

چکیده

توسعه‌ی پایدار به معنای تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی برای حداکثرسازی رفاه و سلامت انسان فعلی بدون آسیب رساندن به توانایی نسل های بعدی جهت کاهش مسائل، رنج های انسانی و برآوردن نیازهای او می باشد؛ و زمانی این هدف میسر می شود که ذخایر سرمایه ای 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. به کمک روش تحقیق کیفی مدل تحلیلی^۱ SWOT نقاط قوت و ضعف، فرصت ها 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 به لحاظ مسایل درونی، بیرونی و کارکرد فرهنگسرا در توسعه ی پایدار، و کمک به جامعه شهری به واسطه ترویج گرایش هنجاری به مشارکت و اعتماد به مثابه دو جریان مهم فرهنگی در کنش اجتماعی شهروندان؛ از طریق توانمندسازی و آموزش موثر و گسترش سرمایه اجتماعی. از این رو استراتژی ها و پیشنهادهای چون سیاستگذاری واحد، ادغام معاونت اجتماعی و سازمان فرهنگی شهرداری، توجه به نیاز مخاطب و جذب جوانان، کیفی سازی نیروی انسانی و ظرفیت برنامه ها و امکانات فرهنگسرا در حوزه بهبود روند و مدیریت توسعه پایدار جهت بهره برداری از توسعه ی پایدار ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: اعتماد، مشارکت و امداد، فرهنگسرا، توسعه ی پایدار

^۱Strengths,Weaknesses,Opportunities,Threats.

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 ویچ، ۱۳۸۵؛ ۷۱-۷۲)

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؛ ۲۹، به نقل از انجمن جامعه‌شناسی ایران، ۱۳۸۴؛ طالبیان و همکاران، ۱۳۸۷؛ فاضلی و همکاران، ۱۳۸۷؛ سیدلینز 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 یاقوه 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، هم‌چنین 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 به‌کارگیری 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، ۴۵) تا از جانب آنان مطالبه‌فضاها 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 برقرار 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؛ ۳۰-۳۲) باری این شیوه زیستن ناظر بر آگاهی نو به نو از 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 اقشار 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 آن‌که همه این امکان‌ها و فرصت‌ها موهبتی است که بر اساس پویایی گسترده‌ی فرهنگ‌سراها فراهم و فعال می‌شود.

از اینرو 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

^۲ Brundtland

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 می باشد:

- 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 .

پرسش های 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 همه ی تنگناها و توان های موجود، پایگاه و نقش فرهنگسراها در حوزه ی امداد جامعه شهری با رویکرد توسعه پایدار فرهنگسراها چگونه است؟

ب) سوالات فرعی یا جزئی که در واقع در جستجوی ژرف لایه های درونی موضوع، دقت پژوهش را افزایش می دهند:

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 رسیده اند که برای بسیاری رنج‌ها و تنگناها راه چاره و تحول مثبتی بیابند، و این که با چه سازوکاری بدین مهم بپردازند 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، ۷۷) 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 غیر رسمی 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 معمولا فاصله زیادی با سطح آگاهی و فرهنگ عمومی و درونی مردم دارد. (امام جمعه، ۱۳۹۵، ۸۵). دولورز هایدن^۳ (۱۹۹۱) در کتاب خود با نام "قدرت مکان"^۴ 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؛ ۴۳) 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 خود هایدن: "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؛ ۲۷۱) لاندری بیان می‌کند که توسعه پایدار،

^۳ Heyden Doldorz

^۴ The Power of Place

^۵ Landry Charls

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 تشکیلات متفاوت سازمانی به کار گرفته شود. (همان؛ ۲۵۸) لاندی 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 راه حل‌ها 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. (لاندی، ۲۰۰۶؛ ۳۸۶) این مسئله در ارتباط با توان درون فرهنگی و درون شاخه‌ای روند فرهنگی‌سازی و پتانسیل استفاده بیشتر از ارتباطات فرهنگی و مفهومی و روابط درونی میان انواع متفاوت برنامه‌ریزی در مقیاس‌های متعدد فضائی است.

"جان‌هاکز"^۶ 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." (هاکز، ۲۰۰۴؛ ۷) از نظر هاکز، 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. هاکز 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 اقشار 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 ی پایدار می‌گردد.

