

امداد جامعه شهری تهران با رویکرد توسعه پایدار فرهنگسراها (مطالعه موردی):

فرهنگسراهای شهر تهران

نیلوفر سودمند

دانشجوی دکتری جامعه شناسی، جامعه شناسی فرهنگی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فرهاد امام جمعه

استادیار جامعه شناسی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران (نویسنده مسئول).

f-emamjomeh@iau.ac.ir

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: توسعه پایدار به معنای تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی برای حداکثرسازی رفاه و سلامت انسان فعلی بدون آسیب رساندن به توانایی نسل‌های بعدی جهت کاهش مسائل، رنج‌های انسانی و برآوردن نیازهای او می‌باشد؛ و زمانی این هدف میسر می‌شود که ذخایر سرمایه‌ای سرمنشاء کاهش نیابد. بدین ترتیب سرمایه در مفهوم توسعه پایدار، انسان، گروه‌های اجتماعی، محیط زیست، فرهنگ و تاریخ را شامل می‌گردد. امروزه فرهنگسراها با وجود امکانات زیرساختی، معماری و فضای مناسب کمتر متناسب با اهداف توسعه‌ای خود پیش می‌روند و خلاءهایی در حوزه برنامه‌ریزی توسعه‌ای دارند که قابل تامل و بررسی است. پژوهش حاضر از نظر نوع هدف، توسعه‌ای و راهبردی بوده و از نظر روش گردآوری داده‌ها، اکتشافی محسوب می‌شود.

روش پژوهش: به کمک روش تحقیق کیفی مدل تحلیلی SWOT¹ نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای فرهنگسراها در حوزه توسعه پایدار در بین ۱۰۳ نفر از کارکنان فرهنگسرای شهر تهران، از جمله فرهنگسراهای برخوردار مانند فرهنگسرای خاوران (منطقه ۱۵)، فرهنگسرای بهمن (منطقه ۱۶)، فرهنگسرای اشراق (منطقه ۴) و فرهنگسرای فردوس (منطقه ۵) و نیز فرهنگسراهای کم برخوردار مانند فرهنگسرای مهر (منطقه ۱۹) و فرهنگسرای دانش (منطقه ۲۱) کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات انجام شده است.

یافته‌ها: به لحاظ مسایل درونی، بیرونی و کارکرد فرهنگسرا در توسعه پایدار، کمک به جامعه شهری به واسطه ترویج گرایش‌های مشارکت و اعتماد به مثابه دو جریان مهم فرهنگی در کنش اجتماعی شهروندان؛ از طریق توانمندسازی و آموزش موثر و گسترش سرمایه اجتماعی میسر است.

نتیجه‌گیری: از این رو استراتژی‌ها و پیشنهادهای چون سیاست‌گذاری واحد، ادغام معاونت اجتماعی و سازمان فرهنگی شهرداری، توجه به نیاز مخاطب و جذب جوانان، کیفی‌سازی نیروی انسانی و ظرفیت برنامه‌ها و امکانات فرهنگسرا در حوزه بهبود روند و مدیریت توسعه پایدار جهت بهره‌برداری از توسعه پایدار پیشنهاد شده است.

کلید واژه‌ها: اعتماد، مشارکت و امداد، فرهنگسرا، توسعه پایدار.

مقدمه

اولین گزارش‌هایی که در سازمان ملل درباره توسعه در کشورهای جهان نوشته می‌شد شامل هیچ بخش جدی درباره مقولات غیر اقتصادی نبود. برای مثال در گزارشی از سال ۱۹۶۴ قریب به دو دهه بعد از شکل‌گیری سازمان ملل که درباره توسعه در آمریکای لاتین منتشر شد، بحثی از بهداشت، آموزش، سواد، برابری، جنسیت و محیط زیست به میان نیامده و به مسائل مناقشه‌انگیزی نظیر مشارکت، دموکراسی یا سیاست به مثابه بخشی از فرایند یا هدف توسعه پرداخته نشده بود (لفت و ویچ، ۱۳۸۵).

توسعه در قالب ویژگی‌هایی که فقط به صورت کمی قابل وصف باشد زوایای پنهان و ناشناخته عوارض منفی بسیاری اقدام‌ها را نادیده می‌انگارد. تجربه نشان داده، احداث تاسیسات صنعتی و طرح‌های عمرانی علاوه بر اشتغال، عوارض زیست‌محیطی، تغییرات جمعیتی، افزایش جرم و جنایت، خشونت، احساس تبعیض، تضعیف اقتصادهای بومی، گسترش فقر و نابرابری برای مردم شهرهایی که در معرض اقدامات به ظاهر توسعه‌ای هستند را پدید آورده است. (فاضلی، ۱۳۸۹، به نقل از انجمن جامعه‌شناسی ایران، ۱۳۸۴؛ طالبیان و همکاران، ۱۳۸۷؛ فاضلی و همکاران، ۱۳۸۷؛ سیدلینتز و همکاران، ۱۹۹۹).

از این جا نیاز به امداد انسان شهرنشین آشکار و هویدا می‌شود. متأسفانه فضای بسیاری از شهرهای دچار بحران و مشکل توسعه آغشته به مسائل و آلودگی‌های بدخیمی است که بر حجم و عمق دردها و آلام انسانی افزوده است. قاعده بحث توسعه و پیشرفت آن است که از دامنه این مسائل و عوارض منفی آن کاسته شود؛ و الا طرح الگوهای پیشرفت با هر شکل و ادبیات متفاوتی، ادعای یاوه و بیهوده‌ای بیش نخواهد بود.

باری، آگاهی یافتن بر نقش پویای محیط زیست، ارزش‌های انسانی و فرهنگی و اقشار اجتماعی موثر در شکل دادن به توسعه و چگونگی توزیع منافع آن، هم چنین امید به تحول در قالب‌های پیشین مدیریت اجرای شهرها در

گستره‌ی زایش مفهوم توسعه پایدار متجلی شده است. توسعه پایدار این نکته را تأیید می‌کند که انسان بودن به واسطه در کنار دیگران بودن امکان‌پذیر است و این امر مستلزم تقویت و به کارگیری سرمایه اجتماعی است. از طرفی وجه دیگر توسعه پایدار مربوط به ساکنان شهر و میزان سرمایه فرهنگی آنها است. ساکنان یک شهر پایدار می‌بایست از میزانی سرمایه فرهنگی برخوردار باشند. (امام جمعه، ۱۳۹۵) تا از جانب آنان مطالبه فضاها و امکانات فرهنگی صورت گیرد و به تبع آن سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان شهری در این مسیر حرکت نمایند. بنابراین بخشی از توسعه‌ی پایدار به سیاست‌های فرهنگی اختصاص دارد که در یک شهر اعمال می‌شود، و این سیاست‌ها اغلب در ایجاد اماکن و فضاهای فرهنگی تبلور می‌یابد و چنین زمینه‌هایی می‌تواند سبب اعتلای فرهنگی ساکنان یک منطقه شود.

اهمیت و ضرورت پژوهش

"یک شهروند توانایی آن را دارد که توسعه زندگی خود را پایدار کند". این بدین مفهوم است که به نیازهای فوری خود پاسخ دهد بدون آن‌که توانایی نسل‌های آینده را در برآوردن نیازهای شان خدشه‌دار سازد. شاید این تعریف بهترین تعریفی باشد که در حوزه توسعه پایدار در کمیسیون برنتلند^۲ (کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه) مطرح شده است. قابل ملاحظه است که در محتوی این تعریف یک ایده‌ی خودامدادگرانه‌ی خلاق فرهنگی در زیست جهان شهری معاصر نهفته می‌باشد.

بر طبق یافته‌های کمیسیون برنتلند، توسعه پایدار زمانی اتفاق می‌افتد که ساختار آن بر مثلث زندگی: تکیه بر توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی مشارکت و دموکراسی و حفظ محیط زیست توازن بر قرار کند. بنابراین، توسعه پایدار شیوه‌ای از زیستن، اندیشیدن، حکومت کردن و دستیابی به فعالیت اقتصادی است. هم‌چنین رویکردی برای سنجش طرح‌ها، برنامه‌ها و عملیات است. و در پی آن است تا گزینه‌های امروزی را برای حفاظت از گزینه‌های فردا، با میل

به برقراری توازن میان سه عنصر مثلث زندگی، هدایت کند. (نوابخش، ارجمندسیاه پوش، ۱۳۸۸) باری این شیوه زیستن ناظر بر آگاهی نو به نواز امکان‌ها و ظرفیت نوین زندگی در جهت پردازش آسایش، آرامش و سلامت اجتماعی و روانی است. جلب روحیه مشارکت و همکاری شهروندان در گروه‌ها و اقبال متفاوت همگام با تفویض و تایید عزت اجتماعی عقل، تجربه و مهارت ایشان و حتی اقلیت‌های بومی، فضای زندگی شهری را از سطح متنازل روابط سرد و تنها و گاه هراسناک و بیگانه به سطح روابط گرم و هماهنگ رشد و رونق می‌دهد. اگر برنامه‌سازان و روشنگران فعال در فرهنگسراهای شهری با چنین انگاره‌ای در واقع آگاهانه سیاست‌گذاری و وظایف خود را به درستی انجام بدهند دیری نخواهد پایید (شاید به مدت چند سالی کوتاه) که می‌توان سلامت اجتماعی، و حس رضایت، همبستگی و وابستگی هویت بومی-ملی را در شهرهای معاصر تجربه نموده و شاهد گردید. حال آن که همه این امکان‌ها و فرصت‌ها موهبتی است که براساس پویایی گسترده‌ی فرهنگسراها فراهم و فعال می‌شود.

