

## مبانی طراحی مدل ارزیابی امور فرهنگی در سطح خرد (مفهوم، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها)

عباس طلوعی\*

جعفر رحمانی\*\*

### چکیده

در راستای تبیین مبانی طراحی مدل ارزیابی امور فرهنگی در سطح خرد، در این نوشتار ضمن ارائه تعاریفی از صاحب‌نظران مدیریت، پیرامون ارزیابی به اهمیت ارزیابی در خصوص فعالیت‌های فرهنگی اشاره نموده و ضمن ارائه تعاریفی از الگو و الگوپردازی، مفهوم ارزیابی ۳۶۰ درجه تبیین می‌گردد. سپس نمودار فرایند تعیین مفاهیم در طراحی الگوی ارزیابی فرهنگ بومی در سطح خرد ارائه و ارزیابی امور فرهنگی در سطح خرد، تشریح می‌گردد. در ادامه به تعریف عملیاتی متغیرها در سطح ابعاد پرداخته و شاخص‌های اندازه‌گیری امور فرهنگی در سطح کلان و خرد معرفی گردیده و ارزیابی مدیریتی امور فرهنگی در سطح ملی و سازمانی به تصویر کشیده می‌شود. در پایان ضمن تأکید بر به‌کارگیری روش‌های علمی در ارزیابی عملکرد مدیران تأکید می‌گردد که حوزه فرهنگی نیز باید از این امر مستثنی نباشند و صاحب‌نظران در صدد طراحی الگویی جامع جهت ارزیابی فعالیت‌های فرهنگی به شیوه‌های علمی باشند.

### کلیدواژه‌ها

طراحی، ارزیابی عملکرد، امور فرهنگی، الگو، الگوپردازی و فرهنگ حاکم.

\* استادیار و عضو هیأت علمی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.

\*\* پژوهشگر، دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی.

۱- طراحی در لغت به اندیشیدن، در مفهوم، تنظیم یک نظریه ذهنی، یک مدل و یک محصول اطلاعاتی است و الگویی است برای شناخت و ارزیابی یک پدیده (کامفرسون، ۱۳۸۰).

۲- تلاش منظمی است در جهت رسیدن به اهداف استاندارد، طراحی سیستم بازخور اطلاعات، مقایسه اجزای واقعی با استانداردهای از پیش تعیین شده و سرانجام تعیین انحرافات احتمالی و سنجش ارزش آنها بر روند اجرایی که در برگزیده حداکثر کارایی است.

## مقدمه

اساساً سازمان‌ها با توجه به مأموریت خویش مبادرت به تعیین اهداف<sup>۱</sup> می‌کنند. هریک از این اهداف به اهداف پیامدی<sup>۲</sup> تبدیل می‌شوند و سپس براساس آنها، راهبردها و برنامه‌های عملیاتی تعیین می‌شود. برنامه‌های مزبور روش‌های سازماندهی شده‌ای برای خدمات‌دهی مشخص به مخاطبان تعریف شده خاص است. به منظور کسب اطمینان از سودمندی برنامه‌ها لازم است به ارزیابی آنها پرداخت.

ارزیابی برنامه، جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت دقیق درباره یک برنامه یا برخی جنبه‌های یک برنامه به منظور تصمیم‌سازی لازم در زمینه برنامه است. در یک برنامه، ۳۵ نوع ارزیابی وجود دارد (جونز و ای برلی، ۱۳۷۹: ۱۲۳) که برخی از آنها عبارتند از: نیازسنجی، اعتبارسنجی، تجزیه و تحلیل هزینه - فایده، اثربخشی، کارایی مبتنی بر هدف، فرایند، نتایج و از این قبیل. نوع ارزیابی مورد استفاده برای بهبود برنامه بستگی به آن دارد که خواهان درک چه چیزی درمورد برنامه باشیم. مهم آن است که به چه اطلاعاتی در تصمیم‌گیری نیاز داریم و اینکه چگونه می‌توان اطلاعات مزبور را جمع‌آوری کرد.

## ۱- اهمیت ارزیابی فعالیت‌های فرهنگی

اگر چیزی را که فکر می‌کنیم نتوانیم بیان کنیم و چیزی را که بیان می‌کنیم نتوانیم اندازه‌گیری نماییم، قادر به ارزیابی آن پدیده نخواهیم بود (انگلتون، ۱۳۷۴: ۲۱۱).

اندازه‌گیری در برگیرنده قواعدی برای نسبت دادن اعداد به صفات کیفی جهت اندازه‌گیری و سنجش آن است (سیف، ۱۳۸۰: ۴۳).