^۶ Hawkes john

پیشینه داخلی و خارجی پژوهش

خادمی، امیرحسین، محمدرحیم رهنما و مسعود زمانی پور، در مقاله ای با عنوان "تحلیل چالش‌های پیش روی توسعه پایدار اجتماعی- نهادی و اقتصادی کلانشهرهای ایران" به این نتیجه رسیده اند که امروزه جمعیت جهان به سرعت در حال افزایش بوده و به مرز ۹ میلیارد نفر رسیده است. از این میزان بیش از نیمی از جمعیت جهان شهرنشین می باشند و پیش بینی می شود 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 تنظیم‌کننده‌ی توسعه‌ی پایدار کلانشهرها بوده‌اند. (خادمی و همکاران ۱۴۰۰، ۴-۱۷)

معصومی جهتلو، مریم، حبیب پاسالارزاده و غلامرضا جعفری نیا، در مقاله ای با عنوان "بررسی عوامل جامعه شناختی مؤثر بر توسعه پایدار شهری در منطقه پارس جنوبی با تاکید بر مخاطرات زیست محیطی" عنوان می کنند که: اصولاً بحث توسعه پایدار در جامعه شناسی پدیده‌ای فراگیر و حتی تبدیل به دغدغه اصلی در حوزه جامعه شناسی شده است. هدف این پژوهش بررسی عوامل جامعه شناختی مؤثر بر فرایند توسعه پایدار شهری در منطقه پارس جنوبی در استان بوشهر با تاکید بر مخاطرات زیست محیطی می باشد. 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 رسانه ای، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و رفتارهای زیست محیطی با ضریب اطمینان ۰/۹۵ ارتباطی مثبت و معنادار است. (جهتلو و همکاران، ۱۹۲-۲۰۳)

کریمیان، رضا، در مقاله ای با عنوان "ارزیابی اجرایی شدن حداقل شاخص های مدیریت انرژی در سازمان ها" بیان می کند: مصرف انرژی در ساختمان‌های کشور به عنوان یک 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، ۱-۲۲)

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 نا موفق (ناکارآمد) تقسیم می‌کند. 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، ۱۹-۲۷)

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 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 برنامه ریزی 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، اندازه گیری 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 می‌تواند برای نشان دادن اختلافات زمانی و مکانی در ورودی‌های منابع توسعه شهری، رفاه انسانی و حمایت زیست محیطی بکار گرفته شوند. (یان یان و همکارا، ۲۰۱۸، ۶۷-۷۵)

پاویترا میشر (۲۰۱۷)، هدف از مقاله ای با عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز: قالبی برای پیشرفت پایدار سازمان در اقتصادهای در حال ظهور" را بررسی وضعیت و چالش‌های شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در هند به عنوان منطقه ای 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 GHRM^۷ برای تشویق رفتارهای طرفدار محیط زیست در سازمان‌ها وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها همچنین نشان می‌دهد که پشتیبانی مدیریتی 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، ۷۶۲-۷۸۸)

سوئلانا و همکاران، در مقاله ای 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 تعیین‌کننده ای 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 پیچیده تر می‌شود، در نتیجه سرمایه انسانی به یکی از مهمترین عوامل توسعه مترقی تبدیل می‌شود و گاهی اوقات تنها عنصر اصلی بقای شرکتها و سازمانها است. سرمایه انسانی می‌تواند به نوآوری تبدیل شود. (سوئلانا و همکاران، ۲۰۱۵، ۱۳-۱۷)

روش تحقیق

^۷ Green Human Resource Management

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 وزن ها 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 ی شهر است. ضمن این که بیانیه‌ای روشن از مقاصد و اهداف فرهنگسراها (یعنی آنچه که سعی در انجام دادن آن دارند) ارائه می شود. 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 می شود. در فرآیند تدوین سیاست و استراتژی بحث توسعه ی 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 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.

یافته های پژوهش

با توجه به جدول زیر، از مجموعه عوامل و معیارهای SWOT که در بالا بیان شد، برای تهیه و آماده سازی پرسشنامه استفاده شده است. معیار سنجش و درجه بندی هر یک از عوامل فوق بدین صورت است که برای هر عامل دامنه ای از ۱ تا ۵ درجه بندی شده، به طوری که امتیاز ۱ به معنای نداشتن اهمیت (هیچ)، امتیاز ۲ خیلی کم، امتیاز ۳ به 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 وزن ها به دست آمده. میانگین رتبه ای آن ها تجزیه و تحلیل و محاسبه شده و برای درجه بندی و اولویت سنجی در درون دسته ها و گروه های 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 شده اند. در قسمت نهایی این گزارش یافته ها اقسام استراتژیهای قابل حصول پیشنهاد و ارائه شده اند. جدول ۱: جدول تحلیل نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها

عوامل داخلی	عوامل خارجی
قوت ها	فرصت ها
<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 استارت آپ ها</p> <p>S_5: امکان بازاریابی و کارآفرینی با رویکرد اقتصاد سبز</p> <p>S_6: وجود سازمان های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا</p> <p>S_7: شرایط کافی برای اجرای طرح های بهینه سازی مصرف انرژی</p>	<p>O_1: وجود نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار</p> <p>O_2: اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا</p> <p>O_3: سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع</p> <p>O_4: تجهیز فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ ها</p> <p>O_5: تبلیغات محیطی برای ترویج رفتار سبز</p> <p>O_6: اساتید برجسته برای تشکیل دوره های توانمندسازی کارکنان</p>
ضعف ها	تهدیدها
<p>W_1: عدم شایسته سالاری</p> <p>W_2: برنامه ریزی و هدف گذاری 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 نرم افزار</p> <p>W_5: ضعف در مشارکت اجتماعی</p> <p>W_6: نبود نظام پاداش و جبران در حوزه رفتار سبز</p>	<p>T_1: سیاستگذاری چند منبع</p> <p>T_2: وابستگی اقتصادی فرهنگسرا ها</p> <p>T_3: مدیریت از بالا به پایین مانع بروز خلاقیت</p> <p>T_4: دستوری بودن فعالیت ها</p> <p>T_5: همپوشانی فعالیت ها</p> <p>T_6: وابستگی سیاستگذاری</p> <p>T_7: هدف گذاری کوتاه مدت</p>

	W_7 : نظارت از بالا به پایین W_8 : بی توجهی کارکنان نسبت به دوره های آموزشی
--	--

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. بدین ترتیب در مجموع ۱۳ نقطه قوت و فرصت به صورت مزیت ها و ۱۵ نقطه ضعف و تهدید به صورت محدودیت ها و تنگناهای پیش روی فرهنگسراها شناسایی شده است.

در این بخش سعی شده است تا این موارد با پرسش نامه، به صورت مزیت ها و محدودیت ها، جهت اولویت بندی از دیدگاه کارکنان فرهنگسراها مورد بررسی قرار گیرد تا علاوه بر مشارکتی نمودن این روش، نتیجه را به صورت کمی نیز مورد بررسی قرار داد و نتایج منطقی به دست آورد. با توجه به نظرات کارکنان فرهنگسراها مجموع وزن های داده شده و میانگین رتبه ای هر یک از نقاط قوت، ضعف و فرصت و تهدیدها از دیدگاه پاسخگویان بیان می شود.

جدول (۲): جدول وزن دهی و رتبه بندی عوامل داخلی و خارجی موثر بر توسعه پایدار

تحلیل SWOT			
رتبه	میانگین وزن ها	مجموع وزن ها	
قوت ها			
۱	۴,۱	۴۲۳	S_1 : قدمت و معماری منحصر به فرد فرهنگسراها با هدف آموزشی، فرهنگی، اجتماعی
۲	۴	۴۱۰	S_2 : امنیت محیطی و روانی و خانواده محور بودن
۳	۳,۷	۳۸۶	S_3 : تنوع خدمات فرهنگی - هنری
۴	۳,۳	۳۴۱	S_4 : فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ ها
۵	۳,۱	۳۲۴	S_5 : امکان بازاریابی و کارآفرینی با رویکرد اقتصاد سبز
۶	۲,۸	۲۹۵	S_6 : وجود سازمان های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا
۷	۲,۳	۲۳۴	S_7 : شرایط کافی برای اجرای طرح های بهینه سازی مصرف انرژی
ضعف ها			
۱	۴,۴	۴۵۳	W_1 : عدم شایسته سالاری
۲	۴,۲	۴۲۲	W_2 : برنامه ریزی و هدف گذاری کوتاه مدت
۳	۴	۴۱۲	W_3 : ضعف مالی در حمایت از کارآفرینی و استفاده از ابزار کاهش مصرف انرژی
۴	۳,۸	۳۹۶	W_4 : محدود بودن بضاعت نیروی انسانی، ابزار و نرم افزار
۵	۳,۶	۳۷۰	W_5 : ضعف در مشارکت اجتماعی
۶	۳,۴	۳۵۵	W_6 : نبود نظام پاداش و جبران در حوزه رفتار سبز
۷			W_7 : نظارت از بالا به پایین
۸			W_8 : بی توجهی کارکنان نسبت به دوره های آموزشی