از این رو امروزه، مدیریت سازمان فرهنگی شهرداری تهران و فرهنگسراها به پژوهش‌های جامعه‌شناختی در باره نقش و جایگاه امدادگرانه فرهنگسراها به عنوان فضاهایی برای بازتولید ارزش‌های مورد نیاز فرهنگی جامعه و فضایی برای گذران خلاق و جاذب اوقات فراغت و چگونگی مصرف برنامه‌های فرهنگی نیاز دارند.

اهداف تحقیق

هدف اصلی این مقاله ارائه استراتژی‌هایی برای ارتقاء ظرفیت فرهنگسراهای شهر تهران در راستای توسعه پایدار و کمک به بهبود وضعیت جامعه شهری است. بنابراین اهداف جانبی زیر در دستور کار می‌باشد:

- شناسایی عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) موثر بر نقش و جایگاه فرهنگسرا بر امداد جامعه شهری با رویکرد توسعه پایدار.
- شناسایی عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) موثر بر

نقش و جایگاه فرهنگسراها بر امداد جامعه شهری با رویکرد توسعه پایدار.

- ارائه استراتژی و راهکارهای امداد جامعه شهری با رویکرد توسعه پایدار فرهنگسراها براساس تحلیل SWOT.

پرسش‌های پژوهشی

فرهنگسراها به صورت فضای عمومی شهر تهران، در طول دهه‌ی ۷۰ شکل گرفتند. در طول این دهه فرهنگسراهای بسیاری در سطح این کلان شهر ایجاد شد. با گسترش روز افزون فرهنگسراها در تهران مصرف برنامه‌های این فضاها نیز افزایش یافته است. فرهنگسراها فضاهای عمومی- فرهنگی هستند که از یک سو شرایطی را برای آموزش فرهنگی-اجتماعی مخاطبان خود و از سوی دیگر فضایی را برای گردهم‌آیی و برقراری روابط اجتماعی فراهم می‌کنند. از این رو فرهنگسراها می‌توانند نقش کلیدی در امداد اجتماعی و توسعه پایدار داشته باشند. آن چه در این تحقیق به دنبال آن هستیم این است که آیا فرهنگسراها به عنوان فضاهای عمومی- فرهنگی می‌توانند تاثیر به سزایی در توسعه پایدار شهر داشته باشند؟ این امر با توجه به وضعیت موجود، چگونه و به کمک چه راهبردهایی، بهبود وضعیت سلامت شهری را محقق می‌سازد؟ در نتیجه به کمک روش و مدل تحلیلی SWOT پرسش‌های زیر در دستور کار می‌باشند:

الف) سوال اصلی: با همه‌ی تنگناها و توان‌های موجود، جایگاه و نقش فرهنگسراها در حوزه‌ی امداد جامعه شهری با رویکرد توسعه پایدار فرهنگسراها چگونه است؟

ب) سوالات فرعی یا جزئی که در واقع در جستجوی ژرف لایه‌های درونی موضوع، دقت پژوهش را افزایش می‌دهند:

۱. عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) موثر بر نقش و جایگاه فرهنگسرا بر امداد جامعه شهری با رویکرد توسعه پایدار فرهنگسراها چیست؟
۲. عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) موثر بر نقش و جایگاه فرهنگسراها بر امداد جامعه شهری با رویکرد توسعه

پایدار فرهنگسراها چیست؟

۳. استراتژی و راهبردهای امداد جامعه شهری با رویکرد توسعه پایدار فرهنگسراها چیست؟

ادبیات نظری

انگاره نظری این مطالعه مبتنی بر ادبیات مکتب تفسیری است. زیرا رای و نظر کارگزاران و مردمی که در فضای فرهنگسراها بسر برده و عضویت دارند، و این که به چه سطحی از آگاهی رسیده‌اند که برای بسیاری رنج‌ها و تنگناها راه چاره و تحول مثبتی بیابند، و این که با چه سازوکاری بدین مهم پردازند و چندی موانع را شناخته و حذف نمایند برای این تحقیق بسیار مهم است؛ چرا که این نوع و سطح آگاهی (هر چه که هست) همان واقعیت اجتماعی موجود را نشان می‌دهد. (امام جمعه، ۱۳۹۵) با این انگاره مطالعاتی که بیان شد آراء و نظرات چندی از صاحب‌نظران در مفهوم توسعه پایدار شهری، و مقوله‌ی کارگزار فرهنگ در رویکرد حل مسائل و امداد نیازمندان در محیط شهر مرور می‌شود. جامعه‌شناسان در بحث مطالعه فرهنگ بر ساختار اجتماعی غیررسمی تاکید می‌ورزند. زیرا آنچه در ساختار رسمی جلوه می‌کند پر از القائات و انتظارات کلیشه‌ای و تظاهرات تصنعی بظاهر منطقی‌نمایی است که بار ایدئولوژی اصحاب قدرت را نیز با خود به همراه دارد؛ که معمولاً فاصله زیادی با سطح آگاهی و فرهنگ عمومی و درونی مردم دارد. (امام جمعه، ۱۳۹۵). دولورزهایدن^۳ (۱۹۹۱) در کتاب خود با نام "قدرت مکان" به بررسی اهمیت تاریخ اجتماعی موجود در نماهای شهری می‌پردازد. "او می‌داند که تاریخ اجتماعی نماها نیازمند آن است که هم بر پایه زیبایی‌شناختی مکان‌ها با هر پنج حس و هم سیاست تجربه مکانی باشد." (هایدن، ۱۹۹۵) مکان در شهر مانند محل یک فرهنگسرا یا برخی محله‌های تاریخی - فرهنگی مانند محل تولد و اسکان یک شخصیت علمی و یا ادبی-هنری، و یا بسیاری فضاهای سبز با نمایشگاه‌ها می‌تواند نقش بسیار موثری در ایجاد هویت و تقویت روحیه ارتباطی داشته باشد. از این رو کارشناسان سعی دارند تا حافظه

عمومی را از طریق فعال‌سازی قدرت نماهای تاریخی شهری مانند میدان فردوسی، یا خانه هنرمندان و... در تهران تقویت کنند. به قول خودهایدن: "شناخت تاریخ نماهای فرهنگی شهری موجب می‌شود که شهروندان و مسئولان بتوانند در مورد مسائل سیاسی و مکانی آینده تصمیم‌گیری کنند، و همچنین محیطی را برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر کارشناسان در زمینه‌های طراحی فراهم آورند." (همان)

"چارلز لاندری"^۵ در کتاب خود با نام شهر خلاق (۲۰۰۰) بیان می‌کند که توسعه پایدار به ۲۰ سال زمان نیاز دارد و این که برای مدت ۱۵ سال سعی شده تا به اهمیت فرهنگ در روند توسعه پرداخته شود. اما مردم زمان زیادی برای پذیرش این مسئله نیاز دارند. (لاندری، ۲۰۰۰) لاندری بیان می‌کند که توسعه پایدار، مفهومی توانمند است که تغییری کلی را در پی داشته و تلاش‌های انجام شده، به نوآوری‌ها و بهبودهایی در کل سیستم‌های شهری منتهی شده است. وی همچنین بیان می‌کند که دستیابی به مفهومی با توان و تاثیرگذاری توسعه پایدار کار دشواری است؛ به ویژه زمانی که فراتر از جنبه‌های محیطی باشد. سیستم فرهنگی شده به عنوان یک ابزار برنامه‌ریزی با قدرت بالا برای بکارگیری فرهنگ در تمامی ابعاد مورد استفاده قرار می‌گیرد و می‌تواند در فعالیت‌های برنامه‌ریزی در سطوح مختلف فضایی، نظارتی و تشکیلاتی متفاوت سازمانی به کار گرفته شود. لاندری در کتاب هنر شهرسازی (۲۰۰۶)، به این واقعیت اشاره می‌کند که هر دوره تاریخی نیازمند خلاقیت خاص خود است تا به تعبیر او به نیازهایی اشاره می‌کند چنانکه: نیازمند آن هستیم که خلاقیت خود را روی خلاق بودن برای جهان متمرکز سازیم. برای این کار باید از اصول موجود به صورت به هم پیوسته استفاده کنیم تا مسائل و راه‌حل‌ها را در کنار هم ببینیم. ما باید از هر دو شیوه فکری افقی و عمودی استفاده کنیم تا راهبرد جزئیات، بخش‌ها و کل، و همچنین درخت‌ها و جنگل‌ها را در یک زمان ببینیم. (لاندری، ۲۰۰۶) این مسئله در ارتباط با توان درون فرهنگی و درون شاخه‌ای روند فرهنگی‌سازی و پتانسیل استفاده بیشتر از ارتباطات فرهنگی

حال افزایش بوده و به مرز ۹ میلیارد نفر رسیده است. از این میزان بیش از نیمی از جمعیت جهان شهرنشین می‌باشند و پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۵۰ این جمعیت از مرز ۷۰ درصد فراتر رود. بر طبق پیش‌بینی‌ها، طی دهه‌های آتی بر اهمیت توسعه پایدار برای شهرهای جهان افزوده خواهد شد. از این رو داشتن آگاهی از چالش‌های پایداری پیش روی شهرها می‌تواند گام مهمی در جهت برنامه‌ریزی‌ها باشد. نتایج نشان داده است که سیستم کلانشهرهای کشور، هم در زمینه‌های اجتماعی و نهادی و هم در زمینه‌های اقتصادی از ناپایداری رنج می‌برند. متغیرهای بروز رسانی قوانین، بهبود زیرساخت‌های عمومی و اجتماعی در پایداری اجتماعی و نهادی و متغیرهای افزایش قوای رقابت‌پذیری، کاهش شکاف درآمدی و رونق فضای کسب و کار در پایداری اقتصادی، متغیرهای کلیدی و تنظیم‌کننده توسعه پایدار کلانشهرها بوده‌اند. (خادمی و همکاران، ۱۴۰۰)

معصومی جهتلو، مریم، حبیب پاسالارزاده و غلامرضا جعفری‌نیا، در مقاله‌ای با عنوان "بررسی عوامل جامعه شناختی موثر بر توسعه پایدار شهری در منطقه پارس جنوبی با تاکید بر مخاطرات زیست محیطی" عنوان می‌کنند که: اصولاً بحث توسعه پایدار در جامعه شناسی پدیده‌ای فراگیر و حتی تبدیل به دغدغه اصلی در حوزه جامعه‌شناسی شده است. هدف این پژوهش بررسی عوامل جامعه شناختی موثر بر فرایند توسعه پایدار شهری در منطقه پارس جنوبی در استان بوشهر باتاکید بر مخاطرات زیست محیطی می‌باشد. نتایج حاکی از آن بود که متغیرهای فردی نقش تعدیل‌گر را در رابطه بین ابعاد توسعه پایدار و رفتارهای زیست محیطی دارد، همچنین ارتباط بین ابعاد توسعه پایدار یعنی آموزش رسانه‌ای، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و رفتارهای زیست محیطی با ضریب اطمینان ۰/۹۵ ارتباطی مثبت و معنادار است (جهتلو و همکاران).