یکی از مشکلات موجود در عرصه فرهنگ، ناتوانی در ارزیابی همه جانبه یک امر فرهنگی است که این امر منجر به تصمیم‌گیری‌های غلط شده و از آثار و عواقب منفی آن می‌توان به ضایعات سنگین انسانی، مالی و مشکلات عظیمی که بر فرهنگ جامعه مورد نظر وارد می‌نماید، اشاره کرد. به منظور مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی، ناگزیر باید قادر به شناسایی و ارزیابی امور فرهنگی باشیم.

اولین قدم در ارزیابی یک پدیده فرهنگی وجود یک الگوی مناسب است. ارزیابی بدون داشتن یک الگو امری غیرعلمی بوده و پدیده خود اجتهادی و سلیقه‌ای عمل کردن را در بین مدیران گسترش می‌دهد (معضلی که هم اکنون با آن مواجه‌ایم) از طرفی به‌کارگیری الگوهای غیربومی و ناقص نیز خالی از اشکالات بیان شده نیست؛ زیرا بکارگیری یک الگوی یگانه با فرهنگ ما و استفاده از شاخص‌های موجود در آن الگو گاهی خطرناک‌تر از بی‌الگویی است و مدیران را در تصمیم‌گیری به گمراهی می‌کشاند.

از طرفی، حرکت به سوی اندازه‌گیری کمی نتایج عملکرد امور فرهنگی دستگاه‌ها و نهادها و تأکید هرچه بیشتر بر اثربخشی هر برنامه در فعالیت امور فرهنگی از مواردی است که باید در مسیر آن گام برداشت. در غیر این صورت نمی‌توان هیچ‌گونه پیشرفتی را در این زمینه

1- goals  
2- objectives

انتظار داشت. قضاوت شخصی افراد هیچ‌گاه نمی‌تواند ملاک مناسبی برای ارزیابی فعالیت یا برنامه‌ای باشد. همان‌طوری که دولت موظف شده است تا اقدامات قانونی لازم درخصوص نحوه انجام فعالیت‌های دستگاه‌های اجرایی متولی امور فرهنگی اعم از دولتی، نهادها و سازمان‌های عمومی غیردولتی را با اهداف زیر انجام دهد: (قانون برنامه سوم توسعه، بند ب، ماده ۱۶۲)

- ۱- شفاف‌سازی مسئولیت‌های دولت در قبال تحولات فرهنگی.
- ۲- افزایش کارایی.
- ۳- حذف فعالیت‌های موازی.
- ۴- برقراری انضباط مالی.
- ۵- تنوع بخشیدن به روش‌های تأمین منابع.
- ۶- فراهم آوردن زمینه‌های بیشتر مشارکت مردم در امور فرهنگی.

بنابراین، باید اقدام به تهیه استانداردهای کمی در تمام زمینه‌های فعالیت بخش‌های دولتی نمود. به‌طوری که بتوان آن را مقایسه، تجزیه تحلیل و نتیجه‌گیری نمود. بزرگترین نقشی که سیستم اندازه‌گیری عملکرد در جامعه ایفا می‌نماید ایجاد قابلیت پاسخگویی به مردم و مقامات بالاتر است. اندازه‌گیری امور فرهنگی به آسانی و راحتی اندازه‌گیری عملکرد در بخش امور صنعتی و بازرگانی نیست و محدودیت‌های بسیاری دارد. برای این منظور لازم است مدیران با استفاده از فرآیند مدیریت

عملکرد به هدایت صحیح امور فرهنگی در مسیر پیشرفت برنامه‌ها و در جهت اهداف و استراتژی‌های مورد نظر سازمان به‌شیوه‌ای آگاهانه بپردازند. موفقیت در اجرای این فرآیند (مدیریت عملکرد) به طراحی الگو، تعیین شاخص‌های بومی، سنجش و ارزیابی‌های پیوسته و بهبود مداوم عملکرد سازمان و اجزاء آن بستگی دارد.

در کشور ما الگوهای ارزیابی بکار گرفته شده بعضاً عاریت گرفته شده از جوامع دیگر هستند. این الگوها با توجه به فرهنگ حاکم بر آن جوامع طراحی شده و کاربرد داخلی دارند و قابل تعمیم برای جامعه فرهنگی ما نیستند. به عبارت دیگر شاخص‌های فرهنگی در هر جامعه با جوامع دیگر متفاوت است و این امر از مفروضات حاکم بر آن جامعه شکل می‌گیرد. هنگامی ما قادر خواهیم بود که ارزیابی درست از یک فعالیت فرهنگی داشته باشیم که ابزار و الگوی متناسب خودمان را در اختیار داشته باشیم. ابزارهای غیر بومی قادر به ارزیابی درست از یک فعالیت فرهنگی نیستند و نتایج حاصل از آن دارای روایی و اعتبار بالا نیست.

