

گزارش مرحله اول

عنوان تحقیق:

آمایش سرزمینی اطلاعات و رتبه بندی مؤسسات قرآنی کشور
(طراحی و ارائه چارچوب اجرایی)

مجری طرح:

عبدالرضا حاجیلری

بهمن ۱۴۰۰

همکاران پروژه:
دکتر سمیه جهانشیری
خانم مریم حاتمی
آقای مصطفی حسینی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست مطالب:

۷	فصل اول: کلیات تحقیق
۸	(۱) مقدمه
۹	(۲) بیان مسأله
۱۲	(۳) ضرورت و اهمیت تحقیق
۱۴	(۴) اهداف:
۱۴	(۵) سوالات:
۱۵	(۱-۳) تعریف مفاهیم
۱۵	الف) تعریف مفهومی آمایش سرزمین
۱۵	ب) رتبه‌بندی
۱۶	ج) شاخص‌سازی
۱۶	د) مؤسسات غیردولتی قرآنی
۱۷	ه) چارچوب علمی و عملی
۱۸	فصل دوم: ادبیات و مبانی نظری تحقیق
۱۹	(۱) مقدمه:
۱۹	(۲) ادبیات نظری تحقیق
۲۰	(2-1) آمایش سرزمین
۲۰	(۱-۱-۲) ظهور و شکل‌گیری آمایش سرزمین
۲۱	(۲-۱-۲) تعاریف، مفاهیم و تکنیک‌های آمایش سرزمین
۲۴	(۳-۱-۲) آمایش سرزمین و برنامه‌ریزی فضایی
۲۵	(۴-۱-۲) تبیین ابعاد مفهومی آمایش سرزمین
۲۷	(5-2-1) ضرورت برنامه‌ریزی آمایش سرزمین
۲۸	(۶-۱-۲) برنامه آمایش سرزمین
۲۸	(۷-۱-۲) فرایند تهیه طرح آمایش سرزمین
۲۹	(۸-۱-۲) پیشینه آمایش سرزمین در ایران
۳۷	(۹-۱-۲) رویکردهای آمایش سرزمین
۴۰	(۱۰-۱-۲) شاخص‌های آمایش سرزمین
۴۴	(۱۱-۱-۲) مدل مفهومی آمایش سرزمین
۴۶	(2-2) مؤسسات غیردولتی

..... ۴۶	2-2-1) مقدمه
..... ۴۷	2-2-2) تعریف سازمان غیردولتی
..... ۴۹	2-2-3) تاریخچه شکل‌گیری سازمان‌های غیردولتی
..... ۵۰	۱-۲-۲) طبقه‌بندی سازمان‌های غیردولتی
..... ۵۴	2-2-4) نقش سازمان‌های غیردولتی
..... ۵۵	2-2-5) شاخص‌های اصلی در سازمان سازمان‌های غیردولتی
..... ۵۵	الف) منابع انسانی
..... ۵۷	ب) فرایندهای برنامه‌ریزی
..... ۵۹	پ) برنامه‌ریزی استراتژیک
..... ۶۰	ت) کنترل و نظارت در سازمان‌های غیردولتی
..... ۶۱	ث) نقش‌گزینش و اجتماعی کردن در کنترل
..... ۶۳	ج) ارتباطات در سازمان غیر دولتی
..... ۶۵	چ) رابطه سازمان‌های غیردولتی با دولت
..... ۶۷	ح) منابع مالی در سازمان‌های غیردولتی
..... ۶۹	خ) جایگاه آموزش در سازمان‌های غیردولتی
..... ۷۱	د) فرایند تصمیم‌گیری در سازمان‌های غیردولتی
..... ۷۳	2-2-6) مزایای سازمان‌های غیردولتی
..... ۷۴	۷-۲-۲) احصاء ویژگی‌های یک سازمان توانمند غیردولتی بر پایه نظریات مطرح شده
..... ۸۳	۳-۲) رتبه‌بندی
..... ۸۳	۳-۲-۱) سیستم‌های رتبه‌بندی
..... ۸۴	۸-۲-۲) چارچوب مفهومی رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی
..... ۸۷	۹-۲-۲) مدل مفهومی رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی
..... ۸۸	۳) پیشینه تحقیق
..... ۸۸	۱-۶) آمایش سرزمین
..... ۹۰	۲-۶) مؤسسات غیردولتی قرآنی
..... ۹۳	۳-۶) رتبه‌بندی
..... ۹۴	۴-۶) جمع‌بندی پیشینه تحقیق
..... ۹۶	۴) روش تحقیق:
..... ۹۸	۲-۳) روش اجرای تحقیق:

۹۹ (3-3) جامعه آماری و نمونه تحقیق
۹۹ (۴-۳) ابزار تحقیق
۱۰۰ (۱-۳) شاخص‌های مورد توجه در سنجش آمایش سرزمین و رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی
۱۰۱ شاخص‌های سنجش آمایش سرزمینی
۱۰۲ شاخص‌های رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی
۱۰۵ (۵) منابع:

فصل اول

کلیات تحقیق

(۱) مقدمه

در چند سال اخیر، تهیه و اجرای برنامه‌های توسعه به عنوان یکی از ضرورت‌های اصلی در دستور کار دولت در کشورهای در حال توسعه قرار گرفته است که در آن توجه به تمام جنبه‌ها و شاخص‌های توسعه اعم از اقتصاد و فرهنگ مهم و ضروری می‌باشد (شمس‌الدینی، ۱۳۹۵). توسعه به عنوان فرایندی چند بعدی، تلاشی برای بهبود زندگی مادی و معنوی انسانی و فرهنگ به منزله بنیان زندگی فکری و معرفتی جامعه محسوب می‌شود. ارتباط متقابل این دو، امکان رشد توانایی‌های انسان را فراهم می‌آورند. توسعه فرهنگی زیربنای توسعه پایدار شمرده می‌شود (ملکی، علی شائی و فرهمند، ۱۳۹۶). لذا توسعه، زمانی پویا خواهد بود که در ارتباط نزدیک با توسعه فرهنگی و در واقع بخشی جدایی‌ناپذیر از آن باشد. (همان، ۱۳۹۶).

شایان ذکر است؛ یکی از ابعاد توسعه فرهنگی، دستیابی به جامعه‌ای متمسک به قرآن و عترت و برخوردار از ایمان و عمل صالح است؛ توسعه فرهنگ قرآنی با تحقق اندیشه‌های معمار بزرگ انقلاب اسلامی (رضوان الله تعالی علیه) و رهنمودهای مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در گسترش فرهنگ حیات بخش قرآن کریم و ارتقای ایران به کشوری توسعه یافته با هویتی اسلامی - انقلابی، در گرو عزم ملی و اراده هماهنگ مدیران ارشد نظام امکان‌پذیر است. (منشور قرآنی، ۱۳۸۸).

در منشور قرآنی کشور (۱۳۸۸) نقل شده است؛ توسعه فرهنگی باید متأثر از قرآن و حاکم بر بینش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای فردی و اجتماعی بوده و در کلیه سطوح سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی نظام جمهوری اسلامی جاری باشد.

یکی از مفاهیم پرکاربرد در برنامه‌ریزی راهبردی و سیاست‌گذاری، مفهوم آمایش سرزمین می‌باشد که مجموعه‌ای از دانش‌ها، فنون، اصول و سیاست‌ها، برنامه‌ها و اقدامات و عملیات هماهنگ و منسجمی است که به منظور ساماندهی و نظم بخشیدن به فضاها و مکان‌های زیستی و جغرافیایی (طبیعی و غیرطبیعی) به کار گرفته می‌شوند (محمودی، ۱۳۸۸). آمایش سرزمین یکی از شیوه‌های مناسب و جامع برای مدیریت و برنامه‌ریزی مکان‌ها محسوب می‌شود (متقی، ۱۳۹۶). بی‌توجهی به عدم تعادل موجود در هر منطقه یا کشور، ضمن فشار به مکان، منابع و جمعیت در نقاط کانون‌های تمرکز، منجر به کاهش بهره‌وری بهینه منابع در مناطق کم‌تمرکز و گریز جمعیت و نیروی انسانی از این مناطق گشته و در نتیجه توسعه پایدار نیروی انسانی را غیرممکن می‌سازد (عندلیب و معطوف، ۱۳۸۸). از این رو، بررسی شاخص‌های عمده اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، بهداشتی و ... در سطوح مختلف خصوصاً در سطح ناحیه‌ای، هم معیاری مناسب برای تعیین جایگاه نواحی بوده و هم نیازمند اعمال ملاحظات خاص در سطح ناحیه‌ای و تعیین شرایط سازگاری و انطباق ملی - ناحیه‌ای می‌باشد (حکمت‌نیا و موسوی، ۱۳۸۳).

البته یادآور می‌گردد، دسترسی بهینه به خدمات و امکانات اقتصادی و اجتماعی یکی از پیش‌نیازهای اساسی برای تحقق توسعه پایدار انسانی به شمار می‌رود (دیستاسو، ۲۰۰۷). از این رو سهولت‌بخشی و فایده‌مند کردن فرایند برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری دولت در توسعه و گسترش مؤسسات فعال قرآنی کشور با در نظر گرفتن شاخص‌های مورد نظر در آمایش سرزمینی مؤسسات امکان‌پذیر می‌باشد.

شاید بتوان گفت مهمترین متغیر در مدیریت موفقیت سازمانها (مؤسسات غیردولتی قرآنی) عملکردشان است که اغلب به عنوان یک معیار اساسی در حوزه‌های مختلف سازمانی نظیر توسعه و گسترش، رتبه‌بندی و آموزش در نظر گرفته می‌شود (مرادی و همکاران، ۱۳۹۱). شناسایی عوامل کلیدی در موفقیت سازمان، یعنی عواملی که در راستای ایجاد عملکرد بالا مستلزم توجه خاص و مستمر هستند و به بهبود عملکرد کمک شایانی می‌کند (زنجیرانی و همکاران، ۱۳۹۰) به همین منظور در این پژوهش علاوه بر تدوین و شناسایی شاخص‌های آمایش سرزمین مؤسسات غیردولتی قرآنی کشور، شناسایی عوامل کلیدی و شاخص‌های عملکردی مؤسسات در اولویت قرار داده شده است.

۲) بیان مسأله

در حوزه فعالیت‌های قرآنی به دلیل اهمیت و جایگاه باورهای دینی در ذهن و قلب مردم و داوطلبانه بودن فعالیت‌ها، زمینه‌های لازم برای توسعه مجمع‌ها و نهادهای قرآنی مردمی و مدنی در قالب‌ها و اشکال جدید به وجود آورده است. به نظر می‌رسد مدیریت بر فرآیند شکل‌گیری سازمان‌های غیر دولتی و سمت‌دهی به اشکال سنتی فعالیت‌های قرآنی بدون ساختار، به سوی نهادها و مجموعه‌های متشکل و ساخت یافته به آسانی و بدون مشکل و مانع پیش نرفته است. اما به دلیل ایمانی و داوطلبانه بودن آموزش قرآن زیر ساخت‌های فکری برای ایجاد و توسعه مجموعه‌ها و مؤسسات و تشکل‌های قرآنی بسیار فراهم می‌باشد و از مناسب‌ترین حوزه‌های فرهنگی برای توسعه سازمان‌های غیر دولتی است (حاجیلری، ۱۳۹۰).

به همین منظور برای تقویت جایگاه فرهنگ قرآنی در فرهنگ عمومی جامعه، سازمان‌دهی عملی فعالین حوزه امور قرآنی، تعریف و تبیین نظام ارتباطی و تعاملی بین مجموعه‌های قرآنی، تقویت زیرساخت‌های لازم برای توسعه نهادهای قرآنی، برقراری نسبت و رابطه بین نهادهای سنتی و نهادهای مدنی جدید، ایجاد زمینه لازم برای کاهش تصدی‌گری دولت در امور قرآنی، تقویت ابعاد نظارتی و غیررسمی نهادهای مردمی بر امور دینی و فرهنگی جامعه، ایجاد زمینه لازم برای نقش‌آفرینی علاقه‌مندان به فعالیت‌های قرآنی، تقویت مشارکت مردم در فعالیت‌های قرآنی، ترسیم یک برنامه کلان راهبردی که ناظر بر تمام شئون این مهم باشد، از اهداف بلند مدت می‌باشد که تلاش مستمر و سازمان‌یافته نهادهای قرآنی را طلب می‌کند.

این تلاش محقق نمی‌شود مگر با اصلاح در باورها و نگرش‌های متولیان امور قرآنی در مسیر علمی شدن و به روز شدن این امور (منشور قرآنی کشور، ۱۳۸۸) که با شناخت و آگاهی از شرایط و اقتضات محیطی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و بررسی وضعیت موجود هر یک از نهادهای مردمی میسر است.

این نهادهای مردمی و اجتماعی به عنوان سرمایه اجتماعی، از تجمیع توان‌های پراکنده اعضا پدید می‌آیند. این نهادها به مقتضای تقاضاهای اجتماعی ایجاد شده و توسعه یافته‌اند. در ایران به نظر می‌رسد فرآیند شکل‌گیری و ساخت‌یابی این نهادها با موانعی روبرو بوده و ساختارهای اجتماعی و سیاسی نتوانسته‌اند زمینه‌های لازم را برای توسعه و تعمیق نقش این نهادها پدید آورند. شکل‌گیری مجموعه‌های منظم‌تر که با اساسنامه و برنامه‌های مدون و دارای چارچوب مشخص، عمل می‌کنند،

توسعه آموزش قرآنی با سبک‌های جدید را به دنبال داشته است و نهادهای مردمی قرآنی در قالب تشکل‌های نیمه‌ساخت یافته و بعضاً منظم و ساخت‌یافته، در قبل از انقلاب شکل گرفته‌اند و پس از انقلاب خاصه طی ده سال گذشته با شتاب بیشتر ایجاد شده و فعالیت‌های متنوع فرهنگی و قرآنی را به منظور ارائه خدمات برتر به اقشار مختلف اجتماعی دنبال کرده‌اند (حاجیلری، ۱۳۸۷). به میزانی که به زمان حال نزدیک می‌شویم، گستره فعالیت‌ها و نوع سازمان‌دهی فعالیت‌ها در جهت ترویج و توسعه فرهنگ قرآن، از ابعاد متکثرتر و پیچیده‌تر برخوردار شده است.

مباحث مربوط به سه گانه سیاست‌گذاری، فرهنگ و آموزش از سابقه طولانی برخوردار نیست به ویژه درباره موضوع مطالعات و سیاست‌گذاری فرهنگی در نظام علمی و آموزشی، بدلیل رویکردهای متفاوت به فرهنگ و برداشت‌های چندگانه از کارکردهای نظام علمی و فرهنگی اتفاق نظر چندانی وجود ندارد. فرهنگ سرمایه مشترک انسانی است که در اثر دستکاری و استفاده خلاقانه و هنرمندانه انسان از طبیعت حاصل می‌شود و تعیین‌کننده مسیر زندگی بهتر و ارزشهای عمل فردی برای خوب زندگی کردن است؛ عرصه ای دامنه دار و پراحتشام که مدیریت آن سخت، دشوار، پرچالش و گاه ناممکن می‌نماید (ابراهیم آبادی، ۱۳۹۳)

در قرن بیستم بنا به دلایل عدیده‌ای فرهنگ و نظریه‌های فرهنگی دامنه وسیع و کاربرد بیشتری پیدا کرد. دلایل گسترش کاربرد نظریه‌های فرهنگی از ابعاد مختلف قابل بازگو کردن است؛ اما در هر یک سطح کلان و بدون ورود به مباحث خرد می‌توان، ظهور گفتمان‌های معرفتی جدید مانند پسا‌ساختارگرایی، رئالیسم انتقادی، هرمنوتیک جدید، سازنده گرایی و غیره، و همچنین گسترش فناوری‌های نوین و نفوذ فناوری‌های اطلاعاتی در همه عرصه‌های حیات آدمی، رشد شتابان مرزهای دانش و شکل‌گیری رشته‌های نو و میان رشته‌ای و در نهایت تغییر در بسترهای اجتماعی و شکل‌گیری بافت نوینی از فضا و شرایط فرهنگی در دهه‌های اخیر را برشمرد. با چنین تحولاتی که عموماً سرشتی فرهنگی دارد، به تدریج مفهوم مدیریت در سطح کلان اجتماعی و تعریف سیاست‌گذاری نیز تحول یافت، دامن گستراند و به حوزه‌های فرهنگی نیز وارد شد (ابراهیم آبادی، ۱۳۹۳).

شایان توجه است در خلال سال‌های اخیر، استفاده بهینه از سرزمین به تناسب قابلیت‌ها و توانمندی‌های آن برای بارگذاری و توسعه فعالیت‌های مختلف در قالب طرح‌های آمایشی به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان توسعه پایدار از سوی اکثر کشورها مورد پذیرش قرار گرفته است. جمهوری اسلامی ایران نیز از این قاعده مستثنا نبوده و همواره موضوع آمایش سرزمین و تأکید بر توزیع عادلانه فعالیت‌ها در پهنه سرزمین به ویژه پس از انقلاب اسلامی در کانون توجه مسئولان و سیاستگذاران قرار داشته است. با این حال گرچه، مسأله آمایش سرزمین و عدالت سرزمینی در خلال سال‌های گذشته به ویژه در برنامه‌های توسعه در زمره محوری‌ترین ارکان برنامه‌ها مطرح شده بودند اما به دلایل مختلف این اهداف محقق نشده و مسأله تمرکز فعالیت‌ها و توزیع نامتوازن آنها در پهنه سرزمین به عنوان یکی از مهمترین مسایل، فراروی برنامه‌ریزان کشور قرار گرفته است. براساس این، در طرح حاضر، شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های آمایش سرزمین و مؤسسات غیردولتی قرآنی کشور مورد بررسی قرار

می‌گیرد (مخدوم، ۱۳۷۴). البته طبقه‌بندی فعالیت‌های انسان در یک نگاه کلی مشتمل بر فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و نظامی است. به طور طبیعی فعالیت‌های گوناگون و پیچیده انسان در فضای جغرافیایی نیازمند بسترسازی شایسته به منظور حداکثر بهره‌وری است (پورموسی، ۱۳۸۶). ماهیت امکانات و شاخص‌های اقتصادی - اجتماعی به گونه‌ای است که نیاز به آن‌ها منحصر به گروه خاصی از مردم نمی‌شود و در واقع، انسان‌ها در تمامی سکونت‌گاه‌ها بدان نیازمند می‌باشند. فقدان یا کمبود این خدمات به ویژه در روستاها، شهرهای کوچک و مناطق محروم، پیامدهای منفی زیادی را به همراه خواهد داشت که مهمترین آن‌ها، اثرات ناگواری است که متوجه زندگی انسان‌ها می‌کند (ضرابی و شیخ‌بیگلو، ۱۳۹۰).

با آگاهی از اهمیت شناخت وضعیت موجود جوامع و محیط‌های جغرافیایی به منظور برنامه‌ریزی مطلوب برای آینده از یک سو و با توجه به اهمیت و ضرورت رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی کشور به عنوان یکی از اساسی‌ترین منابع توسعه فرهنگ اسلامی در کشور است که می‌توان با تعیین و شناخت شاخص‌های پراکنش فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، محیطی و ... به آن دست یافت. آمایش فضایی با هدف شناسایی چگونگی پراکنش فضایی توسعه و شناسایی تبعیض‌ها و بی‌عدالتی‌های فضایی پرورده شده است (یحیی‌پور و قره‌بیگی، ۱۳۹۴). در شهرهای ایران به علت نبود برنامه‌ریزی‌های دقیق و کارآمد در زمینه کاربری زمین و در نتیجه عدم بهره‌گیری متناسب از ظرفیت‌ها و استعدادها موجود در شهر و عدم رعایت صحیح الگوی استقرار جمعیت، باعث گسترش بی‌رویه شهرها، تخریب اراضی کشاورزی و به وجود آمدن مشکلات زیست محیطی شده است (میرمقتدایی و همکاران، ۱۳۸۹).

هدف اساسی از مدیریت و برنامه‌ریزی آمایش سرزمین توزیع فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، جمعیتی و ظرفیت‌های آشکار و پنهان با توجه به تحولات و دگرگونی‌های زمان و نیازهاست که با دیدی درازمدت و به منظور بهره‌برداری بهینه از امکانات آن و همچنین پدیدار کردن نقش و مسئولیت خاص هر منطقه براساس توانمندی‌ها و قابلیت‌های آن به طور هماهنگ با دیگر مناطق است. بر اساس این نقش و مسئولیت که حاصل روندهای طبیعی و قانونمند هر منطقه به شمار می‌رود و همچنین برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای، برنامه‌ی توسعه ملی می‌تواند در مناطق گوناگون اجرا شود. پژوهش حاضر در نظر دارد در راستای مسئله اساسی همچون مانایی و حفظ، ارتقاء و توسعه و همچنین اثربخشی مؤسسات قرآنی راهکارهای کاربردی پیشنهاد دهد که این امر جز از طریق شناخت محیط اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی و سرمایه انسانی مناطق امکان‌پذیر نمی‌باشد. از آنجایی که «آمایش سرزمین» و «رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی کشور» از اقدامات علمی و عملی قابل تأمل و گسترده‌ای است، می‌بایست آن را در قالب یک پروژه کلان که دارای دو فاز علمی و اجرایی می‌باشد، در نظر گرفت که عبارتند از:

الف) طراحی چارچوب علمی و اجرایی آمایش سرزمینی و رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی

ب) اجرای برنامه آمایش سرزمینی و رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی براساس چارچوب علمی و اجرایی طراحی شده

به همین منظور، ابتدا در این پژوهش به طراحی و تدوین چارچوب علمی و عملی آمایش سرزمینی و رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی پرداخته‌ایم و همچنین نوع توزیع جغرافیایی مؤسسات قرآنی کشور در یک نمای گرافیکی را مشخص خواهیم کرد.

۳) ضرورت و اهمیت تحقیق

قرآن کریم به عنوان جان‌مایه و اساس آموزه‌های دین اسلام، یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در تأمین زیرساخت‌های فرهنگی است که فراگیری و ترویج آن از اولین اقدامات مسلمانان می‌باشد و موضوع مهمتر آن است که آموزش و فراگیری قرآن در لایه‌های مختلف اجتماعی اعم از خواص و توده‌های مردم وجود داشته است و هیچ یک از لایه‌های اجتماعی از این فراگیری به دور نبوده‌اند (حاجیلری، ۱۳۸۷) و گیرندگان این پیام الهی هر یک تا حدودی به حافظان و حاملان و مبلغان آن تبدیل شدند و ابلاغ این پیام را بخشی از رسالت خود قرار داده‌اند (حاجیلری، ۱۳۹۰). اسلام اهمیت زیادی برای یادگیری و تعلیم قائل شده است و هر علمی که برای دنیا و یا آخرت انسان‌ها مفید باشد از نظر اسلام یادگیری‌اش مطلوب و حتی در برخی موارد واجب هم می‌شود و از جمله موضوعاتی که یادگیری آن در کلام اهل بیت علیه‌السلام، سفارش شده است یادگیری و یاد دادن قرآن کریم است (وبسایت حوزه^۱) و این ویژگی مذکور، منجر به تقویت حضور قرآن در فرهنگ عمومی جامعه شده است.

البته تقویت حضور قرآن در بین مردم در حالی است که ساخت‌های فرهنگی و اجتماعی در گذشته از حیث روش‌های پرداختن به قرآن دچار تغییر شده است مانند خروج و فاصله‌گیری از روش‌های سنتی و حرکت به سوی تشکل و ساخت‌یافتگی کنشی در حوزه امور دینی و قرآنی و این مسئله در حوزه فعالیت‌های قرآنی به دلیل اهمیت و جایگاه باورهای دینی در ذهن و قلب مردم و داوطلبانه بودن فعالیت‌ها، زمینه‌های لازم برای توسعه مجمع‌ها و نهادهای قرآنی مردمی و مدنی در قالب‌ها و اشکال جدید به وجود آمده است. اما از آنجایی که راهبری امور قرآنی کشور از طریق چندین دستگاه حاکمیتی و اجرایی کشور است، مدیریت در فعالیت‌های قرآنی کشور بصورت غیرمتمرکز می‌باشد؛ از این رو، آمار دقیقی از توسعه و رشد تعداد مؤسسات قرآنی وجود ندارد. تاکنون مؤسسات قرآنی که از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دارالقرآن کریم، سازمان تبلیغات اسلامی و اتحادیه تشکل‌های مردمی مجوز فعالیت دریافت کرده‌اند به بیش از ۵ هزار مؤسسه می‌رسد.

شایان توجه است، تجربه کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته در طول بیش از نیم قرن، ضرورت وجود این نوع مؤسسات غیردولتی را بیش از پیش اثبات کرده است و توسعه اجتماعی برای تأمین نیازهای انسان و بالا بردن سطح زندگی همه گروه‌ها است و این نیازها گسترده و نامحدود است که دولت‌ها به تنهایی قادر به تأمین این نیازها نیستند. از طرف دیگر، مفهوم «توسعه» از کارکردهای اقتصادی به توسعه فراگیر و پایدار تغییر جهت داد و معلوم شد که توسعه پایدار بدون مشارکت فعال مردم ثبات ندارد (دماری و همکاران، ۱۳۹۳) و سازمان‌های غیردولتی و موسسات مردمی مهمترین ابزار ساماندهی

^۱ <https://hawzah.net/fa/LifeStyle>

مشارکت مردمی است. از این رو، فعالیت‌های مختلف در کشورمان با توجه به کاهش تصدی‌گری دولت و واگذاری مسئولیت‌ها به سازمان‌های غیردولتی و موسسات مردمی توسعه یافته که منجر به تقویت این کنش‌های گروهی و متشکل در جامعه شده است (حاجیلری، ۱۳۹۰) که البته علاوه بر این، برنامه مذکور نیازمند یک مدیریت شبکه‌سازی در استان‌های مختلف با توجه به در نظر گرفتن آمایش سرزمینی و رتبه‌بندی مراکز دارد و به نظر می‌رسد ظرفیت‌های بسیار بیشتری برای توسعه این موسسات وجود دارد که به درستی از آن‌ها استفاده نشده است و تشکل‌ها و سازمان‌های قرآنی موجود نیز از توانایی لازم برای پاسخگویی به نیازهای مخاطبین برخوردار نیستند و به همین دلیل بنظر می‌رسد انحلال فعالیت مؤسسات قرآنی در یکی دو سال اخیر شتاب بیشتری گرفته است (همایش اداره توسعه مشارکت‌های مردمی سازمان دارالقرآن کشور، ۱۳۹۸) و با این حال برخی کسانی که در عرصه فعالیت‌های قرآنی مسئولیت دارند، از ضرورت آمایش سرزمینی که منجر به جهت‌دهی فعالیت‌های مؤسسات می‌شود، سخن می‌گویند تا با استناد به آمارهای این بانک اطلاعاتی منتج از آمایش سرزمینی، برنامه‌ریزی‌های لازم برای راه‌اندازی، تمدید و یا احیانا لغو برخی از مجوزهای مؤسسات قرآنی صورت گیرد و البته برنامه‌ریزی درازمدت و کوتاه‌مدت در هر حوزه‌ای با داشتن اطلاعات دقیق ممکن است، در حوزه فعالیت‌های قرآنی نیز وجود آمایش سرزمین اطلاعات در مورد تعداد مؤسسات قرآنی فعال و نیمه‌فعال همچنین روند فعالیت‌های در حال انجام آن‌ها به تصویر بهتر افق پیش‌رو (اثربخشی فعالیت‌های مؤسسات قرآنی و جلوگیری از تک بعدی بودن برنامه‌های آنان) کمک می‌کند.

لازم به ذکر است در این قسمت، برای داشتن درک یکسان به تعریف و تبیین مفهوم آمایش سرزمین پردازیم. "آمایش" استفاده بهینه و عقلانی و پی‌بردن به "ارزش‌های فضا" به منظور "کارکردهای مؤثر اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی" است و لذا "تقسیم کار سرزمین" از جنبه‌های مهم آن شمرده می‌شود. در برنامه‌ریزی آمایش سرزمین تشخیص مناطق مختلف سرزمین اهمیت اساسی دارد؛ زیرا پایه و مبنای برنامه شناخته می‌شود. برنامه آمایش دارای افق بلندمدت است و معمولاً دوره‌ای ۱۵ تا ۲۰ سال را زیر پوشش قرار می‌دهد؛ از مهمترین اهداف این طرح‌ها، بهسازی در ابعاد مختلف اقتصادی و اجتماعی است (احمد پوراحمد، ۱۳۸۰). در ایران از آمایش سرزمین می‌توان به عنوان سازماندهی مطلوب فضا در جهت نیل به اهداف و استراتژی‌های توسعه ملی یاد کرد. بنابراین هدف کلی آمایش سرزمین سازماندهی فضا به منظور بهره‌وری مطلوب از سرزمین در چارچوب منافع ملی است. در این تعریف اجزاء تشکیل دهنده فضا، جمعیت، فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و محیط است. آمایش سرزمین در ایران برای تنظیم ارتباط فی‌مابین انسان، فضا و فعالیت‌های انسان در فضا انجام می‌شود (احمد پوراحمد، ۱۳۸۰). از آنجایی که یکی از سیاست‌های هوشمندانه‌ی تصریح شده در نقشه جامع کشور، رصد دایمی ظرفیت‌های محیطی و اقتضائات اجتماعی و تنظیم ظرفیت مؤسسات در مقاطع و حوزه‌های مختلف علمی متناسب با رتبه آن‌ها و نیازهای حال و آینده براساس اصول و ملاحظات آمایش سرزمین اعلام شده است. بنابراین کشور باید در راستای اهداف و برنامه‌های خود، به جایگاه مورد انتظار برسد و این مهم جز از مسیر آمایش سرزمین و ماموریت‌گرایی در کشور، محقق نمی‌شود (آقائبارودباری، ۱۳۹۷). وجود چنین آمایش سرزمینی باعث می‌شود، مسئولان فرهنگی و قرآنی با استناد به اطلاعات موجود

بتوانند دقیق‌تر برنامه‌ریزی کنند و در پایان به نتایج موردنظر و مطلوب خود دست یابند. موضوع‌های فراوانی در حوزه فعالیت‌های قرآنی وجود دارد که یک آمایش سرزمینی با ایجاد بانک اطلاعاتی و به روز کردن آن می‌تواند همچون دستیاری برای مدیران و مسئولان نقش ایفا کند. برنامه آمایش سرزمینی که مطلوب‌ترین، عادلانه‌ترین و پایدارترین چینی‌سی که سه مولفه مهم جمعیتی، سرمایه و منابع طبیعی و محیطی در یک منطقه یا سرزمین به وجود می‌آورند (آقاتباررودباری، ۱۳۹۷) می‌تواند به عنوان یک بانک اطلاعاتی قوی در ارائه مجوز، تمدید مجوز و رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی و ارائه کمک‌های مالی و غیرمالی به مؤسسات غیردولتی قرآنی نقش کمک‌کننده ایفا نماید.