کریمیان، رضا، در مقاله‌ای با عنوان "ارزیابی اجرایی شدن حداقل شاخص‌های مدیریت انرژی در سازمان‌ها" بیان می‌کند: مصرف انرژی در ساختمان‌های کشور به عنوان یک

و مفهومی و روابط درونی میان انواع متفاوت برنامه‌ریزی در مقیاس‌های متعدد فضائی است.

"جان‌هاکر" به طرح رویکرد خود در کتاب ستون چهارم توسعه پایدار به نقش ضروری فرهنگ در برنامه‌ریزی (۲۰۰۴) می‌پردازد. او بیان می‌کند که برای برنامه‌ریزی درست، "باید دربرگیرنده چهارچوبی واحد از ارزیابی فرهنگی به همان شکلی باشد که برای ارزیابی تاثیر اقتصادی، محیطی و اجتماعی به کار گرفته می‌شود." (هاکر، ۲۰۰۴) از نظر هاکر، زمانی که فرهنگ به عنوان نمادی از آنچه برای انسان است، پذیرفته شود، آن‌گاه می‌توان به روشنی دریافت که چرا یک دیدگاه فرهنگی، مبنای ضروری برای تمامی برنامه‌ریزی‌ها تلقی می‌شود. چون چارچوب‌هایی برای ارزیابی برنامه‌ها از ابعاد اجتماعی، محیطی و اقتصادی وجود دارد؛ در نتیجه باید برای ارزیابی فرهنگ نیز چارچوبی وجود داشته باشد. هاکر به طرح یک چارچوب فرهنگی اشاره می‌کند که بتواند برای تمامی وضعیت‌ها به کار رود؛ چارچوبی که راه به سوی ایجاد یک سیاست فرهنگی داشته باشد. تمامی فعالیت‌های این مجموعه مثل دولت محلی باید مورد ارزیابی قرار گیرد "مثل تاثیر احتمالی یا واقعی آن بر هر یک از چهار محدوده توسعه پایدار" (همان، ۳۳)

از نظریات بالا می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که فرهنگسرا به عنوان فضایی که تعاملات اجتماعی در آن متناسب با فضا و معماری آن معنای متفاوتی می‌یابد، می‌تواند مورد استفاده اқشار مختلف جامعه قرار گیرد. فرهنگسرا علاوه بر ایجاد رفتارهای اجتماعی آگاهانه موجبات قدرت اجتماعی را فراهم نماید. از این رو کنش‌های اجتماعی متناسب با ساختار، همراه با عاملیت (انسان) و فرهنگ، زمینه‌ساز توسعه پایدار می‌گردد.

پیشینه داخلی و خارجی پژوهش

خادمی، امیرحسین، محمدرحیم رهنما و مسعود زمانی‌پور، در مقاله‌ای با عنوان "تحلیل چالش‌های پیش روی توسعه پایدار اجتماعی- نهادی و اقتصادی کلانشهرهای ایران" به این نتیجه رسیده‌اند که امروزه جمعیت جهان به سرعت در

بخش غیرمولد، بیشترین سهم را در بین کلیه بخش‌های مصرف به خود اختصاص داده است. امروزه دستیابی به توسعه پایدار، هدف بسیاری از کشورهای جهان است؛ چرا که منابع انرژی در جهان محدود است. عوامل اصلی در مدیریت انرژی عبارتند از: ممیزی انرژی، مدیریت در تحلیل و انتخاب تجهیزات بهینه و کم‌مصرف، مدیریت تغییرات فیزیکی و آموزش افراد می‌باشد. (کریمیان، ۱۴۰۰).

احسان نعیمیان و محمدعلی کیانی، در مقاله‌ای با عنوان "اصول طراحی فضاهای شهری انسان محور با رویکرد بازآفرینی"، فضای شهری به دو مؤلفه‌ی فضای شهری موفق (کارآمد) و ناموفق (ناکارآمد) تقسیم می‌کنند. فضای شهری موفق فضایی است که پاسخگوی نیازهای انسان است. که در واقع هر کالبد فضایی، محصول کنش متقابل انسان و نیازهایش با محیط اطراف می‌باشد. یک فضای شهری هر چقدر قدرتمندتر عمل کند انگیزه‌ی شهروندان را برای حضور در خود افزایش می‌دهد و به پاسخگویی نیازهای انسان می‌پردازد. در نتیجه ارتقاء کیفیت این فضاها برقراری ارتباط با محیط را در ذهن شهروندان تقویت می‌کند و امکان مشارکت فعال او را فراهم می‌آورد. بازآفرینی در بعد اقتصادی به واسطه‌ی حمایت از بنگاه‌های اقتصادی موجود و فرصت‌های جدید اقتصادی، بازآفرینی در بعد اجتماعی به واسطه‌ی بهبود و ارتقای وضعیت آموزش و خدمات سلامت، بازآفرینی در بعد محیطی به واسطه‌ی ارتقای فضای سبز و اقدامات زیست محیطی، بازآفرینی در بعد کالبدی به واسطه‌ی ساخت مجدد مراکز شهری و طراحی شهری ترفیع یافته و کیفیت، میراث، حمل و نقل را به عنوان راهکار ارائه داده است (نعیمیان و کیانی، ۱۳۹۸).

پرنس آنتونی آفری و همکاران، در مقاله‌ای با عنوان "دستورالعمل‌های پایداری برای دستیابی به شهرهای پایدار هوشمند در کشورهای در حال توسعه: مطالعه موردی غنا" یک چارچوب مفهومی برای کنترل چالش‌های شهرنشینی برای اجرای مفاهیم شهر پایدار هوشمند در کشورهای در حال توسعه ارائه می‌دهد. این مطالعه استفاده از شش بعد را

در فضای شهری (زندگی، مردم، تحرک، اقتصاد، حاکمیت و محیط) برای مفهوم‌سازی ساختار شهری معرفی می‌کند. در این مقاله اطلاعات پرسشنامه با استفاده از آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. و به کمک تحلیل عاملی به این امر اشاره شده است که فرایند شهرنشینی ترجیحاً باید در جهت پیش‌بینی تحول اقتصادی و اجتماعی باشد. - راهی آسان برای برآوردن نیازهای شهروندان، بهبود انسجام اجتماعی و به حداکثر رساندن منابع. با این حال، رشد سریع و برنامه‌ریزی نشده مانع از توسعه پایدار می‌شود. بنابراین، به منظور دور زدن مشکلات شهرنشینی و افزایش مزایای آن، مفهوم شهر هوشمند پیشنهاد شده است. (پرنس آنتونی آفری و همکاران، ۲۰۲۱).

یان یان و چنگ سینگ ونگ و همکاران، در مقاله‌ای با عنوان "کارایی توسعه پایدار شهری به سمت تعادل بین طبیعت و رفاه انسانی: استدلال، اندازه‌گیری و ارزیابی"، معتقد است که توسعه شهری مستلزم این است که الگوهای توسعه نیازهای نسل حاضر را برآورده کرده به نیازهای نسل‌های آینده ضرر نرسانند. کارایی توسعه پایدار شهری USDE موجب انعکاس کارایی رفاه انسانی و منابع و ورود محیط به سیستم شهری می‌شود. این مقاله، چارچوب ارزیابی توسعه پایدار شهری را براساس واقعیت محدودیت‌های منابع طبیعی و نیازهای رفاه انسانی نشان می‌دهد، و عملکرد توسعه پایدار شهری را در شهرهای چین با عنوان مطالعه موردی ارزیابی می‌کند. با ارزیابی توسعه شهری جامعه، اقتصاد و صنعت در چین، نتایج به ویژگی‌های مختلف و اختلافات در توسعه شهری اشاره می‌کنند. روش‌ها و سیستم شاخص مورد استفاده در این مطالعه می‌توانند برای نشان دادن اختلافات زمانی و مکانی در ورودی‌های منابع توسعه شهری، رفاه انسانی و حمایت زیست محیطی بکار گرفته شوند. (یان یان و همکاران، ۲۰۱۸).

پاویترا میشر (۲۰۱۷)، هدف از مقاله‌ای با عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز: قالبی برای پیشرفت پایدار سازمان در اقتصادهای در حال ظهور" را بررسی وضعیت و چالش‌های

شرکت‌ها و سازمان‌ها است. سرمایه انسانی می‌تواند به نوآوری تبدیل شود. (سوئولانا و همکاران، ۲۰۱۵).