۷	۳,۳۶	۳۴۷	
۸	۳,۱	۳۲۴	
فرصت ها			
۱	۴,۴	۴۵۸	O_1 : وجود نخچیان و فعالان عرصه توسعه پایدار
۲	۴,۳	۴۴۶	O_2 : اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا
۳	۳,۹۵	۴۰۷	O_3 : سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع
۴	۳,۸	۳۹۳	O_4 : تجهیز فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ ها
۵	۳,۶۵	۳۷۶	O_5 : تبلیغات محیطی برای ترویج رفتار سبز
۶	۳,۶	۳۷۱	O_6 : اساتید برجسته برای تشکیل دوره های توانمندسازی کارکنان
تهدیدها			
۱	۴,۵	۴۶۸	T_1 : سیاستگذاری چند منبع
۲	۴,۴	۴۵۳	T_2 : وابستگی اقتصادی فرهنگسرا ها
۳	۴,۳	۴۳۹	T_3 : مدیریت از بالا به پایین مانع بروز خلاقیت
۴	۴,۱	۴۲۰	T_4 : دستوری بودن فعالیت ها
۵	۴,۱	۴۲۰	T_5 : همپوشانی فعالیت ها
۶	۳,۹	۴۱۸	T_6 : وابستگی سیاستگذاری
۷	۳,۹	۴۰۲	T_7 : هدف گذاری کوتاه مدت سازمان
۷		۳۹۸	

در این قسمت با توجه به پرسش نامه مزیت ها و محدودیت های 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 وزن ها 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 وزن ها و میانگین وزن ها و رتبه هر یک از نقاط قوت، ضعف، فرصت ها، تهدیدات از دیدگاه پاسخگویان مطرح شد.

جدول ۲ از دیدگاه مردم نشان می دهد 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 می باشد. و در مقابل کم اهمیت ترین نقاط قوت داخلی مربوط به، وجود سازمان های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا، شرایط کافی برای اجرای طرح های بهینه سازی مصرف انرژی با میانگین وزنی به ترتیب ۲/۸ و ۲/۳ می باشد.

مهمترین نقاط ضعف داخلی مطابق جدول ۲ به ترتیب، عدم شایسته سالاری، برنامه ریزی و هدف گذاری کوتاه مدت، ضعف مالی در حمایت از کارآفرینی و استفاده از ابزار کاهش مصرف انرژی با میانگین وزنی ۴/۴، ۴/۲ و ۴ می باشد و کم اهمیت ترین نقاط ضعف داخلی از دیدگاه کارکنان به ترتیب، نظارت از بالا به پایین، بی توجهی کارکنان نسبت به دوره های آموزشی با میانگین وزنی ۳/۳۶ و ۳/۱ می باشد.

از عمده ترین فرصت های توسعه پایدار می توان 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 کم اهمیت ترین فرصت ها از دید کارکنان مربوط به تبلیغات محیطی برای ترویج رفتار سبز، اساتید برجسته برای تشکیل دوره های توانمندسازی کارکنان با میانگین وزنی ۳/۶۵، ۳/۶ می باشد.

و در نهایت، مولفه سیاستگذاری چند منبع، وابستگی اقتصادی فرهنگسرا ها 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 هدف گذاری کوتاه مدت سازمان با میانگین وزنی ۳/۹ می باشد.

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، می توان ماتریسی را ترسیم کرد که دارای چهار منطقه با چهار نوع استراتژی گوناگون است. ماتریس پروژه ناحیه یا منطقه یا سازمان باید بتواند قوت ها و فرصت های 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.

جدول ۳: جدول تحلیل SWOT

نقاط قوت (Strengths)	نقاط ضعف (Weakness)
S ₁ : قدمت و معماری منحصر به فرد فرهنگسراها با هدف آموزشی، فرهنگی، اجتماعی	W ₁ : عدم شایسته سالاری
S ₂ : امنیت محیطی و روانی و خانواده محور بودن	W ₂ : برنامه ریزی و هدف گذاری کوتاه مدت
S ₃ : تنوع خدمات فرهنگی - هنری	W ₃ : ضعف مالی در حمایت از کارآفرینی و استفاده از ابزار کاهش مصرف انرژی
S ₄ : فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ ها	W ₄ : محدود بودن بضاعت نیروی انسانی، ابزار و نرم افزار
S ₅ : امکان بازاریابی و کارآفرینی با رویکرد اقتصاد سبز	W ₅ : ضعف در مشارکت اجتماعی
S ₆ : وجود سازمان های مردم نهاد فعال در فرهنگسرا	W ₆ : نبود نظام پاداش و جبران در حوزه رفتار سبز
S ₇ : شرایط کافی برای اجرای طرح های بهینه سازی مصرف انرژی	W ₇ : نظارت از بالا به پایین
	W ₈ : بی توجهی کارکنان نسبت به دوره های آموزشی
فرصت ها (Opportunities)	تهدیدات (Threats)