۴) اهداف:

- ۱-۲) مشخص کردن شاخص‌های آمایش سرزمینی مؤسسات فعال قرآنی کشور
- ۲-۲) تعیین الزامات و تمهیدات آمایش سرزمینی مؤسسات فعال قرآنی کشور
- ۳-۲) تعریف و تعیین ابعاد، معیارها و شاخص‌های رتبه‌بندی مؤسسات فعال قرآنی کشور
- ۴-۲) تعیین میزان اهمیت ابعاد، معیارها و شاخص‌های رتبه‌بندی مؤسسات فعال قرآنی کشور
- ۵-۲) طراحی مدل مفهومی رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی کشور بر اساس آمایش سرزمینی

۵) سوالات:

- ۱-۳) شاخص‌های آمایش سرزمینی مؤسسات فعال قرآنی کشور چیست؟
- ۲-۳) الزامات و تمهیدات آمایش سرزمینی مؤسسات فعال قرآنی کشور چیست؟
- ۳-۳) ابعاد، معیارها و شاخص‌های رتبه‌بندی مؤسسات فعال قرآنی کشور چیست؟
- ۴-۳) میزان اهمیت ابعاد، معیارها و شاخص‌های رتبه‌بندی مؤسسات فعال قرآنی کشور چگونه است؟
- ۵-۳) مدل مفهومی رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی کشور بر اساس آمایش سرزمینی چگونه است؟

۳-۱) تعریف مفاهیم

تعریف مفاهیم به بیان دقیق‌تر یک متغیر که به صورت اعمال و اموری که در مطالعه به عنوان معرف و معادل آن مشخص می‌شوند، می‌پردازد و امکان اندازه‌گیری در پژوهش را فراهم می‌آورد (لاری^۱، ۲۰۰۲). تعریف مفاهیم بصورت مفهومی و عملیاتی می‌باشد. تعریف مفهومی شامل اصطلاحات ابتدایی و استنتاجی است، که به شناسایی ماهیت یک پدیده کمک کرده و نقش مهمی را در فرآیند منطقی تدوین فرضیه‌ها ایفا می‌کند (محفوظی، ۱۳۹۳). تعریف عملیاتی، تعریف کلی سازه به گونه‌ای سنجش‌پذیر از طریق کاهش سطح انتزاع و محدود کردن ابعاد و عناصر آن؛ می‌باشد که در این تحقیق برای دستیابی به درک یکسان و قابل اندازه‌گیری شدن مفاهیم پژوهش، به تعریف آن‌ها می‌پردازیم. مفاهیم مورد نظر در این پژوهش عبارتند از: آمایش سرزمین، رتبه‌بندی، شاخص‌سازی، مؤسسات غیردولتی قرآنی، چارچوب علمی و عملی

الف) تعریف مفهومی آمایش سرزمین

آمایش سرزمین عبارت است از برنامه‌ریزی و سازمان دادن نحوه اشغال فضا و تعیین محل سکونت انسان‌ها و محل فعالیت‌ها و تجهیزات و همچنین کنش‌های بین عوامل گوناگون نظام اجتماعی - اقتصادی. آمایش سرزمین، ایجاد تعادل بین سه عنصر انسان، فضا و فعالیت است که مقوله «مدیریت»، در ارتباط با انسان، مفهوم «اقلیم»، در رابطه با فضا و مقوله «برنامه و برنامه‌ریزی»، در ارتباط با فعالیت، برجسته می‌شود. در حقیقت، آمایش سرزمین تلفیقی از علوم مدیریت و اقتصاد، جغرافیا و جامعه‌شناسی است (آقاتبار رودباری و همکاران، ۱۳۹۷) و آمایش سرزمین به مجموعه‌ای از دانش‌های جدید گفته می‌شود که هماهنگ و تلفیق‌یافته عمل می‌کند و به مرور زمان با دید تخصصی‌تر به آن نگریده می‌شود (کرامت‌الله زیاری، ۱۳۹۳). هدف از آمایش سرزمین، دادن بُعد جدیدی به برنامه‌ریزی است که همان نحوه توزیع و سازماندهی انسان‌ها و فعالیت‌ها در سراسر سرزمین می‌باشد.

در این طرح، تعریف عملیاتی آمایش سرزمین اطلاعات عبارت است از مجموعه‌ای از شاخص‌های محیطی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی است که در پراکنش مؤسسات غیردولتی در کشور لحاظ می‌گردد.

ب) رتبه‌بندی

رتبه‌بندی بر اساس پارامترهای مختلفی انجام می‌گیرد. رتبه‌بندی‌ها می‌تواند براساس کیفیت برخی شاخص‌های موجود انجام شود. از جمله‌ی این شاخص‌ها می‌توان به آمارهای تجربی، برآوردهای مربوط به عوامل انسانی، منابع مالی، منابع کالبدی و تشکیلاتی و برخی دیگر اشاره کرد. رتبه‌بندی یا همان گرید^۲ یعنی تشخیص صلاحیت مؤسسات، شرکت‌ها و یا سازمان‌ها

¹ lary

² Grade

و دسته‌بندی عوامل فنی و اجرایی. رتبه‌بندی یعنی تعیین کیفیت و توان یک شرکت و یا مؤسسه. در واقع عددی که شما به عنوان رتبه دریافت می‌کنید نشان‌گر میزان سابقه شما و توانایی‌های شماست (ویکی پدیا، ۱۳۹۹).

تعریف عملیاتی: رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی بر اساس تعیین شاخص‌ها و وزن هر یک از این آنان (شاخص‌های تشکیلاتی، کالبدی و امکانات، شاخص‌های عملکردی (فعالیت‌های قرآنی)، نظام و فرایندها، مالی-پولی، منابع انسانی و شناسه سازمانی) در تعیین جایگاه هر یک از مؤسسات غیردولتی قرآنی کشور نسبت به سایر مؤسسات هم نوع خودش که در حوزه های مختلف جغرافیایی کشور فعال می‌باشند.

ج) شاخص‌سازی

شاخص عبارت است از صفتی در یک پدیده که می‌توان براساس تغییرات آن، موقعیت پدیده را از پدیده‌های دیگر متمایز کرد و نسبت به هدف مرتبط با آن پدیده، سنجشی را صورت داد. هر وقت کلمه «شاخص» را می‌شنویم باید بلافاصله از خود پرسیم «چه فرآیندی قرار است اتفاق بیفتد؟» و در دنباله پرسیم «چه هدفی توسط این فرآیند باید محقق شود؟»؛ شاخص‌ها تعیین‌کننده خصوصیات فرایندها هستند، فرایندهایی که برای رسیدن به هدف مورد نظر باید ایجاد شوند؛ بنابراین تا شاخص نداشته باشیم نمی‌توانیم فرآیند لازم برای رسیدن به هدف را فعال کنیم. برای شاخص‌سازی باید هدف مورد نظر را تحلیل به اجزاء و روابطش ترکیب کنیم (برای کشف عناصر و فرآیندی را که این عناصر را طوری با هم ترکیب می‌کند که هدف حاصل شود)، علل ایجاد کننده هر یک از عناصر و ایجاد کننده رابطه میان آنها را کشف کنیم، آثار هدف مورد نظر را در ابعاد دهگانه هر پدیده (مقولات عشر) به دست بیاوریم، هر کدام از علل و آثار را به صورت یک صفت قابل اندازه‌گیری بیان کنیم (دفتر سنجش فرهنگی، ۱۳۸۶)

تعریف عملیاتی شاخص‌سازی

سنجش‌های قابل اندازه‌گیری از دو مفهوم "آمایش سرزمین" و "مؤسسات غیردولتی قرآنی کشور" از طریق بررسی اسناد و مدارک موجود و تکنیک دلفی شناسایی و وزن‌دهی می‌گردد.

د) مؤسسات غیردولتی قرآنی

سازمان‌های غیردولتی قرآنی؛ جمعیت‌ها یا گروه‌هایی هستند که با استقلال از دولت، بدون قصد منفعت‌طلبی و در جهت فراگیری آموزه‌های قرآنی، توسعه و گسترش فعالیت‌های قرآنی و ... تشکیل گردیده‌اند (گلشن پژوه، ۱۳۸۱).

در تعریف دیگری از تعریف سازمان غیردولتی به تشکل‌های غیرحکومتی اطلاق می‌شود که توسط گروهی از اشخاص حقیقی یا حقوقی بجز اشخاص حقوقی حکومتی با ویژگی‌های داوطلبانه، غیرانتفاعی و غیرسیاسی برای توسعه و گسترش فعالیت‌های قرآنی و مذهبی با عناوینی از قبیل مؤسسه، مجموعه، تشکل و... تأسیس و اداره می‌شود (مرکز توانمندسازی سازمان‌های جامعه مدنی، ۱۳۸۱).

تعریفی دیگر از مؤسسات غیردولتی قرآنی که عبارت است از فعالیت گروهی از افراد که به صورت داوطلبانه، غیرانتفاعی، غیردولتی، غیرسیاسی و با اهداف مشخص در ساختار و سازمان از پیش طراحی شده، به منظور توسعه فرهنگ قرآنی در حوزه‌های آموزشی، پژوهشی، تبلیغی و ترویجی فعالیت می‌کنند. (حاجیلری، ۱۳۸۷)

در این تحقیق، منظور از مؤسسات غیردولتی قرآنی، مؤسساتی که دارای مجوز رسمی و ساختار قطعی است که در حال حاضر فعال می‌باشد و به اجرای فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، تبلیغی و ترویجی در حوزه علوم قرآنی می‌پردازد.

ه) چارچوب علمی و عملی

چارچوب مفهومی، سازه‌ای است که بر اساس تئوری‌های موجود و اطلاعات گردآوری شده، ارتباط هر عامل با زیرمجموعه خاصی از متغیرها را معین ساخته و به دنبال تأیید آن‌ها می‌باشد. از طریق تحلیل عاملی، متغیرهای مشاهده شده برای هر یک از شاخص‌ها مشخص می‌گردد (دلیرخانلق و اسماعیلی شاد، ۱۳۹۶).

الگوی مفهومی بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مسأله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند؛ تأکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهایی که در پویایی موقعیت مورد بررسی نقش دارند، بحث می‌کند و به پژوهشگر کمک می‌کند روابط خاصی را در نظر بگیرد، آن‌ها را بیازماید و درک خود را در زمینه موقعیت‌های پویایی که قرار است پژوهش صورت گیرد، بهبود بخشد (نیرومند و همکاران، ۱۳۹۰).

چارچوب علمی و عملی در این تحقیق یعنی ارائه یک مدل گرافیکی از ارتباط و نقش‌آفرینی هر یک از شاخص‌ها بر تشکیل مؤسسات غیردولتی قرآنی کشور ترسیم می‌شود. این چارچوب به عنوان نقشه‌راه در اختیار برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران قرار می‌گیرد.

فصل دوم

ادبیات و مبانی نظری تحقیق

(۱) مقدمه:

مطالب این فصل بر اساس مفاهیم اصلی تحقیق همچون «آمایش سرزمین»، «مؤسسات غیردولتی قرآنی» و «رتبه بندی» تدوین شده است؛ از این رو مباحث مطروحه در بخش ادبیات تحقیق کمک می‌نماید تا حدود و ابعاد فعالیت، ارتباطات و میزان ظرفیت‌های موجود در سازمان‌های غیردولتی با توجه به دانش موجود و یافته‌های تحقیقی شناسایی گردد و اجرای تحقیق حاضر که با هدف «طراحی چارچوب علمی - عملی آمایش سرزمین اطلاعات و رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی» می‌باشد، بر اساس چارچوب علمی معینی تنظیم می‌گردد.

(۲) ادبیات نظری تحقیق

آمایش سرزمین، وظیفه ایجاد تعادل بین سه عنصر انسان، فضا و فعالیت را بر عهده دارد که در ارتباط با انسان، مقوله مدیریت مطرح است. در رابطه با فضا مقوله اقلیم و در رابطه با فعالیت مقوله برنامه و برنامه‌ریزی مطرح است. در حقیقت آمایش سرزمین با رویکرد همه سونگر در چارچوب توسعه فضایی سعی دارد با پدیده عدم تعادل‌های منطقه‌ای برخورد کرده و راهکار مناسب را برای تحقق توسعه متوازن همه جانبه و پایدار در سطح سرزمین ارائه نماید (استعلاجی، ۱۳۸۹). اهمیت چنین موضوعی در کشور ما نیز شناخته و در راستای آن گام‌های مثبتی برداشته شده است. به طوری که انجام مطالعات برنامه آمایش استان‌های کشور از موضوعات مهم در راستای تحقق برنامه چشم انداز کشور تا سال ۱۴۰۴ می‌باشد.

فعالیت‌های اصلی مدیریت آمایش اعم از «شناسایی امکانات، تنگناها و محدودیت‌ها»، «بکارگیری بهینه منابع برای رفع تنگناها و محدودیت‌های اجرایی و مدیریتی»، «چارچوب برنامه اجرایی ارتقا ظرفیت و کارایی آمایش» و «فرایندها، مدیریت منابع (مالی، انسانی و اطلاعات) و مقررات» می‌باشد. اندیشه آمایش سرزمین با مشاهده عدم تعادل‌ها در توزیع جغرافیایی جمعیت، فعالیت و خدمات همزمان با پیدایش تفکر برنامه‌ریزی شهری به منظور بازسازی کشور پس از جنگ جهانی دوم ظهور کرده است (پوراحمد، ۱۳۸۰). برای آمایش تعاریف متعددی بیان شده است:

- دانشی است برگرفته از علم سیاست، اقتصاد و جغرافیا که با توجه به منابع طبیعی موجود و برنامه‌های اقتصادی و اجتماعی کشور ترکیب عقلایی و منطقی برای توزیع بهینه فعالیت‌های انسان ایجاد کرده و بین اهداف کشوری هماهنگی بوجود می‌آورد و هماهنگی اجتماعی و اقتصادی بین مناطق ایجاد می‌شود (کاظمی، ۱۳۸۶). هدف اساسی از مدیریت و برنامه‌ریزی آمایش سرزمین توزیع فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی جمعیتی و ظرفیت‌های آشکار و پنهان با توجه به تحولات و دیگر گونه‌های زمان و نیازهاست که عمدتاً با دیدی بلندمدت و به منظور بهره‌برداری بهینه از امکانات آن و همچنین هویدا کردن مسئولیت خاص هر منطقه بر اساس توانمندی‌ها و قابلیت‌های آن به طور هماهنگ با دیگر مناطق است (خنیفر، ۱۳۸۹).

اجرای برنامه‌های توسعه اقتصادی متکی بر رویکرد بخشی در کشور ما مانند دیگر کشورهای جهان به بی‌تعادلی منطقه‌ای، حاشیه‌ای شدن برخی مناطق، از دست دادن منابع و توانمندی‌های منطقه‌ای و نابرابری‌های سرزمینی منتهی شده است (کاظمی، ۱۳۸۶). رشد بیش از حد جمعیت در کشور و گسترش شهرهای بزرگ از یک سو و نابرابری‌های موجود در سطح معیشت زندگی در شهر و روستا از سوی دیگر که از اجرای برنامه‌های توسعه اقتصادی مبتنی بر رویکرد بخشی حاصل شده، سبب شده است که علاوه بر جدایی شهرها و روستاها مشکلاتی از قبیل تمرکز سرمایه به صورت نامتوازن در کشور و شهرهای بزرگ به وجود آید. از طرفی در صورت تمرکز سرمایه در شهرهای بزرگ بی‌عدالتی اقتصادی ایجاد می‌شود که باعث جلوگیری از رسیدن به یکی از اهداف اقتصاد کلان یعنی عدالت اقتصادی می‌شود (صنّعی، ۱۳۹۰).

نتایج نشان می‌دهد که می‌بایست برای رفع عدم تعادل‌های ناشی از اجرای برنامه‌های توسعه اقتصادی مبتنی بر رویکرد بخشی، الگوی توسعه با توجه به شرایط طبیعی، اجتماعی و فرهنگی مناطق مختلف انتخاب شده و در نظام برنامه‌ریزی کشور به برنامه‌ریزی فضایی و برنامه‌ریزی منطقه‌ای و مطالعات آمایش به دور از برنامه‌ریزی بخشی بیشتر توجه شود (وردی نژاد، ۱۳۸۷).

۲-۱) آمایش سرزمین

۲-۱-۱) ظهور و شکل‌گیری آمایش سرزمین

از آنجایی که انسان موضوع توسعه بوده و هدف آن بهبود بخشیدن به شرایط زیست‌آحاد جمعیت است که در یک سرزمین به سر می‌برند، لذا برای توسعه، انسان باید همگام با سرزمین و بهره‌برداری بهینه از امکانات آن پیش رود. این امر خود مستلزم مطالعه رابطه انسان با طبیعت و هماهنگی توسعه اجتماعی، اقتصادی با محیط زیست می‌باشد. تصمیم‌گیری درباره اینکه طرح‌های جدید کجا واقع شوند، به اندازه تصمیم‌گیری درباره سرمایه‌گذاری در آن طرح اهمیت دارد. (کلانتری، عبدالله زاده، ۱۳۹۱)

برنامه‌ریزی برای نحوه استفاده از سرزمین و منابع آن پدیده‌ای جدید و منحصر به دوران اخیر و جهان پیشرفته امروزی نیست. در واقع از زمانی که بشر شروع به شکل‌دهی به فضای ذهنی و ادراکی خود می‌کند، قلمرو ادراکات، احساسات، تصورات، تفاهات و مفاهیم را تعیین کرده و بدین وسیله در جهت تحقق بخشیدن به نیازها و انگیزه‌ها و اهداف خود تلاش می‌کند و اولین نطفه‌های استفاده نیمه آگاهانه و هدفمند از طبیعت یا به نوعی برنامه‌ریزی نیمه آگاهانه جهت بهره‌برداری و بهره‌مندی از منابع طبیعی بسته می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که، سیر تکاملی انسان در استفاده از سرزمین، در سه دوره اصلی صورت پذیرفته است که عبارتند از: ۱) دوران تحولات کشاورزی و پس از آن، ۲) دوره تحولات صنعتی تا ظهور نگرش سیستمی و کل‌گرا، ۳) دوره ادغام اطلاعات و علوم بشری و ظهور و گسترش ایده محیط زیست گرایی تا زمان حاضر (همان، ۱۳۹۱).

درک قانونمندی‌های طبیعت و تا حد امکان برنامه‌ریزی برای بهره‌برداری و استفاده از طبیعت، باعث گردید تا به تدریج مفهوم جدیدی به نام «اکولوژی سیمای سرزمین» به عنوان یک علم بین‌رشته‌ای، توسط اکولوژیست‌ها و جغرافیدانان پس از

جنگ دوم جهانی در اروپای مرکزی معرفی گردد که به بررسی روابط بین جوامع انسانی و فضای زیستی آنها اعم از چشم انداز باز یا انسان ساخت می پردازد. هر چند کارهای عملی و پایه‌ای آمایش سرزمین به قرن ۱۹ به ویژه به کارهای دانشمندی مانند ون تاین، وبر، کریستالر، لوش، والتر ایزارد، جان فریدمن، کوکلانسکی، فرانسوا پرو باز می گردد. حاصل این تلاش‌ها به روشی از برنامه‌ریزی منجر شد که به آمایش سرزمین شهرت یافت. بر اساس این روش، "آمایش سرزمین به الگوی استقرار فعالیت‌ها و بهره‌برداری از سرزمین توجه دارد که ویژگی‌های طبیعی و اکولوژیکی سرزمین اقتضا می‌کند و سعی می‌کند این ویژگی‌ها را با نیازهای اقتصادی و اجتماعی جامعه و سرزمین وفق دهد." از این رو آمایش سرزمین درصدد یافتن مناسب‌ترین مکان در راستای انواع توسعه انسان است و هنگامی که مکان انواع توسعه و یا استفاده ممکن گردید به آراسته نمودن آنها اقدام می‌نماید. آمایش سرزمین مناسب‌ترین و موثرترین راه جهت دستیابی به توسعه پایدار و حل مشکلات تخریب محیط زیست، بازده اقتصادی و رفاه اجتماعی است (کلانتری، عبدالله زاده، ۱۳۹۱).

۲-۱-۲ تعاریف، مفاهیم و تکنیک‌های آمایش سرزمین

آمایش سرزمینی را می‌توان تلفیقی از سه علم جغرافیا، اقتصاد و جامعه‌شناسی دانست که اقدامات ساماندهی و نظام‌بخشی به فضای طبیعی اجتماعی، اقتصادی و ملی را دنبال می‌نماید. در واقع آمایش سرزمین با توجه به عامل انسان، محیط و منابع، نحوه استفاده‌ی بهینه از منابع و امکانات و چگونگی استقرار انسان‌ها در فعالیت‌ها را در فضای جغرافیایی ملی و منطق‌های ساماندهی می‌نماید. آمایش سرزمین، رسیدن به مطلوب‌ترین توزیع ممکن جمعیت، توسط بهترین شکل توزیع فعالیت‌های اقتصادی اجتماعی در پهنه سرزمین است که امکان ارایه‌ی چارچوب‌های توسعه را داشته، می‌تواند مبنای اصلی تهیه برنامه‌های توسعه‌ی منطقه‌ای یا استانی باشد. از آنجا که سرزمین، کانون فعالیت و سکونت انسان است، همواره در معرض نوعی دخالت، فعالیت‌های عمران و به تعبیر دیگر، آمایش قرار داشته است؛ از این رو، آمایش سرزمین را نمی‌توان موضوع تازه‌ای دانست. آنچه نوآوری محسوب می‌شود، تغییر هدفمند و برنامه‌ریزی شده آمایش سرزمین و روش‌های تهیه و اجرای این‌گونه برنامه‌ها است. (حناچی، ۱۳۸۴)

یکی از ابعاد آمایش سرزمینی، بعد علمی آن است؛ زیرا محورها و موضوعات آمایش سرزمین را با روش مخصوص مرتب و به عنوان منبع شناخت معتبر، به منظور مطالعات و تدوین طرح‌های پایه آمایشی، در اختیار برنامه‌ریزان و آمایشگران قرار می‌دهد. آمایش سرزمین مجموعه‌ای از دانش جدید است که هماهنگی‌ها و زمینه‌های لازم را برای مشارکت کارشناسان علوم مختلف جهت مطالعه و برنامه‌ریزی در پهنه سرزمین فراهم می‌آورد.

آمایش سرزمین، با نگاه کل‌گرا که در برگیرنده همه‌ی عوامل بین منطقه‌ای، بین بخشی و رابطه متقابل بین آنهاست، سطحی راهبردی را در مقولات مرتبط با توسعه پیگیری می‌نماید. از آنجا که طرح آمایش ملی براساس داده‌های مناطق در قالب بخش‌ها شکل گرفته است، خود چهارچوبی برای شکل‌گیری آمایش مناطق کشور محسوب می‌شود.

بدین ترتیب، منطقه در یک جریان رفت و برگشت اطلاعات و تصمیم‌گیری‌ها، در تدوین سیاست‌ها و گزینه‌های طرح آمایش ملی و تنظیم و تصویب آمایش منطقه، مشارکت دارد. با فراهم نمودن زمان، فضا، تحرک، تعامل و شور و مشورت نامحدود و وسیع، روش‌های درگیر در روش برنامه‌ریزی مشارکتی فرصت‌های ساکنین را برای بیان ادراکات، دیدگاه‌ها و ایده‌های خود و همچنین برای تدوین و فرموله کردن و تحکیم نظرات و دیدگاه‌هایشان به منظور جمع‌آوری دانش و اطلاعات برنامه‌ریزی بر اساس نیازهای واقعی سرزمین و نیازهای مورد انتظار و مطلوب و تهیه پیشنهاد برنامه عملیاتی، افزایش می‌دهد. علاوه بر برنامه‌ریزی عملیاتی، دانش برنامه‌ریزی، شبکه‌های اجتماعی پویا، سرمایه اجتماعی و قدرت سیاسی ایجاد نموده و این منابع را برای به دست آوردن نفوذ در مذاکرات با ذینفعان قدرتمند در مورد گنجاندن جایگزین‌های برنامه‌ریزی مشارکتی در برنامه‌های قانونی به کار می‌گیرد.

به نقل از محمدتقی حسینی، آمایش سرزمین به عنوان طرح و برنامه‌ی راهبردی، مهمترین و پایه‌ی‌ترین جهت‌گیری توسعه بلندمدت به منظور بازشناسی و بازنمایی امکانات، استعدادها و قابلیت‌ها از یک سو و محدودیت‌ها و تگناها از دیگر سو برای زدودن نارسایی‌ها و ایجاد تعامل مطلوب بین عناصر سه‌گانه انسان، فضا و فعالیت و چگونگی جای‌دهی و چیدمان منطقی و ممکن آن بر سرزمین به عهده دارد. (فیروز توفیق، ۱۳۸۴)

بطور خلاصه در مقوله تعریف مفهوم آمایش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که کاهش بیش از حد منابع، استفاده غیر منطقی انسان از ذخایر و نوع مدیریت بر سرزمین مباحث مهمی است. سرزمین یک منبع محدود و آسیب‌پذیر است، اما بسیاری از سودمندی‌های آن اگر درست مدیریت شود و استفاده صحیحی از آن به عمل آید، طولانی و قابل تجدید می‌باشد (میلر، ۱۳۶۶ و مخدوم ۱۳۷۸). این مسأله و مسایل دیگر باعث پایه‌گذاری دانش جدیدی به نام آمایش سرزمینی یعنی "انسان متمدن و ابزارساز" به فکر چاره‌جویی افتاده است. آغاز اصل این مبحث از اوایل قرن بیستم است که بشر به این نکته پی برد که برای آنکه بخواهد بهره‌برداری با صرفه اقتصادی و مستمر از سرزمین داشته باشد، بهتر است که روند بهره‌برداری را در یک چارچوب برنامه‌ریزی شده به نام "طرح مدیریت" به اجرا گذارد (مالوترا، ۱۹۸۰).

مفهوم آمایش سرزمین^۱

در تعریفی دیگر آمایش سرزمین، چارچوبی کلی از برنامه‌ریزی منطقه‌ای را نمایش می‌دهد و بهترین مکمل برای برنامه‌ریزی کلان و بخشی است. آمایش سرزمین از نظر لغوی، از اسم مصدر آمایش و ریشه‌ی فعلی «آمای» به معنای هنر آراسته ساختن امور، با آینده‌نگری و در نظر گرفتن الزامات طبیعی، انسانی و اقتصادی است (متقی و صادقی، ۱۳۹۴).

دید همه‌جانبه به فضای تحت پوشش یک سرزمین باعث می‌شود که برنامه‌ریزی آمایش سرزمین بر اساس قابلیت هر منطقه و اثرات نتایج آن در سطح ملی، نقش خاصی را به آن منطقه دهد. برای دستیابی به توسعه پایدار، تدوین برنامه برای رسیدن به بالاترین میزان استفاده از منابع موجود، الگوی ساخت تعادل فضایی، هماهنگی رویکردهای اقتصادی کشور، تلفیق و به

^۱ Spatial planning/ land use

کارگیری فرهنگ‌های قومی موجود در کشور، پررنگ کردن نقش مناطق و ایجاد نقش برای آن‌ها و فراهم‌سازی بستر مناسب برای رشد با توجه به ویژگی‌های هر منطقه، امری ضروری است. در واقع آمایش سرزمین تلفیقی از نظام اسکان جمعیت با ساختار فضایی فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی با در نظر گرفتن معیارهای جغرافیایی انسانی و با هدف توسعه پایدار ملی است. از این روی، آنچه آمایش سرزمین بر آن تأکید دارد، از مهمترین دغدغه‌های جغرافیا است. بر همین اساس، می‌توان «جغرافیا» را تبیین نوع استقرار و توزیع جمعیت و توسعه در عرصه‌ی سرزمین دانست و «آمایش» را تنظیم رابطه‌ی میان این عناصر به حساب آورد. به همان میزان که جغرافیا به شناخت روابط انسان و فضا و تعامل بین آنها می‌پردازد، آمایش سرزمین نیز در پی اصلاح این روابط و تعامل میان انسان و فضای جغرافیایی آن است (بوکن، ۲۰۱۳). در واقع آمایش سرزمین یک جنبش جغرافیایی در جهان مدرن برای اصلاح روابط انسان و فضای جغرافیایی است.

توجه به عدالت جغرافیایی و تعادل میان فضاها، محلی، منطقه‌ای و ملی در محوریت آمایش سرزمین قرار گرفت. اثرات مثبت آمایش سرزمین سبب حمایت و حفاظت از فضاها، جغرافیایی شد و این امر به توسعه‌ی پایدار جامعه‌ی بشری نیز یاری رساند (بیوفن، ۲۰۰۲).

هدف نهایی برنامه‌ریزی توسعه فضایی و آمایش سرزمین، «برنامه‌ریزی توسعه اجتماعی» است و در مقایسه با سایر سطوح برنامه (خرد، کلان، توسعه‌ای) دارای هدفی جامع‌تر و راهبردی‌تر است. ارائه مسیرهای منطقی در بهره‌گیری از منابع طبیعی و انسانی، جلوگیری از اتلاف منابع طبیعی، ممانعت از به‌کارگیری غیر علمی این منابع، استفاده مناسب از منابع محیطی و توسعه مطلوب انسانی از اهداف آمایش سرزمین است، به‌گونه‌ای که بررسی جمعیتی، طبیعی، حمل و نقل، مکان‌یابی صنایع، خدمات‌رسانی روستاها، بررسی شکل پراکندگی پدیده‌های طبیعی و انسانی و علت‌های آن، چگونگی توزیع امکانات در تصمیم‌گیری‌ها و آینده‌نگری، بیشترین نقش را در برنامه‌ریزی مبتنی بر آمایش ایفا نماید. (سربرافاز و همکاران، ۱۳۸۴).