روش تحقیق

در این مقاله با رویکرد پژوهش کیفی، اولین گام اجرای روش سوات (SWOT) انتخاب فرهنگسراهای برخوردار مانند فرهنگسرای خاوران (منطقه ۱۵)، فرهنگسرای بهمن (منطقه ۱۶)، فرهنگسرای اشراق (منطقه ۴) و فرهنگسرای فردوس (منطقه ۵) و کم برخوردارها از جمله فرهنگسرای مهر (منطقه ۱۹) و فرهنگسرای دانش (منطقه ۲۱) بود؛ و تعداد کل پاسخگویان از بین کارکنان به عوامل داخلی و عوامل خارجی ۱۰۳ نمونه بوده که این تعداد در میانگین وزن‌ها لحاظ شده است. گام بعدی، گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات درباره وضعیت فرهنگسراها به لحاظ مسایل درونی و بیرونی، و نقش آنها در توسعه شهر است. ضمن این که بیانیه‌ای روشن از مقاصد و اهداف فرهنگسراها (یعنی آنچه که سعی در انجام دادن آن دارند) ارائه می‌شود. در مرحله تحلیل، با تجزیه و تحلیل و سنجش محیط داخلی، نقاط قوت و ضعف درونی (جنبه‌هایی که در راه دستیابی به اهداف و اجرای تکالیف فرهنگسراها مساعد یا بازدارنده‌اند)، شناسایی و با کندوکاو عوامل تاثیرگذار محیط خارجی، فرصت‌ها و تهدیدهای فرهنگسراها، فهرست کوتاهی از این موارد ارائه می‌شود. در فرآیند تدوین سیاست و استراتژی بحث توسعه‌ی پایدار در شهر تهران، "ماتریسی" را ترسیم نموده که دارای چهار منطقه با چهار نوع استراتژی گوناگون است. ماتریس فرهنگسراها باید بتواند قوت‌ها و فرصت‌های موجود را حفظ، نقاط ضعف و تهدیدها را حذف و تبدیل به نقاط قوت و فرصت کند یا حداقل برای کاهش تاثیرات منفی و مخرب فرهنگسراها در توسعه و امداد مردم شهر، تاثیر داشته باشد. با توجه به نتایج تحلیل و استراتژی‌های مشخص شده برای رسیدن به اهداف، باید اهم فعالیت‌ها و اقدامات کلیدی اجرا شدنی در فرهنگسراها را خلاصه و از ابتدا تا انتها با هم مقایسه نموده و سپس برای مشخص شدن

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در هند به عنوان منطقه‌ای که کمتر مورد تحقیق قرار گرفته معرفی کرده است. یافته‌های این مطالعه وضعیت شیوه‌های منابع انسانی سبز مانند آموزش محیط زیست، استخدام سبز، ارزیابی عملکرد، مشارکت کارکنان و جبران خسارت را برجسته می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که زمینه بیشتری برای استفاده از پتانسیل کامل شیوه‌های GHRM⁷ برای تشویق رفتارهای طرفدار محیط زیست در سازمان‌ها وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها همچنین نشان می‌دهد که پشتیبانی مدیریت عالی و یادگیری متقابل بین بخش‌ها برای تسهیل رفتارهای سبز در بین کارکنان بسیار مهم است. این مطالعه یک چارچوب بین رشته‌ای برای ایجاد سازمانهای پایدار جامع با ادغام آموخته‌های مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت زنجیره تامین سبز، استراتژی مزیت رقابتی و مسئولیت اجتماعی شرکت‌های سبز را پیشنهاد می‌کند. شکاف‌های موجود در سیستم را برجسته می‌کند و بینش‌هایی را در مورد ایجاد سازمان‌های پایدار جامع برای مدیران و سیاست‌گذاران ارائه می‌دهد (پاویترا میشر، ۲۰۱۷).

سوئولانا و همکاران، در مقاله‌ای با عنوان "مدیریت توسعه پایدار سرمایه انسانی از نظر بی‌ثباتی کلان اقتصادی" متغیرهای متفاوتی که سطح تحصیلات یا سطح آموزش افراد را منعکس می‌کنند، به عنوان ساده‌ترین معیارهای سرمایه انسانی مورد استفاده قرار می‌دهند. آنها نتیجه‌گیری می‌کنند که دولت، جامعه و مشاغل فردی باید برای توسعه پایدار و هماهنگ آموزش، سلامت و به طور کلی توسعه اقتصادی تلاش کنند. در شرایط بحران، روند تقویت ثبات بازتولید سرمایه انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. در این دوره، بسیاری از انواع منابع صنعتی و اقتصادی، مانند وام‌ها و سرمایه‌گذاری‌های بانکی، بازار سهام، بسیار گران هستند یا برای عوامل اقتصادی در دسترس نیستند و فرآیندهای محاسبات تجاری و بازتولید سرمایه پیچیده‌تر می‌شود، در نتیجه سرمایه انسانی به یکی از مهمترین عوامل توسعه متری تبدیل می‌شود و گاهی اوقات تنها عنصر اصلی بقای

معنای کم اهمیت بودن، امتیاز ۴ به معنای اهمیت زیاد و امتیاز ۵ به معنای اهمیت خیلی زیاد آن عامل در توسعه پایدار شهر منظور شده است. سپس، اطلاعات گردآوری شده برحسب مجموع وزن‌ها به دست آمده. میانگین رتبه‌ای آنها تجزیه و تحلیل و محاسبه شده و برای درجه‌بندی و اولویت‌سنجی در درون دسته‌ها و گروه‌های مختلف SWOT به کار رفته است. موضوعات در ۴ دسته منابع انسانی سبز، ارزیابی عملکرد سبز، اقتصاد سبز و زیر ساخت سبز قرار گرفته و هریک از نقاط قوت و ضعف، فرصت و تهدید بر پایه ۴ عامل مذکور و پنج درجه شدت، بررسی و ارزیابی شده‌اند. در قسمت نهایی این گزارش یافته‌ها اقسام استراتژی‌های قابل حصول پیشنهاد و ارائه شده‌اند.

روند اجرای کار و چگونگی پیشرفت امور، اولویت‌های فعال و اجرایی را ارائه داد. در این مرحله برای تدوین استراتژی‌ها از ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی به عنوان یک چهار چوب تحلیلی استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول زیر، از مجموعه عوامل و معیارهای SWOT که در بالا بیان شد، برای تهیه و آماده‌سازی پرسشنامه استفاده شده است. معیار سنجش و درجه‌بندی هر یک از عوامل فوق بدین صورت است که برای هر عامل دامنه‌ای از ۱ تا ۵ درجه‌بندی شده، به طوری که امتیاز ۱ به معنای نداشتن اهمیت (هیچ)، امتیاز ۲ خیلی کم، امتیاز ۳ به

جدول ۱- جدول تحلیل نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها

عوامل داخلی قوت‌ها	عوامل خارجی فرصت‌ها
<p>S₁: قدمت و معماری منحصر به فرد فرهنگسراها با هدف آموزشی، فرهنگی، اجتماعی</p> <p>S₂: امنیت محیطی و روانی و خانواده محور بودن</p> <p>S₃: تنوع خدمات فرهنگی - هنری</p> <p>S₄: فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ‌ها</p> <p>S₅: امکان بازاریابی و کارآفرینی با رویکرد اقتصاد سبز</p> <p>S₆: وجود سازمان‌های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا</p> <p>S₇: شرایط کافی برای اجرای طرح‌های بهینه سازی مصرف انرژی</p>	<p>O₁: وجود نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار</p> <p>O₂: اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا</p> <p>O₃: سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع</p> <p>O₄: تجهیز فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ‌ها</p> <p>O₅: تبلیغات محیطی برای ترویج رفتار سبز</p> <p>O₆: اساتید برجسته برای تشکیل دوره‌های توانمندسازی کارکنان</p>
ضعف‌ها	تهدیدها
<p>W₁: عدم شایسته سالاری</p> <p>W₂: برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری کوتاه مدت</p> <p>W₃: ضعف مالی در حمایت از کارآفرینی و استفاده از ابزار کاهش مصرف انرژی</p> <p>W₄: محدود بودن بضاعت نیروی انسانی، ابزار و نرم‌افزار</p> <p>W₅: ضعف در مشارکت اجتماعی</p> <p>W₆: نبود نظام پاداش و جبران در حوزه رفتار سبز</p> <p>W₇: نظارت از بالا به پایین</p> <p>W₈: بی‌توجهی کارکنان نسبت به دوره‌های آموزشی</p>	<p>T₁: سیاستگذاری چند منبع</p> <p>T₂: وابستگی اقتصادی فرهنگسراها</p> <p>T₃: مدیریت از بالا به پایین مانع بروز خلاقیت</p> <p>T₄: دستوری بودن فعالیت‌ها</p> <p>T₅: همپوشانی فعالیت‌ها</p> <p>T₆: وابستگی سیاستگذاری</p> <p>T₇: هدف‌گذاری کوتاه مدت</p>

بدین ترتیب در مجموع ۱۳ نقطه قوت و فرصت به صورت مزیت‌ها و ۱۵ نقطه ضعف و تهدید به صورت محدودیت‌ها و تنگناهای پیش روی فرهنگسراها

با توجه به جدول ۱، در فرهنگسراها تعداد ۷ قوت داخلی در مقابل ۸ ضعف داخلی، و ۶ فرصت بیرونی در مقابل ۷ تهدید بیرونی شناسایی و بررسی شده است.