#### ۱-۱ - تعریف الگو

اعمال انسان از بخش‌های خرد و حرکات کوچک‌تر تشکیل شده که از ترکیب آنها مدل و نمونه‌ای ظهور می‌کند که «الگو» نامیده می‌شود. به عبارتی، الگو از ترکیب خصوصیات رفتاری به وجود می‌آید و چنین نظمی، هم در طبیعت و هم در دنیای انسانی و دستاوردهای

انتخاب راه صحیح را از ناصحیح میسر می‌سازد و به کمک آن می‌توان به مقصد رسید (مشایخ، ۱۳۶۹: ۵۴). به طور کلی، شاخص مانند تابلوی راهنمایی است که فعالیت را به سوی هدف هدایت می‌کند.

شاخص‌ها معمولاً به صورت ارزش‌های عددی بیان می‌شوند و براساس آنها می‌توان به تشریح وضعیت و تحلیل روند تغییرات آنها پرداخت، مشکلات موجود آنها را مشخص کرد و پیش‌بینی‌های لازم را برای رفع کمبودها در برنامه‌های آینده آنها به عمل آورد (خورشیدی، ۱۳۷۵: ۹۸).

### ۱-۳-۱ - نقش و اهمیت شاخص‌ها:

مروری بر متون سازمان یافته بیانگر کاربست متنوع شاخص‌هاست. برخی از مهم‌ترین دلایل این کاربست عبارت‌اند از: اندازه‌گیری وضعیت روند تغییرات اقتصادی و اجتماعی، تشریح وضعیت آرمان‌ها، تعیین میزان پیشرفت‌ها، مشخص کردن مشکلات و تنگناهای برنامه‌های فرهنگی، ابهام‌زدایی و مشخص کردن عملکردها، اتخاذ سیاست‌ها و تصمیم‌گیری در همه زمینه‌ها، برنامه‌ریزی سنجیده‌تر، حسابرسی و پاسخ‌گویی، کیفیت بهتر، تنظیم صحیح فعالیت‌ها و....

### ۲- شاخص‌های امور فرهنگی:

شاخص‌های امور فرهنگی، مجموعه‌ای از داده‌های قابل اندازه‌گیری و سازمان‌یافته‌اند که وضعیت عملکرد امور فرهنگی یک سازمان

انسان قابل مشاهده است (Wandell H., ۱۹۷۰: ۲). در ضمن اصطلاح «الگو» بر مجموعه‌ای از روش‌های رفتار که در درون فرهنگی خاص با یکدیگر در ارتباط‌اند، دلالت می‌کند (Edgerton & Langess, ۱۹۷۹: ۱). به هر رو تمامی تعاریف مختلف در این امر مشترک هستند که الگو بیانی از نظم است و این نظم رفتار، افکار و تقریباً همه امور انسان را در برمی‌گیرد.

### ۲-۱ - تعریف مولفه‌های الگو

در دسته بندی و تحلیل یک موضوع، موضوع دارای ابعاد و هر بُعد از یک موضوع، خود به اجزایی به نام مولفه تقسیم می‌شود. در این تحقیق مولفه‌های هر یک از ارزیابی‌ها با توجه به ویژگی‌های خاص خود مشخص گردیده‌اند. در ارزیابی مدیریتی میزان درجه همسویی، در ارزیابی نتیجه‌ای مولفه‌های کمی و کیفی، در ارزیابی میزان همسویی با فرهنگ حاکم مولفه‌های (اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و فناوری)، در ارزیابی برنامه‌های مولفه‌های (برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و کنترل) و در ارزیابی پیامد مولفه‌های (کاهش رفتار غلط و رشد رفتارهای مورد انتظار) تعیین گردیده‌اند.

### ۳-۱ - شاخص

امروزه از شاخص‌ها به‌منزله ابزاری جامع جهت ارزیابی امور فرهنگی استفاده می‌شود. شاخص به تشخیص راه کمک می‌کند و

(اعم از پیشرفت یا افت) و میزان تحقق اهداف را نشان می‌دهند.

## ۱-۲ - انواع شاخص‌ها:

شاخص‌ها از لحاظ سطح به دو دسته تقسیم می‌شوند.