آمایش سرزمین شامل تنظیم روابط و کنش‌های متقابل بین عوامل انسانی، اقتصادی و عوامل محیطی به‌منظور ایجاد سرزمینی مبتنی بر بهره‌گیری بهینه و پایدار از استعدادها، انسانی و محیطی می‌باشد. به‌عبارت دیگر مطلوب‌ترین، عادلانه‌ترین و پایدارترین آرایشی که به سه مؤلفه مهم جمعیت، سرمایه و منابع طبیعی و محیطی در یک منطقه یا سرزمین داده می‌شود، برنامه برنامه آمایش سرزمین اطلاق می‌گردد (قیومی، ۱۳۹۴).

هر نظامی نگاه آمایشی متفاوتی می‌تواند داشته باشد همان‌طوری که هر دوره‌ی مقطعی از توسعه می‌تواند نگاه متفاوتی به سرزمین داشته باشد. اگر استراتژی ما توسعه صنعتی، اقتصادی، نظامی، اجتماعی فرهنگی، علم و فناوری و ... باشد نگاه آمایشی متفاوت خواهد بود. و به‌طور کلی به این موضوع باید به‌مثابه یک ضرورت پرداخته شود. از مهمترین خصوصیات آمایش سرزمین می‌توان به جامع‌نگری، کیفیت و سازماندهی فضایی اشاره کرد و اهداف آن را در تعریف هر چه بهتر تعادل و توسعه خلاصه کرد (شاهزیدی، ۱۳۹۴).

امروزه یکی از شاخص‌ها و معیارهای توسعه یافتگی، میزان انطباق برنامه‌های اجرایی هر کشور بر مبانی و مطالعات جامع آمایش سرزمین است. برنامه آمایش سرزمین، برنامه نرم‌افزاری، شالوده‌تمشیت و شاکله سیاست‌گذار و اجرایی هر کشور است تا بتوان از مزیت‌ها، فرصت‌ها و استعدادها، هر سرزمینی به‌گونه‌ای استفاده کرد که محدودیت‌ها، تهدیدها و چالش‌ها،

کمترین زمینه تأثیرگذاری و میدان مانور را داشته باشد. از مهمترین ویژگی‌ها و ملزومات برنامه آمایش سرزمین، جامع و یکپارچه‌نگری، پویا و دینامیک بودن برنامه، زمان‌مد بودن، عادلانه بودن فرآیندها، ایمن و زیست محیطی بودن، نظام‌مند و سلسله‌مراتبی بودن برنامه به لحاظ سطح، موضوع و پدیده‌ها، و بالاخره متوازن بودن همه ارکان و ابعاد برنامه است به گونه‌ای که براساس مبانی نورانی و حیات‌بخش دین مبین اسلام، وحدت عالم طبیعت با عالم وجود تحقق و عینیت یابد (قیومی، ۱۳۹۴).

امروزه مشخص شده است که تحقق عدالت اجتماعی بعنوان مؤلفه اساسی در توسعه پایدار، منوط به از بین بردن عدم تعادل‌های فضایی از رهگذر آمایش سرزمین می‌باشد (اسماعیل‌زاده و سرور ۱۳۸۶). به عبارت دیگر تا زمانیکه عدم تعادل‌ها در فضا و سرزمین وجود داشته باشد نمی‌توان صرفاً با برنامه‌های اقتصادی اجتماعی به امحای عدم تعادل‌های اجتماعی رسید لذا آمایش سرزمین نقشی محوری در این زمینه ایفا می‌کند. آمایش سرزمین با تأکید بر روی فضاهای عقب‌مانده یا بکر، ضمن تقویت روزافزون این فضاها به تنظیم و تعادل‌بخشی به قطب‌های رشد می‌پردازد و سبب می‌شود که مؤلفه عدالت در فضا، عدالت در اجتماع و اقتصاد به مرور زمان تحقق عینی پیدا کند.

اصولاً مطالعات آمایش سرزمین را می‌توان مطالعاتی از جنس مطالعات عدالت فضایی در مناطق مختلف دانست. آمایش سرزمین با هدف توزیع متوازن و عادلانه منابع و جمعیت ضمن ملاحظات زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی در پی سازماندهی عقلایی فضا در ابعاد ملی و منطقه‌ای تدوین می‌شود. مهمترین ابزار آمایش سرزمین در دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده، توجه به برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای است تا از این طریق به توزیع بهینه افراد و فعالیت‌های اقتصادی در رابطه با منابع طبیعی دست یابد (اسماعیل‌زاده و سرور ۱۳۸۶).

۲-۱-۳) آمایش سرزمین و برنامه‌ریزی فضایی

آمایش سرزمین از منظر برنامه‌ریزی، در اصل نوعی برنامه‌ریزی فضایی است، اما هر برنامه‌ریزی فضایی لزوماً آمایشی نخواهد بود. عمده‌ترین تفاوت بین این دو الگوی برنامه‌ریزی را می‌توان در حیطة عمل آن‌ها جستجو کرد. از این منظر آمایش سرزمین از شمول و حوزه عملی گسترده‌تری نسبت به برنامه‌ریزی فضایی برخوردار است و ابعاد کیفی آن بر ابعاد کمی غلبه دارد. اما از منظر تکنیکی و فرآیندی دارای وجوه مشترک بسیاری هستند. از آنجا که هر دو آن‌ها در تحلیل خود از ساختارهای منطقه‌ای بهره می‌گیرند بنابراین منطقه بستر سیاستگذاری و برنامه‌ریزی برای آن‌ها محسوب می‌شود. آمایش سرزمین با آرایش فضا و تبیین سیمای سرزمین در یک افق بلندمدت بستری را فراهم می‌کند تا برنامه‌ریزی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فیزیکی - کالبدی از یک الگوی استقرار فضایی مناسب برخوردار گردند. تفاوت مهم رویکرد آمایش سرزمین و برنامه‌ریزی فضایی را می‌توان در مقوله جامع‌نگری دانست (کلانتری، ۱۳۹۱). برنامه‌ریزی فضایی اولاً مستقل از یک نظریه توسعه مشخص می‌تواند همواره موضوعیت یابد و ثانیاً امر توزیع جغرافیایی یک یا چند فعالیت را با ملاحظات محدودتری انجام دهد (محمدحسن فولادی و همکاران، ۱۳۸۵).

۲-۱-۴) تبیین ابعاد مفهومی آمایش سرزمین

در حیطه برنامه‌ریزی، آمایش سرزمین دلالت بر اقدام‌هایی دارد که به‌طور گسترده توسط بخش عمومی به‌کار گرفته می‌شود تا آینده توزیع فعالیت‌ها و سکونتگاه‌ها را در فضا تحت تأثیر قرار دهد. این اقدام‌ها با هدف ایجاد یک سازمان فضایی عقلایی از کاربری‌های مختلف سرزمین و ایجاد پیوندهای بیشتر بین این کاربری‌ها، متوازن ساختن تقاضای توسعه با الزام‌های حفاظت محیط‌زیست و دستیابی به اهداف اجتماعی و اقتصادی مورد نظر دولت‌ها صورت می‌پذیرند. براساس این، در برنامه‌ریزی آمایش سرزمین اقدام‌هایی برای هماهنگ‌سازی تأثیرهای فضایی سیاست‌های سایر بخش‌ها برای دستیابی به توزیع بهینه‌ای از توسعه اقتصادی بین مناطق (حتی در جوامعی که به رویکرد بازار آزاد التزام دارند یا تنظیم تغییرات مطلوب در کاربری‌های مختلف سرزمین) صورت می‌پذیرد.

آمایش سرزمین هرچند به رویکردی از برنامه‌ریزی فضایی اطلاق می‌شود که تحت هیچ یک از چهار رویکرد کلی برنامه‌ریزی اقتصادی منطقه‌ای، برنامه‌ریزی تلفیقی جامع، مدیریت کاربری اراضی و برنامه‌ریزی شهری نمی‌گنجد اما از آنجا که همانند هر یک از انواع خود بعد جغرافیا را به ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و زیست‌محیطی سیاست‌گذاری‌های عمومی می‌افزاید در چارچوب انضباط برنامه‌ریزی فضایی جای می‌گیرد. برنامه آمایش سرزمین در حالی که هم‌زمان یک انضباط علمی، ابزاری اداری و چارچوبی برای سیاست‌گذاری فضایی - و نه منطقه‌ای - است رویکردی چندانضباطی و جامع برای نیل به یک توسعه فضایی مبتنی بر سازمان فضایی متوازن حاکم بر استراتژی‌های کلی توزیع جمعیت و فعالیت در پهنه سرزمین است.

هرچند برنامه‌ریزی فضایی در سراسر جهان عمومیت دارد اما این عمومیت به معنای شکل و محتوای یکسان بین تجارب برنامه‌ریزی مختلف نیست. از ویژگی مشترک برنامه‌هایی از این دست، یعنی فضایی بودن که بگذریم، این برنامه‌ریزی‌ها در جوامع گوناگون، از جمله به دلیل تفاوت در تجارب تاریخی، نوع حکومت، میزان توسعه‌یافتگی، اولویت‌های سیاسی و تفاوت‌های جغرافیایی، شکل‌های متفاوتی به خود گرفته است. در ایران نیز نه تنها تجربه برنامه‌ریزی آمایش سرزمین تفاوت‌های معناداری با تجارب سایر کشورها دارد، بلکه در بیش از سه دهه مطالعات آمایش سرزمین در دوره‌های مختلف نیز چه به لحاظ روش‌شناسی و چه به لحاظ معرفت‌شناسی، تحولات مختلفی را از سر گذرانده و متناسب با مقتضیات درونی و بیرونی تکامل یافته است. روند مورد اشاره به سادگی از تعاریف مختلفی که از آمایش سرزمین در برهه‌های مختلف ارائه شده، قابل تشخیص است.

- **تعریف دهه پنجاه شمسی از آمایش:** مهندسان مشاور ستیران در این دهه آمایش سرزمین را اینگونه تعریف می‌کنند: برنامه‌ریزی و سازمان دادن نحوه اشغال فضا و تعیین محل سکونت انسان‌ها و محل فعالیت‌ها و تجهیزات و همچنین کنش‌های بین عوامل گوناگون نظام اجتماعی و اقتصادی. ۴ این تعریف بیشتر مبتنی بر بهره‌وری از سرزمین براساس قابلیت‌ها و امکانات است و به بیانی دیگر، فعالیت‌یابی برای بهره‌وری از سرزمین بوده ضمن اینکه در این تلقی مقولات مربوط به جمعیت جنبه حاشیه‌ای دارند.

- تعریف دهه شصت شمسی از آمایش: آمایش سرزمین، تنظیم رابطه بین انسان، فضا و فعالیت‌های انسان در فضا به منظور بهره‌برداری منطقی از جمیع امکانات در جهت بهبود وضعیت مادی و معنوی اجتماع بر اساس ارزش‌های اعتقادی با توجه به سوابق فرهنگی و ابزار علم و تجربه در طول زمان است. ۵ مفاهیمی که این نحوه نگرش به آمایش در بردارد ناظر بر مقولاتی نظیر فعالیت‌یابی برای مکانی خاص، مکان‌یابی برای فعالیت‌یابی خاص، الگوی سازماندهی فضا، الگوی اسکان جمعیت و مدیریت سازمان فضایی توسعه است.

- تعریف دهه هفتاد شمسی از آمایش: آمایش سرزمین مهندسی ترتیبات بهره‌برداری بهینه از ظرفیت‌های اجتماعی و طبیعی است. ۶ به عبارت دیگر، هندسه بهره‌برداری از ظرفیت‌ها را یعنی نوع و مقیاس و موقعیت مکانی فعالیت‌هایی که منجر به بهره‌برداری بهینه از ظرفیت‌های آن است هدف قرار می‌دهد یا مفهوم و عینیت می‌بخشد. براساس چنین تعریفی مقوله آمایش سرزمین به لحاظ ماهوی مقوله‌ای است چند انضباطی که با مسایل فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و محیطی برخورد دارد. ۷ در واقع این طرز تلقی از آمایش تلفیقی از تمام تعاریف قبلی است و با تأکید بر دو امر هندسه (بعد مکانی و فضایی) و جغرافیا، سازمان فضایی را در ارتباط با ظرفیت‌های اجتماعی می‌بیند. در مقایسه با تعریف دوم، ظرفیت‌های اجتماعی را وسیع‌تر و جامع‌تر از سرزمین می‌بیند. سرزمین را یک بستر درک یا ظرف تلقی می‌کند که در آن عنصر قابلیت‌های منابع طبیعی و مصنوع برجسته‌تر است اما ظرفیت‌های اجتماعی مفهومی وسیع‌تر از ترکیب اقتصاد، اجتماع و فرهنگ را نمایان می‌کند که در معنای عملیاتی، پیشرفته‌تر از مفاهیم قبلی است. در این تعریف، فضا، انسان و فعالیت‌هایش از حالت تجریدی تعاریف قبلی خارج شده و در معنایی عام‌تر، اقتصاد، بخش مادی ظرفیت اجتماعی است و فرهنگ، بخش معنوی آن و مفهوم سرزمین به یک تلقی انسانی‌تر، فرهنگی‌تر و اجتماعی ارتقا یافته و به عبارت دیگر، هندسه ترتیبات ناظر بر مقولات سازمان فضایی است. صفت این تعریف در کم رنگ بودن مقولات جمعیتی و نظام اسکان است که اگر آن را ترتیبات بهره‌وری بهینه در تعامل بین سه مقوله انسان و فعالیت‌هایش که شکل‌دهنده به فضا هستند، بدانیم به نسبت تعاریف دیگر عام‌تر اما تخصصی‌تر است. با توجه به مطالب گفته شده در مورد آمایش، دو سطح از کار را می‌توان به لحاظ فنی تصور کرد:

الف- تناسب بین الگوی اسکان جمعیت و سازماندهی اقتصادی فضا: در این ارتباط باید در منطقه چشم‌انداز اشتغال را جست‌وجو و سهم بخش‌ها را تعیین کرد، بنابراین در این سطح، نگاه به این مقوله، کمی خواهد بود.

ب- تناسب بین جهت‌گیری کلی اسکان جمعیت و جهت‌گیری کلی سازماندهی اقتصادی فضا: این برخورد به دنبال تحلیل‌های کمی نخواهد بود و تنها سعی می‌کند سازگاری‌های کلی را مطرح کند و هر مقوله مستقل بحث شود؛ یعنی نگاهی کیفی خواهد داشت.

در مجموع، با توجه به سیر تکاملی مفهوم آمایش و توجه به خصوصیات هر یک از تعاریف ارائه شده، در قالب وظایف شش‌گانه زیر، مفهوم عملیاتی و تخصصی آمایش سرزمین به شرح زیر حاصل می‌شود:

- مکان‌یابی برای فعالیت‌های خاص.

- فعالیت‌یابی برای مکان‌های خاص.

- تناسب بین جمعیت و ظرفیت توسعه‌پذیری در هر حوزه جغرافیایی.

- ارائه گزینه‌های متناسب الگوی اسکان جمعیت.

- ارائه گزینه‌های متناسب الگوی سازماندهی فضا.

- ترتیبات حفاظت از محیط‌زیست.

۲-۱-۵) ضرورت برنامه‌ریزی آمایش سرزمین

متأسفانه نگرش حاکم در نظام برنامه‌ریزی کشور بیشتر متمرکز، بخشی‌نگر و فاقد توجه کافی به توسعه متعادل مناطق کشور بر اساس ظرفیت‌های طبیعی و انسانی آن‌ها است. این روند موجب افزایش تضاد و رشد نامتعادل در مناطق کشور شده است. بنابراین، تدوین آمایش سرزمین به عنوان فرآیندی پویا، منعطف و متناسب با ویژگی‌های جغرافیایی مناطق مختلف کشور یک نیاز و ضرورت اساسی است و از این طریق، امکان رفع نارسایی‌های نظام برنامه‌ریزی کشور، حرکت به سمت توسعه متوازن و پایدار، تحقق عدالت اجتماعی و رونق اقتصادی همه‌جانبه فراهم می‌گردد. به طور کلی ضرورت‌های برنامه‌ریزی آمایش سرزمین به شرح ذیل بیان می‌گردد:

۱. شناخت سرزمین و حداکثر استفاده از توانایی‌های بالقوه مناطق اعم از منابع طبیعی و انسانی در جهت تحقق اهداف

ملی

۲. توزیع بهتر جمعیت برای منابع طبیعی و فعالیت‌های اقتصادی

۳. تقسیم وظایف تخصصی و تعیین نقش و مسئولیت ویژه هر یک از مناطق کشور جهت تحقق اهداف توسعه‌ای،

ملی، منطقه‌ای و جلب مشارکت مناطق مختلف برای نیل به اهداف

۴. واگذاری ماموریت‌های ویژه به مناطق و تخصصی کردن مناطق در زمینه بعضی از فعالیت‌ها یا صنایع و شکل دادن

به مجموعه‌ای از مناطق دارای کارکردهای مکمل در جهت تأمین اهداف کلی کشور

۵. تنظیم استراتژی دراز مدت توسعه ملی از ابعاد مختلف، به ویژه استراتژی‌های توزیع فضایی جمعیت و فعالیت

درگسترده سرزمین

۶. هماهنگی در برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای در راستای توسعه

۷. هماهنگی طولانی مدت برنامه‌های میان‌مدت و برنامه‌های بخشی، ایجاد امکان برای تنظیم برنامه‌های منطقه‌ای و

ایجاد پیوستگی و ارتباط منطقی بین طرح‌های عمرانی. لزوم توجه به محیط زیست و ضرورت بهره‌برداری بهینه

از منابع طبیعی (طاهانی، ۲۰۱۴)

۲-۱-۶) برنامه آمایش سرزمین

به مطلوب‌ترین، عادلانه‌ترین و پایدارترین چینی که سه مولفه مهم جمعیتی، سرمایه و منابع طبیعی و محیطی در یک منطقه یا سرزمین به وجود می‌آورند، برنامه آمایش سرزمین گفته می‌شود (آقاتبارودی، ۱۳۹۷).

هدف اساسی از مدیریت و برنامه‌ریزی آمایش سرزمین توزیع فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، جمعیتی و ظرفیت‌های آشکار و پنهان با توجه به تحولات و دگرگونی‌های زمان و نیازهاست که با دیدی درازمدت و به منظور بهره‌برداری بهینه از امکانات آن و همچنین پدیدار کردن نقش و مسئولیت خاص هر منطقه براساس توانمندی‌ها و قابلیت‌های آن به طور هماهنگ با دیگر مناطق است. براساس این نقش و مسئولیت که حاصل روندهای طبیعی و قانونمند هر منطقه به شمار می‌رود و همچنین برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای، برنامه‌ی توسعه ملی می‌تواند در مناطق گوناگون اجرا شود (مورگان، ۲۰۰۱).

آمایش سرزمین عبارت است از برنامه‌ریزی و سازمان دادن نحوه اشغال فضا و تعیین محل سکونت انسان‌ها و محل فعالیت‌ها و تجهیزات و همچنین کنش‌های بین عوامل گوناگون نظام اجتماعی-اقتصادی (وحیدی، ۱۹۹۴). در حقیقت، آمایش سرزمین تلفیقی از علوم مدیریت و اقتصاد، جغرافیا و جامعه‌شناسی است. آمایش سرزمین مجموعه‌ای از دانش‌های جدید است که هماهنگ و تلفیق یافته عمل می‌کند و به مرور زمان با دید تخصصی‌تر به آن نگریده می‌شود. هدف آمایش سرزمین، دادن بعد جدیدی به برنامه‌ریزی است که همان نحوه توزیع و سازماندهی انسان‌ها و فعالیت‌ها در سراسر سرزمین می‌باشد (مخدوم، ۱۹۹۹).

۲-۱-۷) فرایند تهیه طرح آمایش سرزمین

فرایند تهیه طرح آمایش به سه مرحله «سازماندهی مطالعات»، «بررسی وضع موجود و قابلیت‌سنجی» و «آینده‌نگری» تقسیم می‌شود. که هر یک از آن‌ها دارای گام‌های دقیق‌تر و جزئی‌تر می‌باشد که در طرح تفصیلی ذکر خواهد شد.

الف) مرحله سازماندهی مطالعات

- ✓ گام اول: تدوین شرح خدمات تفصیلی مطالعات
- ✓ گام دوم: استقرار سازمان تشکیلاتی طرح و تجهیز آن
- ✓ گام سوم: جمع‌آوری و جمع‌بندی مطالعات طرح‌های جامع انجام شده (اعم از فضایی، کالبدی و بخشی)

ب) مرحله بررسی وضع موجود و قابلیت‌سنجی

- ✓ گام اول: شناخت و تحلیل وضع موجود ساختار فضایی کشور و شناسایی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن
- ✓ گام دوم: بررسی نقش مناطق در تقسیم کار ملی فعالیت‌های اقتصادی
- ✓ گام سوم: بررسی ضوابط و مقررات مؤثر در توسعه منطقه‌ای
- ✓ گام چهارم: استنتاج نقاط قوت و ضعف و گرایش‌ها حاکم بر ساختار فضایی و توزیع جمعیت و فعالیت در کشور

- ✓ گام پنجم: شناسایی نواحی بحرانی و یا در آستانه بحران از نظر محیط زیست طبیعی و انسانی
- ✓ گام ششم: بررسی چگونگی پراکندگی فضایی قابلیت‌های توسعه (اعم از منابع طبیعی، انسانی، مالی و فیزیکی) در کشور.

ج) مرحله آینده‌نگری

- ✓ گام اول: پیش‌بینی شمار جمعیت کشور در افق مطالعات
- ✓ گام دوم: تعیین قلمروهای اولویت‌دار در توسعه
- ✓ گام سوم: چگونگی توزیع فضایی فعالیت‌های اقتصادی (کشاورزی، معدن، صنعت، حمل و نقل و گردشگری) در کشور بر اساس مزیت‌های نسبی، وضعیت زیست محیطی و ملاحظات خاص (دفاعی، ایجاد تناسب منطقه‌ای و ...)
- ✓ گام چهارم: سطح‌بندی جمعیتی شهرها و طراحی نظام سلسله‌مراتبی زیست (نظام شهری و روستایی)
- ✓ گام پنجم: طراحی نظام استقرار خدمات برتر در زمینه‌های بازرگانی، پولی و مالی، فرهنگی و تفریحی، درمان تخصصی، آموزش عالی و خدمات پشتیبانی تولید.
- ✓ گام ششم: توزیع جمعیت میان جوامع شهری و روستایی
- ✓ گام هفتم: تعیین حد جمعیت‌پذیری مناطق
- ✓ گام هشتم: طراحی الگوی استقرار شبکه‌های اصلی زیربنایی (تأسیسات مهار و انتقال آب شبکه‌های راه و شبکه‌های انرژی
- ✓ گام نهم: چگونگی سازمان‌تشیلاتی و مدیریت توسعه منطقه‌ای
- ✓ گام دهم: سیاست‌گذاری توسعه منطقه‌ای
- ✓ گام یازدهم: تدوین ضوابط زیست محیطی توسعه مراکز زیست و فعالیت و استقرار شبکه‌های زیربنایی (حسین خنیفر، ۱۳۸۹)

۲-۱-۸) پیشینه آمایش سرزمین در ایران

کشور ایران دارای بیش از ۶۰ سال سابقه رسمی برنامه‌ریزی است و برنامه‌ریزی در خلال این مدت به تبعیت از شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی همواره با تغییرات و دگرگونی‌هایی همراه بوده و فراز و نشیب‌های بسیار زیادی را متحمل شده است. در مجموع سیر تحولات برنامه‌ریزی در ایران به‌طور عام و آمایش سرزمین به‌طور خاص، در دو مقطع قبل و پس از پیروزی انقلاب اسلامی قابل بررسی است.

پیشینه تحول و تطور برنامه‌ریزی و آمایش سرزمین در ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی

اگر چه برنامه‌ریزی در ایران به معنای نوین آن از سال ۱۳۲۷ آغاز شد اما بررسی اسناد و سوابق حاکی از آن است که قبل از این تاریخ نیز تلاش‌های بسیار زیادی برای برنامه‌ریزی توسعه به‌ویژه در دوره سال‌های ۱۳۱۶ تا ۱۳۲۶ صورت گرفته است که به دلایل مختلف، این تلاش‌ها ناکام ماند. در حالی که از برنامه اول (۱۳۳۴-۱۳۲۷) تا برنامه سوم (۱۳۴۶-۱۳۴۱) عمرانی قبل از پیروزی انقلاب تطور نظام برنامه‌ریزی کشور موجد حرکت از طرح‌ریزی برنامه‌های اجرایی به سمت برنامه‌ریزی جامع بوده است. در تدوین برنامه عمرانی چهارم (۱۳۵۱-۱۳۴۷) ضمن استمرار یافتن ویژگی جامعیت در نظام برنامه‌ریزی، برخلاف برنامه‌های گذشته تحولی در نظام برنامه‌ریزی صورت گرفت، به صورتی که دو فرآیند از بالا به پایین با عنوان «برنامه کلان» و از پایین به بالا با عنوان «بخش» در نظام برنامه‌ریزی دخالت داده شد که در نهایت این دو جریان با یکدیگر هم‌سو می‌شدند (دبیرخانه کمیسیون زیربنایی و تولیدی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۴).

بررسی اسناد و مدارک برنامه آمایش سرزمین، حاکی از این است که برنامه مزبور از جامعیت معقولی برخوردار بود، برای نخستین بار نیز به موضوع برنامه‌ریزی منطقه‌ای به عنوان یک فرآیند ملی توجه و بر تهیه و تنظیم برنامه‌های منطقه‌ای به تناسب قابلیت‌های طبیعی و نیازهای مناطق در برنامه‌های توسعه تأکید شد (گزارشات دبیرخانه کمیسیون زیربنایی و تولیدی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۴). در خلال برنامه چهارم عمرانی قبل از انقلاب با توجه به شتاب فزاینده رشد اقتصادی و توسعه بخش‌های مختلف، نشانه‌هایی از عدم تعادل‌های منطقه‌ای در کشور نمایان شد که ناشی از افزایش تقاضای نیروی انسانی و رقابت بنگاه‌های تولیدی برای جذب نیروهای ماهر، رشد سریع شهرنشینی به دلیل افزایش امکانات در مناطق شهری، درخصوص شهرهایی نظیر تهران بود و ضرورت بازنگری در سیاست‌های توسعه را در قالب برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای برای پراکنش بهینه جمعیت و فعالیت‌ها در پهنه سرزمین بیش از گذشته الزامی کرد.

برنامه عمرانی پنجم (۱۳۵۶-۱۳۵۲) در شرایطی متفاوت‌تر از برنامه‌های گذشته تدوین شد. مقارن تصویب این برنامه تغییرات مهمی در سازمان برنامه صورت گرفت و با تصویب قانون برنامه و بودجه در مجلس شورای ملی وقت و تغییر نام سازمان برنامه به «سازمان برنامه و بودجه»، امور بودجه‌ریزی از وزارت دارایی منتزع و به سازمان برنامه منتقل شد. هرچند از مهم‌ترین هدف‌های کلی برنامه پنجم ایجاد تعادل‌های منطقه‌ای و نیز حفاظت، احیا و بهبود محیط‌زیست بود اما با افزایش قابل ملاحظه درآمدهای نفتی دولت به دلیل شوک‌های نفتی دهه هفتاد میلادی بدون رعایت اصول و منطق برنامه‌ریزی در اعتبارات این برنامه تجدیدنظر کلی به‌وجود آمد و بدون توجه به قابلیت‌ها و محدودیت‌های مناطق مختلف کشور، منابع عظیمی در اقتصاد کشور و در پهنه سرزمین تزیق شد. رشد شتابان اقتصاد کشور که در دهه ۴۰ آغاز شده بود در این برنامه شتاب مضاعفی یافت. هم‌زمان تأکید بر رشد شتابان بخشی و قطب‌های رشد صنعتی، دو چالش اساسی را فراروی برنامه‌ریزان کشور در اواسط دهه ۴۰ و با شدت بیشتری در آغاز دهه ۵۰ قرار داد.

چالش نخست این بود که در فرآیند برنامه‌ریزی کشور به موضوع توزیع عادلانه ثروت در کشور توجه جدی نشده بود و چالش دیگر این بود که به دلیل عدم برخورداری برنامه‌ها از جامعیت موضوعی و فراگیری سرزمینی لازم، اقشار زیادی از

مردم در پهنه کشور از گردونه رشد و توسعه بی بهره مانده و در انزوا قرار گرفته و حاشیه‌ای شده بودند (گزارشات دبیرخانه کمیسیون زیربنایی و تولیدی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۴). دو قطبی شدن جامعه در زمینه‌های مختلف اقتصادی- اجتماعی و انتشار مقاله «مسأله افزایش جمعیت تهران و نکاتی پیرامون سیاست عمران کشوری» از سوی دانشگاه تهران (مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی) در سال ۱۳۴۵، بازتاب‌هایی را درون سازمان برنامه وقت برانگیخت و ضرورت تحول در رویکرد نظام برنامه‌ریزی کشور و تدارک سازوکارهای ایجاد تعادل‌های فضایی را در پهنه سرزمین، گوشزد کرد. در اواخر دهه ۱۳۴۰ مدیریت بهداشت و رفاه اجتماعی سازمان برنامه از طریق کنفرانس‌های رفاه اجتماعی، تفاوت زیاد سطوح برخورداری اقشار جامعه و دفتر هماهنگی عمران ناحیه‌ای این سازمان با طرح عدم تعادل‌های استانی، لزوم بازنگری در توزیع جغرافیایی برنامه‌های توسعه را برای کاهش شکاف‌های منطقه‌ای و توزیع بهینه فعالیت‌ها در پهنه سرزمین مطرح کردند. همچنین معاونت طرح و برنامه سازمان برنامه به بیان امروزی ضرورت به‌کارگیری قابلیت‌های منطقه‌ای در اقتصاد ملی و برقراری گونه‌ای از سلسله مراتب خدمات‌رسانی درون منطقه‌ای از دیدگاه اجتماعی- اقتصادی را مورد تأکید قرار داد (گزارشات دبیرخانه کمیسیون زیربنایی و تولیدی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۴).