<p>T_1: سیاستگذاری چند منبع</p> <p>T_2: وابستگی اقتصادی فرهنگسراها</p> <p>T_3: مدیریت از بالا به پایین مانع بروز خلاقیت</p> <p>T_4: دستوری بودن فعالیت ها</p> <p>T_5: همپوشانی فعالیت ها</p> <p>T_6: وابستگی سیاستگذاری</p> <p>T_7: هدف گذاری کوتاه مدت سازمان</p>	<p>O_1: وجود نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار</p> <p>O_2: اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا</p> <p>O_3: سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع</p> <p>O_4: تجهیز فضای مناسب برای فعالیت استارت آپ ها</p> <p>O_5: تبلیغات محیطی برای ترویج رفتار سبز</p> <p>O_6: اساتید برجسته برای تشکیل دوره های توانمندسازی کارکنان</p>
---	--

استراتژی های رقابتی/تهاجمی (SO)

در استراتژی های تهاجمی که تمرکز بر نقاط قوت درونی و فرصت های بیرونی است، موارد زیر برای بهره برداری از برتری های موجود فرهنگسراها به منظور توسعه پایدار ارائه می شود:

- زمینه سازی و بهره برداری 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 آپ ها جهت کارآفرینی با رویکرد سبز و تولید محصولات سبز.
- تمرکز عمده بر نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار در ایجاد استارت آپ ها با محوریت توسعه پایدار.
- بهره گیری بهینه و هدفمند از تبلیغات محیطی جهت ترویج کارآفرینی و بازاریابی با رویکرد اقتصاد سبز.
- بهره گیری بهینه و هدفمند از میزان اعتماد برند فرهنگسرا در ترویج رفتار سبز.
- زمینه سازی و بهره برداری از تنوع خدمات فرهنگی فرهنگسرا در راستای ترویج مشارکت و مسئولیت پذیری در استفاده بهینه از انرژی.

استراتژی های تنوع (ST)

در این نوع استراتژی تنوع بخشی بر نقاط قوت درونی و تهدیدات بیرونی متمرکز است. موارد زیر به منظور تامین پاره ای از نیازمندی های فرهنگسراها، برای رفع تهدیدات ارائه می شود:

- تامین حمایت از سازمان های 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 فعالیت ها با نهاد ها و ارگان های دیگر.

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

- تامین شرایط کافی برای اجرای طرح های بهینه سازی مصرف انرژی برای جلوگیری از وابستگی های اقتصادی فرهنگسراها.

استراتژی های بازننگری (WO)

در استراتژی های بازننگری، ضمن تاکید بر نقاط ضعف درونی، سعی بر آن است تا با بهره گیری از فرصت های بیرونی، پیشنهادهایی اساسی برای رفع نقاط ضعف فرا روی فرهنگسراها ارائه شود که در زیر به آن ها اشاره می کنیم:

- بازننگری در استفاده از اساتید برجسته برای تشکیل دوره های توانمندسازی کارکنان جهت اهمیت بخشی به دوره های ضمن خدمت نزد کارکنان.

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

- بازننگری در نحوه سرمایه گذاری و سیاستگذاری شهرداری بر لزوم مصرف بهینه انرژی و منابع جهت برنامه ریزی و هدف گذاری بلندمدت.

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

- بازننگری در اعتماد نسبت به برند فرهنگسرا با شایسته سازی و برنامه ریزی و هدف گذاری بلندمدت.

- بازننگری در استفاده از وجود نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار با نظارت از پایین به بالا جهت جوشش خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان و مخاطبان.

استراتژی های تدافعی (WT)

این استراتژی ها تلاش می کنند تا با ارائه راهکارهای اجرایی، ضمن به حداقل رساندن نقاط ضعف فرهنگسراها، از تهدیدات برون سازمانی نیز اجتناب کنند. که در زیر به آن ها اشاره می کنیم:

- تدوین قوانین ویژه برای سیاست گذاری تک منبع در فعالیت های فرهنگسرا جهت کاهش تضادها و چالش های بین سازمان و فرهنگسرا.

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

- زمینه سازی و تشویق کارکنان به شرکت در دوره های ضمن خدمت و آموزشی جهت ارتقا سطح علمی کارکنان و توانمندسازی آنان در راستای شایسته سازی.