شناسایی شده است. نتیجه را به صورت کمی نیز مورد بررسی قرار داد و در این بخش سعی شده است تا این موارد با پرسش‌نامه، به صورت مزیت‌ها و محدودیت‌ها، جهت اولویت‌بندی از دیدگاه کارکنان فرهنگسراها مورد بررسی قرار گیرد تا علاوه بر مشارکتی نمودن این روش، نتایج منطقی به دست آورد. با توجه به نظرات کارکنان فرهنگسراها مجموع وزن‌های داده شده و میانگین رتبه‌ای هر یک از نقاط قوت، ضعف و فرصت و تهدیدها از دیدگاه پاسخگویان بیان می‌شود.

جدول ۲- جدول وزن‌دهی و رتبه‌بندی عوامل داخلی و خارجی موثر بر توسعه پایدار

رتبه	میانگین وزن‌ها	مجموع وزن‌ها	تحلیل SWOT
قوت‌ها			
1	۴.۱	۴۲۳	<p>S_1: قدمت و معماری منحصر به فرد فرهنگسراها با هدف آموزشی، فرهنگی، اجتماعی</p> <p>S_2: امنیت محیطی و روانی و خانواده محور بودن</p> <p>S_3: تنوع خدمات فرهنگی - هنری</p> <p>S_4: فضای مناسب برای فعالیت استنارت آپ‌ها</p> <p>S_5: امکان بازاریابی و کارآفرینی با رویکرد اقتصاد سبز</p> <p>S_6: وجود سازمان‌های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا</p> <p>S_7: شرایط کافی برای اجرای طرح‌های بهینه‌سازی مصرف انرژی</p>
۲	۴	۴۱۰	
۳	۳.۷	۳۸۶	
4	۳.۳	۳۴۱	
۵	۳.۱	۳۲۴	
۶	۲.۸	۲۹۵	
۷	۲.۳	۲۳۴	
ضعف‌ها			
1	۴.۴	۴۵۳	<p>W_1: عدم شایسته سالاری</p> <p>W_2: برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری کوتاه مدت</p> <p>W_3: ضعف مالی در حمایت از کارآفرینی و استفاده از ابزار کاهش مصرف انرژی</p> <p>W_4: محدود بودن بضاعت نیروی انسانی، ابزار و نرم‌افزار</p> <p>W_5: ضعف در مشارکت اجتماعی</p> <p>W_6: نبود نظام پاداش و جبران در حوزه رفتار سبز</p> <p>W_7: نظارت از بالا به پایین</p> <p>W_8: بی‌توجهی کارکنان نسبت به دوره‌های آموزشی</p>
۲	۴.۲	۴۳۲	
۳	۴	۴۱۲	
۴	۳.۸	۳۹۶	
۵	۳.۶	۳۷۰	
۵	۳.۴	۳۵۵	
۶	۳.۳۶	۳۴۷	
۷	۳.۱	۳۲۴	

فرصت‌ها			
۸			
۱	۴.۴	۴۵۸	
۲	۴.۳	۴۴۶	O ₁ : وجود نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار
۳	۳.۹۵	۴۰۷	O ₂ : اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا
۴	۳.۸	۳۹۳	O ₃ : سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع
۵	۳.۶۵	۳۷۶	O ₄ : تجهیز فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ‌ها
۶	۳.۶	۳۷۱	O ₅ : تبلیغات محیطی برای ترویج رفتار سبز
			O ₆ : اساتید برجسته برای تشکیل دوره‌های توانمندسازی کارکنان
تهدیدها			
1	۴.۵	۴۶۸	
۲	۴.۴	۴۵۳	T ₁ : سیاستگذاری چند منبع
۳	۴.۳	۴۳۹	T ₂ : وابستگی اقتصادی فرهنگسراها
۴	۴.۱	۴۲۰	T ₃ : مدیریت از بالا به پایین مانع بروز خلاقیت
۵	۴.۱	۴۱۸	T ₄ : دستوری بودن فعالیت‌ها
۶	۳.۹	۴۰۲	T ₅ : همپوشانی فعالیت‌ها
۷	۳.۹	۳۹۸	T ₆ : وابستگی سیاستگذاری
			T ₇ : هدف گذاری کوتاه مدت سازمان

وزن‌ها و رتبه هر یک از نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها، تهدیدات از دیدگاه پاسخگویان مطرح شد. جدول ۲ از دیدگاه مردم نشان می‌دهد که: مهمترین نقاط قوت داخلی به ترتیب قدمت و معماری منحصر به فرد فرهنگسراها با هدف آموزشی، فرهنگی، اجتماعی، امنیت محیطی و روانی و خانواده محور بودن و تنوع خدمات فرهنگی - هنری، با میانگین وزنی ۴/۱، ۴، ۳/۷ می‌باشد. و در مقابل کم‌اهمیت‌ترین نقاط قوت

در این قسمت با توجه به پرسش‌نامه مزیت‌ها و محدودیت‌های فرهنگسراهای منتخب شهر تهران و از دید کارکنان بررسی شد. لازم به ذکر است که تعداد کل پاسخگویان به عوامل داخلی و عوامل خارجی ۱۰۳ نفر بوده است که این تعداد در میانگین وزن‌ها لحاظ شده است. بنابراین با توجه به نظرات کارکنان فرهنگسراهای منتخب شهر تهران و محاسبات صورت گرفته، جدول ۲ تهیه شد که در این جدول مجموع وزن‌ها و میانگین

توانمندسازی کارکنان با میانگین وزنی ۳/۶، ۳/۶۵ می‌باشد.

و در نهایت، مولفه سیاستگذاری چند منبع، وابستگی اقتصادی فرهنگسراها و مدیریت از بالا به پایین مانع بروز خلاقیت، با میانگین وزنی ۴/۵، ۴/۴، ۴/۳ بالاترین تهدید و کمترین تهدید مربوط به هدف‌گذاری کوتاه مدت سازمان با میانگین وزنی ۳/۹ می‌باشد.

ماتریس تحلیلی

در فرآیند تدوین سیاست و استراتژی توسعه، با لحاظ کردن جهات قبلی و با توجه به نوع واکنش، در مقابل و نحوه تعامل هر عامل داخلی و خارجی، می‌توان ماتریسی را ترسیم کرد که دارای چهار منطقه با چهار نوع استراتژی گوناگون است. ماتریس پروژه ناحیه یا منطقه یا سازمان باید بتواند قوت‌ها و فرصت‌های موجود را حفظ، نقاط ضعف و تهدیدها را حذف و تبدیل به نقاط قوت و فرصت کند یا حداقل برای کاهش تاثیرات منفی و مخرب آنها بر سازمان، تاثیر داشته باشد.

داخلی مربوط به، وجود سازمان‌های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا، شرایط کافی برای اجرای طرح‌های بهینه‌سازی مصرف انرژی با میانگین وزنی به ترتیب ۲/۸ و ۲/۳ می‌باشد.

مهمترین نقاط ضعف داخلی مطابق جدول ۲ به ترتیب، عدم شایسته سالاری، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری کوتاه مدت، ضعف مالی در حمایت از کارآفرینی و استفاده از ابزار کاهش مصرف انرژی با میانگین وزنی ۴/۴، ۴/۲ و ۴ می‌باشد و کم‌اهمیت‌ترین نقاط ضعف داخلی از دیدگاه کارکنان به ترتیب، نظارت از بالا به پایین، بی‌توجهی کارکنان نسبت به دوره‌های آموزشی با میانگین وزنی ۳/۳۶ و ۳/۱ می‌باشد.

از عمده‌ترین فرصت‌های توسعه پایدار می‌توان به ترتیب به وجود نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار، اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا، سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع، با میانگین وزنی ۴/۴، ۴/۳ و ۳/۹۵۱ اشاره کرد و کم‌اهمیت‌ترین فرصت‌ها از دید کارکنان مربوط به تبلیغات محیطی برای ترویج رفتار سبز، اساتید برجسته برای تشکیل دوره‌های

جدول ۳- جدول تحلیل SWOT

نقاط قوت (Strengths)	نقاط ضعف (Weakness)
<p>S₁: قدمت و معماری منحصر به فرد فرهنگسراها با هدف آموزشی، فرهنگی، اجتماعی</p> <p>S₂: امنیت محیطی و روانی و خانواده محور بودن</p> <p>S₃: تنوع خدمات فرهنگی - هنری</p> <p>S₄: فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ‌ها</p> <p>S₅: امکان بازاریابی و کارآفرینی با رویکرد اقتصاد سبز</p> <p>S₆: وجود سازمان‌های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا</p> <p>S₇: شرایط کافی برای اجرای طرح‌های بهینه‌سازی مصرف انرژی</p>	<p>W₁: عدم شایسته سالاری</p> <p>W₂: برنامه ریزی و هدف گذاری کوتاه مدت</p> <p>W₃: ضعف مالی در حمایت از کارآفرینی و استفاده از ابزار کاهش مصرف انرژی</p> <p>W₄: محدود بودن بضاعت نیروی انسانی، ابزار و نرم افزار</p> <p>W₅: ضعف در مشارکت اجتماعی</p> <p>W₆: نبود نظام پاداش و جبران در حوزه رفتار سبز</p> <p>W₇: نظارت از بالا به پایین</p> <p>W₈: بی‌توجهی کارکنان نسبت به دوره‌های آموزشی</p>
فرصت‌ها (Opportunities)	تهدیدات (Threats)
<p>O₁: وجود نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار</p> <p>O₂: اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا</p> <p>O₃: سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع</p> <p>O₄: تجهیز فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ‌ها</p>	<p>T₁: سیاستگذاری چند منبع</p> <p>T₂: وابستگی اقتصادی فرهنگسراها</p> <p>T₃: مدیریت از بالا به پایین مانع بروز خلاقیت</p> <p>T₄: دستوری بودن فعالیت‌ها</p>

<p>T₅: همپوشانی فعالیت‌ها T₆: وابستگی سیاستگذاری T₇: هدف‌گذاری کوتاه مدت سازمان</p>	<p>O₅: تبلیغات محیطی برای ترویج رفتار سبز O₆: اساتید برجسته برای تشکیل دوره‌های توانمندسازی کارکنان</p>
--	---

استراتژی‌های رقابتی/تهاجمی (SO)

در استراتژی‌های تهاجمی که تمرکز بر نقاط قوت درونی و فرصت‌های بیرونی است، موارد زیر برای بهره‌برداری از برتری‌های موجود فرهنگسراها به منظور توسعه پایدار ارائه می‌شود:

- زمینه‌سازی و بهره‌برداری از معماری منحصر به فرد فرهنگسراها در راستای اجرای سیاستگذاری شهرداری مبنی بر تجهیز امکانات لازم جهت مصرف بهینه انرژی و منابع.