۱-۱-۲ - شاخص‌های کلان: شاخص‌هایی هستند که جهت ارزیابی وضعیت کلی و کلان در سطح ملی مطرح می‌گردند و عمدتاً تصویر فرهنگ مردم را آرایه می‌دهند در این سطح برنامه ریزان فرهنگی ناگزیر از بکارگیری شاخص‌هایی هستند که: اولاً، سیمای واقعی مردم را مشخص می‌سازد.

ثانیاً، امکان ارزیابی از تمامی عوامل جریان توسعه را بر آنان فراهم آورد. ثالثاً، پیش بینی اثرات بلند مدت توسعه را بر فرهنگ جاری جامعه امکان پذیر سازد.

۱-۲-۲ - شاخص‌های خرد: شاخص‌هایی هستند که به سنجش و اندازه‌گیری نتایج و اثر بخشی فعالیت‌های فرهنگی و همچنین وضعیت فرهنگی در بخش‌ها و زیر بخش‌های مختلف می‌پردازد.

## ۲-۲ - شناسایی و احصاء شاخصه‌های فرهنگ بومی در سطح خرد

شاخص‌های خرد در ارزیابی امور فرهنگی، شاخص‌هایی هستند که به سنجش و اندازه‌گیری وضعیت، نتایج، پیامد و اثر بخشی

برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی در بخش‌ها و زیر بخش‌های مختلف می‌پردازد.

جهت احصاء شاخص‌های ارزیابی فرهنگ بومی در سطح خرد با توجه به پنج نوع ارزیابی بکار رفته در مدل، ارزیابی همسویی مدیریتی در سطح سازمانی و سطح ملی، ارزیابی برنامه‌ای و ارزیابی نتیجه‌ای و ارزیابی مبتنی بر پیامد، منابع مختلف (منابع علمی، نظرات مقام معظم رهبری، بزرگان عرصه فرهنگ، علماء دین، اسناد و مدارک موجود در شورای عالی انقلاب فرهنگی، اهداف برنامه چهارم، سند چشم‌انداز کشور، سند چشم‌انداز بخش فرهنگ و....) مورد بررسی قرار گرفت و شاخص‌های هر قسمت شناسایی و احصاء گردید. با توجه به حجم زیاد شاخص‌ها در هر قسمت امکان ارائه آنها در این مقاله میسر نیست.

## ۳- الگوپردازی در امور فرهنگی

کار اصلی جامعه‌شناس، انسان‌شناس یا انسان‌شناسی اجتماعی، الگوسازی یا الگوپردازی ضمن تحقیق برای توضیح حوادث و پدیده‌ها است. زیرا پس از انجام الگوپردازی است که حوادث، منطقی و قابل درک به نظر می‌رسند. واژه‌های ساختن و پرداختن و تنظیم و فرموله کردن یا به صورت ضابطه درآوردن در امر مطالعه الگوهای فرهنگی، حائز اهمیت‌اند. زیرا محقق، پدیده‌ها را با معنی معمول آن (آن‌هم در میان حوادث و پدیده‌های بشمار روزمره) مشاهده نمی‌کند - یعنی نه می‌بیند، نه

می‌شنود و نه لمس می‌کند - همان‌طور که یک فیزیک‌دان قانون ترمودینامیک را نه می‌بیند و نه می‌شنود. از این‌رو الگو، مفهومی است که ساخته و پرداخته شده تا بتوان به کمک آن پدیده‌ها را توضیح و تبیین کرد (Pedcock & Kirsch, ۱۹۷۳: ۴). برخلاف آنچه که «فرانسیس بیکن»<sup>۱</sup> ادعا می‌کرد حقایق خود گویا نیستند و نیاز به تعبیر و تفسیر دارند. کار محققى که فرهنگ جامعه‌ای را مطالعه می‌کند، همانا کشف الگوهای فرهنگی و همچنین الگوپردازی است (۴-Ibid; ۵).

ضمن اینکه الگوپردازی، روشی جهت توضیح حوادث است، حوادث نیز به نوبه خود زمینه عینی و مادی را جهت الگوسازی فراهم می‌سازند. مسلماً الگوهای فرهنگی که توسط پژوهشگر ساخته و پرداخته می‌شود در خلاء به وجود نمی‌آید، بلکه حوادث و پدیده‌ها، مواد خام الگوپردازی را فراهم می‌سازند. با این وصف، حوادث تنها مادی نیستند که محقق ضمن الگوپردازی از آنها استفاده می‌کند و هر محققى دارای «مفاهیمی» علمی و نظریه‌هایی است که احتمالاً به اندازه خود حوادث در امر الگوسازی به او یاری می‌رسانند (Pedcock: ۶). مفهوم الگو دارای دو کاربرد متفاوت اما مکمل یکدیگر است؛ در کاربرد اولی به منزله خصوصیات فرهنگ است که باید مطالعه و شناخته شوند و در کاربرد دوم، الگوسازی به منزله روش شناخت فرهنگ‌ها و امور فرهنگی است.