- تدوین قوانین ویژه برای تقویت نظام پاداش و جبران جهت تقویت رفتارهای اجتماعی سبز در محیط کار و زندگی.
- تدوین برنامه ریزی و هدف گذاری بلند مدت برای کاهش همپوشانی و موازی کاری در فعالیت ها.
- زمینه سازی و تشویق مردم به مشارکت در توسعه و تجهیز زیرساخت ها، امکانات و تجهیزات گردشگری و کسب درآمد از این راه.
- تدوین قوانینی مبنی بر سیاستگذاری تک منبع جهت اصلاح دستوری بودن فعالیت ها.

نتیجه گیری

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 می باشد:

به کمک مصاحبه های مرحله اول و مصاحبه های تکمیلی در حوزه نقاط قوت و ضعف، فرصت ها و تهدیدهای فرهنگسراها در رسیدن به توسعه پایدار از مدل تحلیلی SWOT استفاده شد و استراتژی ها و راهکارهایی در راستای توسعه پایدار ارائه گردید.

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

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 می رساند. که همین امر اگر با تفویض اختیار به غیر مدیران برای اخذ تصمیمات مهم که اغلب کارکنان به صورت تیمی انجام می دهند، صورت گیرد می تواند نقش مهمی در قدرتمند سازی فرهنگسراها و سازمان فرهنگی هنری داشته باشد. بنابراین برای ایجاد فرایند قدرتمندسازی در فرهنگسراها وجود زمینه های سازمانی چون، فرهنگ حمایتی و مشارکتی و همچنین طراحی یک تیم کاری لازم است. از طرفی زمینه های

فردی چون مهارت و تجربه در رشته و حرفه ای که فرد در سازمان فرهنگی انتخاب نموده یکی از اصول قدرتمندسازی خواهد بود این مهارت و تجربه تا زمانی که ظرفیت مسئولیت پذیری پیدا نکرده باشد نمی تواند زمینه های قدرتمندسازی را فراهم کند. عواملی چون محدود شدن یا مورد تهدید قرار گرفتن امنیت شغلی، فرصت های محدود برای پیشرفت و ترقی، مسئولیت محدود در تصمیم گیری و ناسازگاری بین ارزش های شخصی و ارزش های سازمانی همگی عواملی هستند که در کنار حجم کاری زیاد و زمان بندی غیر واقعی بر استرس کارکنان می افزایند و همین امر توانمندی آنان را مورد تهدید قرار می دهد، 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 می شود. این ثروت صرفاً ثروت مالی نیست، بلکه شامل سرمایه های انسانی، اجتماعی، فیزیکی و طبیعی نیز می شود. اولویت اقتصاد سبز سرمایه گذاری و دسترسی به سیستم های طبیعی پایدار، زیرساخت ها، دانش و تحصیلات برای همه مردم جهت رفاه حالشان است. همچنین فرصت هایی برای سبک زندگی، کسب و کار و مشاغل سبز به وجود می آورد. از مصرف و تولید پایدار حمایت می کند. دربرگیرنده الگوهای جدید رشد اقتصادی است که چالش های ایجاد رفاه را با توجه به محدودیت های کره زمین حل می کنند. این اقتصاد باعث قدرت بخشی به موسسه های مالی خرد و کوچک، شرکت های اجتماعی و سبک زندگی پایدار می شود. در نهایت به دنبال تغییرات سریع و عادلانه است و بهایش را هم خودش پرداخت می کند. هیچ کس از این تغییرات جا نمی ماند و حتی افراد آسیب پذیر هم می توانند رهبران این تغییرات و نوآوری در حمایت اجتماعی و مهارت آفرینی باشند.

آن چه مسلم است فرهنگسراها به مثابه یک فضای شهری نقش زیادی در فرهنگ سازی و رشد و توسعه جامعه شهری دارند. مطالعه فرهنگ بر ساختار اجتماعی غیر رسمی کمک می کند 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 زمینه سازی و بهره برداری از معماری منحصر به فرد فرهنگسراها، نخبگان و فعالان عرصه توسعه پایدار و بهره برداری بهینه و هدفمند از اعتماد جامعه شهری نسبت به برند فرهنگسراها می توان به آینده جامعه شهری در راستای توسعه پایدار امیدوار بود. زیرا علاوه بر ترویج مصرف بهینه انرژی و منابع، می توان رویکرد اقتصادسبز، رفتار سبز را در بین کارکنان و شهروندان گسترش داد و شاهد جوشش خلاقیت و نوآوری در بین شهروندان بود که همین امر می تواند موجبات ارتقاء مشارکت اجتماعی و مسئولیت پذیری را در بین شهروندان فراهم سازد. تامین حمایت از سازمان های مردم نهاد فعال در فرهنگسراها و تنوع بخشی در خدمات فرهنگی - هنری فرهنگسراها با تاکید بر جلوگیری از همپوشانی و موازی کاری فعالیت ها با سایر ارگان های دیگر، نقش به سزایی در توانمندسازی، تقویت رفتارهای اجتماعی سبز در محیط کار و زندگی دارد. کنش های اجتماعی متناسب با ساختار، همراه با عاملیت انسان و فرهنگ زمینه ساز توسعه