هرچند در همان زمان هم، بدون آنکه برنامه مدونی به نام آمایش سرزمین در ایران وجود داشته باشد، اقدام‌هایی برای کنترل توسعه تهران و تشویق به سرمایه‌گذاری در شهرستان‌ها آغاز شده بود. از نمونه‌های این سیاست‌ها می‌توان به ممنوعیت استقرار صنایع در شعاع ۱۲۰ کیلومتری تهران (مصوب سال ۱۳۴۶ هیأت وزیران) و اتخاذ تدابیر مالی و مالیاتی برای سوق‌دادن صنایع به شهرستان‌هایی مانند اهواز، اصفهان، اراک و کرمان اشاره کرد (سنگاچین، ۱۳۸۸). اما با آغاز دهه ۵۰ و شتاب گرفتن توسعه بخش‌های مختلف و تشدید فرآیند دوقطبی شدن جامعه از یک‌سو و عدم استفاده بهینه از قابلیت‌های مناطق در اقتصاد ملی از دیگر سو، تدوین برنامه آمایش سرزمین را ضرورتی اجتناب‌ناپذیر می‌کرد. از این‌رو، اتخاذ تدابیر لازم برای ساماندهی فعالیت‌ها در پهنه سرزمین مورد تأکید قرار گرفت.

مهندسان مشاور بتل^۱ در سال ۱۳۵۱-۱۳۵۰ در مطالعاتی با عنوان «طرح جامع مطالعات توسعه اقتصادی- اجتماعی کشور» پیشنهادهایی را برای تجدید سازمان برنامه‌ریزی و اجرایی کشور با تأکید بر تمرکززدایی و توجه بیشتر بر قابلیت‌های مناطق ارائه کرد (گزارشات دبیرخانه کمیسیون زیربنایی و تولیدی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۴). هرچند پس از انتشار گزارش مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران هم در سازمان برنامه و بودجه و هم در وزارت آبادانی و مسکن نیز اقدام‌هایی برای تهیه و تدوین برنامه آمایش سرزمین آغاز شده بود. به عنوان مثال، در سال ۱۳۴۸ دبیرخانه شورای عالی شهرسازی و معماری وابسته به وزارت آبادانی و مسکن طرحی را با عنوان «مطالعات برنامه‌ریزی شهری و منطقه‌ای» زیر نظر سازمان ملل متحد آغاز کرده بود. نتیجه این مطالعات در سال ۱۳۵۰ به صورت اطلس برنامه‌ریزی شهری و منطقه‌ای در مقیاس یک پانصد هزارم به‌طور محدودی منتشر شد (توفیق، ۱۳۸۴). اما جایگاه قانونی اقدام‌های انجام شده توسط وزارت آبادانی و مسکن برای برنامه‌ریزی منطقه‌ای، توسط سازمان برنامه مورد تردید و اختلاف قرار گرفت. برای رفع این ابهام در سال ۱۳۵۳

¹ Battle Memorial Institute, Columbus, Ohio

در قانون «تغییر نام وزارت آبادانی و مسکن به وزارت مسکن و شهرسازی و تعیین وظایف آن» برای نخستین بار «تهیه طرح جامع سرزمین» از وظایف این وزارتخانه قلمداد شد. براساس تعریفی که در ماده یک این قانون ارائه شده، «طرح جامع سرزمین، طرحی است که شامل استفاده از سرزمین در قالب هدف‌ها و خط‌مشی‌های ملی و اقتصادی از طریق بررسی امکانات و منابع و مراکز جمعیت شهری و روستایی کشور و حدود و توسعه و گسترش شهرها و شهرک‌های فعلی و آینده و قطب‌های صنعتی و کشاورزی و مراکز جهانگردی - خدماتی بوده و در اجرای برنامه‌های عمرانی بخش‌های عمومی و خصوصی ایجاد نظم و هماهنگی کند». آنگونه که از این تعریف و بخش یک ماده ۳ این قانون در خصوص برنامه‌ریزی به‌ویژه بندهای «الف»، «ب» و «د» با عنوان تعیین محل شهرها و مراکز جمعیت آینده با توجه به عوامل محدودکننده از قبیل کمبود منابع آب و استفاده‌های مختلف از زمین با مشارکت وزارت کشاورزی و منابع طبیعی، تعیین حدود توسعه شهرهای فعلی و آینده و تنظیم نقشه توزیع جمعیت و مشخص کردن عملکردهای مراکز جمعیتی برمی‌آید، تدوین طرح جامع سرزمین نیازمند ایجاد هماهنگی‌هایی از سنخ هماهنگی‌های افقی و عمودی برنامه‌ریزی است که از یک وزارتخانه بخشی نمی‌توان انتظار داشت. در همان زمان به‌منظور تهیه این طرح مرکزی تحت عنوان «مرکز مطالعات و تحقیقات بهره‌وری از سرزمین» با مشارکت وزارت مسکن و شهرسازی و وزارت کشاورزی و منابع طبیعی تشکیل شد. به همین دلیل در همان مقطع سازمان برنامه و بودجه مخالفت خود را با تهیه طرح جامع سرزمین، به مفهوم برنامه جامع سرزمین، توسط وزارت مسکن و شهرسازی اعلام کرد و شورای اقتصاد وقت نیز مسئولیت تهیه «طرح آمایش سرزمین» را بر عهده سازمان برنامه و بودجه گذاشت. بر همین اساس قرار شد «مرکز مطالعات و تحقیقات بهره‌وری از سرزمین» با تغییر نام به «مرکز مطالعات آمایش سرزمین» به سازمان برنامه و بودجه وابسته شود و تحت نظارت شورایی مرکب از وزیران کشور، کشاورزی و منابع طبیعی، صنایع و معادن، نیرو، مسکن و شهرسازی، راه و ترابری، امور اقتصادی و دارایی و بازرگانی و رؤسای سازمان‌های برنامه و بودجه و محیط‌زیست، قائم مقام نخست‌وزیر و رییس کل بانک مرکزی انجام وظیفه کند. با تأسیس «مرکز مطالعات آمایش سرزمین» توسط سازمان برنامه و بودجه در سال ۱۳۵۳، قرارداد تهیه «طرح آمایش سرزمین» در سال ۱۳۵۴ با مهندسان مشاور ستیران بسته شد که نتیجه مطالعات مرحله نخست را مشاور یادشده، در سال ۱۳۵۵ منتشر کرد. گزارش مرحله دوم با عنوان «مطالعات دوره دوم استراتژی درازمدت آمایش سرزمین» در اردیبهشت ماه سال ۱۳۵۶ در چهار بخش آماده شد. این چهار بخش عبارت بودند از: نظام شهری و خط‌مشی اجرایی آن، جامعه روستایی و خط‌مشی اجرایی آن، محور آذربایجان - خوزستان و خط‌مشی اجرایی آن و سرانجام تمرکززدایی از فعالیت‌های بخش دوم و سوم و خط‌مشی اجرایی آن. از آنجا که بنا بود نتایج این مطالعات در قالب مجموعه‌ای از برنامه‌های میان‌مدت عملیاتی شود، نتایج کاربردی مطالعات آمایش سرزمین تحت عنوان «رهنمودهای آمایش سرزمین برای تهیه برنامه عمرانی ششم» تهیه و به سازمان برنامه و بودجه ارائه شد (دفتر آمایش و برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۱۳۷۶). مبتنی بر همین نتایج، برنامه ششم متأثر از جهت‌گیری‌های آمایش سرزمین تدوین شد. برنامه‌ای که با وقوع انقلاب اسلامی هیچگاه به مرحله اجرا نرسید.

پیشینه برنامه‌ریزی و آمایش سرزمین پس از پیروزی انقلاب اسلامی

تحولات برنامه‌ریزی دوران پس از انقلاب اسلامی را به تبعیت از تحولات انقلاب اسلامی و بروز جنگ تحمیلی می‌توان به دو دوره ۱۳۶۷-۱۳۵۷ و ۱۳۶۸ به بعد، طبقه‌بندی کرد. در دهه اول، نظام جمهوری اسلامی ایران با مسایل شکل‌گیری انقلاب، فرار سرمایه، مهاجرت نیروی انسانی، ملی کردن بسیاری از صنایع و بانک‌ها و به دنبال آن بروز جنگ هشت ساله و به‌طور کلی فضای انقلابی و جو بازنگری در برنامه‌های توسعه قبل از انقلاب مواجه بود و در عمل طی سال‌های اولیه پس از پیروزی انقلاب اسلامی کشور فاقد برنامه مشخص بود. از سال ۱۳۶۱ که کشور به ثبات سیاسی رسید، نخستین تلاش سازمان برنامه و بودجه وقت برای تهیه برنامه توسعه شروع شد که طی آن برنامه توسعه پنجساله اول پس از انقلاب (۱۳۶۶-۱۳۶۲) در سال ۱۳۶۲ به مجلس شورای اسلامی ارایه شد اما در کمیسیون برنامه و بودجه مجلس شورای اسلامی به دلایل مختلف مورد تأیید قرار نگرفت و به تصویب نرسید. بررسی محتوای این برنامه که با تلاش کارشناسان متعدد و در فضای انقلابی تهیه شده بود، حاوی یک برنامه درازمدت بیست ساله، تعدادی پروژه و طرح‌های اجرایی سالانه در شهرهای مختلف بوده است. در نظام یادشده یک ارتباط متقابل بین سطوح مختلف برنامه‌ریزی و یک جریان اطلاعاتی از سطوح پایین به بالا و از بالا به پایین پیش‌بینی شده بود (گزارشات دبیرخانه کمیسیون زیربنایی و تولیدی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۴). علاوه بر این در نظام برنامه پیشنهادی، تمرکززدایی برای تصمیم‌گیری در مورد تخصیص منابع محدود ملی به‌منظور هدایت کلی اقتصاد کشور، با عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و اجرا برای توسعه مناطق، در چارچوب برنامه کلی کشور تلفیق شده بود. در همین سال‌ها موضوع آمایش سرزمین دیگر بار در چارچوب تفکر نوینی مطرح شد و هرچند در ابتدا چندان با استقبال مواجه نشد اما به تدریج دوباره مورد توجه دولت قرار گرفت. در این راستا و به‌منظور بنیان نهادن تفکری کلان در زمینه ساماندهی برنامه‌های توسعه کشور، از سال ۱۳۶۱ دفتر برنامه‌ریزی منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه تلاش‌هایی را آغاز کرد. ضرورت انجام این اقدام‌ها ناظر بر این نگرش بود که با توجه به ملاحظات اجتماعی و سیاسی حاکم بر اقتصاد ایران، تأثیرگذاری عوامل درون‌زا بر روند شکل‌گیری فضاهای توسعه، در مقابل قانونمندی‌های ناشی از شرایط توسعه برون‌زا که به‌طور عمده مبتنی بر درآمدهای نفتی هستند، بسیار ناچیز بوده، به مرور کم‌رنگ و همین امر موجب عدم تعادل‌های فضایی در پهنه سرزمین شده بود. از این‌رو، سازماندهی دوباره فضای توسعه کشور و به بیان کلی‌تر آمایش سرزمین ضرورتی مضاعف پیدا کرده بود (گزارشات دفتر آمایش و برنامه‌ریزی منطقه‌ای، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۷۹). در این راستا نخستین نتایج مطالعات انجام شده در شش مجلد توسط دفتر برنامه‌ریزی منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه در سال ۱۳۶۳ تحت عنوان «طرح پایه آمایش سرزمین اسلامی ایران» منتشر شد. پس از بررسی گزارش نهایی توسط دستگاه‌های اجرایی ذی‌ربط، «استراتژی‌های کلی درازمدت آمایش سرزمین» که از جمع‌بندی تمام مطالعات آمایش حاصل شده بود در چندین جلسه شورای اقتصاد مطرح و با اصلاحاتی در تاریخ ۱۷ شهریور سال ۱۳۶۵ به تصویب شورای مزبور رسید و به تمام دستگاه‌های اجرایی کشور ابلاغ شد. پس از ابلاغ استراتژی‌های کلی درازمدت آمایش سرزمین، مرحله دوم مطالعات آمایش سرزمین آغاز شد که در نهایت نتایج مطالعات در ۲۴ جلد، تحت عنوان «چارچوب نظریه پایه توسعه استان» برای هر یک از

۲۴ استان کشور در سال ۱۳۶۸ تهیه شد. هریک از این گزارش‌ها حاوی استراتژی‌های درازمدت توسعه استان در بخش‌های مختلف از دیدگاه آمایش سرزمین و نقش آن در چارچوب تقسیم کار ملی و منطقه‌ای بود. در ضمن در همین سال خطوط کلی «استراتژی سازماندهی فضا» توسط دفتر برنامه‌ریزی منطقه‌ای تدوین و در قانون برنامه اول توسعه جمهوری اسلامی (۱۳۷۲-۱۳۶۸) لحاظ شد اما به دلیل ابهام در جایگاه تشکیلاتی آمایش سرزمین، مطالعات با رکود مواجه شد و جایگاه این مطالعات در تداخل با وظایف وزارت مسکن و شهرسازی اعلام شد. متعاقب آن، شورای عالی اداری در ۹ اردیبهشت سال ۱۳۷۱ با تصویب پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور وقت مقرر کرد، وظیفه آمایش سرزمین به معنای تعیین استراتژی‌های توزیع فضایی جمعیت و فعالیت در پهنه سرزمین مشتمل بر تعیین مناطق اولویت‌دار در توسعه از نظر پذیرش جمعیت و فعالیت، تعیین نقش نواحی مختلف از نظر تقسیم کار ملی و استقرار فعالیت‌های کشاورزی، صنعتی، خدماتی و امکانات زیربنایی و مواردی از این دست بر عهده سازمان برنامه و بودجه است و در قالب «طرح آمایش سرزمین» تهیه شود و «طرح کالبدی» (ملی - منطقه‌ای) توسط وزارت مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب شورای عالی شهرسازی و معماری ایران برسد.

برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۳۷۸ - ۱۳۷۴) در شرایطی متفاوت‌تر از برنامه اول توسعه به اجرا درآمد. در این برنامه «خطمشی‌های ملی و منطقه‌ای آمایش سرزمین» تهیه شد و با اصلاحاتی در جلسات خردادماه ۱۳۷۲ به تصویب شورای اقتصاد وقت رسید اما متأسفانه در پیوست نهایی لایحه تنها خطمشی‌های ملی آمایش سرزمین درج شد و مباحث منطقه‌ای آن حذف شد. موضوع آمایش سرزمین که در اوایل دهه ۷۰ تا حدودی در حاشیه قرار گرفته بود، از اواخر برنامه دوم توسعه با اقبال بیشتری مواجه شد. از سال ۱۳۷۷ مطالعات طرح پایه آمایش سرزمین که در واقع می‌توان از آن به‌عنوان تجربه سوم یاد کرد، آغاز شد. برخلاف مطالعات گذشته این مطالعات با تفاوت‌های محسوسی نسبت به گذشته آغاز شد. اول اینکه، انجام این مطالعات زیر نظر معاونت امور اقتصادی و هماهنگی سازمان برنامه و بودجه شروع شد که این امر باعث ادغام بیشتر ملاحظات و رویکردهای توسعه اقتصادی در توسعه فضایی شد. دوم آنکه، این مطالعات با تعامل و هماهنگی بیشتری با وزارت مسکن و شهرسازی شروع شد تا دو دیدگاه و رویکرد آمایشی و کالبدی بتوانند با یکدیگر در راستای تحقق اهداف کلان آمایش گام بردارند.

علاوه بر این فضای نوینی که از یک‌سو به واسطه تحول شرایط و انتظارات محیط درونی پس از جنگ و تجربه تهیه و اجرای دو برنامه توسعه و از دیگر سو، تحولات بیرونی ناشی از پایان یافتن جنگ سرد، فروپاشی شوروی و تحول در رویکرد به جهان دوقطبی پدید آمده بود، نگاه به مقوله توسعه را به‌طور عام متفاوت از گذشته کرد. با توجه به این تحولات بود که موضوع آمایش سرزمین در خلال برنامه‌های سوم و چهارم توسعه با دیدگاه‌ها و جایگاه جدیدی مطرح شد.

قانون برنامه سوم در سه بخش شامل حوزه‌های فرابخشی، امور بخشی و اجرا و نظارت، تنظیم شد. در این برنامه، فصل شانزدهم جلد دوم اسناد فرابخشی به موضوع آمایش سرزمین پرداخته است. در فصل یادشده پس از برشمردن عوامل اصلی شکل‌گیری سازمان فضایی، تشریح وضع موجود توزیع فعالیت‌ها در پهنه سرزمین، مرور ویژگی‌های ساختار سازمان فضایی و بررسی نقاط قوت و ضعف سازمان موجود فضایی کشور، اصول و راهبردهای آمایش سرزمین مطرح و بررسی شد و

رهنمودهایی که برای آمایش سرزمین مطرح شده شامل رهنمودهای کلی مصوب هیأت وزیران و ستاد برنامه منتشر شد. همچنین برای نخستین بار در نظام برنامه‌ریزی کشور، «سیاست‌های کلی برنامه» توسط رهبر معظم انقلاب اسلامی در برنامه سوم تعیین و ابلاغ شد. اصول هشت‌گانه آمایش سرزمین شامل کارآیی و بازدهی اقتصادی، وحدت و یکپارچگی سرزمین، ملاحظات امنیتی و دفاعی، گسترش عدالت اجتماعی و تعادل‌های منطقه‌ای، حفاظت محیط‌زیست و احیای منابع طبیعی، حفظ هویت ایرانی-اسلامی و حراست از میراث فرهنگی، تسهیل و تنظیم روابط درونی و بیرونی اقتصاد کشور و رفع محرومیت‌ها، به‌ویژه در مناطق روستایی کشور از جمله سیاست‌های ابلاغی معظم‌له در این برنامه بودند.

در برنامه چهارم توسعه نیز فصل ششم قانون برنامه به آمایش سرزمین و توازن منطقه‌ای اختصاص یافته که وظایف و احکام متعددی را برای توزیع مناسب جمعیت و فعالیت‌ها در پهنه کشور بر دوش دولت گذاشته است. همچنین تدوین «نظریه پایه توسعه ملی» به‌عنوان نتیجه مرحله اول مطالعات دور‌انگیز آمایش سرزمین تأثیر بسزایی در گوشزد کردن ضرورت تدوین سند چشم‌انداز توسعه ملی و تحریک نظام برنامه‌ریزی کشور به سوی تدوین این سند باقی گذاشت که بعدها در قالب «سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی» متجلی شد. درضمن به‌منظور تحقق اهداف مندرج در مفاد قانونی برنامه چهارم و همچنین سیاست‌های مندرج در سند ملی آمایش سرزمین، بر اساس مصوبه هیأت وزیران موسوم به «ضوابط ملی آمایش سرزمین» در سال ۱۳۸۳، دفتر آمایش، توسعه پایدار و محیط‌زیست سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (سابق) به «مرکز ملی آمایش سرزمین» با شرح وظایف جدید تبدیل شد.

افزون بر این، در ۲۴ مرداد سال ۱۳۸۰ قانونی با عنوان قانون اجرای اصل چهارم و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (اصل چهارم و هشتم قانون اساسی: در بهره‌برداری از منابع طبیعی و استفاده از درآمدهای ملی در سطح استان‌ها و توزیع فعالیت‌های اقتصادی بین استان‌ها و مناطق مختلف کشور، باید تبعیض در کار نباشد به‌طوری‌که هر منطقه به فراخور نیازها و استعداد رشد خود، سرمایه و امکانات لازم را در دسترس داشته باشد) به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید که در آن دولت را مکلف به تهیه طرح آمایش سرزمین می‌کند. در این قانون آمده است: دولت مکلف است تا دو سال پس از تصویب این قانون و در اجرای اصل چهارم و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به‌منظور رفع هرگونه تبعیض در استفاده مناطق (استان‌ها و شهرستان‌ها) مختلف کشور، فراهم کردن زمینه رشد همه مناطق (استان‌ها و شهرستان‌ها) متناسب با استعدادها، توزیع مناسب فعالیت‌های اقتصادی در مناطق (استان و شهرستان‌ها) مختلف کشور، استفاده بهینه از قابلیت‌ها و مزیت‌های نسبی در راستای نقش منطقه‌ای و بین‌المللی کشور با مطالعه و بررسی کارشناسی لازم و با ملاحظه سرمایه‌گذاری‌های انجام شده در سال‌های گذشته و شاخص توسعه‌یافتگی مناطق (استان و شهرستان‌ها)، طرح آمایش سرزمین (توزیع متناسب جمعیت و فعالیت‌های بخش‌های اقتصادی در فضای ملی) را تهیه و اقدام‌های قانونی لازم را برای آن از آغاز سال ۱۳۸۳ به عمل آورد.

ویژگی‌های ساختار فضایی کشور و لزوم توجه به آمایش سرزمین

روند شتابان رشد جمعیت به‌ویژه در دهه ۵۰ و ۶۰ شمسی، دولتمردان و برنامه‌ریزان کشور را درمقابل انبوهی از نیازهای اساسی، خدماتی و زیربنایی قرارداد که به تبع آن سیاست‌ها و برنامه‌های متعددی در قالب طرح‌های عمرانی در کشور برای پاسخگویی به این نیازها به اجرا درآمد که بازخوردهای آن به صورت فعالیت‌ها و سکونتگاه‌های متعدد در پهنه سرزمین نمایان شده است.

به این ترتیب چشم‌اندازهای توسعه کشور در خلال چند دهه اخیر و تحت تأثیر این تحولات کمی و کیفی، دگرگونی‌های عمیقی را تجربه کرده و جغرافیایی را متفاوت‌تر از گذشته، در کشور رقم زده است. حاصل این تحولات باعث توزیع ناموزون فعالیت‌ها و سکونتگاه‌ها در کشور شده است که تحلیل آنها در برنامه‌ریزی‌های آمایشی بسیار حایز اهمیت است. البته در تحلیل ساختار فضایی کشور نمی‌توان تنها سیاست‌ها و برنامه‌های گذشته را مقصر قلمداد کرد زیرا بخشی از این عدم تعادل‌های فضایی ناشی از شرایط طبیعی حاکم بر کشور (شرایط اقلیمی و توپوگرافیک کشور) نیز هست. در واقع عوامل اصلی شکل‌دهی به ساختار فضایی کشور را در دو گروه عوامل غیرارادی و ارادی می‌توان طبقه‌بندی کرد؛ عوامل غیرارادی به آن گروه از عوامل اطلاق می‌شود که اراده بشر حداقل در شرایط حاضر نقش تعیین‌کننده‌ای در دگرگونی و تحول آن ندارد. این عوامل نیز به نوبه خود به دو گروه جغرافیای طبیعی و پیشینه تاریخی طبقه‌بندی می‌شود. عوامل ارادی به عواملی اطلاق می‌شود که تحت تأثیر اراده آدمی و تبعیت از سیاست‌ها و برنامه‌های اتخاذ شده باعث تکوین، تکامل و مکان‌گزینی فعالیت‌ها در پهنه سرزمین می‌شوند. این عوامل به نوبه خود به سه گروه اقتصادی - اجتماعی، الزام‌های امنیتی - دفاعی و عوامل منبعث از تحولات فراملی طبقه‌بندی می‌شوند. براساس این، توزیع جمعیت و فعالیت‌ها در کشور تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل ارادی و غیرارادی قابل توجیه است. توزیع ناموزون فعالیت‌ها در پهنه سرزمین که گاه ناشی از عدم قابلیت‌های طبیعی یا به دلیل سیاست‌های ارادی چند دهه گذشته دولت بوده است، موجب عدم تعادل در توزیع فضایی جمعیت در بین مناطق و درون مناطق در کشور شده است. این عدم تعادل‌ها چه در بعد کیفی و چه در بعد کمی بین جوامع شهری و جوامع روستایی به‌طور کامل مشهود است (شورای آمایش سرزمین و محیط زیست برنامه سوم، ۱۳۷۷). به تبعیت از تحولات یادشده توزیع و پراکنش جمعیت در پهنه کشور، دوگانگی زیادی را نمایان می‌سازد. حدود ۹۰ درصد آن در دامنه‌های دو سلسله جبال البرز و زاگرس در منطقه‌ای حدود ۴۵ درصد سرزمین ساکن هستند و ۱۰ درصد بقیه در ۵۵ درصد از نواحی خشک مرکزی، جنوبی و شرقی سکونت دارند (مطالعات نظریه پایه توسعه ملی، دفتر آمایش و برنامه‌ریزی منطقه‌ای، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۷۷). در سطح ملی حدود ۱۷/۵ درصد کل جمعیت شهرنشین کشور در شهر تهران ساکن هستند و قریب به ۴۰ درصد جمعیت شهری کشور نیز در ۹ شهر بزرگ، حدود ۴۰ درصد در شهرهای متوسط و ۲۰ درصد جمعیت نیز در شهرهای کوچک کمتر از ۵۰ هزار نفر سکونت دارند.

توزیع فعالیت‌ها نیز در پهنه کشور به دلیل سیاست‌های اتخاذ شده در گذشته مانند توزیع مراکز جمعیتی عدم تعادل‌های زیادی را نمایان می‌سازد. اتخاذ سیاست‌های توسعه قطب‌های رشد در برنامه‌های گذشته موجب قطبی‌شدن فضای کشور و

تمرکز صنایع در بخش‌های خاصی شده است. با استقرار صنایع و تمرکز قطب‌های صنعتی در جوار مراکز بزرگ جمعیتی و مناطق توسعه‌یافته‌تر کشور به‌منظور نزدیکی به بازارهای مصرف و استفاده از زیربناهای به نسبت آماده این مناطق، روند جذب جمعیت در این مناطق تشدید شده و به عدم تعادل‌های جمعیتی در سرزمین دامن زده است (شورای آمایش سرزمین و محیط زیست برنامه سوم، ۱۳۷۷).

بررسی ساختار فضایی کشور حکایت از آن دارد که هرچند موضوع بهره‌برداری بهینه از سرزمین، استفاده از قابلیت‌های مناطق مختلف کشور در چارچوب تقسیم کار ملی و تمرکززدایی از مناطق پرتراکم کشور در قالب برنامه‌ریزی آمایش سرزمین همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های برنامه‌ریزان کشور بوده است اما این برنامه‌ها نتوانسته در چارچوب برنامه‌های میان‌مدت توسعه کشور عملیاتی شود. پیامد مشخص این روند توزیع نامتعادل منابع و فرصت‌های توسعه در پهنه سرزمین و تشدید نابرابری‌های فضایی از طریق جذب منابع و سرمایه‌گذاری‌های جدید در قطب‌های رشد موجود به‌واسطه صرفه‌های ناشی از هم‌جواری و مقیاس بوده است. در نتیجه نه تنها از عدم تعادل‌های فضایی سرزمین کاسته نشده است، بلکه شاهد تشدید و استمرار عدم تعادل‌های مزبور هستیم.

عدم تعادل‌هایی که به معنای توسعه‌نیافتگی بخش بزرگی از پهنه کشور در برابر فشار بیش از حد به عرصه‌های محدودی از سرزمین است. هرچند بخشی از این کاستی‌ها ناشی از شرایط طبیعی کشور است که امکان توسعه و توزیع عادلانه امکانات را در کشور محدود می‌سازد اما بخش زیادی از آنها را می‌توان به سیاست‌ها و برنامه‌های گذشته و حال و عدم سازگاری آنها نسبت داد.

۹-۱-۲ رویکردهای آمایش سرزمین

رویکرد آمایشی مبتنی بر برنامه‌ریزی کالبدی و کاربری زمین صرفاً توزیع فضایی و بارگذاری جمعیت و فعالیت بر اساس توان طبیعی سرزمین بدون توجه به سایر عوامل صورت می‌گیرد. در رویکرد آمایش سرزمین مبتنی بر برنامه‌ریزی راهبردی توسعه فضایی علاوه بر توجه به عوامل و بستر طبیعی که مبنای هر گونه طرح آمایشی است به عوامل، روابط و تعاملات غیرطبیعی مانند عوامل اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و بسترهای حکمروایی نیز توجه می‌شود که عوامل اساسی در دستیابی به یک طرح درست و واقع‌گرایانه آمایشی است (۱۳۹۶).

- رویکرد آمایشی مبتنی بر برنامه‌ریزی کالبدی و کاربری زمین

✓ بستر و توان طبیعی، عامل اصلی دستیابی به طرح آمایش

✓ فرآورده-محور: طرح کاربری زمین، محصول برنامه‌ریزی آمایش است.

