

## طراحی و اجرای مدل عمومی ارزیابی پیشرفت فرهنگی - اجتماعی در دانشگاه‌ها

غلامرضا خواجه‌سروی<sup>۱</sup>

علی رضا علی‌احمدی<sup>۲</sup>

علی رضا معینی<sup>۳</sup>

مصطفی دزفولی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۴/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۲/۱۰

### چکیده

بررسی، تحلیل و سنجش عملکرد در حوزه‌های خاص و کیفی فرهنگی اجتماعی، علاوه بر تازگی و ضرورت اجرا، نیازمند طراحی روش‌شناسی‌های بومی و ویژه، به‌منظور پیاده‌سازی در کشور است. از این رو، هدف مقاله حاضر، بررسی مفهوم فرهنگ، طبقه‌بندی سازمان‌های فرهنگی در جمهوری اسلامی و ساختار هرمی سلسله‌مراتب فرهنگ، روند تحول و اثرگذاری متقابل ارگان‌ها، مرور ادبیات مرتبط با حوزه سیاست‌گذاری فرهنگی، انطباق ذی‌نفعان راهبردها با واقعیات موجود در ساختار عملیاتی فرهنگ، تفکیک دوگانه شاخص‌ها و تحلیل و تشریح شاخص‌های پیشنهادی است. به این منظور، این مقاله به بررسی مدل وزندهی و نیز روش ارزیابی و سنجش شاخص پیشرفت، با رویکرد خاص به چهارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و تحلیل اثرات ناشی از اجرای الگو، روش وزندهی و بهره‌گیری از شاخص‌ها و بررسی موردی دانشگاه‌ها که به‌صورت نمونه خاص طی سه دوره، در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کل کشور اجرا شده و ارائه مدل خطی، با لحاظ ضرایب وزنی در این خصوص پرداخته است. واژگان کلیدی: الگوی اسلامی ایرانی، پیشرفت فرهنگی اجتماعی، مدل عمومی، دانشگاه، ارزیابی عملکرد.

khajehsarvi@yahoo.com

۱. دانشیار علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول).

۲. دانشیار دانشکده صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران.

۳. استادیار دانشکده صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران.

۴. دانشجوی دکتری مهندسی صنایع گرایش سیستم و بهره‌وری دانشگاه علم و صنعت ایران.

## مقدمه

رشد بودجه‌های فرهنگی، اجتماعی، تبلیغی و رسانه‌ای در بودجه سالیانه کشور، ظهور چندین وزارتخانه دولتی و دستگاه فرهنگی غیردولتی حکومتی و رسمی، پدیدارشدن بنیادها و مراکز فرهنگی ملی و بین‌المللی و اشتغال گسترده تعداد زیادی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و حوزوی در این عرصه‌ها، نیازمند نظام رصد، ارزیابی و کنترل مستمر، با هدف پایش مستمر و لحاظ کردن عملکردها در نحوه تخصیص بودجه‌ها و انتصابات فرهنگی است.

از سویی، تاکنون در کشور، به این امر مهم توجه نشده است و فقدان نظام‌های ارزیابی و کنترل در ساختارهای فرهنگی، با وجود رشد حجمی این قبیل فعالیت‌ها در کشور، بیش‌ازپیش آزاردهنده و هزینه‌زا است. از دیگر سو، رشد تفکرات کل‌نگر و راهبردی در بخش‌های سیاست‌گذار در عرصه فرهنگ، به صورت دوره‌ای، حجم جدیدی از مطالبات و برنامه‌ها را به دستگاه‌های فرهنگی و اجتماعی مجری، تکلیف و طبیعتاً نیازمند سنجش راهبردی این نوع از خروجی‌هاست. در نتیجه برای محاسبه شاخص‌های فرهنگی و سطح رشد ضرایب فرهنگی و اجتماعی شهروندان و جامعه هدف، ولو نسبتاً ساده‌سازی شده و با فرض صرف نظر از اثرات متقابل دیگر عوامل، به دنبال تحلیل روند ملی در این دسته عوامل هستیم.

اصلی‌ترین عامل در تحقق این سازوکار، لزوم شروع فاز طراحی و اجرایی‌سازی اولیه الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و نیز طراحی سبک زندگی است که به صورت منطقی، شناخت شاخص‌ها، وزن‌دهی و روش بهره‌گیری از آن، با توجه به موقعیت خاص فرهنگی جمهوری اسلامی و چهارچوب‌های حاکم بر آن، نیازمند مدل‌سازی و تحلیل ساختار از فاز تجزیه، به ترکیب و تکمیل نهایی آن است؛ زیرا برای این عوامل، الگوهای مشابه، رایج یا ممکن برای تطبیق، در جایی دیگر از جهان یافت نخواهد شد.

نتیجه چنین تلاشی، تکمیل و بنیان‌گذاری مدل‌های کامل تر بر دو پایه اساسی، یعنی خروجی برنامه‌ها و تدوین و تحلیل شاخص‌های اجتماعی، با هدف تحلیل غیرمستقیم اثربخشی اجتماعی فعالیت‌های فرهنگی و نیز سنجش روند شاخص‌ها به صورت مستقیم و راهی برای ارزیابی راهبردی بودجه است.

در این مقاله، سعی شده است جمع‌بندی، اعمال مدیریت دانش، طراحی نظام کارکردگرا و عملیاتی شده ارائه شود؛ همچنین با اقتباس از مدل‌های روزآمد و مطرح ارزیابی در دنیا و انطباق نسبی آن با مفاهیم و ساختار ارزشی نظام فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران، مدلی قابل استفاده و درخور شأن و موقعیت حوزه فرهنگ و اجتماع فراهم شود.



## ۱. بررسی برخی مفاهیم مرتبط

### ۱-۱. شرح مفهوم «ارزیابی عملکرد»

عملکرد، به چتری تشبیه می‌شود که تمام مفاهیم مورد نیاز یک سازمان برای دستیابی به موفقیت و فعالیت‌های مرتبط با آن را پوشش می‌دهد. به این علت که نوع عملکرد سازمانی خاص، منحصر به فرد است، مفهوم عملکرد کلی یک سازمان نیز پدیده‌ای پیچیده است (اولیا و دیگران، ۱۳۸۹).