پایدار می باشد. 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

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

نام محقق	موضوع تحقیق	نتایج تحقیق	
خادمی، امیرحسین، محمدرحیم رهنما و مسعود زمانی پور ، 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.	تهدید شناسایی شده در تحقیق به واسطه عوامل خارجی
معصومی جهتلو، مریم ، حبیب پاسالارزاده و غلامرضا جعفری نیا، ۱۴۰۰	بررسی عوامل جامعه شناختی موثر 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 رسانه ای، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و رفتارهای زیست محیطی با ضریب اطمینان ۰/۹۵ ارتباطی مثبت و معنادار است.	استراتژی پیشنهادی در تحقیق بر مبنای نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگسرا ها
کوزه گر کالجی، لطفعلی؛ ملایی، خداکرم؛ رضویان، محمدتقی؛ توکلی نیا، 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.	استراتژی پیشنهادی جهت بهره گیری از توانمند سازی نیروی

انسانی فرهنگسراها			
نقاط قوت و ضعف و فرصت و تهدید شناسایی شده در فرهنگسراها و سازمان زیربط	مطالعه ای 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.	ارائه مدل از عوامل تاثیرگذار بر مشارکت سیاسی- اجتماعی شهروندان در اجرای طرح های توسعه پایدار نواحی شهری	عراقیه فراهانی، فاطمه؛ نوابخش، دکتر مهرداد؛ متقی، ابراهیم؛ ۱۴۰۰
نقاط قوت و ضعف و فرصت و تهدید شناسایی شده در فرهنگسراها و سازمان زیربط	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 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.	چالش‌های فرهنگی مدیریت توسعه در ایران؛ پژوهش ترکیبی	دانایی فر، حسن، و همکاران (۱۳۹۴)،
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 برنامه ریزی نشده مانع از توسعه پایدار می‌شود. بنابراین، به منظور دور زدن مشکلات شهرنشینی و افزایش مزایای آن، مفهوم شهر هوشمند پیشنهاد شده است.	دستورالعمل های پایداری برای شهرهای پایدار هوشمند در کشورهای توسعه: مطالعه موردی غنا	پرنس آنتونی آفری و همکاران (۲۰۲۱)،

<p>استراتژی پیشنهادی در تحقیق بر مبنای نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدات فرهنگسرا ها</p>	<p>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.</p>	<p>مقاله‌ای با عنوان "کارایی توسعه پایدار شهری به سمت تعادل بین طبیعت و رفاه انسانی: استدلال، اندازه گیری و ارزیابی"</p>	<p>یان یان و چنگ سینگ ونگ و همکاران (۲۰۱۸)،</p>
<p>استراتژی پیشنهادی در تحقیق بر مبنای نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدات فرهنگسرا ها</p>	<p>یافته‌های این مطالعه وضعیت شیوه‌های منابع انسانی سبز مانند آموزش محیط زیست، استخدام سبز، ارزیابی عملکرد، مشارکت کارکنان و جبران 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.</p>	<p>مدیریت منابع انسانی سبز: قالبی برای پیشرفت پایدار سازمان در اقتصادهای در حال ظهور</p>	<p>پاویترا میشر (۲۰۱۷)</p>
<p>استراتژی پیشنهادی در تحقیق بر مبنای نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدات فرهنگسرا ها</p>	<p>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 مترقی تبدیل می‌شود.</p>	<p>مدیریت توسعه پایدار سرمایه انسانی از نظر بی‌ثباتی کلان اقتصادی</p>	<p>سوئلتانا و همکاران ۲۰۱۵</p>

	<p>شود و گاهی اوقات تنها عنصر اصلی بقای شرکتها و سازمانها است. سرمایه انسانی می تواند به نوآوری تبدیل شود. در طول دوره رشد اقتصادی، کل هزینه های دولت و شرکت ها 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 هزینه های شرکت های خصوصی در سرمایه انسانی ایجاد کند.</p>	
--	---	--