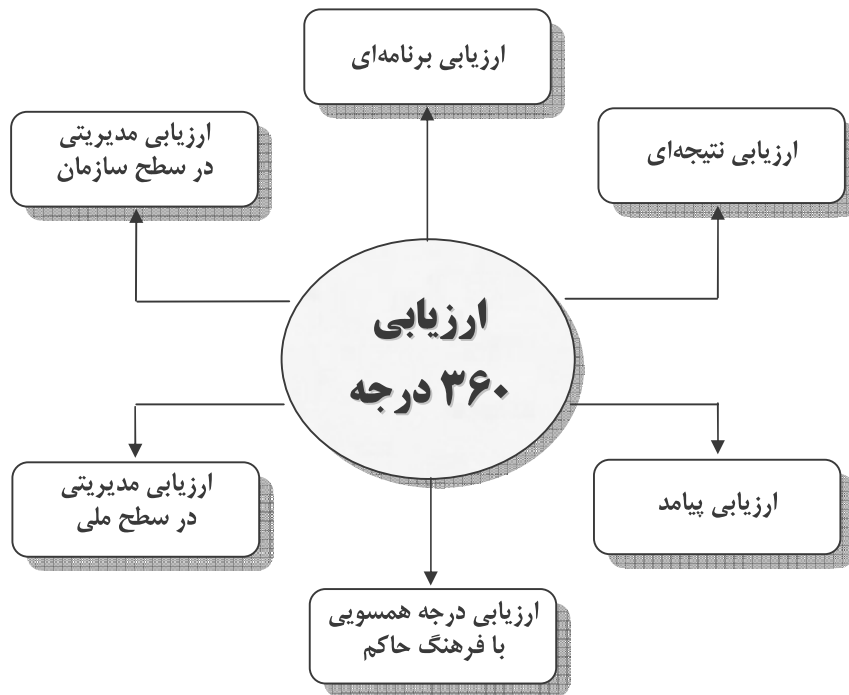
یک الگو چیزی بیش از مجموعه اجزای تشکیل‌دهنده آن است. توضیح اجزایی که یک الگو را تشکیل می‌دهد، توضیحی کافی جهت بیان الگو نیست؛ رابطه اجزای تشکیل‌دهنده نیز باید توصیف شوند. همان‌طور که جهت توضیح یک مربع، توصیف اضلاع تشکیل‌دهنده آن کافی نیست و باید رابطه بین اضلاع را نیز شرح داد.