جدول شماره ۱. گستره مفهوم عملکرد

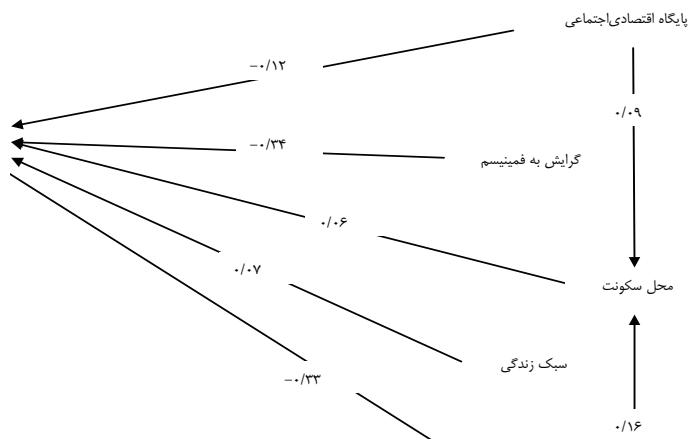
دهه ۲۰۰۰ به بعد	دهه ۱۹۹۰	دهه ۱۹۸۰	دهه ۱۹۷۰	دهه ۱۹۶۰	دهه ۱۹۵۰
کارایی اثربخشی بهره‌وری انعطاف‌پذیری خلاقیت بهبود مستمر	کارایی اثربخشی بهره‌وری انعطاف‌پذیری خلاقیت	کارایی اثربخشی بهره‌وری انعطاف‌پذیری	کارایی اثربخشی بهره‌وری	کارایی اثربخشی	کارایی



### ۱-۱-۱. اندازه‌گیری عملکرد

اندازه‌گیری عملکرد، موضوعی است که غالباً درباره آن بحث شده، اما کمتر به طور جامع تعریف شده است. در مطالعه‌ای که وسنيسکی<sup>۱</sup> و شفتی<sup>۲</sup> درباره ابزارهای به کاررفته برای اندازه‌گیری عملکرد در سازمان‌های انگلیسی انجام داده‌اند، پرسش‌شوندگان، بیش از ۳۰ ابزار مختلف را نام برده‌اند که در میان آن‌ها، حتی اصطلاحاتی مانند «الگوبرداری»،<sup>۳</sup> «نگاشت فرایندی»،<sup>۴</sup> «سیستم‌های مدیریت کیفیت جامع»،<sup>۵</sup> «شش سیگما» و «کنترل فرایند آماری»<sup>۶</sup> نیز به چشم می‌آید که این موضوع، خود نمایانگر گستردگی و اختلاف برداشت از موضوع اندازه‌گیری عملکرد است.

1. wisniewski
2. shafti
3. Bendhmarking
4. Process mapping
5. Total Quality Management
6. Statistical Process Control



در ادبیات ارزیابی عملکرد، واژه‌های متفاوتی به کار رفته است و هر کدام، به طریقی این مبحث را تعریف کرده‌اند که در ادامه، به نمونه‌هایی از آن اشاره می‌شود (وسنیسکی و شفقی، ۲۰۰۳). اندازه‌گیری، بر اعداد تمرکز دارد و تصویر ذهنی و دقیقی از واقعیت را در اختیار قرار می‌دهد. اندازه‌گیری عملکرد، سنجش دوره‌ای میزان پیشرفت اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت و گزارش‌دهی به مدیران است (تاکار و همکاران، ۲۰۰۷). به تعبیر دیگر، ارزیابی عملکرد، جمع‌آوری نظام‌یافته اطلاعات است که مقایسه موقعیت فعلی را با اهداف، امکان‌پذیر می‌سازد؛ بنابراین ارزیابی عملکرد، لزوماً به شکل اعداد نیست، بلکه می‌تواند به شکل یک توضیح، نشانه یا رنگ باشد (مار، ۲۰۰۷).

## ۲-۱-۱. تعریف ارزیابی عملکرد

از دیدگاه نیلی و همکارانش<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵ اندازه‌گیری عملکرد، به عنوان فرایند کمی‌سازی فعالیت‌ها تعریف می‌شود. در این تعریف، اصطلاح اندازه‌گیری، با کمی‌سازی و اصطلاح عملکرد، با فعالیت متناظر است؛ همچنین آن‌ها پیشنهاد می‌دهند که عملکرد بایستی به عنوان اثربخشی و کارایی یک فعالیت تعریف گردد که از این منظر، به تعاریف زیر خواهیم رسید:

- اندازه‌گیری عملکرد، فرایند کمی کردن اثربخشی و کارایی فعالیت‌ها است؛  
 - یک شاخص عملکرد، به عنوان معیاری برای کمی‌سازی اثربخشی یا کارایی یک فعالیت تعریف می‌شود؛

- سیستم اندازه‌گیری عملکرد، مجموعه‌ای از معیارهای مورد استفاده برای کمی‌سازی اثربخشی و کارایی یک فعالیت است (اولیا و دیگران، ۱۳۸۹).

1. Platts, Gregory, Neely  
 2. PMS



### ۱-۱-۳. اهداف ارزیابی عملکرد

اصلی ترین اهداف ناشی از اجرای مدل ارزیابی عملکرد، عبارتند از:

- هم‌جهت‌سازی راهبردها و برنامه‌ها؛
  - کنترل برنامه‌ها و فعالیت‌ها؛
  - مدیریت ذی‌نفعان؛
  - کنترل کیفیت و انطباق عملیات با استانداردها؛
  - ایجاد فضای مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی مجریان.
- در مطالعه‌ای که فارمر<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) از ۱۴۷ سازمان خصوصی و دولتی در انگلستان به‌عمل آورد، اهداف به‌کارگیری ارزیابی عملکرد، به‌ترتیب زیر فهرست شده‌اند:
- امکان مدیریت عملیات و کنترل اثربخشی و کارایی؛
  - نشان‌دادن ارزش کسب‌شده؛
  - تسهیل ارتباط و مدیریت اثربخش ذی‌نفعان؛
  - هم‌راستاسازی عملیات با راهبرد؛
  - پیشبرد بهبود کیفیت؛
  - پشتیبانی از پاسخ‌گویی عمومی؛
  - تضمین انطباق با استانداردهای حرفه‌ای؛
  - انگیزش و پاداش‌دهی به کارکنان (اولیا و دیگران، ۱۳۸۹).