✓ ضوابط و مقررات کاربری زمین، ابزار دستیابی به هدف اصلی آمایش سرزمین است؛ یعنی توزیع جمعیت

و فعالیت در فضا

- رویکرد آمایشی مبتنی بر برنامه‌ریزی راهبردی توسعه فضایی

- ✓ مجموعه عوامل طبیعی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدیریتی و سیاسی به عنوان عوامل پایه‌ای برنامه‌ریزی آمایشی
- ✓ فرایند- محور: دخالت دادن مجموعه عوامل و نهادهای اجتماعی و اقتصادی و سیاسی در فرایند برنامه‌ریزی آمایش
- ✓ نهادهای اجتماعی به عنوان کنشگران و محرک‌های برنامه‌های آمایشی
- ✓ رقابت‌پذیری مبتنی بر مجموعه ظرفیتهای اجتماعی، فرهنگی، طبیعی، اقتصادی و ...
- ✓ مدیریت یکپارچه توسعه فضایی به عنوان ابزار دستیابی به اهداف آمایش

بنابراین در چارچوب رویکردهای نوین آمایش سرزمین و توسعه منطقه ای بر نقش عوامل اجتماعی و فرهنگی در فرایند دستیابی به برنامه‌های آمایش و توسعه منطقه‌ای تأکید می‌شود؛ به طوری که گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی با عنوان فرهنگ و توسعه محلی بر اهمیت عناصر فرهنگی و اجتماعی در توسعه محلی تأکید کرده است و تقویت سرمایه فرهنگی جوامع محلی را با آموزش و شیوه‌های گزارش کار پیشنهاد می‌کند؛ زیرا بر اساس این گزارش اعتقاد بر آن است که تقویت سرمایه‌های فرهنگی جوامع محلی بر توسعه محلی و منطقه ای تأثیر سودمندی خواهد گذاشت (OECD, 2005)

نقش و تأثیرگذاری عوامل اجتماعی و فرهنگی در توسعه منطقه ای به گونه ای است که امروزه در الگوهای رقابت‌پذیری منطقه ای که در زمره الگوهای موفق توسعه منطقه ای قلمداد می‌شوند، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل پایه ای در کنار سایر عوامل تأثیرگذار بر توسعه منطقه ای قلمداد می‌شوند (پایک، ۲۰۰۶، گاردینر، ۲۰۰۶، مارتین ۲۰۰۶)

در میان عوامل اجتماعی و فرهنگی تأثیرگذار بر توسعه منطقه ای، یکی از مفاهیم اصلی در این حوزه، سرمایه اجتماعی است. به سرمایه اجتماعی^۱، بیشتر به صورت نوش‌داری برای مشکلات و مسائل اجتماعی توجه شده است. این مفهوم را متفکرانی همچون کلمن^۲ (۱۹۹۱)، پاتنام^۳ (۲۰۰۰)، فوکویاما^۴ (۲۰۰۱)، اسکیدمور^۵ تایلور^۶ (۲۰۰۱) و رایدین و هولمن^۷ (۲۰۰۴) بسط داده و تشریح کرده اند (ایوانس، ۲۰۰۵). کاماگنی، سرمایه اجتماعی را به این صورت تعریف کرده است: سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌ها است که تعاملات بین مردم را شکل می‌دهد، نهادهایی که آنها را به هم پیوند می‌دهد، شبکه‌های ارتباطی تأسیس شده در میان بازیگران اجتماعی و به طور کلی همبستگی اجتماعی تعریف می‌شود. در این میان، شاخص‌های اعتماد و قابلیت اعتماد، مشارکت اجتماعی، همکاریهای مدنی، همیاری، همکاری، ظرفیت پذیرش تفاوتها (مدارا)، احساس امنیت، حمایت اجتماعی (مالی، عاطفی)، انسجام اجتماعی، صداقت و راستگویی و احساس اثرگذاری

1 Social capital
 2 Coleman
 3 Putnam
 4 Fukuyama
 5 Skidmore
 6 Taylor
 7 Rydin and Holman

و کارآیی از جمله شاخص های هستند که نظریه پردازان متعددی در متون مختلف برای تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی به آن اشاره کرده اند (شعبانی و سلیمانی، ۱۳۸۸).

در کنار مفهوم سرمایه اجتماعی، نظریه پردازان اقتصادی و اجتماعی استدلال کرده اند که فرهنگ با ایجاد انگیزه های بر رشد اقتصادی تأثیر می گذارد که منجر به تلاش، صرفه جویی و کار زیاد می شود. با این نگاه، فرهنگ، رشد اقتصادی و در مفهوم فضایی آن توسعه پایدار منطقه ای را با تکیه بر انرژی انسانی، تلاش و کوشش در کار و دوری از عوامل منصرف کننده ای مانند اوقات فراغت، جنسیت و اشکال دیگر لذت بخش نامرتب با کار تحریک می کند. بر اساس نظریه خلاقیت فلوریدا، نقش فرهنگ بسیار فراگیر است. انسان ها توانایی های بالقوه نامحدودی دارند و عامل عمده رشد اقتصادی این است که آن توانایی بالقوه را رها کند و به فعلیت برسانند. این رهایی، به فرهنگی باز نیاز دارد؛ چنان که میان افراد فرق نگذارند، آنها را در جعبه ای تحت فشار نگذارند و اجازه دهند انسان ها خودشان باشند و به اشکال مختلف هویت های خانوادگی و انسانی بها دهند؛ در این صورت، فرهنگ، خلاقیت انسان ها را تحت فشار قرار نمی دهد؛ بلکه ظهور و بروز آن را تسهیل و تحریک می کند؛ بنابراین، فرهنگ باز در سطح کلان، محرکی برای ابداع، مالکیت و توسعه است (فلوریدا، ۱۳۹۰).

کشورها معمولاً به دلایل مختلف اقتصادی، فرهنگی و زیست محیطی با بعضی از همسایگان خود دچار تضاد منافع هستند. این تضادها با تغییرات در حکومت ها حل و فصل نشده و به صورت آتش زیر خاکستر باقی می ماند. به خصوص این که افزایش جمعیت مناطق مزبور، فعالیت های ناشی از بهره برداری اقتصادی از توانمندی بالقوه و بالفعل محیطی، همچنین اقدامات به ویژه در زمینه تفاوت یا تشابه مذهبی در دو سوی مرز سیاسی امنیت را در منطقه مزبور متشنج می کند (کواکلی، ۲۰۱۲).

بنابراین، از آن برنامه ریزی که معطوف به مسائل انسانی و طبیعی جهت بهره برداری منطقی از توانمندی های محیطی مناطق مرزی برای دستیابی به امنیت، توسعه پایدار است، تحت عنوان آمایش مناطق مرزی یاد می شود (کوهن، ۲۰۰۹). از این روی، آمایش مناطق مرزی، نوعی رویکرد جامع و استراتژیک به مدیریت مرز است. مراد از مدیریت مرزها، مجموعه اقدام های هدفمندی است که برای تثبیت و انجام بهینه کارکردهای مرز در ابعاد مختلف در طول خط مرز و مناطق مرزی انجام می شود.

۲-۱-۱۰) شاخص‌های آمایش سرزمین

در این طرح ما به دنبال بررسی توزیع فضایی مؤسسات قرآنی که دارای مجوز فعالیت از مراجع ذیصلاح می‌باشند؛ در پهنه کشور می‌باشیم. به عبارت دیگر، ترسیم و توصیف وضعیت توزیع مؤسسات و سازمان‌های غیردولتی قرآنی و میزان تراکم و پراکندگی آنها در نقاط مختلف کشور از خروجی‌های این طرح خواهد بود. نظر به بررسی و تدقیق بر منابع و مطالعات حوزه آمایش سرزمین، در ذیل، چکیده‌ای از شاخص‌های مفهوم آمایش سرزمین با در نظر گرفتن رویکرد برنامه‌ریزی کالبدی و فضایی ارائه گردیده است. علاوه بر این، در آمایش سرزمین، می‌بایست موارد زیر مورد توجه قرار گیرد:

۱. شناخت سرزمین و قابلیت مناطق آن،
۲. ایجاد رفاه و توسعه برای بوجود آوردن الگوی متوازن پراکنش جمعیت؛
۳. نقش دادن تخصصی به مناطق با توجه به قابلیت‌های آن؛
۴. توجه به مناسبات جهانی در تنظیم استراتژی درازمدت توسعه ملی؛
۵. توجه به محیط زیست؛

گروه اول: شاخص‌های فردی:

متغیرهای طول زندگی

- ✓ نرخ امید به زندگی
- ✓ نرخ مرگ و میر عمومی
- ✓ نرخ مرگ و میر کودکان کمتر از یکسال
- ✓ نرخ مرگ و میر کودکان زیر پنج سال
- ✓ نرخ مرگ و میر بر اثر زایمان

متغیرهای زندگی سالم

- ✓ میزان پس انداز
- ✓ درآمد سالیانه
- ✓ امید به زندگی
- ✓ امنیت شغلی
- ✓ درصد اهم بیماری‌ها
- ✓ دفعات مراجعه‌ی سرپایی
- ✓ تعداد بیماران بستری

گروه دوم: شاخص‌های دسترسی به امکانات اقتصادی - اجتماعی

- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به نیروی انسانی شاغل
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به مدارس
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به دانشگاه‌ها
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به کتابخانه‌ها
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به کتابفروشی‌ها
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به مراکز خرید
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به تخت بیمارستانی
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به آزمایشگاه
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به داروخانه
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به درمانگاه
- ✓ متغیرهای نسبت جمعیت به تصویربرداری

گروه دوم: شاخص‌های محیطی

متغیرهای درآمدی

- ✓ درآمد سالیانه
- ✓ نوع مسکن
- ✓ میزان پوشش بیمه و خدمات تأمین اجتماعی
- ✓ تعداد کارخانه‌ها
- ✓ کارگاه‌های فعال

متغیرهای پیشگیری

- ✓ نرخ رضایت شغلی
- ✓ نرخ وقوع جرایم
- ✓ تراز امنیت محیطی (متقی، ۱۳۹۶)

در مجموع اگر بخواهیم دسته‌بندی‌ای از شاخص‌های به کار گرفته شده در طی سالیان اخیر برای بررسی آمایش سرزمین ارائه دهیم می‌توانیم، چنین شاخص‌های پیشنهادی را در چهار دسته طبقه‌بندی کنیم: نخستین دسته به شاخص‌های اجتماعی: عوامل جمعیتی، آسیب‌های اجتماعی، مشارکت اجتماعی، سرمایه اجتماعی و ... اشاره دارد. دسته‌ی دوم به شاخص‌های فرهنگی: دینداری، فضای مجازی، اخلاقیات، عادات و ... می‌پردازد. سومین دسته مربوط به شاخص‌های سیاسی: دولت و حاکمیت، عدالت، امنیت، نظام مدیریت کلان جامعه، دیپلماسی و ... است. دسته‌ی چهارم نیز شاخص‌های مربوط به حوزه اقتصادی: نظام اقتصادی، میزان درآمدی خانوارها، پیشرفت و توسعه صنعتی، توزیع ثروت، اشتغال، بیکاری، فقر اقتصادی و اجتماعی و ... می‌باشد.

الف) شاخص‌های اجتماعی

- ✓ تغییرات اجتماعی
- ✓ آسیب‌های اجتماعی
- ✓ حقوق شهروندی
- ✓ عوامل جمعیتی
- ✓ سبک زندگی
- ✓ عدالت اجتماعی
- ✓ امید به آینده
- ✓ توسعه یافتگی (شهری و روستایی)
- ✓ مشارکت اجتماعی

ب) شاخص‌های فرهنگی

- ✓ دینداری
- ✓ نهادهای فرهنگی و هنری
- ✓ تغییرات نظام ارزش و هنجاری
- ✓ فضای مجازی
- ✓ اخلاقیات و عادات اجتماعی
- ✓ فعالیتهای فرهنگی
- ✓ فعالیتهای هنری

- ✓ رسانه ها
- ✓ تحصیلات
- ✓ اماکن تفریحی و رفاهی
- ✓ سبک زندگی
- ✓ اماکن و نهادهای مذهبی
- ✓ علم و تکنولوژی
- ✓ ساختارهای آموزشی و تحقیقاتی

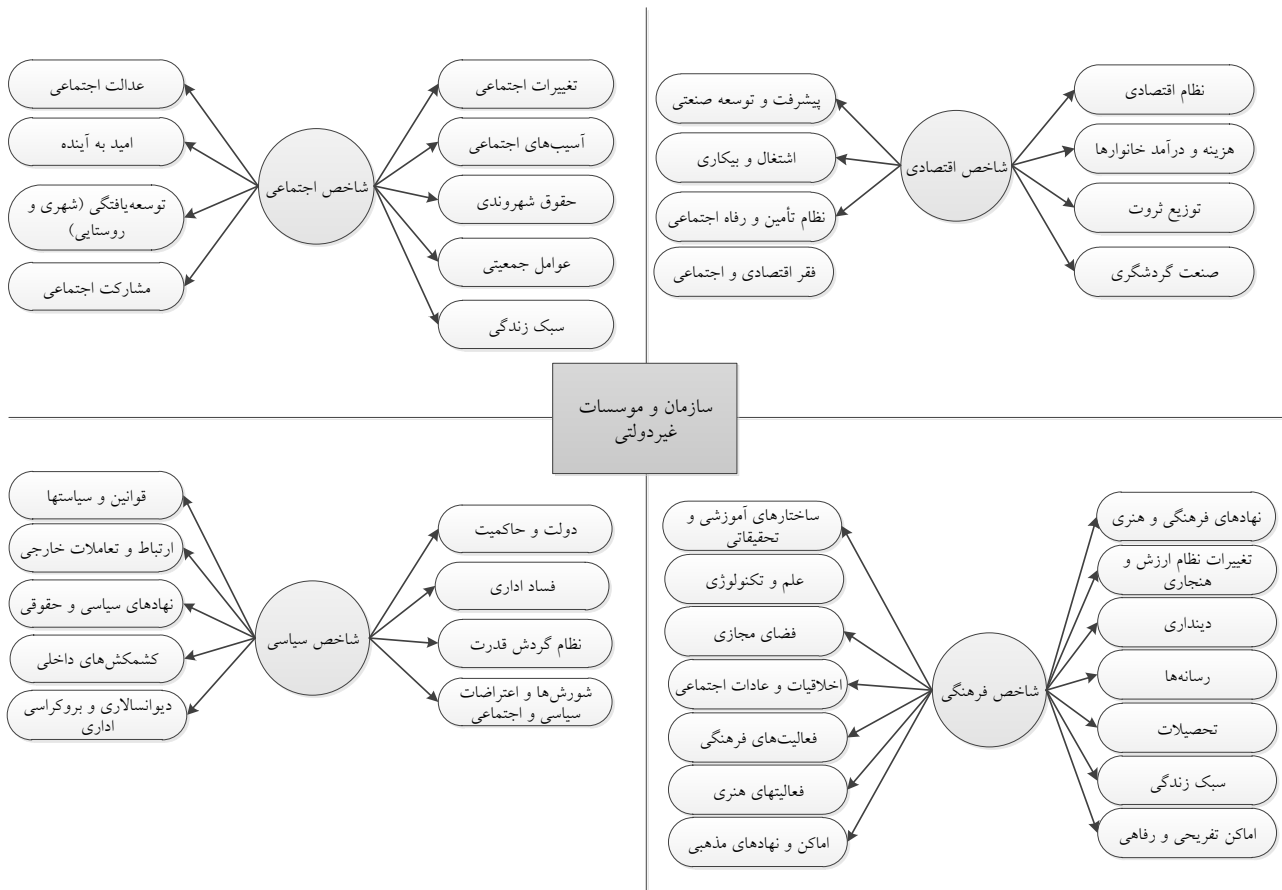
ج) شاخص‌های سیاسی

- ✓ دولت و حاکمیت
- ✓ فساد اداری
- ✓ نظام گردش قدرت
- ✓ شورشها و اعتراضات سیاسی و اجتماعی
- ✓ قوانین و سیاست‌ها
- ✓ ارتباط و تعاملات خارجی
- ✓ نهادهای سیاسی و حقوقی
- ✓ کشمکشهای داخلی
- ✓ دیوانسالاری و بروکراسی اداری

د) شاخص‌های اقتصادی

- ✓ نظام اقتصادی
- ✓ هزینه و درآمد خانوارها
- ✓ پیشرفت و توسعه صنعتی
- ✓ توزیع ثروت
- ✓ اشتغال و بیکاری
- ✓ صنعت گردشگری
- ✓ فقر اقتصادی و اجتماعی

۲-۱۱) مدل مفهومی آمایش سرزمین



در پایان این قسمت یادآور می‌شود که، آمایش سرزمین، مهندسی ترتیبات بهره‌برداری بهینه از ظرفیت‌های اجتماعی و طبیعی است. به عبارت دیگر، هندسه بهره‌برداری از ظرفیت‌ها را یعنی نوع و مقیاس و موقعیت مکانی فعالیت‌هایی که منجر به بهره‌برداری بهینه از ظرفیت‌های آن است، هدف قرار می‌دهد یا مفهوم و عینیت می‌بخشد. براساس چنین تعریفی مقوله آمایش سرزمین به لحاظ ماهوی مقوله‌ای است چند انضباطی که با مسایل فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و محیطی برخورد دارد. در واقع این طرز تلقی از آمایش تلفیقی از تمام تعاریف قبلی که در متن‌های قبل اشاره شده، است و با تأکید بر دو امر هندسه (بعد مکانی و فضایی) و جغرافیا، سازمان فضایی را در ارتباط با ظرفیت‌های اجتماعی می‌بیند. در مقایسه با تعریف دوم، ظرفیت‌های اجتماعی را وسیع‌تر و جامع‌تر از سرزمین می‌بیند و بنابراین در چارچوب رویکردهای نوین آمایش سرزمین و توسعه منطقه‌ای بر نقش عوامل اجتماعی و فرهنگی در فرایند دستیابی به برنامه‌های آمایش و توسعه منطقه‌ای تأکید می‌شود و تقویت سرمایه‌های فرهنگی جوامع محلی بر توسعه محلی و منطقه‌ای تأثیر سودمندی خواهد گذاشت (OECD, 2005) نقش و تأثیرگذاری عوامل اجتماعی و فرهنگی در توسعه منطقه‌ای به گونه‌ای است که امروزه در الگوهای رقابت پذیری منطقه‌ای که در زمره الگوهای موفق توسعه منطقه‌ای قلمداد می‌شوند، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل پایه‌ای در کنار سایر

عوامل تأثیرگذار بر توسعه منطقه ای قلمداد می شوند (پایک، ۲۰۰۶، گاردینر، ۲۰۰۶، مارتین ۲۰۰۶) در میان عوامل اجتماعی و فرهنگی تأثیرگذار بر توسعه منطقه ای، یکی از مفاهیم اصلی در این حوزه، سرمایه اجتماعی است. در نتیجه فرآیند تدوین برنامه‌های آمایشی، سه مرحله متوالی را طی می‌کند: ۱- تهیه طرح پایه آمایش سرزمین، ۲- تهیه طرح آمایش مناطق و ۳- تهیه برنامه‌های توسعه مناطق (کلانتری، عبدالله زاده، ۱۳۹۱) و محقق طرح، برآن است به دنبال تدوین چارچوب عملیاتی برای توسعه و مدیریت فعالیت‌های قرآنی کشور بر تعامل مطلوب عناصر سه‌گانه انسان، فضا و فعالیت و چگونگی جای‌دهی و چیدمان آنها تمرکز دارد.

چیزی که در اینجا مهم است تعریف و تبیین اجزاء و عناصر گوناگون این نوع مؤسسات غیردولتی با استناد به تحقیقات انجام شده و با بهره‌گیری از مطالعات و رویکردهای نظری گوناگون است. به این ترتیب می‌توانیم به مقصود اصلی خود که ارزیابی و رتبه‌بندی تشکل‌های غیردولتی است، نزدیک شویم. پس از شناخت ویژگی، ابعاد و توانمندی‌های سازمان‌های غیردولتی در این بخش، این ویژگی‌ها، جهت تطبیق با امور و تشکل‌های قرآنی مورد ارزیابی و تنقیح قرار خواهد گرفت. براساس چارچوب حاصل، می‌توان ویژگی‌های یک تشکل قرآنی موفق را احصا و مولفه‌های مربوط به آن را تدوین نمود، در نهایت بر پایه این مولفه‌ها می‌توان شاخص‌های رتبه‌بندی سازمان‌های غیردولتی قرآنی را تدوین کرد.

تشکل‌ها و سازمان‌های غیردولتی با اهداف و نیات مختلفی بوجود آمده‌اند و در طول تاریخ شکل‌گیری خود همواره دچار فراز و نشیب‌هایی بوده‌اند. گذشته از هر چیز، مسئله اساسی که همواره مورد توجه بوده، «قابلیت‌ها و توانمندی‌های این نوع ساختارهای غیررسمی» است. در حالی که ساختار رسمی دولتی در هر حوزه‌ای و با هر قدرتی وارد شده‌اند، معمولاً نتوانسته‌اند، کارآترین نقش را بطور تمام و کمال ایفاء کند. یکی از اصلی‌ترین انگیزه‌ها و اهداف بسیاری از تشکل‌های غیردولتی همین مطلب بوده‌است. عده‌ای خارج از ساختار رسمی (یا حتی گاه اعضا معمولی یا مهم یک سازمان دولتی)، راه چاره را در ساختارها و سازمان‌های غیررسمی جستجو نموده‌اند. به این ترتیب، با بنیانگذاری مؤسسه، سازمان یا تشکلی غیردولتی شروع به تلاش برای پر کردن خلا یا رفع نقص مربوطه نموده‌اند. حال اینکه تا چه حد توفیق داشته‌اند، همواره روال بر یک مسیر نبوده و نتیجه واحدی حاصل نشده‌است. آنچه در اینجا مهم است باور به این موضوع است که توانایی‌هایی در بین مردم وجود دارد که در ساختارهای مقتدر دولتی نیست. تکرر و تنوع این تشکل‌های غیررسمی بیشتر مؤید این معناست. غالباً می‌بینیم در تمام حوزه‌های فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی این نوع تشکل‌ها با تعداد و گستره گوناگون شکل گرفته‌اند (حاجیلری، ۱۳۹۰). سازمان‌های غیردولتی به عنوان مراکز مشارکت مردمی در شکل غیرانتفاعی آن هستند و با توجه به اینکه ایران کشوری است که قومیت‌های مختلفی را در خود جای داده و علاوه بر این اقلیت‌های و گروه‌های دیگر مذاهب نیز در آن جای دارند و از سوی دیگر دارای ساختار حکومت دینی است، نقش سازمان‌های غیردولتی در مشارکت دادن اقوام متنوع با مذاهب متعدد در اداره امور و پیوند آنها به دولت بسیار بنیادی است (موسوی، ۱۳۸۷).

وقتی موضوع و هدف مورد نظر یک هدف اعتقادی باشد وجه مردمی کار بسیار قوی‌تر خواهد بود. در مقوله‌های مربوط به قرآن و معارف و امور آن نیز همین معنا کاملاً صادق بلکه مشدد و چندبعدی است. از ابتدای شکل‌گیری اسلام مردم همیشه نقش جدی و اساسی در حفظ، ترویج و تعمیق آموزه‌های قرآنی داشته‌اند. در تاریخ اسلام جز برای مدت‌های بسیار کوتاهی هیچگاه دولت‌های وقت اهتمام جدی و بنیادینی در امور و معارف مربوط به قرآن کریم نداشته‌اند. بدیهی است که در این مسیر طولانی بار گران مسئولیت‌های مربوط همیشه بر دوش مردم بوده‌است. این امر را در حوزه‌های مختلف می‌توان مشاهده کرد: تفسیر و تحقیق در موضوعات قرآنی، ترویج و تبلیغ معارف قرآنی، آموزش قرآن و...، این نوع فعالیت‌ها گاه به صورت فردی و گاه در قالب جمعی و در دوره معاصر با تأسیس تشکل‌ها و انجمن‌های ساخت یافته صورت گرفته‌است.

نکته بسیار مهم در اینجا تنوع و تکرر در تعاریف و ویژگی‌های تشکل‌های مدرن و سنتی است. رویکردها، اسامی و ویژگی‌ها یکسان نیست. توانمندی‌ها نیز در یک سطح و صورت نبوده‌است. گاه اسم این نوع تشکیلات را سازمان‌های غیررسمی، گاه سازمان‌های غیرانتفاعی، گاه تشکل‌های غیردولتی، گاه انجمن‌های داوطلب و در برخی موارد نیز هیئت‌های مردمی می‌نامند. وجه مشترک غالب این حرکت‌ها، غیردولتی و غیررسمی بودن آن است.

۲-۲-۲) تعریف سازمان غیردولتی

تعاریف مطرح شده در این مورد بسیار متعدد و متنوع هستند به گونه‌ای که تعریفی که پذیرش و مقبولیت عام داشته باشد را در بین این تعاریف نمی‌توان پیدا کرد. به تعبیری، اتخاذ تعریفی وسیع موجب خواهد شد که طیف وسیعی از ساخت‌ها از کلیسا و مساجد گرفته تا مافیا را در برگیرد. انتخاب تعریف جزئی نیز موجب حذف و نادیده گرفته شدن بسیاری از تشکلهای مؤثر ولی کوچک و کم‌دامنه خواهد شد. این تنوع و تضاد دارای عوامل مختلفی است. مهمترین علت آن در ماهیت مردمی و گستره بسیار وسیع موضوعی آن است. چیزی که مزیت نهایی آن به حساب می‌آید نه عیب.

در تمام دنیا، راجع به مقوله‌ها و موضوعات بی‌شماری انواع تشکلهای سازمان‌ها با اهداف و انگیزه‌های بسیار متنوع و با اتخاذ رویکردهای گوناگون و نیز شیوه سازماندهی متفاوت شکل گرفته‌اند و هیچ دلیلی وجود ندارد الزاماً دنبال تعریف واحد برای این طیف متنوع و متکثر باشیم. اما گاه لزوم بهره‌گیری از توانمندی‌های مشترک و ارتباطات تنگاتنگ همزمان با منافع مشترک باعث می‌شود افراد و متولیان پی‌جوی اتخاذ تعریف و رویکردی مشترک باشند. در هر صورت در اینجا تنها به مهمترین این تعاریف به طور خلاصه اشاره می‌کنیم:

سازمان‌ها یا تشکلهای غیردولتی سازمان‌هایی می‌باشند که:

- ✓ گروه‌های که نه مشروعیت از انتخابات می‌گیرند و نه به وسیله قدرت رسمی دولت حمایت می‌شوند
- ✓ گروه‌ها یا نهادهایی که کلاً یا عمدتاً مستقل از دولت هستند و مشخصه اصلی آنها این است که دارای اهداف بشر دوستانه، همراه با همکاری و نه تجاری هستند.
- ✓ سازمان‌های خصوصی که فعالیت‌هایی را دنبال می‌کنند که رنج را تسکین می‌دهند، منافع فقرا را پیش می‌برند، از محیط زیست حمایت می‌کنند، خدمات اجتماعی پایه، ارائه می‌دهند و یا عهده‌دار توسعه جامعه می‌شوند.
- ✓ جمیع سازمان‌هایی که براساس ابتکارات و طرح‌های مدرن ایجاد شده‌اند که نه متعلق به بخش دولتی هستند و نه تجاری.
- ✓ سازمان‌هایی مأموریت محور هستند نه انتفاعی، آنها مستقل از دولت هستند اما ممکن است در جهت تحقق اهداف و برنامه‌هایشان با دولت نیز تشریک مساعی نمایند.
- ✓ سازمان‌هایی هستند که به وسیله شهروندان یا افراد حقیقی اداره می‌شوند و تحت تملک آنها هستند، مستقل از دولت بوده و از موقعیت معافیت مالیاتی بهره‌مند می‌باشند، آنها دارای حیطه ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی هستند.
- ✓ سازمان‌های غیردولتی بر مبنای ارزش‌های مشترک کار می‌کنند نه اجبار و معامله، فاقد دستور کار سیاسی و یا اقتصادی هستند، زیرا نه حزب سیاسی هستند و نه بنگاه تجاری سودمحور. آنها موجودیت‌هایی هستند که وارد موضوعاتی می‌شوند که دولت و بخش بازار بازیگران مناسبی برای ورود به آن حوزه‌ها محسوب نمی‌شوند.
- ✓ سازمان‌هایی غیرانتفاعی، داوطلبانه، خدمت محور و توسعه محور به حساب می‌آیند که یا برای منافع اعضای آن کار می‌کنند و یا برای یک اجتماع یا جامعه خاص.
- ✓ سازمان غیردولتی یک سازمان توسعه اجتماعی است که به توانمند شدن مردم کمک می‌کند.

- ✓ یک سازمان یا گروهی از افراد که مستقل از هر گونه کنترل خارجی، با اهداف و مقاصد خاص برای انجام وظایفی که در جهت ایجاد تحول مطلوب در یک جامعه یا منطقه خاص باشند، کار می‌کند.
 - ✓ سازمانی که وابسته به احزاب سیاسی مهمی باشد و معمولاً در راستای کمک، توسعه و رفاه یک جامعه فعالیت می‌کند.
 - ✓ سازمانی که دارای ساخت دموکراتیک و منعطف است و بدون انتظار سود و منفعت، برای خدمت به مردم تلاش می‌نماید.
 - ✓ سازمان‌های خصوصی، غیرانتفاعی و حرفه‌ای می‌باشند که دارای وجهه حقوقی متمایز بوده و در راستای تحقق اهداف رفاه عمومی فعالیت می‌کنند.
 - ✓ در برگیرنده انجمن‌های خیریه و مذهبی هستند که سرمایه‌ای خصوصی را برای امور توسعه بسیج می‌کنند.
 - ✓ عبارت از گروهی از شهروندان است که به دنبال افزایش آگاهی و تأثیرگذاری بر سیاستگذاری هستند. (آشنایی با سازمان‌های غیردولتی، سازمان ملی جوانان: ۱۳۸۳).
- می‌بینیم تعاریف ارائه شده، معدود و متنوع می‌باشند و هر کدام بر وجوه و ابعادی تکیه و تأکید می‌کنند اما در هر صورت باید تا حد ممکن دنبال تعریفی عام‌تر و نسبتاً جامع از این مضمون باشیم.
- برخی به همین منظور معتقدند که اگر بتوانیم ویژگی‌های مشترک یک سازمان غیردولتی را مشخص کنیم می‌توانیم براساس آن تعریف واحدی نیز ارائه نمائیم اما نکته اصلی در همین ویژگی‌ها و تعیین حدود و ثغور بین شاخص‌های مورد نظر است که در بسیاری از مواقع کدر و متداخل می‌باشد.
- در هر صورت امکان ارائه تعریف مشترک، مشکل است. بهترین راه، مجموع بین انواع تعاریف و اتخاذ رویکردی چند بعدی و جامع‌نگر می‌باشد. (البته تا جایی که متغیرها و ابعاد متناقض و گریزان از هم را نخواهد در کنار هم و در یک قالب قرار بدهد)
- شاید بتوان بطور موقت این تعریف را تا حدودی جامع‌تر و قابل قبول‌تر دانست:
- "سازمان غیردولتی عبارت است از سازمانی خصوصی، خود اداره کننده، داوطلبانه، غیرانتفاعی (سود محور نیست)، که نه برای اهداف تجاری بلکه برای اهداف و منافع عمومی، پیشبرد رفاه و توسعه اجتماعی، امور مذهبی، امور خیریه و آموزش و تحقیقات فعالیت می‌کند."
- "فعالیت گروهی از افراد که به صورت داوطلبانه، غیرانتفاعی، غیردولتی، غیرسیاسی و با اهداف مشخص در ساختار و سازمان از پیش طراحی شده، به منظور توسعه فرهنگ قرآنی در حوزه‌های پژوهش، آموزش، تبلیغ، ترویج قرآن فعالیت می‌کنند. (محقق)"

۲-۲-۳) تاریخچه شکل‌گیری سازمان‌های غیردولتی

با توجه به حیطه گسترده فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی و اشکال مختلف آن در طول تاریخ نمی‌توان حد تاریخی مشخصی را برای زمان تشکیل اولین سازمان‌های بین‌المللی غیردولتی بیان نمود، اما با این وجود می‌توان پذیرفت که ایجاد سازمان‌های غیردولتی به مفهوم امروزی به قرن نوزدهم باز می‌گردد (بیک‌زاده، ۱۳۷۳).