#### ۴- الگوی ارزیابی ۳۶۰ درجه

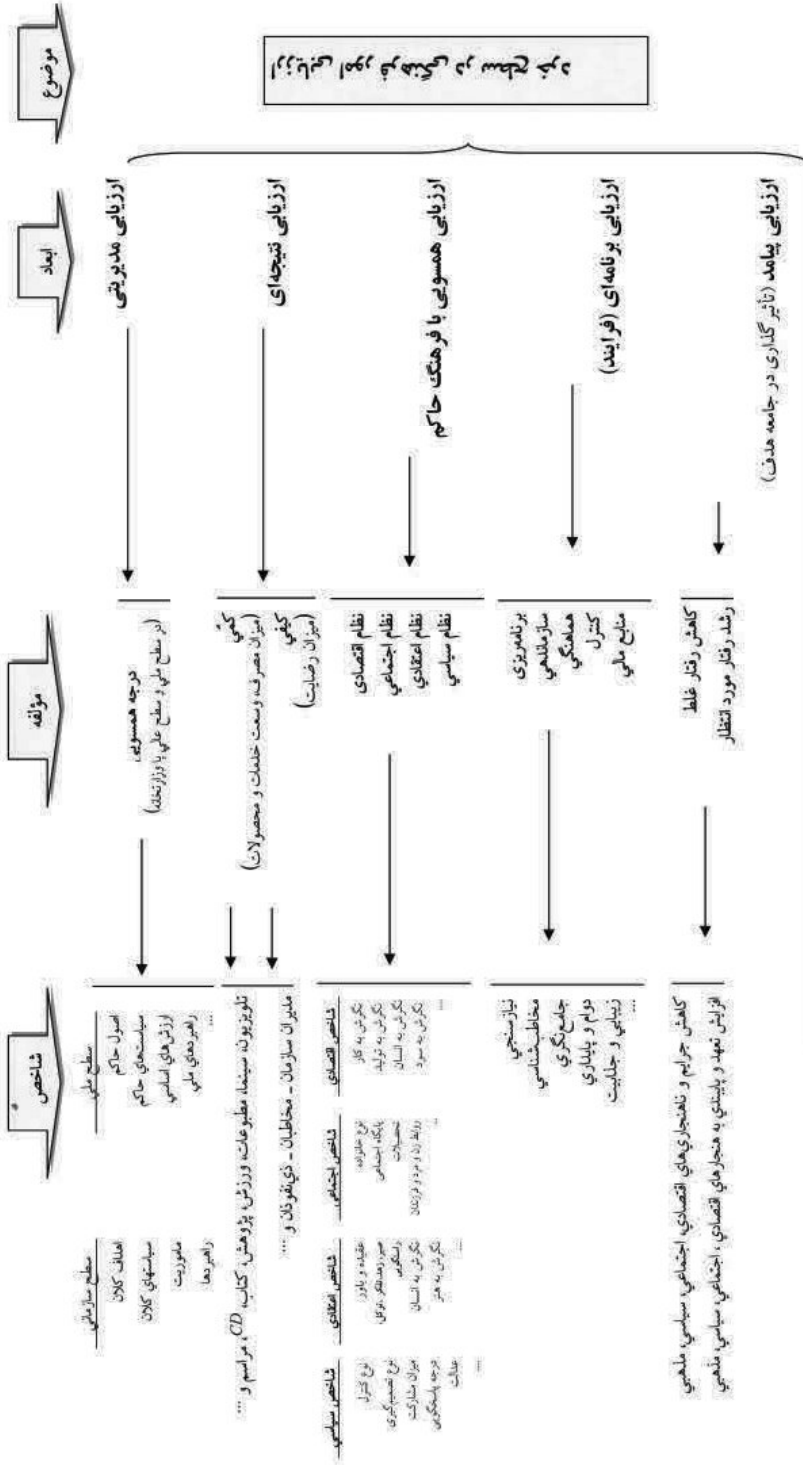
واژه‌های متداولی که برای بازخور ۳۶۰ درجه استفاده می‌شود عبارتند از: «بازخور چند معیاره»، «ارزیابی سیکل کامل»، «ارزیابی چند منبعی»، «ارزیابی چند دیدگاهی» (مک کارتی، ۲۰۰۱). بازخور ۳۶۰ درجه (DEGREE FEEDBACK) روش مناسب و کاملی در زمینه توسعه کیفیت مدیریت امور فرهنگی است. این فرایند، سیکل کاملی است که بازخوری از همه جنبه‌های مختلف عملکرد را ارائه می‌کند. بازخور ۳۶۰ درجه، الگوی کاملی است که هم در زمان طراحی برنامه فرهنگی و هم در زمان ارزیابی عملکرد امور فرهنگی به مدیران در امر تصمیم‌گیری کمک می‌نماید. در ارزیابی امور فرهنگی الگوهای متفاوتی در دسترس هستند که این الگوها دارای جامعیت نیستند و قادر نیستند تمامی ابعاد یک فعالیت فرهنگی را ارزیابی نمایند و به علت عدم همه‌جانبه‌نگری، مدیران قادر به ارزیابی همه جنبه و تصمیم‌گیری موثر نیستند. این الگوها برحسب نیاز خاص مدیران در یک جنبه

خاص طراحی گردیده اند و قادر به جوابگویی به تمامی نیازهای مدیران نیستند. با توجه به الگوی ارزیابی ۳۶۰ درجه، ارزیابی وضعیت فعالیت‌های فرهنگی از سه بُعد «تکنیک» «محتوا» و «نتیجه» قابل ارزیابی است. بدین معنا که هر فعالیت فرهنگی از یک طرف باید بر ضوابط و قوانین خاص آن فعالیت استوار باشد و از طرف دیگر باید در راستای ارزش‌های پذیرفته‌شده و اهداف فرهنگی جامعه باشند که هم ارزیابی کمی، هم ارزیابی کیفیت فعالیت‌ها را با توجه جایگاه‌های متفاوت آن فعالیت‌ها فراهم آورد. همزمان باید آثار و نتایج آن بر مخاطب در دو بُعد کمی و کیفی ارزیابی گردد.