### ۲-۱. بررسی اهمیت و لزوم ارزیابی عملکرد فرهنگی و اجتماعی

- کاپلان و نورتون معتقدند: «آنچه را که اندازه می‌گیرید، چیزی است که به‌دست می‌آورید». برخی از دلایل اصلی در لزوم اجرای مدل‌های ارزیابی عملکرد را می‌توان به این شرح نام برد:
- اگر فرایندی اندازه‌گیری نشود، قابل‌درک و تحلیل نیست؛
  - اگر فرایندی تحلیل نشود، قابل‌کنترل و ارزیابی نیست؛
  - اگر فرایندی قابل‌کنترل نباشد، قابل‌بهبود نیست؛
  - ذی‌نفعان در برابر دانستن این واقعیت که ارزیابی می‌شوند، خروجی بهتری از خود نمایان می‌سازند؛

- در صورت عدم ارزیابی عملکرد، موفقیت و شکست، قابل‌تمایز نیست؛





- عدم تمایز شکست و موفقیت، امکان پاداش و تجلیل را از بین می‌برد؛  
- اگر سیستم، فاقد قدرت تمایز شکست و موفقیت باشد، امکان بهبود روش و بروز تحول در آن، ممکن نیست.

در این صورت، بررسی و ارزیابی راهبردها، در بلندمدت میسر نبوده، توان اجرای بهبود و ایجاد تحول نیز فراهم نخواهد شد.

اندازه‌گیری عملکرد با توجه به دلایل زیر، نقش پراهمیتی را در بهبود کیفیت و بهره‌وری سازمان ایفا می‌کند:

- اطمینان می‌بخشد که نیازمندی‌ها و الزامات مشتری تأمین شده است؛
- استانداردهایی را برای مقایسه، هدایت و برنامه‌ریزی وضع می‌کند؛
- مشکلات کیفیتی را پررنگ می‌کند و نواحی‌ای را که به توجه خاص نیاز دارد، مشخص می‌کند؛
- هزینه‌های ناشی از عدم رعایت کیفیت را نشان می‌دهد؛
- میزان استفاده از منابع را تنظیم می‌کند؛
- به منظور هدایت تلاش‌های بهبود به افراد و سازمان بازخورد می‌دهد؛
- اطمینان می‌بخشد که تصمیمات بر پایه واقعیت اتخاذ شده‌اند، نه بر پایه فرضیات، احساسات و غیره (اولیا و دیگران، ۱۳۸۹).

### ۱-۳. بررسی انواع فرهنگ

در اوایل دوران مدرن، بررسی نخستین کاربردهای این مفهوم، در بسیاری از زبان‌های اروپایی، حضور چشم‌گیری پیدا کرد. در این کاربرد، فرهنگ<sup>۱</sup> عمدتاً به معنای پروراندن یا مراقبت از چیزی مثل گیاهان یا جانوران به کار می‌رفت. در اوایل قرن شانزدهم، این معنای اولیه، به تدریج از حوزه کشاورزی و دامپروری، به فرایند تکوین انسان و از کشت و برداشت محصولات، به فرهیختگی ذهن امتداد یافت. فرهنگ به عنوان اسم مستقل، در زبان‌های انگلیسی و فرانسوی نمایان شد و در اواخر قرن هجدهم، به عنوان واژه‌ای فرانسوی، وارد زبان آلمانی شد.

تعاریف متعدد و متنوعی از فرهنگ وجود دارد که در این پژوهش، فقط به عنوان یک چهارچوب مرجع، بعد از تقسیم‌بندی انواع تعاریف، به تعدادی از تعاریف معروف اشاره می‌شود.

#### ۱-۳-۱. تعاریف تشریحی

در این تعاریف، بر عناصر تشکیل‌دهنده فرهنگ تکیه شده است؛ مانند تعریف تیلور که فرهنگ را کلیت درهم‌تافته‌ای می‌داند که دانش، دین، هنر، قانون، اخلاقیات، آداب و رسوم و هرگونه توانایی و عاداتی را که آدمی به عنوان عضو جامعه کسب می‌کند، شامل می‌شود.

## ۲-۳-۱. تعاریف هنجاری

در این تعاریف، تکیه بر قاعده یا روش‌ها است؛ مانند تعریف وایلسر که فرهنگ را شیوه زندگی یک اجتماع قبیله‌ای می‌داند.

## ۳-۳-۱. تعاریف تاریخی

تکیه اصلی در این‌گونه تعاریف، بر میراث اجتماعی است؛ مانند تعریف لیتون از فرهنگ که آن را وراثت اجتماعی می‌داند.

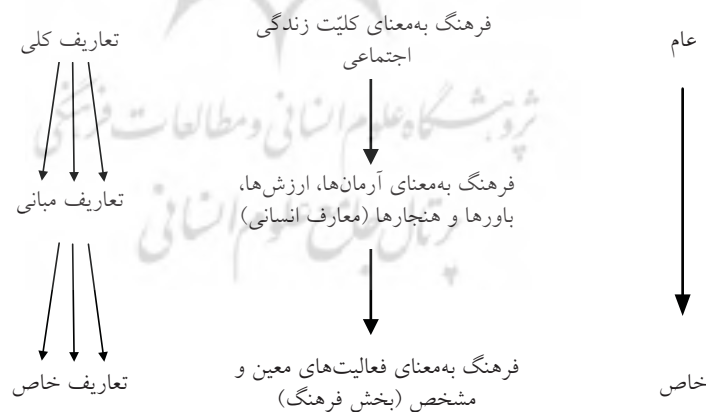
## ۴-۳-۱. تعاریف روان‌شناختی

در این تعاریف، از فرهنگ به‌عنوان وسیله سازگاری و حل مسائل یاد می‌شود؛ به‌عنوان مثال، هارت فرهنگ را الگوهای رفتاری می‌داند که از راه تقلید یا آموزش کسب می‌شود.

## ۵-۳-۱. تعاریف تکوینی

در این دسته از تعاریف، بر فرهنگ، به‌عنوان یک فرآورده اجتماع بشری، تأکید می‌شود؛ مانند تعریف فالسم که فرهنگ را مجموعه‌ای از مصنوعات، یعنی نظام دستگاه‌ها، ابزارها و عادات زندگی می‌داند که به دست بشر ساخته شده است و از نسلی به نسلی دیگر، منتقل می‌شود.

اگر بخواهیم تعاریف متنوعی از فرهنگ را در طبقه‌بندی دیگری خلاصه کنیم، می‌توان آن را در سه طبقه کلی و اساسی یا سه حوزه معنایی طبقه‌بندی کرد و مطابق شکل (۱) ترسیم کرد.



شکل ۱. سلسله‌مراتب تعریف فرهنگ





این تقسیم‌بندی، صرفاً در سطوح نظری و انتزاعی و برای مقاصد هم‌چون برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری معتبر است؛ زیرا در عالم واقعیت، فرهنگ دربرگیرنده کلیت زندگی بشر یا به تعبیر پیتر دراکر، فعالیت‌های دنیاسازی است. در این میان، محتوای فرهنگ، از بعد کارکردگرایی نیز بررسی و تعریف محتوا گردیده است.