هر چند مفاهیم مدرن جامعه مدنی و سازمان‌های غیردولتی از غرب برخاسته است، اما مشارکت اجتماعی و ساختمان‌های محلی و منطقه‌ای (که در پرداختن به نیازهای افراد آسیب‌پذیر جامعه نقشی مؤثر ایفا نموده و می‌نمایند) در جوامع شرقی دارای تاریخ طولانی می‌باشند. سازمان‌های غیردولتی در پاسخ به نیازهای درک شده افراد یا گروه‌های خاص به وجود آمده و گسترش یافته‌اند. با نگاهی اجمالی به روند پیدایش و تحول سازمان‌ها در طول تاریخ می‌توانیم سه دوره مهم را در روند ساخت‌دهی و شکل‌گیری سازمان‌های غیردولتی^۱ مشخص نمائیم. (کورتن، ۱۹۹۰)

الف- قبل از جنگ جهانی دوم

ب- دو دهه بعد از جنگ جهانی دوم و

ج- نهایتاً از دهه ۱۹۸۰ میلادی تاکنون؛ حوادثی که در این سه دوره رخ داده‌اند منجر به شکل‌گیری و تحولات ساختی- کارکردی سازمان‌های غیردولتی شده‌اند و تا به امروز، در برخی از مقاطع سازمان‌های غیردولتی به طور اساسی در ساخت و عمل دگرگونی شده‌اند که این خود منتج از تغییرات صورت گرفته در محیط کاری آنها بوده و این تغییرات در دامنه وسیعی از تحولات اساسی، اجتماعی، اقتصادی و یا فرهنگی قرار دارند و این خود ناشی از حوزه گسترده و متنوع عملیاتی سازمان‌های غیردولتی می‌باشد. این مقاطع مشخص شده ممکن است تنها برای برخی سازمان‌های غیردولتی کاربرد تبارشناسانه داشته باشد و شامل همه آنها نگردد. کورتن بیان می‌دارد، هنگامی یک سازمان‌های غیردولتی خاص شکل گرفته و تداوم پیدا می‌کند که فلسفه زیربنایی شکل‌گیری آن مرتبط با محیط پیدایش و مسائل مربوط به آن باشد. اما در عین حال از پتانسیل‌های بالقوه‌ای برای ایفای نقش مؤثر در عرصه‌های دیگر نیز برخوردار هستند و در ادامه کارکرد خویش، ممکن است انجام فزاینده راهبردهای اثربخشی را که مرتبط با دیدگاه‌های بلند مدت توسعه هستند را بر عهده گیرند و به تبع آن به پیگیری مسائلی همانند سیاست‌های دولتی در قبال مردم، تحولات اجتماعی جاری در جامعه و بحران‌های طبیعی و اقتصادی مبادرت ورزند و در این راستا ممکن است از نقش اجرائی و عملیاتی در نقش‌هایی که بیشتر جنبه تسهیل‌گری و واسطه‌گری (عموماً مابین مردم از یکسو و دولت و نهادهای خارجی از سوی دیگر) دارد، گرایش پیدا نمایند. این فرایند رشد یابنده، سازمان‌های غیردولتی را با اشکال سازمانی و اهداف کارکردی مختلف، پیوسته متحول می‌نماید.

نسل اول سازمان‌های غیردولتی که قبل از جنگ جهانی دوم فعالیت می‌نمودند، اساساً سازمان‌های خیریه‌ای بودند که ارائه خدمات به فقرا و آسیب‌دیدگان جنگ‌ها را بر عهده داشتند. آنها اساساً متوجه امدادسانی در بلاهای طبیعی و آوارگان حاصل از سیل و طوفان، قحطی و جنگ بوده و متمرکز بر مرتفع نمودن نیازهای فوری از طریق عمل مستقیم همانند توزیع غذا و

^۱ NGOs

پوشاک، بسیج کردن گروه‌های امداد رسانی بهداشتی و تدارک پناهگاه بودند و غالباً به وسیله تشکل‌های خصوصی تأمین مالی می‌شدند. سازمان‌های این دوره مشخصاً سازمان غیردولتی نامیده نمی‌شدند و اساساً متوجه کارهای خیرخواهانه بودند و گستره کاری آنها شامل فعالیت‌های فردی یا خانوادگی بود و حوزه عملیاتی آنها چندان وسیع نبود. دیگر خصوصیات بارز چنین سازمان‌هایی، ریشه‌دار بودن آنها در ساخت‌های مذهبی و آداب و رسوم مربوطه بوده و عمدتاً درگیر فعالیت‌های تبلیغات مذهبی و کارکردهای پیرامونی بودند و واضح است که چنین سازمان‌هایی با ویژگی‌های برشمرده شده به ندرت توان حل ریشه‌ای مسائلی همانند فقر را داشته‌اند. بلافاصله پس از جنگ جهانی دوم نسل جدید از سازمان‌های غیردولتی که غیرمذهبی بودند، شروع به امداد رسانی به مردم در کشورهای اروپایی جنگ‌زده و ملل در حال توسعه نمودند. ماهیتاً نسل دوم سازمان‌های غیردولتی با حوزه عملیاتی گسترده‌تری شروع به فعالیت نموده و واژه جدید در مفاهیم عملیاتی سازمان‌های غیردولتی ابداع شد و این واژه همانا توسعه بود.

نسل دوم سازمان‌های غیردولتی به جای فعالیت محدود فردی یا خانوادگی همانند سازمان‌های غیردولتی نسل اول شروع به تدوین و بکارگیری طرح‌های راهبردی نمودند و تنها به حل مسائل محدود از طریق راه‌حل‌های کوتاه مدت معطوف نبودند، بلکه بیشتر متوجه تعدیل با حل مسائل ریشه‌ای ساختار اقتصادی بودند. بنابراین تا ابتدای دهه ۱۹۶۰ میلادی، سازمان‌های غیردولتی متوجه تدارک غذا و کمک‌های اولیه در شرایط بحرانی بودند و تنها محدودی از آنها کمک‌های بلند مدت توسعه را در برخی کشورهای در حال توسعه در دستور کار خود قرار داده بودند؛ چنین سازمان‌هایی، توسعه اجتماعی را از طریق پروژه‌هایی در حوزه‌های عملیاتی همانند بهداشت عمومی، بهبود فعالیت‌های کشاورزی، ساخت زیربنای محلی و سایر فعالیت‌های توسعه اجتماعی و اقتصادی دنبال می‌نمودند. چنین پروژه‌هایی عمدتاً با هدف خودکفایی مردم محلی در امور معیشتی به انجام می‌رسید و منافع چنین فعالیت‌هایی ممکن بود در دوره فعالیت امداد رسانی سازمان‌های غیردولتی نیز محدود بوده و بیشتر در مناطق روستایی و گروه‌های جمعیتی ویژه متمرکز بود. (کورتن، ۱۹۹۰)

۲-۲-۱) طبقه‌بندی سازمان‌های غیردولتی^۱

موضوع و نوع فعالیت سازمان‌های غیردولتی و گروه‌های هدف آنها از تنوع بسیار زیادی برخوردار است به طوری که امروزه علاوه بر سازمان‌های غیردولتی امدادی و رفاهی، مذهبی - خیریه‌ای، خدماتی، سازمان‌هایی شکل گرفته‌اند که در زمینه مبارزه با خشونت، دفاع از حقوق بشر، توسعه، علم و تکنولوژی، هنر و حرفه‌ها، مطبوعات، زنان، جوانان، پناهندگان و مهاجران، سالخورده‌گان، فقرا و سایر اقشار آسیب‌پذیر فعال هستند.

^۱ با توجه به گستردگی موضوع، طبقه‌بندی‌های مختلف و متنوعی ارائه شده است که در این تحقیق، به ذکر طبقه‌بندی‌هایی که به موضوع تحقیق نزدیکتر است، پرداخته‌ایم.

سازمان‌های غیردولتی را می‌توان از نظر جهت‌گیری، سطح عملیات، دامنه (موضوعی-جغرافیایی)، بعد و موضوع فعالیت طبقه‌بندی نمود:

الف- انواع سازمان‌های غیردولتی از نظر جهت‌گیری

- ✓ جهت‌گیری خیرخواهانه
- ✓ جهت‌گیری خدماتی
- ✓ جهت‌گیری مشارکتی
- ✓ جهت‌گیری توانمندسازی

ب- انواع سازمان‌های غیردولتی به واسطه سطح عملیات

سازمان‌های غیردولتی را از نظر سطح عملیات به چهار موضوع و با پنج نوع تقسیم می‌کنند:

- ✓ سازمان‌های معطوف به اجتماع محلی
- ✓ سازمان‌های شهر مقیاس
- ✓ سازمان‌های غیردولتی ملی
- ✓ سازمان‌های بین‌المللی

ج- طبقه‌بندی سازمان‌های غیردولتی از نظر نوع فعالیت و گروه‌های هدف

موضوع و نوع فعالیت سازمان‌های غیردولتی و گروه‌های هدف آنها از تنوع بسیار زیادی برخوردار است به طوری که امروزه علاوه بر سازمان‌های غیردولتی و رفاهی، مذهبی-خیریه‌ای، خدماتی، سازمان‌هایی شکل گرفته‌اند که در زمینه مبارزه با خشونت، دفاع از حقوق بشر، توسعه، علم و تکنولوژی، هنر و حرفه‌ها، مطبوعات، زنان، جوانان، پناهندگان و مهاجران، سالخورده‌گان، فقرا و سایر اقشار آسیب‌پذیر فعال هستند. چنین طبقه‌بندی گسترده‌ای حوزه فعالیت آنها را دشوار می‌سازد. برخی از انواع سازمان‌های غیردولتی عبارتند از:

- ✓ کارگزاری‌های امدادی و رفاهی^۱
- ✓ سازمان‌های نوآور فنی^۲
- ✓ پیمانکاران خدمات عمومی^۳
- ✓ کارگزاری‌های توسعه مردمی^۴
- ✓ سازمان‌های خودجوش توسعه^۵
- ✓ گروه‌ها و شبکه‌های مدافع^۶

^۱ Relief Welfare Agencies

^۲ Technical Innovation Organizations

^۳ Public Service Contractors

^۴ Popular Development Agencies

^۵ Grassroots Development Organizations

^۶ Advocacy Group and Networks

د - طبقه‌بندی سازمان‌های غیردولتی از نظر بعد، دامنه موضوعی و دامنه جغرافیایی

✓ اندازه / بعد: برخی سازمان‌های غیردولتی به طور وسیع با ترکیبی چند ملیتی و با دفاتری در چندین کشور و اغلب با شاخه‌های چندجانبه در یک کشور واحد و با کارکنانی تمام وقت و حقوق‌بگیرانی بسیار فعالیت می‌کنند و سازمان‌های غیردولتی دیگری که در عمل با یک یا دو شخص فعال هستند و به طور کلی به فعالیت داوطلبانه (شاید حتی پاره‌وقت) وابسته‌اند و از این طریق اداره می‌شوند.

✓ دامنه موضوعی: از این نظر سؤال‌های زیادی مطرح می‌شوند؛ این که آیا انواع حوادث و فعالیت‌هایی که سازمان‌های غیردولتی اساساً به آن علاقمند هستند، موضوع‌های محیطی، حقوق بشر، اجتماعی یا موضوع‌های دیده‌بانی و نظارتی است؟ آیا آنها در اصل به آموزش علاقمندند یا به امدادسانی‌های فوری و اولویت‌های پس از وقوع، یا به پیش‌گیری‌های فوری و ترجیح‌های پیش از وقوع؟ آیا آنها به موضوع‌های منحصر و خیلی متمرکز تمایل دارند و یا برش‌های وسیع و چند موضوعی دارند؟

✓ دامنه جغرافیایی: سازمان‌های غیردولتی صلح سبز^۱ که موضوعی از سطح جهانی تا محلی را در برمی‌گیرد. برای مثال یک سازمان غیردولتی اروپایی که تنها در کشوری یا منطقه‌ای یا موضوعی ویژه در خارج از این قاره فعال است. پس از آنها سازمان‌های غیردولتی کاملاً محلی وجود دارد که به موضوع‌های صرفاً محلی پیرامون محل سکونت علاقمند هستند. (مانند مخالفت علیه زباله‌دانی ضایعات کارخانه)

ه) طبقه‌بندی دیوید کورتن

کورتن در کتاب «در ورود به قرن بیست و یکم» مؤسسات مردم نهاد را به چهار دسته تقسیم می‌کند:

سازمان‌های داوطلبانه: مأموریتی اجتماعی را با استفاده از تعهدی که به ارزش‌های مشترک دارند، تعقیب می‌کنند.

پیمانکاران خدمات عمومی: وظیفه دارند که به عنوان کسب و کارهای غیرانتفاعی بازار مدار به اهداف عمومی خدمت کنند.

سازمان‌های مردمی: سازمان‌هایی که تجلی‌بخش منافع اعضایشان بوده و دارای رهبری پاسخگو به اعضاء می‌باشند و اساساً

دارای ویژگی خوداتکایی هستند.

سازمان‌های غیردولتی حکومتی^۲: این سازمان‌ها به وسیله حکومت ایجاد شده‌اند و به عنوان ابزار خط مشی‌های حکومت

ایفای نقش می‌کنند (راسالان^۳، ۲۰۰۱).

و) طبقه‌بندی دیوید لوئیس

لوئیس در یک دسته‌بندی کلی مؤسسات مردم نهاد را به چهار دسته تقسیم می‌کند:

✓ بزرگ یا کوچک باشد.

^۱ Greenpeace

^۲ GONGOS

^۳ Rasalan

✓ رسمی یا غیر رسمی باشد..

✓ از بیرون تامین مالی شود یا بوسیله داوطلبان تامین مالی شود.

✓ خیریه و پدران یا بنیادی و مبتنی بر توانمندسازی باشد (لویس^۱، ۲۰۰۱) و (مقیم، ۱۳۸۳)

ی) تقسیم‌بندی قشقای

با توجه به نظر قشقای، نقش و تأثیر سازمان‌های غیردولتی در قالب عوامل اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و آموزشی تقسیم‌بندی می‌شود.

✓ نقش اجتماعی سازمان‌های غیردولتی: سازمان‌های غیردولتی به عنوان زیر مجموعه‌ی بخش سوم در تکوین و تقویت جامعه‌ی مدنی نقش بسیار مهمی دارند، آنها برخاسته از جامعه هستند و با تقویت مسئولیت اجتماعی، شکل‌دهی به کانال‌های ارتباطی بین مردم و نخبگان به پر کردن شکاف میان آنها می‌پردازند. حرکت‌های داوطلبانه مردم یکی دیگر از ابعاد نقش اجتماعی سازمان‌های غیردولتی است. شبکه‌سازی سازمان‌های غیردولتی موجب تبادل اطلاعات. منابع سازمان‌ها و افزایش قدرت اجتماعی آنها می‌گردد.

✓ نقش سیاسی سازمان‌های غیردولتی: اگر چه تأکید زیادی بر غیرسیاسی بودن، سازمان‌های غیردولتی می‌باشد ولی بار سیاسی سازمان‌های غیردولتی اجتناب‌ناپذیر است. مدیریت جنبش‌های اجتماعی، انسجام اجتماعی، دفاع از حقوق شهروندان و فقرا، سخنگوی گروه‌های هدف، نفوذ در سیاستگذاری‌های خرد و کلان، حجاب‌سازی در سطح کلان، توزیع قدرت و تصمیم، همبستگی اجتماعی و دموکراسی همگی از مواردی می‌باشند که حاکی از بار سیاسی سازمان‌های غیردولتی هستند.

✓ نقش فرهنگی: سازمان‌های غیردولتی در فرهنگ و هنجارسازی اجتماعی صاحب نقش می‌باشند. آنها با حرکت‌های صحیح و منطقی خود می‌توانند به تقویت فرهنگ داوطلبانه و مشارکتی، اعتمادسازی، پذیرش یکدیگر، مدیریت تضادها جهت کاهش هزینه‌های اجتماعی بپردازند.

✓ نقش اقتصادی سازمان‌های غیردولتی: سازمان‌های غیردولتی، با ماهیت داوطلبانه، غیربوروکراتیک و جلب کمک‌های مردمی و ملی و بین‌المللی از عوامل اثرگذار در بهبود وضعیت اقتصادی می‌باشند. نقش آنها در روند توسعه همه‌جانبه (اقتصادی، انسانی و پایدار) قابل تقدیر است. همکاری در اجرای پروژه‌ها با کارایی و اثربخشی بیشتر موجب صرفه‌جویی اقتصادی می‌گردد.

✓ نقش آموزشی سازمان‌های غیردولتی: حضور افراد دانشگاهی، عالم و متخصص در سازمان‌های غیردولتی موجب تقویت فرصت آموزشی آنها به ذی‌نفعان (گروه‌های هدف، اعانه‌دهندگان، عوامل دولتی) می‌گردد. آگاه‌سازی ذی‌نفعان به برگزاری کارگاه‌های آموزشی توانمندسازی افراد و سیاست‌گذاران از طریق اطلاع‌رسانی و به کارگیری خلاقیت در انتقال

¹ Lewis

اطلاعات مانند تحقیق، برگزاری سمینار، کنفرانس، چاپ مقالات و کتب، به کارگیری ظرفیت‌های آموزشی، تأکید بر نقش آموزشی سازمان‌های غیردولتی دارند.

آنچه مسلم است فراهم شدن زمینه‌های مساعد برای ایجاد چنین سازمان‌هایی به کارگیری مدیریت مطلوب (زاماداری خوب) برای اداره سازمان‌ها را می‌طلبد. تقویت فرهنگ خودباوری، اعتقاد و اعتماد متقابل بین سازمان‌های مذکور و جامعه و عوامل دولتی و خصوصی موجب تقویت نقش‌های آنها شده و کاهش هزینه‌های اجتماعی، بهبود کیفیت زندگی و توسعه همه‌جانبه را در کشور امکان‌پذیر می‌کند.» (قشقایی، ۱۳۸۴)

۲-۲-۴) نقش سازمان‌های غیردولتی

در میان نقش‌های متنوع و وسیعی که سازمان‌های غیردولتی ایفاء می‌کنند، نقش‌های زیر را می‌توان به عنوان نقش‌های عمده آنها شناخت که در معرض تصمیم‌پذیری هستند.

الف) نقش توسعه‌ای و عملیات زیرساختی

سازمان‌های معطوف به اجتماع محلی^۱ و تعاونی‌ها قادرند زمینی به دست آورند، آن را تفکیک و تقسیم کرده و بر روی آن ساخت و ساز کنند. آنها می‌توانند مسکن بسازند، زیرساخت‌های شهری را فراهم آورند و تأسیساتی از قبیل چاه‌ها و دستشویی‌های عمومی را ساخته و نگهداری کنند و خدماتی مانند جمع‌آوری ضایعات سخت را ارائه دهند. با این حال آنها در بسیاری موارد به کمک‌های فنی یا مشاوره‌های کارگزاری‌های حکومتی یا سازمان‌های غیردولتی در سطح بالاتر نیاز خواهند داشت.

ب) حمایت از پروژه‌های نوآورانه، نمایشی و پیش‌آهنگ

سازمان غیردولتی از امتیاز انتخاب مکان‌های ویژه برای پروژه‌های نوآور و تعیین پیشاپیش مدت زمانی که پروژه را حمایت خواهند کرد برخوردارند، یعنی می‌توانند بر برخی کمبودهایی که حکومت‌ها در مواجهه با این زمینه‌ها دارند چیره شوند. سازمان‌های غیردولتی همین‌طور به علت توانایی خود در عمل سریع‌تر از دیوان سالاری دولتی می‌توانند برای پروژه‌های بزرگ دولتی نیز پیش قدم شوند.

ج) تسهیل ارتباطات

سازمان‌های غیردولتی روش‌های ارتباطی بین فردی را به کار می‌گیرند و درست به موضوع‌هایی می‌پردازند که به خاطر آنها تأسیس شده‌اند، از این رو اعتماد جامعه‌ای را که در جستجوی منافع آن هستند کسب می‌کنند، آنها همچنین از ایده مناسب امکان‌سنجی پروژه‌هایی که بر عهده می‌گیرند برخوردارند. اهمیت این نقش برای حکومت‌ها تا آنجاست که سازمان‌های غیردولتی می‌توانند با سطوح بالاتر سیاست‌گذاری حکومتی ارتباط برقرار کنند و درباره زندگی، ظرفیت‌ها، گرایش‌ها و ویژگی‌های فرهنگی مردم در سطح محلی اطلاعات کسب کنند.

^۱ CBOs

سازمان‌های غیردولتی می‌توانند ارتباط از پائین به بالا یعنی از جانب مردم به حکومت و از بالا به پائین یعنی از سوی حکومت به مردم را اسان‌تر نمایند. ارتباط از پائین به بالا، اطلاع‌رسانی حکومت درباره آنچه مردم محلی فکر می‌کنند، انجام می‌دهند و احساس می‌نمایند را در بر می‌گیرد، در حالی که ارتباط از بالا به پائین، اطلاع‌یابی مردم محلی درباره آنچه حکومت برنامه‌ریزی و انجام می‌دهد را شامل می‌شود.

د) کمک فنی و آموزشی

نهادهای آموزشی و سازمان‌های غیردولتی می‌توانند کمک‌های فنی و ظرفیت‌های آموزشی را توسعه دهند و آن را در یاری رساندن به اجتماع محلی و حکومت‌ها یا دولت‌ها به کار گیرند.

و) تحقیق، هدایت و ارزیابی

فعالیت‌های نوآور، نیاز به مستندسازی دقیق و هدایت مشارکتی مؤثر دارند که سهیم شدن مردم و همین‌طور کارکنان پروژه در نتایج را ایجاب می‌نماید.

ه) وکالت برای فقرا

سازمان‌های غیردولتی در موارد زیادی سخنگویان و کلای فقرا هستند و تلاش می‌کنند به نمایندگی از فقرا در سیاست‌ها و برنامه‌های حکومتی تأثیر بگذارند. این کار ممکن است از طریق رشته ابزارهای متعددی از جمله نمایه‌سازی و پروژه‌های پیش‌آهنگ گرفته تا مشارکت در همایش‌های عمومی و فرمول‌بندی سیاست‌ها و برنامه‌های حکومتی، انتشار نتایج تحقیقات و مطالعات موردی مربوط به فقرا انجام گیرد. از این رو سازمان‌های غیردولتی نقش‌هایی از وکالت فقرا تا اجرای برنامه‌های حکومتی از بسیج افکار عمومی و انتقاد تا شراکت و مشاوره، از حامیان مالی پروژه‌های پیش‌آهنگ تا میانجی‌گری را ایفاء می‌نمایند.

۲-۲-۵) شاخص‌های اصلی در سازمان سازمان‌های غیردولتی

الف) منابع انسانی

منابع انسانی مهمترین منابعی هستند که مدیران با استفاده از آنها می‌توانند در جهت دستیابی به اهداف سازمان‌ها تلاش کنند. در جهان کنونی توجه روز افزون سازمان‌های موفق به کارکنان، ناشی از درک نقش و اهمیت آنان در توفیق و کامیابی و تأثیری است که کیفیت رفتار با منابع انسانی در بهره‌وری مؤسسات دارد.

در بین کارکنان، متخصصان کسانی هستند که اداره آنها تأثیر مهمتری نسبت به سایرین در تحقق اهداف دارد. به عبارت دیگر، این دسته از کارکنان نقش حیاتی در کامیابی یا ناکامی سازمان‌ها دارند و از این‌رو در متون مدیریت از آنها به عنوان منابع انسانی استراتژیک یاد شده است. با توجه به این موضوع، باید مدیران با نحوه اداره آنها آشنا شوند و تدابیر لازم را در این جهت بیندیشند.

آنچه جایگاه نیروی انسانی را در سازمان‌های غیردولتی بی‌بدیل و اساسی ساخته ویژگی‌ها و نقش‌هایی است که تنها با وجود آن یک سازمان توانمندی‌های خاصی را پیدا می‌کند. به طور کلی محققان بر این باورند که در نیروی انسانی چند شاخصه با لحاظ ابعاد و عناصر گوناگون آن در بالا بردن کیفیت و توانایی سازمان‌ها بسیار موثرند. در این بخش تنها به صورت تیتروار عناوین این شاخصه‌ها مطرح و در بخش مربوط به ویژگی‌های تشکلی‌های اسلامی به علت اهمیت و جایگاه خاص نیروهای انسانی در آن بیشتر بحث خواهد شد. به طور کلی اعضای یک سازمان با در نظر گرفتن موارد زیر می‌توانند در کیفیت یک سازمان غیردولتی مؤثر باشند:

✓ تعداد اعضا

در سازمان‌ها و تشکلی‌های غیردولتی به علت ماهیت مردمی آن هر چه تعداد اعضا بیشتر باشد قابلیت و توانمندی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. بدیهی است که با افزایش تعداد اعضا گستره نفوذ اجتماعی، امکان استفاده بیشتر از خرد جمعی، قدرت نفوذ سیاسی و ... افزایش می‌یابد. البته در اینجا نقش مدیریت و رهبری اساسی است و ممکن است تعداد اعضا به خودی خود توانمندی سازمان را افزایش ندهد. حتی گاه تعداد بیشتر اعضا موجب تشتت، بی‌سازمانی و بی‌برنامگی بیشتر خواهد گردید.

✓ کیفیت اعضا

برخی بر این باورند که کیفیت اعضا خیلی مهم‌تر از تعداد اعضا است. به این جهت که گاه یک فرد متخصص کاری را می‌تواند انجام دهد که کل اعضای یک سازمان قادر به انجام آن نیستند، یا پشتکار یک نفر، یا اخلاق و جذب یک فرد ممکن است به تنهایی با تعداد زیادی از اعضا در بالا بردن کیفیت سازمان مؤثر باشد. در مورد کیفیت اعضا چند عامل را مؤثر می‌دانند:

۱- مهارت و تخصص افراد

۲- خصوصیت فردی و شخصیتی: مثل قدرت کلام، شخصیت کاریزماتیک، حتی زیبایی چهره و ...

۳- ویژگی‌های رفتاری: مثل مردم‌داری، تواضع، دیگرخواهی، نوع دوستی، مشارکت جوئی، مدارا، توانایی ارتباط، برون‌گرایی و ... که همه در یک سازمان غیر دولتی جایگاه مؤثر دارند.

۴- پایگاه اجتماعی افراد: گفته می‌شود هرچه یک سازمان غیردولتی بتواند از اقشار مختلف، مناطق جغرافیایی مختلف و تپه‌های گوناگون تعداد بیشتری جذب کند خود به خود قدرت و گستره نفوذ سازمان افزایش می‌یابد و امکانات اجتماعی بیشتری می‌تواند جذب سازمان گردد.

۵- توان مالی اعضا: برخی بر این باورند که با توجه به اینکه سازمان‌ها و تشکلی‌های غیردولتی وابسته به کمک‌های مردمی و اعضای تشکلی هستند، توان مالی اعضا جزئی از کیفیت فرد و مؤثر بر توانمندی سازمان است. اعضا ثروتمند بهتر می‌توانند در مواقع نیاز با حمایت مالی به پیشبرد اهداف سازمان کمک کنند. (البته این امر مشروط به این است که واقعاً اعضای ثروتمند تمایلی به کمک مالی به تشکلی داشته باشند).

۶- نفوذ: بالاخره آخرین عامل موثر بر کیفیت اعضاء "نفوذ" نامیده می‌شود. به این معنا که اشخاصی که قدرت نفوذ بیشتر در بین گروه‌های اجتماعی گوناگون، یا قدرت نفوذ در حوزه‌های سیاسی و سازمان‌های دولتی را داشته باشند دارای کیفیت بالاتری هستند. بدیهی است که در بسیاری از مواقع قدرت نفوذ افراد تابعی است از خصوصیات فردی، ویژگی‌های رفتاری، سطح تحصیلات و تخصص و حتی توان مالی. بنابراین این ویژگی در حقیقت وابسته به سایر ویژگی‌هایی است که قبلاً مورد اشاره قرار گرفت.

✓ تأمین نیروی انسانی

یکی دیگر از مسائل مهم موثر بر نیروی انسانی، شیوه تأمین نیروی انسانی و طرق جذب و هدایت این نیروها به داخل سازمان است. تا حد ممکن باید ساز و کاری ترتیب داد که بهترین نیروها، مناسبترین و متناسبترین افراد با اهداف تشکل، جذب سازمان شوند و برای نگهداری و تقویت توانائی‌های این نیروها باید برنامه‌ریزی کرد. از جمله مواردی که در اینجا مطرح می‌شود مسئله آموزش نیروی انسانی قبل و حین عضویت در تشکل می‌باشد.

ب) فرایندهای برنامه ریزی

به طور کلی در یک سازمان برنامه‌ریزی جامع دارای فرایندهایی است و نیل به اهداف مورد نظر منوط به طی این مسیر جهت تدوین یک راهبرد کم نقص می‌باشد:

✓ تعیین و تدوین اهداف آینده سازمان:

تعیین هدف شامل درک و تشخیص صحیح مأموریتها و مقاصد سازمان و بیان آنهاست. بری درک مأموریتها و مقاصد سازمان باید رابطه بین جامعه و دلیل وجودی آن مورد بررسی قرار گیرد. در تعیین اهداف سازمان، ارزشها و انتظارات جامعه نقش مهمی ایفا می‌کنند و امکانات و منابع سازمان نیز در تعیین حدود و ثغور اهداف مذکور نقش عمده‌ای دارند (الوانی، ۶۳). اساساً دلیل شکل‌گیری سازمان رسیدن به یک یا چند هدف است. سازمان به خودی خود هدف نیست، سازمان‌ها با ترکیب منابع مادی و انسانی برای رسیدن به هدفهای خاص تلاش می‌کنند.