الف) پیشنهادات کاربردی تحقیق

پیشنهاد های زیر در حوزه بهبود روند و مدیریت توسعه پایدار فرهنگسراها ارائه می گردد:

- ۱- سیاست گذاری در سازمان فرهنگی- هنری و فرهنگسراها، واحد شود.
- ۲- با توجه به ظرفیت های سازمان فرهنگی- هنری، لزوم ادغام معاونت اجتماعی- فرهنگی و سازمان فرهنگی هنری برای به حداقل رساندن موازی کاری احساس می شود.
- ۳- فرهنگسرا محیطی غیر رسمی است، با رسمی شدن آن به واسطه سیاستگذاری چندگانه و از بالا به پایین، امکان جوشش خلاقیت وجود ندارد. بنابراین مداخله حداقلی در فعالیت های فرهنگسرا و سیاستگذاری از پایین به بالا زمینه های بروز خلاقیت را فراهم می سازد.
- ۴- توجه به نیاز مخاطبان در اجرا و برنامه ریزی 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 تبدیل فرهنگسرا به یک پاتوق فرهنگی و حذف محدودیت های جنسیتی در فعالیت های فرهنگی فرهنگسرا.
- ۸- توسعه زمان بر است، توسعه سریع مدنظر سازمان فرهنگی- هنری و مدیران و ... سبب کاهش کیفیت می شود. بهترین راهکار توسعه آرام و پیوسته است.
- ۹- تقویت سازمان های مردم نهاد و بهره گیری 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 می شود:

- 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 تکنیک ها و روش های مخاطب شناسی در پیشبرد اهداف توسعه ای.
- ارائه راهکارهایی جهت جذب مخاطبان جوان و بهره گیری از ظرفیت آن ها در مسیر توسعه پایدار.

منابع

- 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 زمانی پور، ۱۴۰۰، تحلیل چالش های پیش روی توسعه پایدار اجتماعی- نهادی و اقتصادی کلانشهرهای ایران برنامه ریزی منطقه ای تابستان ۱۴۰۰ - شماره ۴۲ علمی-پژوهشی (وزارت علوم) ISC/۱۴ صفحه - از ۴ تا ۱۷
- کریمیان، رضا، ۱۴۰۰، ارزیابی اجرایی شدن حداقل شاخص های مدیریت انرژی در سازمان ها، مطالعات آینده پژوهی و سیاستگذاری بهار ۱۴۰۰، دوره هفتم - شماره ۲۲ / ۲۲ صفحه - از ۱ تا ۲۲
- لفت ویج، آدریان. ۱۳۸۵، دولت های توسعه گرا: پیرامون اهمیت سیاست توسعه، ترجمه جواد افشارکهن، انتشارات مرنديز، نی نگار.
- معصومی جهتلو، مریم، حبیب پاسالارزاده و غلامرضا جعفری نیا، ۱۴۰۰، بررسی عوامل جامعه شناختی موثر بر توسعه پایدار شهری در منطقه پارس جنوبی با تاکید بر مخاطرات زیست محیطی برنامه ریزی منطقه ای تابستان ۱۴۰۰ - شماره ۴۲ علمی-پژوهشی (وزارت علوم) ISC/۱۲ صفحه - از ۱۹۲ تا ۲۰۳
- نعیمیان احسان و محمدعلی کیانی، ۱۳۹۸، اصول طراحی فضاهای شهری انسان محور با رویکرد بازآفرینی، نهمین کنفرانس بین المللی توسعه پایدار و عمران شهری، اصفهان.
- نوابخش، مهرداد، ارجمندسیاه پوش، اسحق، ۱۳۸۸، مبانی توسعه پایدار شهری، انتشارات جامعه شناسان، تهران.

Hawkes, J. ۲۰۰۴, The Fourth Pillor Of Sustainability-Cultural Essential Role in public Planning, Victoria: Cultural Development Network.

Heyden, D. ۱۹۹۵, The Power Of Place-Urban Landscapes as Public History, Cambridge: MIT press.

Ladry, C, ۲۰۰۰, The Creative City: 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. 20 Issue: 0, pp.762-788

Soatla, 2010, Procedia Economics and Finance, Volume 24, 2010, Pages 13-17.

Prince Antwi-Afari* , De-Graft Owusu-Manu, Barbara Simons, Caleb Debrah, Frank Ato Ghansah, <https://doi.org/10.1016/j.sft.2021.100044>

Yan yan, Chang, S, 2018, Publisher : Elsevier - Science Direct, Journal : Journal of Cleaner Production, Volume 178, 20 March 2018, Pages 77-70.