کارکردگرایان، نظام اجتماعی را دارای تعامل می‌دانند؛ این امر موجب می‌شود که آن‌ها به وحدت اجزا اهمیت دهند. در نظر آنان، کل و اجزای متشکله، با یکدیگر درآمیخته، به وفاق رسیده و هویت واحدی پیدا کرده‌اند. این نگرش درباره زندگی اجتماعی، برای الگوسازی بسیار مناسب است؛ زیرا قدرت اصلی یک نظریه الگویی در این است که نشان دهد چگونه در یک کل، اجزای مختلف به صورت ظریفی با هم پیوند یافته و وحدت پیدا کرده‌اند.

بنیاد کارکردگرایی، بر این واقعیت استوار است که کلیه سنن، مناسبات و نهادهای اجتماعی، دوام و بقایشان، به کار یا وظیفه‌ای بستگی دارد که در نظام اجتماعی، یعنی کل، بر عهده دارند. آنچه مطرح است، فایده و سودمندی آن‌ها در کل نظام است؛ زیرا مبادله را تسهیل می‌کنند تا کلیه گروه‌های درگیر، از آن بهره‌جویند و حتی نهادهای موجود، اگر از لحاظ اقتصادی سودمند نباشند، از جهات غیر اقتصادی سودمند هستند؛ یعنی در کل نظام، دارای کار و وظیفه‌اند.

بدین ترتیب، نظام فرهنگی به عنوان یک زیرنظام در کلیت نظام اجتماعی، در تعاملی مستمر با بقیه اجزای جامعه عمل می‌کند و برخلاف نظریه ساخت‌گرایی، در نظریه کارکردگرایی، نظام فرهنگی در تعاملی پویا با تمامی عناصر عمل می‌کند، تأثیر می‌گذارد و تأثیر می‌پذیرد.

با توجه به تعاریف فرهنگ، نظریه‌های مطرح در جامعه‌شناسی درباره فرهنگ، سطح‌بندی‌های مطرح‌شده در لایه‌های تشکیل‌دهنده فرهنگ و بالاخره عوامل و متغیرهای تشکیل‌دهنده نظام فرهنگی جوامع، می‌توان خصوصیات کلی زیر را به عنوان ویژگی‌های فرهنگ مطرح کرد:

۱. فرهنگ، امری اکتسابی است که به هیچ وجه از نظر بیولوژیکی، به ارث برده نمی‌شود.
۲. اجزای فرهنگ با یکدیگر ارتباط ارگانیکی دارند.
۳. هسته اولیه فرهنگ، برآورده کردن نیازهای ابتدایی زندگی بوده و هرگاه گروهی به شکل همگن، در محیطی مشترک، با استفاده از امکانات محیط به این نیاز پاسخ گویند، جامعه، فرهنگ خاصی به خود می‌گیرد.
۴. فرهنگ، عینیتی مستقل از وجود انسان دارد.
۵. فرهنگ و محصولات آن، بر فرد انسانی نظارت دارد و نحوه زندگی او را تعیین می‌کند.





۶. فرهنگ، متراکم‌شونده است؛ به این علت که انبان دانش و تجربه، دائماً متراکم می‌شود و به‌همین دلیل، پیوند با گذشته (سنت) از ویژگی‌های اصلی فرهنگ محسوب می‌شود.

۷. فرهنگ، هویت‌دهنده است و از موارث تاریخی یک ملت و رکن اصلی شخصیت و هویت انسانی آن ملت است.

۸. فرهنگ، ایجابی و اثباتی است؛ در ذات خود، بیش از آنکه سلبی و ناهی باشد، اثباتی است.

۹. فرهنگ، فرامرزی و سیار است و به‌طور ذاتی، تبادل، انتقال، ترکیب و ارتباط را می‌طلبد و خواهان پیوند، رشد و تماس است.

۱۰. فرهنگ، مراتب و وجوه مختلف دارد و موارد استعمال آن، می‌تواند متعدد باشد.

۱۱. فرهنگ، عام، ولی خاص است؛ یعنی دستاورد فنی و معرفت آدمی در همه جوامع بشری است؛ اما هر جامعه، فرهنگ خاص خود را دارد.

۱۲. فرهنگ، با وجود متغیربودن، ثابت است. متغیربودن فرهنگ، به‌دلیل این است که با تحول افراد، خواه‌ناخواه متحول می‌شود (خاشعی و فرج‌نژاد، ۱۳۹۰).

#### ۴-۱. بررسی الگوی توسعه‌گرا در امور فرهنگی

این مدل، با فرض قدرت فرهنگی در همه جوانب توسعه، تعریف گردیده و بر این باور است که اصل اساسی در حوزه توسعه و پیشرفت، فرهنگ جامعه و میزان نفوذ و اثربخشی آن بر سایر ارکان پیشرفت است. این الگو در چهار حوزه «ارزیابی»، «روش‌شناسی»، «حوزه عمل» و «روش عمل» تحلیل پذیر است (بهادری، ۱۳۷۶).

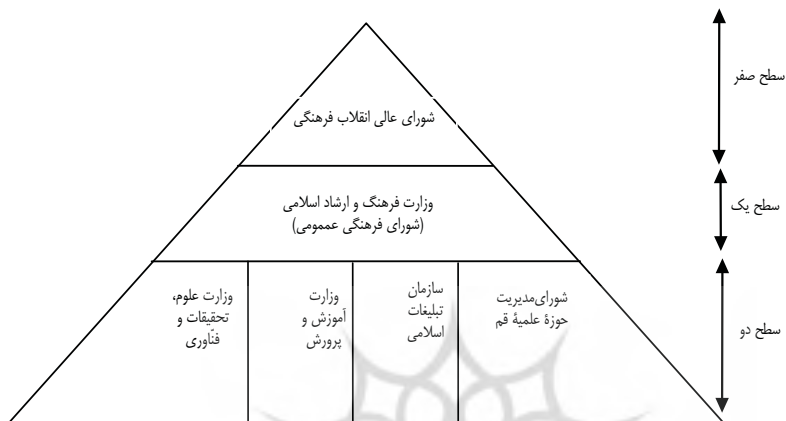
#### ۲. یافته‌ها

##### ۲-۱. بررسی وضعیت ذی‌نفعان در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی

اکثر مدل‌های ارزیابی و تحلیل ذی‌نفعان، بر مسائل تجاری، اقتصادی و تولیدی تمرکز داشته و تحلیل ذی‌نفعان در حوزه فرهنگ و رسانه، نیازمند بازتعریف و انطباق است. در بیشتر مدل‌های ذی‌نفعان، پنج عنصر شامل: سهام‌داران، مشتریان، کارکنان، تأمین کارکنان و شرکا، تعریف و تحلیل می‌شود. تطبیق و بازتعریف روند فرایندهای جاری در امر فرهنگ، بیانگر امکان مشابه‌یابی به شرح زیر می‌باشد:

۱. سهام‌داران امور فرهنگی که شامل کارفرمایان فرهنگی کشور و در واقع، دست‌بالای امر سیاست‌گذاری فرهنگی، شامل شورای عالی انقلاب فرهنگی، در سطح بالا؛ شورای فرهنگی

عمومی، سازمان صداوسیما و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، در سطح میانی و برخی مرتبطان این حوزه مانند وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت آموزش و پرورش، سازمان تبلیغات اسلامی، حوزه علمیه قم و غیره است. لایه بندی این تقسیم بندی در قالب شکل (۲) قابل مشاهده است.