- تاکید بر تجهیز امکانات لازم برای فعالیت استارت آپ‌ها جهت کارآفرینی با رویکرد سبز و تولید محصولات سبز.

- تمرکز عمده بر نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار در ایجاد استارت آپ‌ها با محوریت توسعه پایدار.

- بهره‌گیری بهینه و هدفمند از تبلیغات محیطی جهت ترویج کارآفرینی و بازاریابی با رویکرد اقتصاد سبز.

- بهره‌گیری بهینه و هدفمند از میزان اعتماد برند فرهنگسرا در ترویج رفتار سبز.

- زمینه‌سازی و بهره‌برداری از تنوع خدمات فرهنگی فرهنگسرا در راستای ترویج مشارکت و مسئولیت‌پذیری در استفاده بهینه از انرژی.

استراتژی‌های تنوع (ST)

در این نوع استراتژی تنوع بخشی بر نقاط قوت درونی و تهدیدات بیرونی متمرکز است. موارد زیر به منظور تامین پاره‌ای از نیازمندی‌های فرهنگسراها، برای رفع تهدیدات ارائه می‌شود:

- تامین حمایت از سازمان‌های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا جهت کاهش وابستگی اقتصادی به کمک درآمدزایی سبز.

- تنوع بخشی در خدمات فرهنگی - هنری فرهنگسراها

جهت جلوگیری از همپوشانی و موازی کاری فعالیت‌ها با نهادها و ارگان‌های دیگر.

- تنوع بخشی و تدوین بودجه کافی برای تامین امنیت محیطی و روانی فعالیت استارت آپ‌ها جهت استقلال اقتصادی و ترویج اقتصاد سبز.

- تامین شرایط کافی برای اجرای طرح‌های بهینه‌سازی مصرف انرژی برای جلوگیری از وابستگی‌های اقتصادی فرهنگسراها.

استراتژی‌های بازنگری (WO)

در استراتژی‌های بازنگری، ضمن تاکید بر نقاط ضعف درونی، سعی بر آن است تا با بهره‌گیری از فرصت‌های بیرونی، پیشنهادهایی اساسی برای رفع نقاط ضعف فراروی فرهنگسراها ارائه شود که در زیر به آنها اشاره می‌کنیم:

- بازنگری در استفاده از اساتید برجسته برای تشکیل دوره‌های توانمندسازی کارکنان جهت اهمیت بخشی به دوره‌های ضمن خدمت نزد کارکنان.

- بازنگری در نوع و نحوه بهره‌گیری از وجود نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار جهت ارتقا مشارکت اجتماعی در بین کارکنان و مخاطبان.

- بازنگری در نحوه سرمایه‌گذاری و سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع جهت برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری بلندمدت.

- بازنگری در سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع با ایجاد نظام پاداش و جبران در حوزه رفتار سبز.

- بازنگری در اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا با شایسته‌سازی و برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری بلندمدت.

- بازنگری در استفاده از وجود نخبگان و فعالان عرصه

توسعه پایدار با نظارت از پایین به بالا جهت جوش خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان و مخاطبان.

استراتژی‌های تدافعی (WT)

این استراتژی‌ها تلاش می‌کنند تا با ارائه راهکارهای اجرایی، ضمن به حداقل رساندن نقاط ضعف فرهنگسراها، از تهدیدات برون سازمانی نیز اجتناب کنند. که در زیر به آنها اشاره می‌کنیم:

- تدوین قوانین ویژه برای سیاست‌گذاری تک منبع در فعالیت‌های فرهنگسرا جهت کاهش تضادها و چالش‌های بین سازمان و فرهنگسرا.

- تدوین قوانین ویژه برای مدیریت از پایین به بالا جهت ارتقا مشارکت اجتماعی و جوش خلاقیت و نوآوری در فعالیت‌های فرهنگسرا.

- زمینه‌سازی و تشویق کارکنان به شرکت در دوره‌های ضمن خدمت و آموزشی جهت ارتقا سطح علمی کارکنان و توانمندسازی آنان در راستای شایسته‌سالاری.

- تدوین قوانین ویژه برای تقویت نظام پاداش و جبران جهت تقویت رفتارهای اجتماعی سبز در محیط کار و زندگی.

- تدوین برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری بلند مدت برای کاهش همپوشانی و موازی کاری در فعالیت‌ها.

- زمینه‌سازی و تشویق مردم به مشارکت در توسعه و تجهیز زیرساخت‌ها، امکانات و تجهیزات گردشگری و کسب درآمد از این راه.

- تدوین قوانینی مبنی بر سیاست‌گذاری تک منبع جهت اصلاح دستوری بودن فعالیت‌ها.

نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق ارائه مدل تحلیلی SWOT نقش و جایگاه فرهنگسراها در توسعه پایدار (مطالعه موردی: فرهنگسراهای شهر تهران) است. بنابراین موارد زیر در دستور کار می‌باشد:

به کمک مصاحبه‌های مرحله اول و مصاحبه‌های تکمیلی در حوزه نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای فرهنگسراها در رسیدن به توسعه پایدار از مدل تحلیلی SWOT استفاده شد و استراتژی‌ها و راهکارهایی در راستای توسعه پایدار ارائه گردید.

در پاسخ به سوال اصلی تحقیق، شناسایی تنگناها و توان‌های موجود، فرهنگسراها و اثرات آن بر توسعه پایدار می‌توان به این موارد اشاره کرد که توسعه پایدار در ایران موانع بسیاری دارد که از جمله آن می‌توان به مشکلات فرهنگی، هویتی، فردیت و شکوفایی فکری و فرهنگی و ضعف سرمایه‌های فکری و فرهنگی اشاره کرد. بنابراین نقش اصلی در این زمینه توسعه اجتماعی است. یکی از سازوکارها برای ارتقاء توسعه اجتماعی، وجود سرمایه‌های اجتماعی است. سرمایه اجتماعی سرمایه فردی نیست بلکه سرمایه گروهی است و در شرایط وجود سرمایه اجتماعی شاهد بسط و گسترش فرایند مشارکت در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و نیز بسط انجمن‌های داوطلبانه خواهیم بود. فرایندی که می‌تواند سازوکار موثر برای نیل به توسعه باشد. سرمایه اجتماعی یک پدیده ارتباطی است که به عنوان دارایی گروه‌ها و انجمن‌های محلی، بین شکاف‌های اجتماعی تفرقه انداز پیوند برقرار کرده و با ایجاد اتحاد بین مردم با ارزش‌ها و گذشته‌های متفاوت، همکاری، بردباری و روابط متقابل را ارتقا می‌بخشد.

از طرفی تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان فرهنگی و یک فرایند مستمر است که به واسطه آن مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. که همین امر اگر با تفویض اختیار به غیر مدیران برای اخذ تصمیمات مهم که اغلب کارکنان به صورت تیمی انجام می‌دهند، صورت گیرد می‌تواند نقش مهمی در قدرتمندسازی فرهنگسراها و سازمان فرهنگی

را هم خودش پرداخت می‌کند. هیچ‌کس از این تغییرات جا نمی‌ماند و حتی افراد آسیب‌پذیر هم می‌توانند رهبران این تغییرات و نوآوری در حمایت اجتماعی و مهارت‌آفرینی باشند.

آن چه مسلم است فرهنگسراها به مثابه یک فضای شهری نقش زیادی در فرهنگ‌سازی و رشد و توسعه جامعه شهری دارند. مطالعه فرهنگ بر ساختار اجتماعی غیررسمی کمک می‌کند همسانی با سطح آگاهی و فرهنگ عمومی شهروندان ایجاد شود. و این امر در روند توسعه پایدار نیازمند زمان و خلاقیت خاص خود است. بنابراین با زمینه‌سازی و بهره‌برداری از معماری منحصر به فرد فرهنگسراها، نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار و بهره‌برداری بهینه و هدفمند از اعتماد جامعه شهری نسبت به برند فرهنگسراها می‌توان به آینده جامعه شهری در راستای توسعه پایدار امیدوار بود. زیرا علاوه بر ترویج مصرف بهینه انرژی و منابع، می‌توان رویکرد اقتصاد سبز، رفتار سبز را در بین کارکنان و شهروندان گسترش داد و شاهد جوشش خلاقیت و نوآوری در بین شهروندان بود که همین امر می‌تواند موجبات ارتقاء مشارکت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری را در بین شهروندان فراهم سازد. تامین حمایت از سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در فرهنگسراها و تنوع بخشی در خدمات فرهنگی - هنری فرهنگسراها با تاکید بر جلوگیری از همپوشانی و موازی کاری فعالیت‌ها با سایر ارگان‌های دیگر، نقش به‌سزایی در توانمندسازی، تقویت رفتارهای اجتماعی سبز در محیط کار و زندگی دارد. کنش‌های اجتماعی متناسب با ساختار، همراه با عاملیت انسان و فرهنگ زمینه‌ساز توسعه پایدار می‌باشد. بنابراین با توجه به این مقاله پژوهشی جهت امداد شهری با رویکرد توسعه پایدار فرهنگسراها بکارگیری استراتژی‌های ارائه شده پیشنهاد می‌گردد.