به نظر اتزیونی اهداف سازمان‌ها کارکردهای مهمی دارند:

۱. آنها با ترسیم وضعیتی که سازمان درصدد تحقق آن در آینده است به فعالیت‌های سازمان جهت می‌دهند.
۲. رهنمودهای فعالیت سازمان را تدوین می‌کنند.
۳. منبع مشروعیت سازمان را تشکیل می‌دهند و فعالیت‌های آن و در واقع وجود سازمان را توجیه می‌کنند.
۴. معیاری هستند که اعضاء سازمان و افراد خارج از سازمان به وسیله آن می‌توانند موفقیت سازمان یا اثربخشی و

کارآیی آن را ارزیابی کنند (صبوری، ۱۴۵)

البته در این حوزه معمولاً مسائل متعددی گریبانگیر سازمان‌ها می‌شود و ابهامات در اهداف موجبات انصراف یا کژکارکردی در یک سازمان را فراهم می‌سازند. مسائلی مثل:

ابهام در تعریف هدف، تعدد و تناقض اهداف، جابجایی اهداف، جابجایی وسیله و هدف و تبدیل وسیله به هدف، فراموشی اهداف، منحرف شدن از اهداف و ...

✓ شناخت اهداف و استراتژی‌های موجود سازمان:

زمانی که اهداف و مأموریت‌های آتی سازمان تدوین شدند، باید اهداف و مأموریت‌های فعلی نیز مورد بررسی و مؤاخذه قرار گیرند و وجوه افتراق و اختلاف آن‌ها با هدف‌های تعیین شده مشخص گردد.

✓ تجزیه و تحلیل شرایط محیطی سازمان:

غرض از تجزیه و تحلیل شرایط محیطی، آگاه شدن از عوامل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، فنی و اقلیمی موثر بر سازمان و اهداف آن است. در این مرحله تهدیدات و فرصت‌های محیط خارجی شناسایی تحلیل می‌شوند.

✓ تجزیه و تحلیل منابع و امکانات سازمان

ابتدا فهرستی از منابع انسانی، فنی، تکنولوژیکی تهیه و سپس براساس اهمیت هر کدام جهت دستیابی به اهداف طرق تهیه این منابع و امکانات بررسی می‌شود

✓ شناخت وضع موجود سازمان:

این مرحله حاصل اطلاعات جمع آوری شده مرحله پیش است، در این مرحله باید تصویر کاملی از اهداف موجود، منابع موجود و شرایط محیطی سازمان و اثر آنها بر یکدیگر به دست داده شود.

ممکن است برنامه ریزان به این موضوع برسند که اهداف در مقابل منابع موجود نازلند، یا شرایط محیطی برای تحقق اهداف فراهم نیست بین اهداف، منابع و شرایط هماهنگی وجود ندارد.

✓ تعیین تغییرات مورد لزوم در استراتژی‌ها:

نتیجه مراحل پیشین این است که فاصله بین اهداف و استراتژی‌های آینده مشخص و ضرورت انجام اقدامات و تغییرات توسط برنامه‌ریزان پیش‌بینی می‌شود.

✓ تصمیم‌گیری در مورد استراتژی مطلوب:

این مرحله شامل تعیین استراتژی‌های ممکن، ارزیابی هر یک از آنها و نهایتاً انتخاب اصلح از میان آنهاست. برنامه‌ریز باید استراتژی‌های جدید ممکن را شناخته و به ارزیابی آنها پردازد. برنامه‌ریز با به کار گرفتن یک معیار یا چند معیار مانند میزان عملی بودن، مفید بودن، قدرت حل مشکلات، هم راستایی با خط مشی‌ها، تطبیق با امکانات و منابع سازمان ... می‌تواند به ارزیابی استراتژی پرداخته و استراتژی جدید را بر این اساس انتخاب نماید.

✓ اجرای استراتژی جدید:

باید استراتژی جدید اجرا و عملاً آزمون گردد. انجام تحقیقات راهنما و اجرای آزمایشی و کوتاه‌مدت و نمونه‌ای از استراتژی در این مرحله بسیار کارساز است. بخش پژوهش سازمان می‌تواند در انجام این مهم موثر باشد.

✓ کنترل و سنجش استراتژی جدیدی در عمل:

زمانی که استراتژی در بخشهای مختلف سازمان پیاده شد، باید هر بخش کنترل‌های لازم را در مورد اجرای درست استراتژی و تحقق اهدافی که برای آن طراحی شده به عمل آورده و اطلاعات لازم در آن مورد را به برنامه ریزان ارائه نماید. برنامه‌ریزان با توجه به اطلاعات مذکور می‌توانند اطمینان یابند که آیا استراتژی انتخابی به درستی اجرا می‌شود و آیا نتایج حاصل از آن همان نتیجه موعود است یا خیر؟ در صورتی که نتایج حاصل از آن مرحله مثبت باشد اجرای استراتژی ادامه می‌یابد و در صورتی که مشکلاتی در آن باشد با انجام مجدد مراحل پیشین می‌توان به استراتژیهای کاملتر و سازگارتری دست یافت (الوانی، ۱۳۸۷)

پ) برنامه‌ریزی استراتژیک

یکی از مباحثی که عمدتاً در برنامه‌ریزی سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد برنامه‌ریزی استراتژیک می‌باشد. برخی بر این باورند که تنها راه اثربخشی و کارآمدی مدیران، بهره‌گیری از شیوه برنامه‌ریزی استراتژیک است. (جهت آشنایی با این نوع از برنامه‌ریزی و توجه به آن در ارزیابی توان سازمانی این مبحث در ذیل برنامه‌ریزی سازمانی اشاره می‌شود) تعاریف مختلفی از این مفهوم ارائه شده که شاید بتوان غالب آنها را در این تعریف خلاصه کرد:

«برنامه‌ریزی استراتژیک فرایندی است در جهت تجهیز منابع سازمان و وحدت بخشیدن به تلاشهای آن برای نیل به اهداف و رسالتهای بلند مدت، با توجه به امکانات و محدودیتهای درونی و بیرونی.» (الوانی، ۱۳۸۷)

به طور کلی فرایند برنامه‌ریزی راهبردی با بررسی دقیق رسالت سازمان و رابطه آن با محیط درونی و بیرونی سازمان آغاز می‌شود و به سمت پاسخگویی به پرسشهای زیر پیش می‌رود:

- ✓ ماهیت سازمان چیست؟ چه عواملی آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند؟
 - ✓ ارزشها و باورهای بنیادین مؤسسان آن چیست؟
 - ✓ رسالت یا مأموریت آن چیست؟ به چه کسانی خدمت می‌کند؟
 - ✓ بهترین عملکردهای سازمان کدامند و چگونه با نیازهای آن ربط پیدا می‌کنند؟
 - ✓ نقاط قوت و نقاط ضعف سازمان کدامند؟
 - ✓ رمز موفقیت سازمان در چیست؟
 - ✓ از میان عوامل تأثیرگذار کدام یک به محیط و کدامیک به رقابت مربوط می‌شوند؟
 - ✓ سازمان چگونه می‌تواند در زندگی مؤسسان، رأی دهندگان و جامعه تفاوت واقعی بوجود آورد؟
 - ✓ کدام رشته از تعهدها ارزش پذیرش تعهد تا چند سال آینده را دارند؟
 - ✓ برای اجرای راهبرد چه باید کرد؟ (ملکوتی نژاد، ۱۳۸۴؛ ص، ۳)
- مبتهی بر همین دیدگاه برنامه راهبردی باید شامل اقدامات زیر باشد:
- ✓ تعیین اولویتهای سازمان

- ✓ تخصیص منابع انسانی و مالی برای اجرای فعالیت‌ها
- ✓ ارزیابی اهداف کوتاه مدتی که تدریجاً باید به آنها رسید.
- ✓ تأمین وسایل لازم برای ارزیابی برنامه‌ها، کارکنان و منابع.

اما در یک رویکرد جامع‌تر و مبتنی بر تفکر بومی و تلفیقی برنامه‌ریزی استراتژیک برنامه‌ای است که واجد خصوصیات زیر است:

- ✓ برنامه‌ریزی جامع، انعکاسی از ارزشهای حاکم بر جامعه است. جهان‌بینی‌ها، اعتقادات و سنتهای جامعه در برنامه‌ریزی جامع منعکس می‌شود.
- ✓ برنامه‌ریزی جامع معطوف به سوالات اصلی و مسائل اساسی سازمان است. سوالاتی از این قبیل که برنامه‌های امروز سازمان چیست و برنامه‌های آتی آن چه باید باشد؟ امروز کجا هستیم و جهت‌گیری‌های آینده چیستند؟ امکانات و منابع سازمان در آینده چه وضعیتی دارند و باید مصروف چه اهدافی گردند؟ ... در برنامه‌ریزی جامع مطرح می‌شوند.
- ✓ برنامه‌ریزی جامع با مطرح ساختن اهداف بلندمدت و تبیین رسالت‌های سازمان، مدیران را در انجام فعالیت‌هایشان هم جهت و هماهنگ می‌سازد.
- ✓ برنامه‌ریزی جامع دارای دید درازمدت است و افق‌های دورتری را مطرح می‌کند.
- ✓ عملیات و اقدامات سازمان را در دوره‌های زمانی بالنسبه طولانی هماهنگ نموده و به آنها پیوستگی و انسجام می‌بخشد.
- ✓ در سطوح عالی سازمان شکل می‌گیرد، زیرا در این سطح است که تقریباً به طور همه جانبه‌ای اطلاعات لازم در مورد امکانات و منابع سازمان و انتظارات و توقعات آن متمرکز است.
- ✓ فراگیر بوده و برنامه‌های عملیاتی سازمان را در بر می‌گیرد و به آنها جهت می‌بخشد.
- ✓ برنامه‌ریزی جامع امکانات و محدودیتهای درونی و بیرونی سازمان را مد نظر دارد و با توجه به آنها پیش‌بینی خود را انجام می‌دهد. (الوانی، ۱۳۸۷)

ت) کنترل و نظارت در سازمان‌های غیردولتی

از جمله مهمترین مسائلی که همواره سازمان‌ها با آن درگیر بوده‌اند مقوله کنترل و نظارت است. اینکه چگونه باید بر اجزاء سازمان نظارت داشت؟ آیا اساساً نیازی به نظارت در سازمان هست؟ اگر نیاز هست کجا و به چه میزان؟ به همین ترتیب آیا اعمال کنترل در یک سازمان لازم است؟ در صورت ضرورت چگونه، به چه میزان، در چه مواردی و توسط چه کسانی باید نظارت صورت بگیرد؟ همه این موارد بر رسیدن به اهداف در سازمان، بالابردن یا کاهش دادن توانمندی‌های سازمان، انطباق وسایل با اهداف و ... موثر است.

مصنوعی بودن سازمان‌ها و توجه زیاد آنها به عملکرد و کارایی و پیچیدگی آنها نسبت به واحدهای اجتماعی طبیعی سبب می‌شود که کنترل غیر رسمی ناکافی باشد و نتوان به وفاداری و تعهد نسبت به شغل اتکا کرد و انتظار داشت که افراد وظایف سازمان را داوطلبانه و به طور ارادی و بدون پادشهای اضافی انجام دهند. از این‌رو سازمان‌ها برای وادار کردن اعضای خود به اطاعت از هنجارها، مقررات و دستورها به یک ساخت رسمی توزیع پاداش‌ها و ضمانتهای اجرایی نیاز دارند (صبوری، ۱۹۶)

به گفته اتریونی برای اجرای کارکرد کنترل، سازمان باید پاداش‌ها و تنبیه‌ها را بر طبق عملکرد توزیع کند تا کسانی که عملکردشان با هنجارهای سازمان هماهنگ است پاداش بگیرند و افرادی که عملکردشان از هنجارهای سازمان منحرف می‌شود مجازات شوند (صبوری، ۱۹۶)

اما در همه سازمان‌ها نوع کنترل یکسان نیست. در سازمان‌های هنجاری کنترل بیشتر به ویژگی‌های شخصی وابسته است تا در سازمان‌های اجباری. لذا از طریق فرایندهای گوناگون گزینش و اجتماعی شدن، سازمان‌های هنجاری کوشش می‌کنند در موقعیتهای سازمانی که کنترل از آنجا اعمال می‌شود افرادی را بگمارند که از نفوذ شخصی بهره‌مندند و به این ترتیب هنجاری ناشی از شغل سازمان را برای مثلاً پایه کشیش در سازمان کلیسا با قدرت شخص ترکیب می‌کنند (همان، ۲۰۲)

ث) نقش گزینش و اجتماعی کردن در کنترل

به طور کلی هدف کنترل سازمانی اطمینان از اطاعت از قوانین و مقررات و پیروی از دستورات است. اگر سازمانی بتواند افرادی را استخدام کند که خود به‌خود با هنجارهای سازمان هم‌نواپی کرده و از دستورات پیروی کنند، یا اعضای خود را طوری آموزش بدهد که بدون نظارت از هنجارهای سازمان پیروی کنند، در آن صورت نیازی به کنترل نخواهد بود. مطالعات دقیق نشان داده‌اند که گزینش افراد هم‌نواگرا می‌تواند هزینه‌های لازم برای کنترل افراد را کاهش دهد. یکی از دلایل این امر آن است که نسبت زیادی از رفتارهای انحرافی به وسیله نسبت اندکی از افراد صورت می‌گیرد و در نتیجه اگر این افراد به سازمان راه نیابند نیاز به کنترل به شدت کاهش خواهد یافت. گزینش بر مبنای ویژگی‌های فردی که وارد سازمان می‌شوند قرار دارد. آموزش و اجتماعی کردن سازمانی بعداً این ویژگی‌ها را با هنجارهای لازم برای اجرای رضایتبخش سازمانی انطباق می‌دهد. به تعبیر سایمون هرچه اجتماعی کردن موثرتر باشد نیاز به کنترل کمتر خواهد بود (صبوری، ۲۰۶)

در حقیقت هدف در اینجا بالا بردن فرایند خود کنترلی است و یکی از وسایل و شیوه‌های اعمال خود کنترلی یکی کردن اهداف سازمان و فرد است.

هدفی که در خود کنترلی اعمال می‌شود، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل سازد بدون آنکه عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. در اسلام زمینه‌های اعتقادی به گونه‌ای است که بهترین بستر رشد برای خود کنترلی ساختن افراد معتقد فراهم است (الوانی،)

بنابراین جایگاه خود کنترلی در سازمان‌هایی که دارای اهداف مذهبی هستند بیشتر معنا و قابلیت اجرا می‌یابد. نقاط کلیدی کنترل را می‌توان در سه مقطع قبل از عمل، حین عمل و پس از عمل انتخاب کرد. این نقاط حساس باید مشخص شوند تا بتوان عملکردها را کنترل و ارزیابی کرد.

به طور کلی در یک سیستم کنترل موثر تا حد ممکن موارد زیر اعمال می‌شود:

- ✓ کنترل‌ها باید متناسب با برنامه و فعالیت‌ها تنظیم شوند. کنترل اعمال شده در یک برنامه تولیدی متفاوت با کنترل یک برنامه خدماتی است.
- ✓ کنترل‌ها باید در نقاط کلیدی و حساس اعمال شوند.
- ✓ در اعمال کنترل نباید افراط و تفریط شود، کنترل بیش از حد به روح آزادی و استقلال افراد لطمه زده و آنها را در مقابل کنترل مقاوم خواهد ساخت. بی‌توجهی به کنترل نیز به انجام هدفهای سازمان آسیب می‌رساند. کنترل بیش از حد افراد را به صورت ماشین در آورده و خلاقیت و نوآوری را از آنان سلب می‌کند، بی‌توجهی به کنترل نیز بی‌نظمی و اختلال در کار سازمان را به دنبال دارد.
- ✓ اطلاعات مورد استفاده در کنترل باید دقیق و به روز باشند. اطلاعات نادرست نتایج حاصل از کنترل را گمراه کننده خواهد ساخت.
- ✓ سیستم کنترل باید به گونه‌ای طراحی شود که اطلاعات و نتایج کنترل را سریع و به موقع در اختیار مسئولان مربوطه قرار دهد تا انجام اقدامات اصلاحی قبل از فوت وقت امکان‌پذیر باشد.
- ✓ کنترل باید جامعیت داشته باشد و تمامی عملیات در برنامه را مورد ارزیابی و بررسی قرار دهد.
- ✓ کنترل باید عینیت داشته باشد و صرفاً بر اساس ذهنیات و نظرات شخص نباشد.
- ✓ کنترل باید اقتصادی باشد، به طوری که هزینه‌های آن بر نتایج فزونی نگیرد.
- ✓ کنترل باید واقع بینانه باشد، باید به واقعیت و امکانات موجود توجه شود، تعیین استانداردها در این زمینه واجد اهمیت است، زیرا هرگاه استانداردها بدون توجه به محیط و توانایی افراد به طور غیرواقعی تعیین گردند مسلماً در کنترل آثار سوئی به جای خواهند گذاشت.
- ✓ سیستم کنترل باید انعطاف لازم را دارا باشد، به گونه‌ای طراحی شود که بتواند خود را با تغییرات محیط هماهنگ سازد.
- ✓ کنترل باید وسیله اصلاح باشد نه تنبیه و مجازات. هدف اصلاح عملیات و جلوگیری از انحراف است.
- ✓ سیستم کنترل باید با روحیات کارکنان و فرهنگ و جو سازمان متناسب و هماهنگ باشد.
- ✓ باید بر کمیت و کیفیت به طور متناسب تأکید داشته‌باشد، در شرایطی باید تأکید بر اهمیت کمی و در شرایط دیگر باید اولویت با کنترل‌های کیفی باشد و زمانی نیز باید بر هر دو به یک اندازه تأکید گردد.

- ✓ نباید فقط بر نقاط ضعف تأکید ورزید، باید به نقاط قوت هم همزمان توجه کرد، توجه صرف به نقاط ضعف در کنترل، افراد را نسبت به آن بدبین خواهد ساخت.
- ✓ سیستم کنترل باید دقیقاً معین سازد که نتایج کنترل در اختیار چه کسانی قرار گیرد.
- ✓ در کنترل افراد گاهی لازم نیست که نتایج کنترل برای عموم اعلام شود، فرد مورد کنترل و سرپرست مستقیم او از کسانی هستند که در این حالت محق هستند از نتایج کنترل آگاه شوند.
- ✓ کسانی که به امر کنترل گمارده می‌شوند باید واجد صلاحیت اخلاقی تخصصی بوده و مورد قبول اکثر کسانی باشند که آنها را کنترل می‌نمایند (الوانی)،

ج) ارتباطات در سازمان غیر دولتی

یکی از مهمترین مسائل در سازمان‌ها علی‌الخصوص سازمان‌های غیردولتی مسئله ارتباطات و تأثیر آن بر توانمندی‌های سازمان است. به طور کلی از جمله اساسی‌ترین شاخص‌های توانمندی سازمان‌های غیردولتی همین موضوع است. به علت ماهیت، اهداف و نوع شکل‌گیری، شرایط تداوم و تکامل حیات سازمان‌های غیر دولتی به شدت وابسته به روابط این دسته از سازمان‌هاست. روابط عناصر سازمان با هم، روابط بین بخشهای مختلف، روابط بین اعضا، رابطه سازمان‌های غیردولتی با هم، ارتباط سازمان‌های غیردولتی با سازمان‌های دولتی، ارتباط سازمان‌ها با مردم و با دولت و ... ارتباط تار و پود سازمان را به هم پیوند داده و موجب یکپارچگی و وحدت سازمانی می‌گردد.

به طور کلی در مدیریت، ارتباطات را انتقال اطلاعات، مفاهیم و معانی بین افراد سازمان می‌نامند و منظور از اطلاعات تنها وقایع و نظرات نیست بلکه احساسات و عواطف را نیز شامل می‌شود (الوانی)

✓ روابط عمومی

روابط عمومی، برقراری رابطه با افراد و گروه‌ها به منظور اثرگذاری بر موفقیت یک سازمان و اهداف، اعضا، حرفه یا صنایع متعلق به آن است. روابط عمومی برای گروه‌های غیرانتفاعی یکی از مبانی قوی توانمندی است. گروه‌های آرمانگرا و خیریه‌ها غالباً براساس هدف اجتماعی ارزشمند خود هویت پیدا می‌کنند و می‌توانند شور و شوق را در هواداران و داوطلبان و اهداکنندگان خود برانگیزند. تشکل‌ها می‌توانند پاسخگویی تمام صنایع و حرف باشند.

این امتیازها می‌تواند موجب افزایش اعتبار سازمان‌های غیرانتفاعی گردد. در نتیجه، رسانه‌های خبری، قانونگذاران و دیگران، سعی می‌کنند برای دستیابی به اطلاعات زمینه‌ای و مواضع روشن در رابطه با مسائل همگانی، آنها را شناسایی نمایند. همچنین، گروه‌های غیرانتفاعی می‌توانند در تضادها و مجادله‌ها، با جانبداری از اعضای هیئت مؤسس و حمایت اعضا در برابر انتقادات، نقش عوامل دفاعی را بازی کنند. به طور کلی روابط عمومی می‌تواند پشتیبان بسیاری از اقدامات سازمان‌های غیرانتفاعی باشد،

از جمله:

جمع‌آوری کمک‌های مالی: معرفی آرمان یا خدمت اصلی سازمان به عنوان یک انگیزه ارزشمند برای حمایت از سازمان، با ارائه دستاوردهای سازمان و بهره‌گیری مسئولان از کمک‌های مالی دریافتی به طور مستند.

آگاهی دهی به جامعه: پی‌ریزی حمایت مردمی از طریق مشخص نمودن خدمات سازمان برای جامعه، از جمله معرفی برنامه‌های آموزشی، مراقبتی، بهداشتی، برنامه‌های جوانان و...

به کارگیری و حفظ اعضاء: گفتگو با اعضاء فعلی و آینده درباره مزایای عضویت.

رایزنی و حمایت: اقدام برای شکل‌گیری مقررات و خط‌مشی‌های عمومی از طریق تشویق رسانه‌های خبری با ارائه گزارش از موقعیت گروه و چاپ سرمقاله‌های حمایتی

مدیریت بحران: برقراری ارتباطات هماهنگ در طول بحران برای کمک به افراد آسیب دیده و به منظور معرفی سازمان به عنوان یک نهاد مسئول و پاسخگو در شرایط دشوار.

رویدادهای ویژه: برانگیختن علاقه نسبت به سازمان یا اهداف آن (ملکوتی نژاد)

دامنه فعالیت روابط عمومی به ذهنیت‌پردازی محدود نمی‌شود. یکی از اهداف آن، بهبود موقعیت و شأن سازمان است. سازمان‌های غیرانتفاعی موفق روابط عمومی را یک اقدام ارتباطی دوسویه و یا تعاملی می‌دانند. این سازمان‌ها، رابطه را به گوش دادن با گروه‌ها یا افراد تأثیرپذیر و شناسایی نگرش‌های آنان نسبت به آرمان، صنعت یا حرفه مربوطه، آغاز می‌کنند. سپس با طرح‌ریزی یک برنامه روابط عمومی، پیامها و اقداماتی را در نظر می‌گیرند که پاسخگوی دغدغه‌ها و نگرانی‌های آنها باشد (همان)

در سازمان غیردولتی جهت دستیابی به مقصود مطلوب در روابط عمومی باید چند چیز صورت گیرد: ابتدا باید اهداف ارتباطی مشخص گردد و سپس منابع موجود مورد بررسی قرار گیرد. یک گام مهم، شناسایی مخاطبان هدف و مسیرهای ارتباطی رسیدن به این مخاطبان و ابزار انتقال پیام به شکل مطلوب به آنان می‌باشد. برای شناخت مخاطب هم می‌توان از آمار و اطلاعات و گزارش‌های موجود استفاده کرد و هم با کار تحقیقاتی نگرش و ویژگی‌های آنان را شناسایی نمود.

ابزار ارتباطات:

۱- اینترنت ۲- بسته نرم‌افزاری ۳- رسانه‌های خبری ۴- مجلات ۵- کنفرانس خبری ۶- گزارش‌های سالانه ۷- سخنرانیها ۸- بازدید و ارتباط رویارو.

✓ روابط اجتماعی

روابط اجتماعی با گروه‌ها و اقشار مختلف نیز جزء فرآیند ارتباطات محسوب می‌شود. ارتباط با مخاطبین، ارتباط با اقشار گوناگون، ارتباط با مناطق مختلف و ...

روابط عمومی اگر به صورت کارآمد و موثر مورد استفاده قرار گیرد می‌تواند به شیوه‌ای قوی و مستمر بر قانونگذاری تأثیر بگذارد.

✓ روابط بین سازمانی

از جمله ویژگی‌هایی که به شدت بر توانمندی‌های سازمان‌های غیردولتی در شرایط جامعه امروز مؤثر است روابط بین سازمانی است. وسایل ارتباطی پرسرعت، امکانات حمل و نقل پیشرفته، نیازهای متداخل مخاطبان مختلف در سازمان‌های

مهجور و دور از هم و ... همه مقوله روابط بین سازمانی را چه از بعد سلبی و چه بعد ایجابی برای سازمان‌ها پراهمیت ساخته است. در سازمان‌های تجاری مسائل رقابتی و به نوعی آگاهی از استراتژیهای رقیب یا کاستن از قدرت تقابل و تعارض سازمان‌های متقابل یا موازی جایگاه روابط را وجهی اجباری بخشیده است.

اما در سازمان‌های غیردولتی غیرانتفاعی با اهداف فرهنگی، کارکرد مثبت و پیشبرنده روابط سازمانی و نقش آن در توانمندسازی مهم است. همکاری و مشارکت بین سازمان‌هایی از این دست صورتی ضروری و وجهی الزامی پیدا کرده است. از این جهت که ایصال به مقاصد و اهداف مورد نظر بدون همکاری و تشریک مساعی به شکلی مطلوب حاصل نخواهد شد. اما چگونه و به چه دلیل روابط بین سازمانی در توانمندسازی سازمان‌های غیردولتی می‌تواند موثر باشد؟ به طور خلاصه می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

✓ همکاری می‌تواند هزینه‌های انفرادی برنامه‌ریزی، پژوهش، آموزش و دیگر فعالیت‌های اجرایی را در مرحله اولیه یک اقدام تازه کاهش دهد. زمانی که هزینه‌های سربار به اشتراک گذاشته شوند، از صرف هزینه مجدد خودداری می‌شود.

✓ دسترس‌پذیرتر و موثرتر ساختن خدمات. مشارکتهای همکارانه میان سازمان‌های خدمات انسانی، توانایی عرضه خدمات بر مبنای تمام نیازهای مخاطبان و نیز امکان ایجاد یک سیستم خدمات یکپارچه را فراهم می‌سازند. سازمان‌ها وقتی با هم کار می‌کنند می‌توانند تجزیه تحلیلی وسیعتر و جامع‌تر از موضوعها و فرصتها به عمل آورند.

✓ سازمان‌ها منابع مکمل در اختیار دارند که قابلیت آن‌ها برای انجام وظایفشان را تنوع می‌بخشد.

✓ وقتی یک پروژه برای سازمان ریسک به همراه داشته باشد، همکاری از شدت ریسک می‌کاهد.

✓ اطلاعات کلی و لازم برای موفقیت معمولاً در سازمان‌های دیگر پراکنده است.

✓ همکاری بین سازمان‌ها هزینه مدیریتی برنامه‌ها را کاهش می‌دهد.

✓ سازمان‌ها می‌توانند با همکاری، جایگاه خود را در جامعه ارتقاء بخشند.

✓ همکاری و تشریک مساعی پیش‌نیازی برای نوآوری، حل مسائل و عملکرد بیشتر است.

✓ همکاری و روابط سازمانی قدرت سازمان‌های غیردولتی را در مواجهه با دولت و قانونگذاران افزایش می‌دهد

(حاجیلری، ۱۳۸۰)

ج) رابطه سازمان‌های غیردولتی با دولت

از جمله مسائل مهمی که همواره سازمان‌های غیردولتی با آن روبرو هستند نوع روابطی است که با دولتها باید وجود داشته باشد. این موضوع در بسیاری از موارد از حوزه اختیارات سازمان‌های غیردولتی خارج است، به این معنا که تعیین کننده اصلی تنوع رابطه بین دولت و سازمان، قوانین و الزامات اجباری حکومت می‌باشد. در نظامهای سیاسی بسته غالباً چنین شرایطی وجود دارد. البته شدت و ضعف دارد، اما حتی در بسته‌ترین جوامع نیز سازمان‌های غیردولتی بسته به منابع، تعداد و کیفیت اعضا، پایگاه اجتماعی اعضا و مواردی دیگر توانایی تعیین شکل ارتباط با دولت را تا حدودی دارند.

با این وجود در دنیای کنونی روز بروز قدرت و دامنه نفوذ و تاثیر سازمان‌های غیردولتی بر دولتها افزایش می‌یابد. رسانه‌ها، وسایل ارتباط جمعی، افکار عمومی، سازمان‌ها و جنبشهای بین‌المللی و ... همگی بر این تعامل موثرند و در شکل‌دهی به این فرایند نقش دارند. در جوامع با نظامهای سیاسی باز شرایط برای سازمان‌های غیردولتی بیشتر فراهم است. در حقیقت یک شاخصه بسیار مهمی که اندیشمندان سیاسی برای جوامع دموکراتیک در نظر می‌گیرند وجود سازمان‌ها و نهادهای غیردولتی در همه حوزه‌ها و تعدد و تنوع این نهادها و تشکلهای آنها تا حد لازم و بیش از آن می‌باشد.

در هر صورت سازمان‌های غیردولتی نیاز به ارتباط تنگاتنگ با حوزه‌های سیاسی دارند. در یک معنا رابطه درست با دولت توانائیهای سازمان‌های غیردولتی افزایش می‌دهد و در معنای دیگر این روابط نیازمند توانائیهای خاصی است. سازمان‌ها با طرح ریزی یک برنامه کارآمد برای ارتباط با دولت، می‌توانند از طریق آگاهی دادن به سیاستگذاران دولتی تصمیم‌گیریهای بهتری را در رابطه با مسائل مورد علاقه خود امکان‌پذیر سازند.