شکل ۲



۲. مشتریان که در مدل انطباقی، در واقع مخاطبان سطوح گوناگون حوزه فرهنگ و رسانه می باشند. سطح بندی این مخاطبان، در دو سطح مخاطب خاص و عام انجام پذیر است.

۳. کارکنان در مدل انطباقی کارکنان حوزه فرهنگ، در سطوح زیر قابل بررسی می باشند:

- مدیران ارشد فرهنگی؛

- مدیران میانی فرهنگی؛

- کارشناسان فرهنگی.

۴. تأمین کنندگان فرهنگی شامل:

الف. تولیدکنندگان محتوای فرهنگی مانند کارگردانان، نویسندگان، طراحان، نقاشان و سایر

هنرمندان؛

ب. پیمانکاران و بخش های خصوصی فرهنگ، به عنوان بنگاه های سرمایه گذار و مجری برنامه های

فرهنگی لایه یک، یعنی سهام داران می باشند؛ برای مثال، به شرکت های فیلم سازی، سینما داران،

گالری داران، چاپخانه ها و تأمین کنندگان محتوای فرهنگی در این لایه تقسیم بندی می شوند.

۵. شرکای فرهنگی، شامل سازمان های سهام دار و یا تأمین کننده فرهنگی می باشند که

به صورت مشارکتی، در تولید محتوا یا تأمین مالی، برای تولیدات فرهنگی اقدام می‌کنند؛ برای مثال، می‌توان شراکت نهادهای نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، معاونت‌های فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها و بسیج دانشجویی (مرکز) در اجرای مشترک فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی را نام برد.

۶. قانون‌گذاران فرهنگی که به صورت مشخص، شامل شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجلس شورای اسلامی می‌باشد.

۷. ناظران فرهنگی، در این خصوص می‌توان ناظران امر فرهنگ را به دو بخش کلی شامل ناظران مؤثر، مانند بخش‌های نظارتی شورای عالی انقلاب فرهنگی، شورای نظارت بر سازمان صداوسیما، شورای نظارتی داخلی موضوعی وزارت ارشاد، ادارات کل نظارت و ارزیابی فرهنگی دستگاه‌ها و نیز ناظران امنیتی و اطلاعاتی جهت‌دار و ناظران غیرمؤثر (مشاهده‌گر)، یعنی شهروندان و مخاطبان عام، اعم از داخلی و خارجی تقسیم کرد.

## ۲-۲. امکان‌سنجی پیاده‌سازی سیستم‌های ارزیابی فرهنگی

پیاده‌سازی و تحقق در سیستم جدید، به‌ویژه در حوزه ارزیابی عملکرد و به‌خصوص در مواردی که مفاهیم کیفی و محتوایی اولویت به‌سزایی دارد، دشواری‌ها و موانعی را بر سر راه دارد که اصلاح و تغییر آن، نیازمند تدابیر اولیه و اجرای گام‌به‌گام سیستم است. این مهم، به‌ویژه در ایران و با توجه به استراتژیک بودن مفهوم فرهنگ و نیز ورود اعمال بسیاری از شاخص‌ها و مبانی ایدئولوژیک در آن و صرف هزینه‌های هنگفت و راهبردی، همچنین ورود این مقوله به بخش اصلی جنگ نرم، اهمیتی دوچندان دارد. اصلی‌ترین موانع بر سر راه پیاده‌سازی سیستم کنترل عملکرد فرهنگ را می‌توان به شرح ذیل بیان کرد:

- نقصان در حدود مطلوبیت فرهنگی؛
- نقصان در تعریف اولیه شاخص‌ها؛
- فقدان رویکرد نسبت داده فرهنگی به ستانده فرهنگی در رسانه‌ای، به‌ویژه از بُعد مالی؛
- مقاومت ذهنی در برابر مفهوم کمی‌سازی مقولات محتوایی؛
- بروز فرهنگ جمود و عدم حرکت به سمت تعالی، به‌دلیل فقدان شاخص‌های فرهنگی؛
- نوپا بودن درک مستقل از مقوله فرهنگ، به‌ویژه در امر خواص جامعه؛
- نگاه سیاست‌زده در رده صف و ستاد؛
- تداخل غیرساختاریافته واحدهای غیرفرهنگی در تصمیم‌سازی فرهنگ کلان یا خرد.



### ۳-۲. تدوین شاخص‌های ارزیابی توسعه فرهنگی و اجتماعی

تدوین سنجه‌ها، با هدف ایجاد امکان ارزیابی، تحلیل مسیر طی شده و انطباق با اهداف راهبردی، تدوین یافته است. در طراحی الگوی جامعه اسلامی ایرانی، ترسیم الگوی فرهنگی مطلوب و چگونگی حاکمیت ارزش‌های اسلامی در آن؛ ترسیم چشم‌انداز و الگوی آرمانی و مطلوب فرهنگ عمومی جامعه اسلامی؛ تبیین مصادیق اجتماعی ارزش‌بنیان، مانند عدالت، تعاون، صداقت، امانت‌داری، اعتدال، مقدم‌بودن فرد در جامعه، تقدم حق حکومت اسلامی بر حقوق جامعه و افراد، امر به معروف و نهی از منکر؛ همچنین بازشناسی و تمدید طراحی نمادها و مظاهر مشاهده‌پذیر، نوع انتخاب و ترویج پوشش شهروندان، انتخاب اسامی متناسب با فرهنگ اسلامی و ایرانی و ترویج آن، رعایت الگوهای عرضه کالا بر اساس موازین اخلاقی، الگوی برگزاری مراسم‌ها، الگوی مصرف بهینه خدمات عمومی و اعمال سیاست‌های تشویقی و تنبیهی، تبیین الگو و مدل ترددات و تبادلات اجتماعی، مدل‌های گردشگری، برگزاری آیین‌ها، تولید محتوای رسانه‌ها، الگوهای ساختاری رسانه‌ای، اشاعه اخلاق حرفه‌ای، اقامه نماز جماعت و به‌پاداشتن شعایر اسلامی، رعایت آداب و محرمات دینی در جامعه، توسعه فضای سایبر در چهارچوب اعتقادات، به‌دست‌بسیاری از صاحب‌نظران، بررسی و کلیاتی از آن، به‌عنوان چهارچوب الگوی مطلوب، قابل استناد است (احمدی، ۱۳۹۰). با دسته‌بندی موارد گفته‌شده، به‌ویژه با نگاه خاص به موضوع ارزیابی شاخص فرهنگی در محیط‌های آموزشی، می‌توان اهداف راهبردی ذیر را برشمرد:

- تقویت جایگاه حوزه فرهنگ اجتماعی و توسعه فضاهای متناسب با آن، با هدف غنابخشیدن به منابع مادی در حوزه ستادی و صف، توسعه فعالیت‌های فرهنگی، تقویت حوزه مدیریت فرهنگی و ارتقای خدمات فرهنگی و اجتماعی.
- استقرار نظام برنامه‌ریزی و راهبری مستمر، با هدف جهت‌دهی بر فعالیت‌های علمی و فرهنگی، ارزیابی و پایش فعالیت‌های مرتبط و سامان‌دهی و تولید آمار و اطلاعات آن، مبتنی بر برنامه‌ها و سیاست‌های کلان.
- طراحی و تدوین برنامه‌های ارتقای فرهنگی با هدف توانمندسازی نیروی انسانی.
- ارتقای سطح مشارکت نهادهای فرهنگی در حوزه‌های مجازی، با هدف بهره‌گیری از ابزارهای نوین، به‌منظور مقایسه با هجده فرهنگ غرب و معرفی دستاوردهای نظام و نشر ارزش‌های فرهنگی در جهان.





● اهتمام به اسلامی شدن محیط‌های آموزشی، با هدف تقویت ارزش‌های اخلاقی و باورهای دینی و بازشناسی ارزش‌های ملی و انقلابی.

● برنامه‌ریزی، سامان‌دهی و هدایت اوقات فراغت فعالان آموزشی و دانشگاهیان، با هدف ارتقای آداب و مهارت‌های زندگی فردی و اجتماعی و جلوگیری از بروز و شیوع آسیب‌های فرهنگی، روانی و اجتماعی.

● زمینه‌سازی، توسعه و سامان‌دهی فعالیت‌های جمعی، با هدف افزایش روحیه خودباوری، شکوفایی خلاقیت و استعدادها و فضا سازی فرهنگی براساس گسترش دانش و پژوهش هویت‌محور.

بررسی این نکته ضروری است که مانند هر موضوع دیگر، امر ارزیابی و تحلیل شاخص‌های فرهنگی و اجتماعی، از طریق دو روش کلی اجراشدنی است:

۱. طراحی و تدوین شاخص‌های کمی که در این گفتار سعی شده است ضمن طراحی و تشریح ابعاد و موضوعات مرتبط با آن، روش‌شناسی تحلیل و استنتاج نیز در آن به کار رود و از طریق مدل‌های عمومی ارزیابی عملکرد، محاسبه و تحلیل شود نسبت به محاسبات مرتبط و تحلیل عملکرد اقدام گردد. در این روش، در تحلیل نتایج به دست آمده، بیش از مدل‌های ریاضی و آماری، از شاخص‌های کمی استفاده شده است.
۲. طراحی و اجرای سیستم‌های رصد و پیمایش اجتماعی و فرهنگی که خود گویای دو سطح متفاوت از اطلاعات فرهنگی است.

- پیمایش شاخصه‌های ناشی از بررسی اثر فعالیت‌های فرهنگی، برای مثال، پس از صرف هزینه و اجرای برنامه‌های مرتبط در خصوص ترویج فرهنگ نماز، شاخص‌های منتج از آن، مانند ایمان به خداوند، حجاب و غیره، طراحی و مخاطب به صورت غیرمستقیم ارزیابی می‌شود. این مدل افکارسنجی نشان می‌دهد آیا برنامه اجرا شده و بودجه صرف شده، عملاً، اثربخشی<sup>۱</sup> داشته است یا نه؟

درواقع در این روش، ارزش‌های مدنظر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، تبدیل به نتایج مورد انتظار و مورد ارزیابی می‌شوند و عملاً، حجم و کمیت فعالیت‌های واسطه ارزیابی می‌شود.

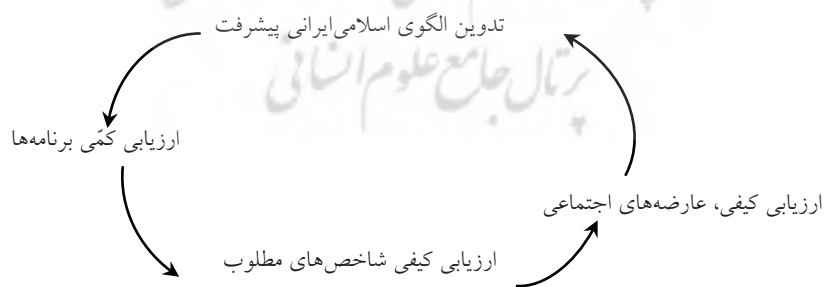
- پیمایش عارضه‌های اجتماعی متداول یا مورد نظر مانند: میزان اعتقاد به دین، مصرف دخانیات، بی‌تقوایی جنسی و غیره که تصویر منفی یا نقطه مقابل ارزش‌های پیشرفت

ایرانی اسلامی و البته بیشتر در حوزه پیمایش اجتماعی و تحلیل عارضه‌های آن مورد توجه قرار می‌گیرد؛ با این تفاوت که این دسته از شاخص‌های پیمایش، ارزش تألیفی دارد؛ یعنی برخلاف شاخصه‌های قبلی که خود نتیجه حاصل شده از برنامه‌های فرهنگی است، این شاخص‌های اجتماعی، سرمنشأ برنامه‌های فرهنگی بعدی است، نه نتیجه آن. آنچه در شکل (۱-۴) قابل مشاهده است را می‌توان مدل «چرخه تدوین و ارزیابی مستمر» نام گذاشت. در این گفتار، سعی خواهد شد با رویکرد خاص به مسایل فرهنگی دانشگاه‌ها، ۳۵ شاخص مرتبط با امر کمیّت فرهنگی بررسی شود.