مقایسه تحقیقات مشابه با پژوهش انجام شده

هنری داشته باشد. بنابراین برای ایجاد فرایند قدرتمندسازی در فرهنگسراها وجود زمینه‌های سازمانی چون، فرهنگ حمایتی و مشارکتی و همچنین طراحی یک تیم کاری لازم است. از طرفی زمینه‌های فردی چون مهارت و تجربه در رشته و حرفه‌ای که فرد در سازمان فرهنگی انتخاب نموده یکی از اصول قدرتمندسازی خواهد بود این مهارت و تجربه تا زمانی که ظرفیت مسئولیت‌پذیری پیدا نکرده باشد نمی‌تواند زمینه‌های قدرتمندسازی را فراهم کند. عواملی چون محدود شدن یا مورد تهدید قرار گرفتن امنیت شغلی، فرصت‌های محدود برای پیشرفت و ترقی، مسئولیت محدود در تصمیم‌گیری و ناسازگاری بین ارزش‌های شخصی و ارزش‌های سازمانی همگی عواملی هستند که در کنار حجم کاری زیاد و زمان‌بندی غیرواقعی بر استرس کارکنان می‌افزایند و همین امر توانمندی آنان را مورد تهدید قرار می‌دهد و لازم است تا کارکنان روحیات خود را نسبت به این امر تقویت و سازمان هم درصدد کاهش و مدیریت استرس کارکنان خود برآید. اقتصاد سبز حول محور مردم بوده و هدف آن ایجاد رفاه مشترک و حقیقی است. تمرکز آن بر ایجاد ثروتی است که به رشد رفاه منجر می‌شود. این ثروت صرفاً ثروت مالی نیست، بلکه شامل سرمایه‌های انسانی، اجتماعی، فیزیکی و طبیعی نیز می‌شود. اولویت اقتصاد سبز سرمایه‌گذاری و دسترسی به سیستم‌های طبیعی پایدار، زیرساخت‌ها، دانش و تحصیلات برای همه مردم جهت رفاه حالشان است. همچنین فرصت‌هایی برای سبک زندگی، کسب‌وکار و مشاغل سبز به وجود می‌آورد. از مصرف و تولید پایدار حمایت می‌کند. دربرگیرنده الگوهای جدید رشد اقتصادی است که چالش‌های ایجاد رفاه را با توجه به محدودیت‌های کره زمین حل می‌کنند. این اقتصاد باعث قدرت‌بخشی به موسسه‌های مالی خرد و کوچک، شرکت‌های اجتماعی و سبک زندگی پایدار می‌شود. در نهایت به دنبال تغییرات سریع و عادلانه است و بهایش

با توجه به تحقیق انجام شده، برخی متغیرها و بسترها تحقیق‌های مشابه و تحقیق انجام شده وجود دارد که در در تحقیقات دیگر وجود دارد و تشابه‌ها یی جدول زیر به آن اشاره می‌کنیم:

نام محقق	موضوع تحقیق	نتایج تحقیق
خادمی، امیرحسین، محمد رحیم رهنما و مسعود زمانی‌پور، ۱۴۰۰	تحلیل چالش‌های پیش روی توسعه پایدار اجتماعی- نهادی و اقتصادی کلانشهرهای ایران	سیستم کلان‌شهرهای کشور، هم در زمینه‌های اجتماعی و نهادی و هم در زمینه‌های اقتصادی از ناپایداری رنج می‌برند. متغیرهای بروز رسانی قوانین، بهبود زیرساخت‌های عمومی و اجتماعی در پایداری اجتماعی و نهادی و متغیرهای افزایش قوای رقابت‌پذیری، کاهش شکاف درآمدی و رونق فضای کسب و کار در پایداری اقتصادی، متغیرهای کلیدی و تنظیم‌کننده‌ی توسعه‌ی پایدار کلانشهرها بوده‌اند.
معصومی جهتلو، مریم، حبیب پاسالارزاده و غلامرضا جعفری‌نیا، ۱۴۰۰	بررسی عوامل جامعه شناختی مؤثر بر توسعه پایدار شهری در منطقه پارس جنوبی با تاکید بر مخاطرات زیست محیطی "	نتایج نشان داد که ارتباط بین ابعاد توسعه پایدار یعنی آموزش رسانه‌ای، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و رفتارهای زیست محیطی با ضریب اطمینان ۰/۹۵ ارتباطی مثبت و معنادار است.
کوزه‌گر کالجی، لطفعلی؛ ملایی، خداکرم؛ رضویان، محمدتقی؛ توکلی‌نیا، جمیله ۱۴۰۰	"نقش ظرفیت نهادی در توسعه پایدار فضاهای شهری و پیراشهری بجنورد	بیان می‌کنند: در سه دهه اخیر، کاربست ظرفیت نهادی در تحقق توسعه پایدار فضاهای شهری و پیراشهری در راس برنامه‌ریزی‌های توسعه‌ای کشورهای جهان درآمده، با این حال در کشورهای کمتر توسعه‌یافته‌ای همچون ایران این مهم مورد غفلت واقع شده است. در نهایت بهره‌گیری از نیروهای متخصص در حوزه‌های مرتبط با دانش آنان و جلوگیری از اتلاف سرمایه‌های انسانی در برابر فعالیت‌های غیرتخصصی پیشنهاد شده است.
عراقیه فراهانی، فاطمه؛ نوابخش، دکتر مهرداد؛ متقی، ابراهیم؛ ۱۴۰۰	ارائه مدل از عوامل تاثیرگذار بر مشارکت سیاسی-اجتماعی شهروندان در اجرای طرح‌های توسعه پایدار نواحی شهری	مطالعه‌ای با هدف ارائه مدل عوامل مؤثر بر مشارکت سیاسی-اجتماعی شهروندان در اجرای طرح‌های توسعه پایدار نواحی شهری به اجرا درآمد. در این تحقیق توسعه شهری کلانشهر اراک به عنوان مطالعه موردی مورد توجه بوده است. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که هر یک از مجموعه عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی با میانجی‌گری مشارکت سیاسی-اجتماعی با توسعه پایدار شهری رابطه وجود داشته است. ولی بین عوامل سیاسی با میانجی‌گری مشارکت اجتماعی-سیاسی با توسعه پایدار شهری رابطه وجود نداشته است. در عین حال مجموعه عوامل مؤثر بر مشارکت‌های سیاسی-اجتماعی بر توسعه پایدار شهری تاثیر مثبت داشته، مدل این اثرگذاری نیز آزمون و ارائه گردید.
دانایی فر، حسن و همکاران (۱۳۹۴)	چالش‌های فرهنگی مدیریت توسعه در ایران؛ پژوهش ترکیبی	آنها در پاسخ به این سوال تحقیق که چالش‌های فرهنگی مدیریت توسعه در ایران را دنبال می‌کرد، ۵ چالش را بر شمرده که عبارتند از: فرهنگ نتیجه‌گرایی کوتاه مدت، فرهنگ کم‌کاری در سطح ملی، انتظار عمومی از دولت به عنوان ماخذ ایجاد شغل در کشور، فرهنگ دور زدن

شناسایی شده در فرهنگسراها و سازمان ذی ربط	قانون و شیوع پدیده گزارش‌های غیرواقعی در بین مدیران. که در بین این چالش‌ها فرهنگ کم‌کاری در سطح ملی و فرهنگ نتیجه‌گرایی کوتاه مدت و فرهنگ دور زدن قانون به ترتیب اولویت‌های یک تا سه بودند.		
استراتژی پیشنهادی در تحقیق بر مبنای نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگسراها	این مطالعه استفاده از شش بعد را در فضای شهری (زندگی، مردم، تحرک، اقتصاد، حاکمیت و محیط) برای مفهوم سازی ساختار شهری معرفی می‌کند. در این مقاله اطلاعات پرسشنامه با استفاده از آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. و به کمک تحلیل عاملی به این امر اشاره شده است که فرایند شهرنشینی ترجیحاً باید در جهت پیش بینی تحول اقتصادی و اجتماعی باشد، راهی آسان برای برآوردن نیازهای شهروندان، بهبود انسجام اجتماعی و به حداکثر رساندن منابع. با این حال، رشد سریع و برنامه‌ریزی نشده مانع از توسعه پایدار می‌شود. بنابراین، به منظور دور زدن مشکلات شهرنشینی و افزایش مزایای آن، مفهوم شهر هوشمند پیشنهاد شده است.	دستورالعمل‌های پایداری برای دستیابی به شهرهای پایدار هوشمند در کشورهای در حال توسعه: مطالعه موردی غنا	پرنس آنتونی آفری و همکاران (۲۰۲۱)،
استراتژی پیشنهادی در تحقیق بر مبنای نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگسراها	توسعه شهری مستلزم این است که الگوهای توسعه نیازهای نسل حاضر را برآورده کرده به نیازهای نسل‌های آینده ضرر نرسانند. توسعه پایدار نه تنها خواستار پایداری منابع طبیعی و محیط زیست است، بلکه بر رفاه انسانی پایدار و خوشحالی ساکنین تاکید می‌کند. توسعه پایدار شهری می‌تواند در مقیاس‌های محلی به آسانی بدست آید. کارایی توسعه پایدار شهری USDE موجب انعکاس کارایی رفاه انسانی و منابع و ورود محیط به سیستم شهری می‌شود.	مقاله‌ای با عنوان "کارایی توسعه پایدار شهری به سمت تعادل بین طبیعت و رفاه انسانی: استدلال، اندازه‌گیری و ارزیابی"	یان یان و چنگ سینگ و نگ و همکاران (۲۰۱۸)
استراتژی پیشنهادی در تحقیق بر مبنای نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگسراها	یافته‌های این مطالعه وضعیت شیوه‌های منابع انسانی سبز مانند آموزش محیط زیست، استخدام سبز، ارزیابی عملکرد، مشارکت کارکنان و جریان خسارت را برجسته می‌کند. این مطالعه یک چارچوب بین رشته‌ای برای ایجاد سازمان‌های پایدار جامع با ادغام آموخته‌های مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت زنجیره تامین سبز، استراتژی مزیت رقابتی و مسئولیت اجتماعی شرکت‌های سبز را پیشنهاد می‌کند. شکاف‌های موجود در سیستم را برجسته می‌کند و بینش‌هایی را در مورد ایجاد سازمان‌های پایدار جامع برای مدیران و سیاست‌گذاران ارائه می‌دهد. این مطالعه نیاز به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصادهای نوظهور مانند هند را برآورده می‌کند. مطالعاتی از این دست در کشورهای در حال توسعه که نگرانی‌های هشداردهنده زیست محیطی و مقررات ضعیف دولتی دارند، اهمیت بیشتری دارد.	مدیریت منابع انسانی سبز: قالبی برای پیشرفت پایدار سازمان در اقتصادهای در حال ظهور	پاویترا میشر (۲۰۱۷)
استراتژی پیشنهادی در تحقیق بر مبنای نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگسراها	متغیرهای متفاوتی که سطح تحصیلات یا سطح آموزش افراد را منعکس می‌کنند، به عنوان ساده‌ترین معیارهای سرمایه انسانی مورد استفاده قرار می‌دهند. آنها نتیجه‌گیری می‌کنند که دولت، جامعه و مشاغل فردی باید برای توسعه پایدار و هماهنگ آموزش، سلامت و به طور کلی توسعه	مدیریت توسعه پایدار سرمایه انسانی از نظر بی‌ثباتی کلان	سوئتلانا و همکاران ۲۰۱۵