< ارزیابی با توجه به مدل ۳۶۰ درجه >



## فرایند تعیین مفاهیم در طراحی الگوی فرهنگی بومی در سطح خرد



\* شاخص‌های هر یک از انواع ارزیابی با توجه به منابع شناسایی و احصاء گردیده است. در این صفحه تنها به بخشی از آنها اشاره شده است.

با توجه به ابعاد مختلف شناسایی شده، ارزیابی همسویی مدیریتی در سطح سازمانی و سطح ملی، ارزیابی برنامه‌ای و ارزیابی نتیجه‌ای و احصاء شاخصه‌های اندازه‌گیری برای هر قسمت می‌توان الگوی مطلوب در ارزیابی امور فرهنگی در سطح خُرد را طراحی نمود.

با توجه به فرایند تعیین مفاهیم در طراحی الگوی ارزیابی فرهنگ بومی در سطح خُرد لازم است مفاهیم موجود در این فرایند تعریف و مشخص گردند.

#### ۵- ارزیابی امور فرهنگی در سطح خُرد:

منظور از ارزیابی امور فرهنگی، تعیین نحوه عملکرد و میزان اثربخشی اجتماعی مجموعه فعالیت‌های فرهنگی در دستگاه‌های فرهنگی است. در ارزیابی امور فرهنگی فعالیت‌های ناشی از یک برنامه فرهنگی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. فعالیت فرهنگی در سطح خُرد (Webster, ۱۹۶۹) اتخاذ تصمیم قبلی برای پذیرش نوعی اندیشه، تمایل و رفتار مبتنی بر آن در مخاطب از طریق:

- ۱- انتخاب متناسب نوع دانش و آگاهی که باید به مخاطب منتقل گردد.
- ۲- فراهم کردن شرایطی در محیط و ارتباطات مخاطب که این آگاهی و دانش ایجاد تمایل و گرایش متفاوت در گذشته بنماید.
- ۳- ایجاد فضای مناسب برای بروز رفتارهای مبتنی بر گرایش‌ها و تمایلاتی که ریشه در آگاهی‌های جدید دارد (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۵۳).

۱-۵ - تعریف عملیاتی متغیرها در سطح ابعاد

در این قسمت به تعریف متغیرهای الگو

در سطح ابعاد پرداخته می‌شود. با توجه به مصاحبه با خبرگان و بررسی ادبیات موضوع ابعاد ارزیابی امور فرهنگی در سطح خُرد در پنج بُعد قابل بررسی است:

۱-۱-۵ - ارزیابی همسویی مدیریتی در سطح سازمانی:

دلالت بر سنجش میزان همسویی امور فرهنگی معین با اهداف کلان، سیاست‌های کلان، مأموریت و راهبردهای حاکم بر سازمان در سطح عالی دارد.

۱-۲-۵ - ارزیابی برنامه‌ای:

ناظر بر کارایی و اثر بخشی درونی در ارتباط با نحوه مدیریت و اجراء سازمان دارد.

۱-۳-۵ - ارزیابی نتیجه‌ای:

ناظر بر کارایی و اثر بخشی بیرونی در ارتباط با اجراء امور فرهنگی در جامعه هدف دارد. به عبارت دیگر تعیین منافع حاصله برای ارباب رجوع، کارکنان، و دیگر ذی‌نفعان.

۱-۴-۵ - ارزیابی همسویی مدیریتی در سطح ملی:

دلالت بر سنجش میزان همسویی امور فرهنگی معین با اهداف کلان، سیاست‌های کلان، مأموریت و راهبردهای حاکم در بخش فرهنگ در سطح ملی دارد.

۱-۵-۵ - ارزیابی همسویی امور فرهنگی در سطح خُرد با فرهنگ حاکم:

این ارزیابی دلالت بر سنجش میزان همسویی امور فرهنگی در سطح خُرد با متغیرهای فرهنگ کلان حاکم در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و اعتقادی دارد.

