌دهند. علاوه بر این، الگوی برنامه‌ریزی آینده‌نگاری راهبردی فرهنگی از چهار مولفه اصلی: ۱- حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی، ۲- برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی، ۳- جاری‌سازی راهبردها و ۴- کنترل راهبردی فرهنگی تشکیل شده است که هر کدام



از این ابعاد نیز از ملاک‌ها و شاخص‌هایی تشکیل شده که وزن و اهمیت آن‌ها متفاوت می‌باشد. بر اساس مدل ۱۰۰۰ امتیازی، وزن مؤلفه حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی برابر ۲۵۷ امتیاز، وزن مؤلفه برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی برابر ۲۴۵ امتیاز، وزن مؤلفه جاری‌سازی راهبردها برابر ۲۵۰ امتیاز و وزن مؤلفه کنترل راهبردی فرهنگی برابر ۲۴۷ امتیاز می‌باشد. با توجه به امتیازهای هر مؤلفه می‌توان بیان نمود که مؤلفه حصول توافق و کسب آمادگی برای برنامه‌ریزی راهبردی در بالاترین سطح سازمانی دارای بالاترین امتیاز و مؤلفه برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی دارای کمترین امتیاز می‌باشد؛ بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق لازم است که شاخص‌های از جمله ایجاد احساس ضرورت و فوریت انجام تحول و برنامه‌ریزی راهبردی، بسترسازی و کسب آمادگی برای ورود به برنامه‌ریزی، سنجش میزان بلوغ و آمادگی سازمان برای برنامه‌ریزی، تهیه برنامه‌ای برای انجام برنامه‌ریزی راهبردی با جدید بیشتری دنبال شوند.

پیشنهادها

۱. با توجه به تأیید استفاده از آینده‌نگاری و آینده‌پژوهی و تأثیر آن در امر برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی توسط خبرگان این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد دبیرخانه شورای عالی فرهنگی نسبت به راه‌اندازی مرکز آینده‌پژوهی و آینده‌نگاری فرهنگی در سطوح ملی و منطقه‌ای اقدام نماید.
۲. دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی بر اساس مدل ارائه شده برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی کشور را تدوین و به تصویب برساند.
۳. هر یک از دستگاه‌های فرهنگی کشور بر اساس برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی تصویب شده و مدل این پژوهش، برنامه راهبردی فرهنگی سازمان متبوع خویش را تدوین و به تصویب برساند.
۴. دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، شاخص‌های کنترل و نظارت راهبردی بر این برنامه‌ها را تدوین و پس از تصویب، اجرا خواهد نمود.

منابع

- امیرخانی، امیرحسین؛ شهبازی، مهدی؛ بهمنی چوبستی، اکبر (۱۳۹۰). «شناسایی عوامل محیطی مؤثر در برنامه‌ریزی راهبردی فرهنگی کشور». مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، سال دوم، شماره پانزدهم، صص ۱۱۱-۱۳۶.
- چاوش باشی، فرزانه (۱۳۸۹). «تدوین الگوی برنامه‌ریزی فرهنگی در کشور».
- صالحی امیری، سیدرضا (۱۳۹۳). «آسیب‌شناسی فرهنگی در ایران». تهران: نشر ققنوس.
- مظاهری، محمدمهدی؛ کاوسی، اسماعیل؛ عظیمی، یحیی (۱۳۹۰). «طراحی الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک فرهنگی با رویکرد دینی». پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال اول، شماره هجدهم، صص ۷۲-۵۳.
- مظاهری، محمدمهدی؛ کاوسی، محمد اسماعیل؛ چاوش باشی، فرزانه (۱۳۸۷). «معرفی مدل‌هایی برای برنامه‌ریزی فرهنگی». پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال اول، شماره پانزدهم، صص ۳۰-۴۹.
- وجید، مجید (۱۳۸۲). «سیاست‌گذاری و فرهنگ در ایران امروز». مرکز بازشناسی اسلام و ایران، تهران: انتشارات باز.
- Palmer, R. (۲۰۰۵). 'HOLISTIC CULTURAL PLANNING', Hong Kong, www.palmer-rae.com.
- Brodie, j. H. (۲۰۰۵). 'Cultural Plan: CULTURAL Vitality in Holroyd City,' Mayor's Message Acknowledgment.
- Ghilardi, L. (۲۰۰۴). 'CULTURAL STRATEGIST' Copenhagen. www.noema.org.uk.
- Schwartz, P. (۲۰۰۰). 'The Art Of Longview: Scenario Planning.

Archive of SID