<p>قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگسراها</p>	<p>اقتصادی تلاش کنند. در شرایط بحران، روند تقویت ثبات بازتولید سرمایه انسانی نقش تعیین کننده‌ای دارد. در این دوره، بسیاری از انواع منابع صنعتی و اقتصادی، مانند وام‌ها و سرمایه گذاری‌های بانکی، بازار سهام، بسیار گران هستند یا برای عوامل اقتصادی در دسترس نیستند و فرآیندهای محاسبات تجاری و بازتولید سرمایه پیچیده‌تر می‌شود، در نتیجه سرمایه انسانی به یکی از مهمترین عوامل توسعه متری تبدیل می‌شود و گاهی اوقات تنها عنصر اصلی بقای شرکت‌ها و سازمان‌ها است. سرمایه انسانی می‌تواند به نوآوری تبدیل شود. در طول دوره رشد اقتصادی، کل هزینه‌های دولت و شرکت‌ها برای بازتولید سرمایه انسانی باید با سرعت بیشتری افزایش یابد و تا حد ممکن کارآمد توزیع شود، در غیر این صورت پیامدهای بحران ممکن است طولانی و سنگین باشد. در دوره رشد، دولت باید شرایط مطلوبی را برای افزایش هزینه‌های شرکت‌های خصوصی در سرمایه انسانی ایجاد کند.</p>	<p>اقتصادی</p>
---	---	----------------

الف) پیشنهادات کاربردی تحقیق

- پیشنهاد‌های زیر در حوزه بهبود روند و مدیریت توسعه پایدار فرهنگسراها ارائه می‌گردد:
- ۱- سیاست‌گذاری در سازمان فرهنگی- هنری و فرهنگسراها، واحد شود.
 - ۲- با توجه به ظرفیت‌های سازمان فرهنگی- هنری، لزوم ادغام معاونت اجتماعی- فرهنگی و سازمان فرهنگی هنری برای به حداقل رساندن موازی کاری احساس می‌شود.
 - ۳- فرهنگسرا محیطی غیررسمی است، با رسمی شدن آن به واسطه سیاست‌گذاری چندگانه و از بالا به پایین، امکان جوشش خلاقیت وجود ندارد. بنابراین مداخله حداقلی در فعالیت‌های فرهنگسرا و سیاست‌گذاری از پایین به بالا زمینه‌های بروز خلاقیت را فراهم می‌سازد.
 - ۴- توجه به نیاز مخاطبان در اجرا و برنامه‌ریزی فعالیت فرهنگی و استفاده حداکثری از فضا و مکان و امکانات فرهنگسراها.
 - ۵- کیفی سازی خدمات و نیروهای انسانی فرهنگسراها و ارتقا سطح علمی و تخصصی کارمندان فرهنگسراها و استفاده از جوانان با انگیزه.
 - ۶- تبدیل فرهنگسراها به دوره گرد فرهنگی، به جای اکتفا به مرکز داری.
- ۷- جذب جوانان و توجه به نیاز آنان و تبدیلی فرهنگسرا به یک پاتوق فرهنگی و حذف محدودیت‌های جنسیتی در فعالیت‌های فرهنگی فرهنگسرا.
- ۸- توسعه زمان بر است، توسعه سریع مدنظر سازمان فرهنگی- هنری و مدیران و ... سبب کاهش کیفیت می‌شود. بهترین راهکار توسعه آرام و پیوسته است.
- ۹- تقویت سازمان‌های مردم نهاد و بهره‌گیری از آن در راستی جذب نیروهای توانمند و اعتمادسازی.

ب) پیشنهادات پژوهشی تحقیق

- بر اساس ابعاد مختلف مدل توسعه پایدار، پیشنهاداتی برای محققان آتی ارائه می‌شود:
- طراحی مدلی برای تبیین توسعه پایدار فرهنگی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.
 - بررسی نقش و جایگاه معماری فرهنگسراها و مراکز فرهنگی در توسعه پایدار فرهنگی.
 - طراحی مدل جهت تکنیک‌ها و روش‌های مخاطب شناسی در پیشبرد اهداف توسعه‌ای.
 - ارائه راهکارهایی جهت جذب مخاطبان جوان و بهره‌گیری از ظرفیت آنها در مسیر توسعه پایدار.

منابع

طراحی فضاهای شهری انسان محور با رویکرد بازآفرینی، نهمین کنفرانس بین‌المللی توسعه پایدار و عمران شهری، اصفهان.
نوابخش، مهرداد، ارجمندسیاه پوش، اسحق (۱۳۸۸).
مبانی توسعه پایدار شهری، انتشارات جامعه شناسان، تهران.

Hawkes, J (2004.) The Fourth Pillor Of Sustainability-Cultural Essential Role in public Planning, Victoria: Cultural Development Network.

Heyden, D (1995). The Power Of Place-Urban Landscapes as Public History, Cambridge: MIT press.

Ladry, C (2000). The CreativeCity: A Toolkit for Urban Innovators, Stroud: Comedia/Earthscan.

Landry, C (2006). The Art of City-Making, London: Earthscan.

Mishra, P (2017). International Journal of Organizational Analysis, Vol. 25 Issue: 5.

Soatla (2015). Procedia Economics and Finance, Volume 24, 2015.

Prince Antwi-Afari, De-Graft Owusu-Manu, Barbara Simons, Caleb Debrah, Frank Ato Ghansah,

<https://doi.org/10.1016/j.sftr.2021.100044>

Yan yan, Chang, S (2018). Publisher: Elsevier - Science Direct, Journal: Journal of Cleaner Production, Volume 178, 20 March 2018.

یادداشت‌ها

¹Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

²Brundtland

³Heyden Doldorz

⁴The Power of Place

امام جمعه، فرهاد (۱۳۹۵). جامعه شناسی فرهنگی، تهران: بهمن برنا، چاپ پنجم.

فاضلی، محمد (۱۳۸۹). ارزیابی تاثیرات اجتماعی، انتشارات جامعه شناسان، تهران.

خادمی، امیرحسین، محمدرحیم رهنما و مسعود زمانی‌پور (۱۴۰۰). تحلیل چالش‌های پیش روی توسعه

پایدار اجتماعی - نهادی و اقتصادی کلانشهرهای ایران برنامه‌ریزی منطقه‌ای تابستان ۱۴۰۰ - شماره ۴۲

علمی-پژوهشی (وزارت علوم). ISC.

کریمیان، رضا (۱۴۰۰). ارزیابی اجرایی شدن حداقل شاخص‌های مدیریت انرژی در سازمان‌ها، مطالعات

آینده پژوهی و سیاستگذاری بهار ۱۴۰۰، دوره هفتم، شماره ۲۲.

لفت ویچ، آدریان (۱۳۸۵). دولت‌های توسعه‌گرا:

پیرامون اهمیت سیاست توسعه، ترجمه جواد افشارکهن، انتشارات مرندیز، نی نگار.

معصومی جهتلو، مریم، حبیب پاسالارزاده و غلامرضا جعفری‌نیا (۱۴۰۰). بررسی عوامل جامعه شناختی موثر

بر توسعه پایدار شهری در منطقه پارس جنوبی با تاکید بر مخاطرات زیست محیطی برنامه‌ریزی منطقه‌ای

تابستان ۱۴۰۰، شماره ۴۲ علمی-پژوهشی (وزارت علوم) ISC

نعیمیان احسان و محمدعلی کیانی (۱۳۹۸). اصول

⁵Landry Charls

⁶Hawkes john

⁷Green Human Resource Management