## ۱- ارزیابی مدیریتی (در سطح ملی و سطح سازمانی):

الف - در سطح ملی<sup>۱</sup> شناخت اصول حاکم<sup>۲</sup> ارزش‌های اساسی - اهداف کلان - سیاست‌های کلان - مأموریت و راهبردهای حاکم در بخش فرهنگ نظام جمهوری اسلامی

ب - در سطح سازمانی<sup>۳</sup> شناخت اهداف کلان - سیاست‌های کلان - مأموریت و راهبردهای حاکم در سازمان مجری با توجه به بالاترین سطح سازمانی

## ۲- ارزیابی همسویی با فرهنگ حاکم:

شناسایی و شناخت شاخص‌ها در چهار نظام اقتصادی - سیاسی - اعتقادی و اجتماعی

## ۳- ارزیابی برنامه‌ای:

۱- شناخت جامع هدف

۲- انجام نیازسنجی

۳- رعایت جامع‌نگری در طراحی (جامعیت و مانعیت)

۴- شفافیت و مشخص بودن نتایج در بعد کیفی و کمی

۵- مشخص بودن دقیق مراحل و نحوه اجراء

۶- منابع انسانی بکار رفته

۷- زمان صرف شده

۸- اعتبار مالی صرف شده

۹- .....

## ۴- ارزیابی نتیجه‌ای:

الف - از نظر کمی: (تعداد، میزان و وسعت) خدمت و محصول ایجاد شده

ب - از نظر کیفی: میزان رضایت گروه هدف - میزان رضایت مدیریت، ذی‌نفعان و ...

۵ - ارزیابی پیامد: میزان کاهش رفتار غلط - میزان رشد رفتار مورد انتظار

ارزیابی  
امور فرهنگی

## نتیجه‌گیری

یکی از وظایف اصلی مدیران در حوزه فرهنگی، ارزیابی عملکرد است که این امر بدون وجود روشی علمی امکان‌پذیر نیست. جهت ارزیابی امور فرهنگی نیازمند یک الگوی جامع و مانع هستیم که بتواند نیاز مدیران را دقیقاً شناسایی و برآورده نماید. از طرفی بکارگیری الگوهای غیر بومی در ارزیابی عملکرد، امری غیر علمی است زیرا مبانی فلسفی به‌کارگیری شاخص‌ها در ارزیابی امور فرهنگی در جوامع مختلف یکسان نیست و استفاده از الگوهای غیربومی مدیران را در شناسایی برنامه، اجرای برنامه و ارزیابی به‌گمراهی می‌کشاند.

در این تحقیق سعی شده است با توجه به اسناد، مدارک، قوانین، اهداف کلان، ارزش‌های اساسی، اصول حاکم بر جامعه در بخش فرهنگ و با توجه به دانش علمی، مبانی نظری طراحی الگو ارزیابی امور فرهنگی براساس متغیرهای (موضوع، ابعاد، مؤلفه و شاخص) تبیین و توضیح داده شود و مبنایی برای طراحی الگوی ارزیابی امور فرهنگی در سطح خرد گردد.

## منابع

- ۱- انگلتون، آمار استنباطی، نشر آوای نور، ۱۳۷۴.
- ۲- بند «ب» ماده ۱۶۲ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.

۳- جونز جان و ای وبرلی ویلیام، «بازخور ۳۶۰ درجه راهبردها، رهیافت‌ها و شیوه‌هایی برای مدیران»، سید اسماعیل اصغرپور و غلامرضا طالقانی، تهران: انتشارات ساپکو، ۱۳۷۹.

۴- همان.

۵- خورشیدی، عباس، «ارائه یک چارچوب نظری در خصوص تبیین شاخص‌های عملکردی در نظام آموزش عالی». فصلنامه دانش مدیریت، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، شماره ۳۳ و ۳۴، ۱۳۷۵.

۶- دیویس، کیت، رفتار انسانی در کار، ترجمه محمد علی طوسی، تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۳.

۷- سیف، علی اکبر، اندازه‌گیری و ارزشیابی، نشر مدرسه، ۱۳۸۰.

۸- شورای انقلاب فرهنگی، تعریف اصطلاحات.

۹- گروه مشاوران یونسکو، فرایند برنامه‌ریزی آموزشی، ترجمه فریده مشایخ. تهران: انتشارات مدرسه، ۱۳۶۹.

F. Bacan -۱۰

James L. peacalk and ... op. -۱۱  
cit, p.۶

James L. Peacock and A. -۱۲  
Thomas kirsch; The Human  
Direction; (۲ nd ed.) Englewood  
Cliffs, N.J. prentice Hall Inc., ۱۹۷۳.  
p.۴

Understanding Our Culture; An Anthro pological View. N.y.,Holt Rinehart and winston, ۱۹۷۰, p.۲  
Websterthird new ۱۵- (international dictionary (۱۹۶۹  
Robert B.Edgerton and ۱۳- L.L Langess, Method and Style in the Stude of cultur. San Fronsisco, Chandler and Sharp publishers, ۱۹۷۴.p.I  
Wandell H. Oswalt; ۱۴-

برگردان