ذکر این نکته که در موضوع پیمایش فرهنگی اجتماعی، اتخاذ رویکرد آماری، به‌خصوص مبحث تحلیل واریانس و رگرسیون و طراحی آزمون در حوزه علوم رفتاری ضروری است، لزوم دارد.

شاخص‌های کمی طراحی شده بر مبنای شش سرفصل کلی، به شرح ذیل تدوین یافته است که عبارتند از:

۱. عملکرد مالی و بهره‌مندی از منابع؛
۲. اجرای زیرساخت‌های فرهنگی؛
۳. منابع نیروی انسانی؛
۴. پیوستگی و تداوم تولیدات فرهنگی؛
۵. رعایت هارمونی در سطح‌بندی نسبت برنامه‌ها و همه‌جانبه‌گرایی؛
۶. اثرگذاری بر مخاطب و شنیدن صدای مخاطب



این شاخص‌ها و سنجه محاسبه آن‌ها، به شرح جدول ۲ می‌باشد.



جدول شماره ۲

شاخص مالی (بودجه سرانه فرهنگی دانشگاه و اعتبارات جذب شده از خارج دانشگاه)	میزان اعتبار هزینه شده در فعالیتهای فرهنگی تعداد کل دانشجویان دانشگاه
شاخص منابع انسانی	تعداد کارکنان حوزه فرهنگی دانشگاه تعداد کل دانشجویان دانشگاه
شاخص فضاهای فرهنگی	مساحت زیربنای فضاهای فرهنگی دانشگاه کل مساحت زیربنای فضاهای دانشگاه
تشکیل معاونت فرهنگی مستقل و تصویب ساختار آن در هیئت‌امنا	دارای امتیاز مثبت و منفی
تدوین برنامه سالانه و چندسالانه و برنامه راهبردی در شورای فرهنگی	دارای امتیاز مثبت و منفی
تدوین ساختار نظارت مستمر و ارزیابی برنامه‌های فرهنگی	دارای امتیاز مثبت و منفی
تشکیل منظم جلسات شورای فرهنگی	تعداد کل جلسات ۹
شاخص دوره‌های آموزشی و مهارت‌افزایی دانشجویان	تعداد دانشجویان شرکت‌کننده تعداد کل دانشجویان
شاخص دوره‌های آموزشی، ویژه اعضای هیئت علمی (بند ۴ سیاست راهبردی ستاد)	تعداد اساتید شرکت‌کننده تعداد کل اساتید
شاخص دوره‌های آموزشی ویژه کارکنان	تعداد کارکنان شرکت‌کننده تعداد کل کارکنان
داشتن وب‌گاه جامع فرهنگی و ارائه خدمات و برنامه‌های مبتنی بر وب	دارای امتیاز مثبت و منفی
شاخص وب‌گاه و وبلاگ تشکل‌ها	تعداد وبلاگ و وب‌گاه زیرمجموعه معاونت فرهنگی تعداد تشکل‌ها
شاخص فضاهای اسلامی	مساحت زیربنای نمازخانه و مسجد دانشگاه کل مساحت زیربنای فضاهای دانشگاه
شاخص اردوهای زیارتی دانشجویان	تعداد دانشجویان شرکت‌کننده در این اردوها تعداد کل دانشجویان
شاخص اردوهای زیارتی اساتید	تعداد اساتید شرکت‌کننده در این اردوها تعداد کل اساتید
شاخص برنامه‌های مذهبی (دینی، قرآنی، مذهبی و عقیدتی)	تعداد شرکت‌کنندگان در هر برنامه مذهبی تعداد دانشجویان دانشگاه تعداد برنامه‌های فرهنگی دانشگاه
اهتمام به امور مساجد و امر اقامه نماز	دارای امتیاز مثبت و منفی



تعداد برنامه‌های سیاسی کل برنامه‌های فرهنگی	شاخص برنامه‌های سیاسی
تعداد کرسی‌های برگزار شده کل برنامه‌های فرهنگی	شاخص برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی
تعداد فعالیت‌های فرهنگی مرتبط تعداد کل برنامه‌های سیاسی	بیداری اسلامی
تعداد فعالیت‌های فرهنگی مرتبط تعداد کل برنامه‌های فرهنگی دانشگاه	ادیان و فرقه‌های نوظهور
دارای امتیاز مثبت و منفی	حجاب و عفاف
تعداد شرکت‌کنندگان تعداد کل دانشجویان	شاخص اردوهای علمی، فرهنگی و سیاحتی
تعداد شرکت‌کنندگان در هر برنامه تعداد دانشجویان دانشگاه تعداد برنامه‌های فرهنگی دانشگاه	شاخص جذب مخاطب برنامه‌های فرهنگی دانشجویان
دارای امتیاز مثبت و منفی	شاخص ابتکارات و نوآوری‌ها
دارای امتیاز مثبت و منفی	شاخص تولیدات فرهنگی
تعداد ماه‌هایی که فعالیت فرهنگی به صورت پیوسته صورت گرفته تعداد ماه‌های مورد ارزیابی زمینه فعالیت فرهنگی	شاخص میزان حجم و پیوستگی فعالیت‌ها
تعداد نشریات چاپ شده تعداد کل نشریات	
تعداد کل اعضای فعال بسیج دانشجویی تعداد کل دانشجویان دانشگاه	
تعداد کل شرکت‌کنندگان در انتخابات انجمن‌های علمی دانشجویی تعداد کل دانشجویان دانشگاه	شاخص مشارکت فعال دانشجویان در تشکل‌های اسلامی، انجمن‌های علمی و کانون‌های فرهنگی
تعداد کل شرکت‌کنندگان در انتخابات کانون‌های فرهنگی و هنری تعداد کل دانشجویان دانشگاه	
تعداد کل شرکت‌کنندگان در انتخابات تشکل‌های دانشجویی تعداد کل دانشجویان دانشگاه	
تعداد کل اعضای فعال بسیج اساتید تعداد کل اساتید دانشگاه	شاخص مشارکت فعال اساتید در تشکل‌های اسلامی، انجمن‌های علمی و کانون‌های فرهنگی
دارای امتیاز مثبت و منفی	شاخص تشکیل شورای تعامل و تبادل نظر دانشجو و دانشگاه
دارای امتیاز مثبت و منفی	شاخص رضایت‌مندی





اساسی ترین نکات مدنظر در روش بررسی و تحلیل نتایج، به شرح زیر می باشد:

الف. به دلیل فقدان استاندارد و بکر بودن مقوله ارزیابی و نیز نبود حدود مطلوبیت در مراحل تحلیل روند فعالیت ها، روش محاسبه اولیه و پایه پیشنهاد می گردد. در این روش، اطلاعات مربوط به یک دوره زمانی معین، از کلیه ذی نفعان جمع آوری می شود و همان اطلاعات و شاخص های آماری مرتبط با آن، به عنوان پایه مطلوبیت، مدنظر قرار خواهد گرفت.

این دوره زمانی ( $T=0$ ) به تفکیک هر شاخص و تفکیک هر واحد فرهنگی، عدد متفاوت و مرتبگی را به دست می دهد.

با بهره گیری از مدل تبدیل به شاخص کالیبره از ۰ تا ۱۰۰ برای شاخص های صفر و یک و یا نمره مثبت یا منفی، ۳۵ عدد به ازای هر واحد فرهنگی محاسبه می شود.

ترکیب نمرات با لحاظ کردن دو شاخص وزنی پدیدار می شود:

- شاخص وزنی سالیانه ( $Awij$ ) که براساس سیاست های اعلامی هر سال، مانند نامی که رهبر معظم انقلاب برای هر سال انتخاب می کنند، به برنامه های خاص دولت و غیره تخصیص می یابد؛ مانند ارتقای سهم فعالیت های مرتبط با ترویج فرهنگ کار، به مناسبت «سال تولید ملی» و یا ارتقای سهم فعالیت های ترویجی در خصوص معرفی فرهنگ اهل بیت، به مناسبت «سال امام علی علیه السلام» یا «سال پیامبر اعظم صلوات الله علیه».

- شاخص وزنی ثابت هر فعالیت ( $Fwij$ ) که براساس سیاست های کلی نظام، سند اسلامی شدن دانشگاه ها، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و غیره، تدوین و تخصیص می یابد.

درواقع، نمره عملیات یا ( $Operation\ Score, os$ ) از اعمال این تخصیصات، نهایی می شود.

کلیات مدل به این شرح می باشد:

$$TS = \sum_{j=1}^m \sum_{i=1}^n Fw_{ij} * Aw_{ij} * OS$$

$$\sum_j \sum_{i=1}^n Fw_{ij} = 1$$

$$0 \leq Fw_{ij} \leq 1$$

$$\sum_j \sum_{i=1}^n Aw_{ij} = 1$$

$$0 \leq W_{ij} \leq 1 \leq W_{ij} \leq 1$$

$$0 \leq Os_{ij} \leq 100$$



محاسبه عدد کل، از اعمال ضرایب وزنی در عدد ارزیابی نهایی، بیانگر سطح عملکرد نهایی فرهنگی در مراکز آموزش عالی است.

ارتقای کیفیت در حدود پنج تا ده درصد، سطح شاخص‌ها براساس وضعیت بودجه و سایر سیاست‌گذاری‌های مرتبط در هر شاخص، می‌تواند محک مناسبی برای سنجش میزان این پیشرفت باشد. برای مثال، شاخص ارزیابی سرانه فضاهای فرهنگی در دانشگاه، به میزان ۳۵ می‌باشد. اعلام سیاست بهبود هفت درصد در میزان سرانه، استاندارد مطلوبیت بهینه یا برنامه‌ریزی شده به میزان ۳۷/۴۵ را نمایان می‌سازد که در واقع، گویای شاخص Planning در این بخش است.

حال می‌توان در پایان سال جاری (t)، محاسبه کرد که آیا مرکز آموزش، توانسته است به میزان مطلوبیت برنامه‌ریزی شده دست یابد یا از آن پیش افتاده یا عقب‌ماندگی دارد؟ ذکر این نکته ضروری است که این ارزیابی می‌بایست هم به صورت مستقل و هم به صورت کلی انجام پذیرد تا تضمینی از طرف واحد آموزشی، برای تعهد به اجرای سایر برنامه‌ها و حفظ حدود آن باشد.

این روش، با هدف اعمال عدالت در مقایسه، مشاهده و ترویج فرهنگ بهبود و تعالی در همه ارکان فرهنگی، مطلوب به نظر می‌رسد.



### نتیجه‌گیری

با عنایت به مدل‌های قابل‌بررسی و لزوم بهره‌گیری از مناسبات بین اجزای کلی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مهم‌ترین نکات قابل استنتاج، به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

• تدوین شاخص‌ها براساس چرخه تکاملی از کلیات الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، حاصل و تکمیل می‌شود؛

• ساختار هرم فرهنگی براساس سلسله‌مراتب قابل‌طراحی و مدل وزندهی نیز در همین هرم قابل پیاده‌سازی است؛

• شاخص‌ها در دو دسته کمی و کیفی، قابل طراحی و سنجش است؛

• شاخص‌های ارزیابی را می‌توان در قالب شش سرفصل کلی تقسیم‌بندی و تفکیک کرد؛

• لحاظ کردن اوزان در شاخص‌های کمی، در قالب ضرایب در مدل خطی قابل پیاده‌سازی

و حل عددی است؛

• درجه مدل، پارامترها و ضرایب در تکرار حل و یا شبیه‌سازی مونت کارلو قابل تغییر و

بهبود است.

## کتابنامه

- اولیاء، محمد صالح و دیگران (۱۳۸۹)، *آشنایی با سیستم‌های ارزیابی عملکرد*، تهران: نص.
- بهادری، افسانه (۱۳۷۶)، *درآمدی بر سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی*، تهران: مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- خاشعی، وحید، حسن، فرج‌نژاد (۱۳۹۰)، *طراحی مدل خط‌مشی‌گذاری فرهنگی در آموزش عالی*، تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، معاونت فرهنگی و اجتماعی، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.
- علی‌احمدی، علیرضا (۱۳۹۰)، *پیش‌طرح الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت*، تهران: تولید دانش.
- بی‌نا (۱۳۸۲)، *شاخص‌های فرهنگی*، تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.

Wisniewski, M. and Shafti, F (2003), *The teaching and learning of performance measurement in UK undergraduate MS/OR degrees*. Department of Management Science, University of Strathclyde.

Thakkar, J., et al (2007), "Development of a balanced scorecard an integrated approach of Interpretive Structural Modeling (ISM) and Analytic Network Process (ANP)", *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Marr, B (2007), *Measuring and managing intangible value drivers; Business strategy series*.

Neely, A., Gregory, M. and Platts, K (1995), "Performance measurement system design; a literature review and research agenda". *International Journal of Operations & Production Management*.

Farmer, S. A. (2004) *A Performance Measurement Framework for Internal Audit*. Thesis submitted for MSc. University of Central England Business School.