اما یک رابطه موفق با دولت باید عناصری داشته باشد و لوازمی را مراعات کند که تا حد ممکن به بخشی از آن در اینجا اشاره می‌شود:

- ✓ تعریف دستور کار تعریف شده برای خط‌مشی عمومی
- ✓ در سازمان شما برنامه رابطه با دولت براساس میزان حمایتی که برای اهداف مربوط به خط‌مشی به دست می‌آورید، سنجیده می‌شود. تعریف مسائل مربوط به آن دسته از خط‌مشی‌های عمومی که بر اعضاء و حامیان سازمان شما تأثیر می‌گذارد، زیربنای موفقیت برنامه رابطه با دولت است.
- ✓ برای اعتبار و کارآیی سازمان در زمینه آگاهی دادن به مقامات دولتی باید اطلاعاتی داشته باشید که برای افراد عادی قابل فهم باشد. قدرت، تابع میزان اطلاعات است و سرمایه‌گذاری برای گردآوری اطلاعات می‌تواند بازده خوبی داشته باشد.
- ✓ به همین منظور هم باید با کارشناسان داخلی سازمان، هم اعضاء و هم مخاطبان مشورت یا مراجعه کرد و یا می‌توان در جهت تصریح و تدوین اهداف خط‌مشی عمومی از آنها بهره برد.
- ✓ تدوین اهداف عینی و قابل سنجش که همسو با خط‌مشی عمومی باشند.
- ✓ تدوین فهرست اقداماتی که سازمان برای نیل به اهداف می‌خواهد انجام دهد.
- ✓ قابلیت پاسخگویی در برنامه‌ها. مجریان اهداف و برنامه‌ها باید پاسخگویی عملکرد خود باشند.
- ✓ تشکیل کمیته رهبری برنامه در رابطه با دولت
- ✓ تأکید بر حمایت مردمی

منظور اعضاء و حامیان سازمان است که به منظور بهره‌گیری از دیدگاه‌ها و تجربه‌های مقامات رسمی با آنها تماس برقرار می‌کنند و این تبادل اطلاعات پایه‌گذار رابطه‌ای است که بین اعضاء و حامیان سازمان و مقامات دولت تشکیل می‌گردد و امکان تأثیرگذاری سازمان بر مسائل مورد نظر را در زمان حال و آینده فراهم می‌کند. این ارتباط معمولاً به چهار طریق ممکن است:

- ✓ تشکیل جلسه با مقامات، تماس تلفنی مستقیم، نوشتن نامه خصوصی و فرستادن پیام از طریق پست الکترونیکی.
- ✓ ائتلاف سازمان‌ها
- ✓ ائتلافها حاصل پیوستگی غیررسمی و رسمی سازمان‌ها برای تحقق بخشیدن به اهداف مشترک خط‌مشی عمومی هستند. علت موثر بودن ائتلافها این است که سازمان‌های متلف می‌توانند نیروی شمار زیادی از افراد را از طریق سازمانی که به آن تعلق دارند جمع‌آوری و به نظم درآورند. مثل فدراسیونهای متشکل از انجمن اولیا و مربیان که در مقایسه با موضع‌گیری یک تشکل شهری یا یک انجمن اولیا و مربیان تأثیر بسیار بیشتری بر تصمیم‌گیرندگان دارند. عامل اصلی ائتلاف، تشخیص یک علاقه مشترک است، علت تأثیر ائتلاف این است که نشان می‌دهد یک سازمان صرفاً از یک موضوع محدود به منافع شخصی سخن نمی‌گوید بلکه نشانگر اتحاد شمار زیاد مردمی است که به آرمان متعهد هستند و این واقعیات تصمیم‌گیرندگان کلیدی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بخصوص کسانی را که نماینده منتخب مردم هستند.
- ✓ تهیه لیست تمام تصمیم‌گیرندگانی که باید با آنها ملاقات کنند تا مباحثات و مواضع خود را کتباً به آن‌ها تسلیم نمایند (مقامات محلی، کارکنان کلیدی و ...)

ح) منابع مالی در سازمان‌های غیردولتی

شاید بتوان گفت بعد از نیروی انسانی مهمترین مقوله موثر بر توانمندی‌های سازمانی داشتن دسترسی به منابع مالی است. البته همیشه رابطه مستقیمی بین این دو وجود ندارد. در بسیاری از مواقع سازمان‌هایی با منابع مالی سرشار وجود دارند که در برنامه‌ریزی و تحقق اهداف توانمند و موفق نیستند. اما در هر صورت سازمان‌های غیردولتی برای رسیدن به مقاصد و اهداف مورد نظر خود به این منابع نیازمندند و در بسیاری از مواقع بدون وجود منابع مالی هیچ کاری نمی‌توانند انجام دهند، یا توسعه اهداف و دامنه عملی یک سازمان غیردولتی موفق در بسیاری از مواقع منوط به تأمین منابع مالی است. اما چگونه سازمان‌های غیردولتی می‌توانند به منابع مالی پایدار دست پیدا کنند و اساساً این نوع تشکلهای برای بقای حیات خود چگونه تأمین می‌شوند؟ این مهم معمولاً از چند منبع تأمین می‌شود:

الف) منابع مالی خارج از سازمان

- ✓ کمک‌های خارجی
- ✓ سازمان‌های غیردولتی ایجاد شده به وسیله کمک‌کننده
- ✓ سازمان غیردولتی اجرا کننده پروژه‌های مورد نظر کمک‌کننده
- ✓ کمک‌کنندگانی که پروژه‌های تعریف شده سازمان‌های غیردولتی را تأمین می‌کنند:
- ✓ منابع مالی داخلی از سوی دولت:
- ✓ جمع‌آوری کمک‌های مالی (ملکوتی نژاد، ۱۰۳)

توفیق در جلب و جذب کمک‌های مالی نیازمند احراز و تقویت یکسری توانائی‌هاست که به اختصار مورد اشاره قرار می‌گیرد:

✓ روابط، کلیدی موفقیت

شناسایی کانال‌های ارتباطی مناسب و برقراری روابط خوب و هدفمند با مردم پایه اساسی جلب حمایت‌های مردمی است.

✓ تعیین اهداف و توجیه آن

جلب کمک‌های مالی باید برای یک هدف مشخص یا نیاز شناخته شده و قابل سنجش انجام گیرد. پرونده ارائه دلیل برای جلب حمایت‌ها، نیاز شما به حمایت‌های بشر دوستانه را توجیه می‌نماید. بیان دلایل باید به گونه‌ای باشد که اهداکنندگان آینده را علاقمند، آگاه و متعهد سازد. آنها را قانع نماید که اهداف شما با اهمیت و نیازتان مبرم است و سازمان شما توانایی و تعهدپذیری کافی جهت نیل به اهداف خود را داراست و نیز بتواند آنها را با تجسم چشم اندازی از آنچه که با حمایت آنها حاصل شود به شوق و هیجان آورده و در نهایت انگیزه اقدام مثبت را در آنها ایجاد نماید (همان، ۱۰۶)

✓ شناسایی نیکوکاران و اهداکنندگان آینده

به منظور شناسایی افراد یا سازمان‌هایی که ممکن است به حمایت از اهداف شما علاقمند باشند تور خود را هرچه دورتر و وسیع‌تر بگسترانید. فهرست نیکوکاران احتمالی باید شامل افراد و مؤسسات زیر باشد:

۱. افراد ۲. شرکت‌ها ۳. فروشندگان ۴. اعضای هیئت مدیره، اعضای سابق هیئت مدیره ۵. بنیادها ۶. بنگاه‌های ایالتی و کشوری ۷. سازمان‌های تجاری و حرفه‌ای

✓ تأکید بر کار پژوهش جهت شناسایی و جذب منابع

حین تعیین راهبرد جمع‌آوری کمک‌های مالی خود، از اطلاعات و داده‌های سودمند از منابع گوناگونی مانند گزارشات دولتی، خبرنامه‌ها، پایگاه‌های داده‌های رایانه‌ای و تشکل‌های صنعتی باید بهره گرفت. برای شناخت اهداکنندگان آینده مسائل و دغدغه‌های آنها این منابع به کار می‌آیند. بعلاوه لازم است درباره علایق و خواسته‌های اهداکنندگان بالقوه، سابقه آنها در اهداء کمک و افراد مناسب برای برقراری تماس تحقیق کرد. اهداکننده‌ای که سابقه اهدای کمک به طرح‌های مشابه شما را دارد به احتمال قوی از طرح شما نیز پشتیبانی خواهد کرد.

کارشناسان اظهار می‌دارند بیش از ۴۰ درصد از اطلاعات مورد نیاز درباره اهداکنندگان آینده و بالقوه در شبکه جهانی اینترنت موجود است. (همان، ۱۲۴)

خ) جایگاه آموزش در سازمان‌های غیردولتی

توانمندی‌ها و خدماتی که یک سازمان غیردولتی ارائه می‌کند می‌تواند متنوع و متعدد باشد، برخی صرفاً بر مقوله‌هایی چون پژوهش، آموزش، تبلیغ اهداف و... تأکید می‌کنند، برخی با توجه به خط مشی‌ها و نیز با ملاحظه منابع انسانی و توان مالی همزمان مبادرت به ارائه خدمات متنوع می‌نمایند اما این خدمات در حوزه توانائیهای سازمانی دارای دو بعد است: یکی خدمات برای خود و دیگری خدمات به دیگران. به عنوان مثال برخی سازمان‌ها توانائی آموزش مفاهیم خاص را به مخاطبان خود دارند ولی نمی‌توانند برنامه‌های آموزشی مناسبی جهت ارتقاء قابلیت‌های علمی، اجرایی و مدیریت کارکنان و اعضاء خود طراحی کنند. هم خدمات آموزشی برای دیگران و هم ارائه آموزش‌های مناسب به کارکنان و اعضاء در صورتی که خود نتوانند نوع دوم آموزش را ارائه نمایند برای استفاده از سایر منابع (مثل سازمان‌های مشابه) برنامه‌ریزی و هزینه می‌کنند.

✓ برنامه‌های آموزش برای دیگران

آموزش عبارت است از یک ارزیابی موشکافانه از نیاز یک گروه مخاطب هدف به دانش و مهارت‌های خاص و در پی آن طرح و اجرای یک روش موثر برای ارتقاء آن دانش و مهارت مورد نیاز در مخاطب مورد نظر. (ملکوتی‌نژاد، ۱۰۳)

فرایند برنامه ریزی برای آموزش

اولین گام: ارزیابی نیازهای مخاطبان

مهمترین پیش شرط یک برنامه آموزشی خوب «ارزیابی نیازهاست». این ارزیابی می‌تواند برحسب نیاز برنامه و استطاعت مالی سازمان، ساده یا مفصل، پرخرج یا کم هزینه باشد. آنچه ضرورت دارد آن است که با اعضاء گروه هدف خود، ضمن فعالیت‌های روزمره، ارتباط کافی برقرار کرده از نظر خود ایشان نسبت به کاستی‌هایی که در پاره‌ای از حیطه‌های دانش و کارشناسی احساس می‌کنند آگاهی یافته باشید.

بازار داخلی: اعضاء، اهدا کنندگان، مشتریان و دوستان سازمان شما بازار داخلی شما را تشکیل می‌دهند و آشناترین افراد با مسائل مهم سازمان می‌باشند. ببینید اینان چه نیازهایی را در زمینه دانش و کارشناسی احساس می‌کنند و به منظور کسب این اطلاعات از روشهای ساده‌ای می‌توان استفاده نمود.

بازار خارجی: مخاطبین گوناگون، بازار سازمان شما را تشکیل می‌دهند:

✓ اعضاء سازمان‌هایی که با شما اشتراک منافع دارند

✓ اهدا کنندگان و نیکوکاران بالقوه

✓ مردم عادی. (همان، ۱۳۲)

به طور کلی انجام یک پروژه تحقیقاتی کامل جهت سنجش نیازهای مخاطبان هدف با رعایت تمام جوانب علمی آن ضروری است.

دومین گام: سنجش توانایی رقبا

- ✓ در بازار خدمات معمولاً ممکن است سایر سازمان‌ها همزمان مبادرت به ارائه خدمات آموزش مشابه با سازمان شما کرده باشند. باید در چنین شرایطی به موارد زیر توجه داشت:
- ✓ احصاء تعداد مخاطبین برای برنامه‌های آموزشی و برآورد حد نصاب لازم
- ✓ مقایسه کیفیت برنامه سازمان با کیفیت برنامه سازمان‌های رقیب
- ✓ مقایسه زمان ارائه برنامه دو سازمان
- ✓ مقایسه شهریه‌ها و اعتبارات
- ✓ مقایسه و ارزیابی نوع برنامه‌ریزی و بازاریابی دو سازمان
- ✓ اگر نمی‌توانید برنامه‌ای بهتر و قوی‌تر از رقیبان ارائه کنید بهتر است از این اقدام صرف‌نظر کنید.

سومین گام: تجزیه و تحلیل محیط

- ✓ با بررسی قوانین و مسائل مبتلا به جامعه می‌توان طرح برنامه‌های بدیع پرجاذبه را تدارک دید.

چهارمین گام: پی‌ریزی یک برنامه موفق

- ✓ تعیین دقیق مقاصد و اهداف: (چرا باید این آموزش‌ها را ارائه کرد)
- ✓ هدف آموزش چه کسانی هستند؟
- ✓ چگونه می‌توان به مخاطب دسترسی پیدا کرد؟
- ✓ چه برنامه‌هایی را باید ارائه داد (محتوا چیست)؟
- ✓ مدرسین چه کسانی هستند؟
- ✓ تدریس باید چگونه باشد؟
- ✓ ساختار برنامه باید چگونه باشد (کارگاه؟ سمینار؟ مطالعه شخصی؟....)
- ✓ مناسبترین محل برای آموزش؟
- ✓ برآورد تسهیلات، هزینه‌ها و فضا و مکان
- ✓ برآورد بهترین زمان برگزاری هر برنامه
- ✓ مدت زمان مناسب برای برنامه‌ها
- ✓ طرح برنامه در حقیقت نقشه راه و فرصتی است از آنچه باید انجام شود
- ✓ گام پنجم: انتخاب مناسبترین وسایل آموزشی
- ✓ کارگاه‌های آموزش و سمینارها
- ✓ اجلاس‌ها و همایش‌ها
- ✓ رسانه‌های الکتریکی
- ✓ شبکه جهانی (اینترنت)

دسترسی آسان و مناسب به برنامه آموزشی و تشریفات سهل و ساده ثبت نام آخرین مسأله مهم در اجرای برنامه های آموزشی ارزیابی تمام فرایندهای برنامه از ابتدا تا انتها جهت شناسایی نقاط ضعف و قوت و اصلاح برنامه های آتی است.

✓ آموزش کارکنان

آخرین نکته ای که لازم است در مباحث آموزش به آن اشاره شود مقوله آموزش اعضاء و کارکنان سازمان می باشد. دخالت های آموزشی بر این فرض استوار است که سازمان وقتی می تواند توسعه و بهبود یابد که افراد آن به طور سیستماتیک و مداوم با تکنولوژی جدید شغلی آشنا گردیده و در جهت نوسازی و رشد خویشتن گام بردارند و طرز روبه رو شدن با تغییر و نقش داشتن در آن را یاد بگیرند. به عبارت دیگر از طریق آموزش نه تنها می توان کارکنان را با تکنیک و فنون کار فردی و گروهی آشنا ساخت، بلکه می توان در طرز فکر، نگرش و افق دید فرد نیز رسوخ کرد و تغییر متناسب با رشد و توسعه فردی و سازمانی در آنان ایجاد نمود. آموزش مدیران و افرادی که نقش حساس و مؤثری در سازمان دارند از اولویت بیشتری برخوردار است. زیرا اگر این گونه افراد خود معتقد به نوسازی و انطباق با محیط باشند با امکانات و نفوذی که در سازمان دارند خود به عنوان عامل تغییر سایر افراد در نوسازی مؤثر واقع می شوند.

به طور کلی آموزش کارکنان موارد مهم زیر را شامل می شود:

الف) پرورش توانائیا و مهارت های کارکنان در خصوص تعیین هدف و تهیه برنامه کاری

ب) پرورش توانائیا و مهارت های کارکنان در مسیر تصمیم گیری

ج) آموزش آزمایشگاهی و آموزش میزان حساسیت برای پیشرفت مهارت های مربوط به خودآگاهی، ارتباطات، تحمل نامعلومی و حل ناسازگاری

د) آموزش کارکنان در زمینه نوسازی و توسعه اطلاعات شغلی

ه) آموزش کارکنان در زمینه درک فرایند تغییر و پرورش آنان به عنوان عوامل تغییر

و) آموزش و پرورش کارکنان در زمینه نوسازی خویشتن و رشد و پیشرفت شخصی

ز) آموزش کاربرد تکنولوژی جدید (بهبود سازمانی، ص ۲۲-۲۳)

د) فرایند تصمیم گیری در سازمان های غیردولتی

فرایند و جایگاه تصمیم گیری در یک سازمان امری است بسیار اساسی. تصمیم گیری جزئی جدایی ناپذیر از مدیریت به شمار می آید که در تمام مراحل مدیریت از ابتدا تا انتها حضوری ملموس و بنیادی دارد.

در تعریفی بسیار ساده، تصمیم‌گیری عبارت است از انتخاب یک راه از میان راه‌های مختلف. کار اصلی تصمیم‌گیرنده دریافت راه‌های ممکن و نتایج ناشی از آن‌ها و انتخاب اصلح از میان آنهاست. اگر وی بتواند این انتخاب را به نحو درست و مطلوبی انجام دهد، تصمیم‌های او مؤثر و زنده خواهند بود (الوانی، ۱۹۳)

مراحل شش‌گانه فرایند تصمیم‌گیری:

✓ مرحله اول: تشخیص و تعیین مشکل و مسئله‌ای که در راه تحقق هدف مانع ایجاد کرده است.

✓ مرحله دوم: یافتن راه‌حل‌های ممکن حل مشکل

✓ یافتن راه‌حل‌های ممکن برای رفع مشکل با توجه به تجربه‌های عملی و علمی مدیر و اطلاعات و آمار در دسترس او انجام می‌گیرد. هرچه راه‌حل‌های بیشتری برای حل مشکل پیدا شده و تعیین شوند، انتخاب بهتری در تصمیم‌گیری صورت خواهد گرفت.

✓ مرحله سوم: انتخاب معیار برای سنجش و ارزیابی راه‌حل‌ها

✓ مرحله چهارم: تعیین نتایج حاصل از هر یک از راه‌حل‌های ممکن (برآورد هزینه - سود هر راه حل)

✓ مرحله پنجم: ارزیابی راه‌حل‌ها از طریق بررسی نتایج حاصل از آنها

هر راه حل با توجه به نتایجی که از آن نصیب سازمان شده با سایر راه‌حل‌ها مقایسه شده و اولویت راه‌حل‌ها تعیین می‌شوند. گاهی اوقات ارزیابی راه‌حل‌ها و تعیین اولویت آنها مشکل می‌شود، زیرا براساس یک معیار یک راه‌حل در اولویت قرار می‌گیرد و با معیار دیگر در اولویت قرار نمی‌گیرد در چنین حالتی مدیر باید معیاری تلفیقی بوجود آورد.

مرحله ششم: انتخاب یک راه از میان راه‌های مختلف و ارائه بیانیه تصمیم که با طی مراحل قبولی و مشخص شدن راه‌حلی که بهترین نتیجه را داشته خود بخود حاصل می‌شود اما مدیر باید این نتیجه کسب شده را اعلام کند، که خود گامی است مستقل در تصمیم‌گیری (همان، ۱۹۴)

به طور کلی می‌توان گفت تصمیم‌گیری هم هنر است و هم علم و این دو ویژگی را همزمان و به طور موازی داراست. تصمیم‌گیری از گردآوری اطلاعات و تحلیل و پردازش آنها به روش علمی مایه می‌گیرد و به شناسایی راه‌حل‌های ممکن می‌رسد. انتخاب یکی از راه‌حل‌ها نیز اغلب نیازمند به کارگیری احساسی و حساسیتی انسانی در سنجش نتایج استفاده از روش‌های گوناگون حل مسئله است. بنابراین تصمیم‌گیری موفقیت‌آمیز همانگونه که بر اطلاعات موثق تکیه دارد، بر تشخیص صحیح نیز استوار است. تصمیم‌گیری عبارت از سلسله عملیات کوچکی است که به اتخاذ سلسله کاملی از تصمیم‌های جزئی می‌رسد و از مجموعه آنها تصمیم نهایی و اساسی پدید می‌آید (هشام الطالب، ۱۰۵)

گفته شد که برای اتخاذ یک تصمیم عقلانی باید اطلاعات و داده‌های لازم در مورد معیارها، راه‌حل‌ها و نتایج راه‌حل‌ها گردآوری گردد.

در این بخش باید چند موضوع اساسی رعایت گردد تا اطلاعات گردآوری شده بتواند مبنای یک تصمیم‌گیری عقلانی را فراهم سازد:

✓ ارتباط اطلاعات با موضوع:

اطلاعات نامربوط با هدف، نه اطلاعات بلکه مایه تشویش خاطر است، حتی ممکن است یک چیز در شرایطی، آگاهی مفیدی باشد اما در شرایط دیگر، چیزی جز آشفتگی به بار نیاورد.

✓ تاریخ مصرف اطلاعات:

تنها اطلاعاتی مفید خواهند بود که در زمان مناسب در دسترس باشند یا از جمله تازه‌ترین اطلاعات موجود و در دسترس به شمار آیند.

✓ مشروعیت:

اطلاعات ما باید از راه مشروع به دست آیند تا قابل استفاده در تصمیم‌گیری باشند. بدین معنی که اطلاعات باید در چارچوب اخلاقیات و ارزشهای تصمیم‌گیرنده قرار داشته باشند. به طور مشخص این آگاهی‌ها نباید مخالف مبانی اساسی و تعالیم اسلام باشند. بنابراین در گردآوری اطلاعات و دستیابی به آنها اجتناب از روشهای اجبار، نیرنگ یا سرقت ضروری است.

✓ دقت:

اطلاعات باید دقیق باشند، اطلاعات نادقیق چه بسا زیانهای جبران‌ناپذیری به بار آورد. اطلاعات به دست آمده را شفاف و روشن کنیم، صحت آن را بیازمائیم، آنها را با یکدیگر مقایسه کنیم و با اطلاعات دیگر مربوط به موضوع بسنجیم و در صحت منابع کسب آن اطلاعات دقت کنیم (همان، ۱۱۰).

روشهای گردآوری اطلاعات: مصاحبه، پرسشنامه، پایگاه اطلاعاتی داده‌ها، گزارش، اسناد موثق.

۲-۲-۶ مزایای سازمان‌های غیردولتی

سازمان‌های غیردولتی دارای مزایای متنوع و فراوانی هستند که ناشی از نوع ساختار و ماهیت داوطلبانه آنها می‌باشد. برنامه توسعه سازمان ملل متحد برخی از مزیت‌های سازمان‌های غیردولتی را این چنین بیان می‌کند:

✓ سازمان‌های غیردولتی با بهره‌گیری از منابع انسانی داوطلب و جذب منابع مالی، از بین طبقات مردمی تشکیل شده و یا هزینه پائین اداره می‌شوند. این ساختارهای گروهی که در نقاط مختلف جهان به وجود آمده‌اند، دارای ریشه‌های محکم تاریخی، مذهبی و سنتی هستند.

✓ سازمان‌های غیردولتی کمتر درگیر بوروکراسی (کاغذبازی) هستند، بنابراین قادر هستند به سرعت و به نحو مؤثری پاسخگوی مشکلات و نیازهای مردم باشند.

✓ سازمان‌های غیردولتی عمدتاً در سطح خرد و گروهی کار می‌کنند و بهتر قادر به درک نیازها و مشکلات ویژه مردم می‌باشند.

- ✓ سازمان‌های غیردولتی با طرح مسائل تازه و مشخص ساختن نیازهای محله، در ذهن افراد سؤال‌های جدید را مطرح می‌سازند که موجب بروز خلاقیت و نوآوری در آنان می‌گردد. در نتیجه این امر می‌تواند به ابداع شیوه‌های جدید برخورد با مسائل و ایجاد فناوری‌های نوین منجر گردد.
- ✓ سازمان‌های غیردولتی به منزله واحدهای بسیج‌کننده محلی از قدرت عمل بسیار بالایی در مناطق برخوردارند. آنها می‌توانند مشارکت مردم محلی را جلب و گروه‌های داوطلب را سازماندهی کنند تا با همیاری هم اهداف توسعه را در مناطق عملی سازند.
- ✓ سازمان‌های غیردولتی با فعالیت‌های آموزشی، ترویجی و ارشادی که موجبات توانمندسازی جامعه پیرامون خود را فراهم می‌سازند.
- ✓ سازمان‌های غیردولتی با دسترسی ساده و آسان به افراد فقیر و نیازمند در مناطق دوردست و محروم که با اثربخشی بالایی در این قبیل موارد یاری‌دهنده هستند، در حالی که واحدهای دولتی به علت تمرکز خود چنین خاصیتی ندارند و مؤسسات بخش خصوصی نیز فاقد انگیزه برای ارائه چنین کمک‌هایی هستند.
- ✓ سازمان‌های غیردولتی با استقرار در محله‌ها و مناطق، که موجب رشد و توسعه فرهنگی، اجتماعی و سیاسی مردم محلی می‌گردند. افراد منطقه با عضویت در این گونه سازمان‌ها از شیوه‌ها و روش‌های جدید مشارکت در امور آگاه می‌شوند و نوعی تمرین مشارکت انجام می‌دهند، که آنان را به صورت اعضای فعال سیاسی جامعه در می‌آورد. شهروندان از این طریق در مقابل جامعه، مسئولیت‌پذیرتر می‌شوند و خود را در سرنوشت محله، منطقه، کشور و دنیای خود مؤثر می‌یابند.

۷-۲-۲) احصاء ویژگی‌های یک سازمان توانمند غیردولتی بر پایه نظریات مطرح شده

با توجه به شاخص‌های سازمان‌های غیردولتی مطروحه در این بخش، محقق سعی داشته است بر اساس تدقیق بر اسناد و مدارک موجود، ویژگی‌های یک سازمان توانمند غیردولتی را مقوله‌بندی نماید که به صورت گویه به شرح ذیل پرداخته است:

✓ توانمندی برنامه‌ریزی

در یک سازمان غیردولتی توانمند بر برنامه‌ریزی و اهمیت آن تأکید شده، و نوع برنامه‌ریزی آن دارای ویژگی‌های زیر است:

۱. یک سازمان توانمند بر اهمیت برنامه‌ریزی جهت رسیدن به اهداف قبل از هر چیز واقف است.

۲. یک سازمان توانمند برای شناخت انواع برنامه‌ریزی و اتخاذ رویکرد مناسب با اهداف سازمان تلاش می‌کند.

۳. در یک سازمان توانمند اهداف کلی سازمان به خوبی مشخص و تدوین شده‌اند.

۴. در یک سازمان توانمند اهداف به صورت عینی و جزئی و قابل سنجش تعریف می‌شوند.

۵. ماهیت سازمان مشخص است

۶. ارزشها و باورهای بنیادین جامعه در تعیین اهداف نقش دارند.

۷. وسایل نیل به اهداف شناسایی شده‌اند.

۸. برآورد دقیقی از منابع و امکانات مالی جهت رسیدن به هدف شده است.

۹. برآورد دقیقی از منابع انسانی جهت رسیدن به هدف صورت گرفته است.
۱۰. برآورد دقیقی از مدت زمان لازم برای رسیدن به هدف صورت گرفته است.
۱۱. در مورد موانع محیطی بر سر راه تحقق اهداف مطالعه کافی صورت گرفته است (موانع اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی)
۱۲. رویکرد واقع‌گرایانه است. برآورد از منابع و توانمندی‌های سازمان دقیق و موانع نیل به اهداف نیز شناسایی می‌شوند و توقع از نیل به مقصود شجاعانه، امیدوارانه اما واقع‌گرایانه است.
۱۳. مسائل اصلی سازمان مورد شناسایی قرار گرفته‌اند.
۱۴. برنامه ریزی، جامع و دارای افق دید بلندتری است.
۱۵. وضع موجود سازمان به درستی مورد مطالعه قرار می‌گیرد.
۱۶. موضوع آینده به خوبی ترسیم می‌گردد.
۱۷. اصول مدون مورد آزمون و ارزیابی دقیق قرار می‌گیرند.
۱۸. مسئولان اجرا مشخص هستند.
۱۹. مخاطبان برنامه‌ریزی نیازهای آنان با تحقیق روشمند مورد شناسایی قرار می‌گیرند.
۲۰. نتایج مورد نظر برآورد می‌شوند.
۲۱. در مورد زمان و مکان اجرا تصمیم‌گیری می‌شود
۲۲. در تمام فرایندها از برنامه‌ریزی تا اجرا، نظارت و کنترل علمی مورد توجه است.
۲۳. در حین اجرا تغییرات لازم و اصلاحی اعمال می‌شود.
۲۴. بعد از اجرا واقع بینانه همه چیز مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌گیرد.
۲۵. در صورت لزوم برای تغییر راهبردها تلاشی مجدد صورت می‌گیرد.

✓ توانمندی تصمیم‌گیری

- یک سازمان توانمند غیردولتی در تصمیم‌گیریهای خود شاخص‌های زیر را مراعات می‌کند:
۱. مشکل و مسئله‌ای که در راه تحقق هدف قرار گرفته است شناسایی می‌گردد.
 ۲. راه‌حل‌های ممکن جهت رفع مشکل شناسایی می‌گردد (به هر تعداد که ممکن است)
 ۳. برای شناسایی انواع راه‌حلها از تجارب علمی و عملی و آمار و اطلاعات استفاده می‌شود.
 ۴. معیارهای مناسب برای سنجش و ارزیابی راه‌حلها شناسایی می‌گردد.
 ۵. بررسی علمی و روشمند نتایج اتخاذ هر راه‌حل و هزینه - سود ناشی از انتخاب آن برآورد می‌گردد.
 ۶. راه‌حل مورد نظر با توجه به نتایج علمی مشخص می‌شود
 ۷. بعد از مشخص شدن نتیجه باید تصمیم‌گیری لازم اتخاذ گردد.

۸. در یک سازمان توانمند تصمیم‌گیری به عنوان یک فرایند در نظر گرفته می‌شود
۹. در یک سازمان توانمند برای رسیدن به یک تصمیم مطلوب از روشهای علمی استفاده می‌شود.
۱۰. در تصمیم‌گیری از اطلاعات مرتبط با موضوع استفاده می‌شود.
۱۱. در تصمیم‌گیری اطلاعات دارای مشروعیت هستند.
۱۲. اطلاعات دقیق و صحیح می‌باشند.
۱۳. از خرد جمعی اعضا و کارکنان جهت اتخاذ تصمیم استفاده می‌شود.
۱۴. از اطلاعات و گزارش‌های دیگران و روشهای سایر سازمان‌ها استفاده می‌شود.

✓ توانمندی رهبری

رهبری توانمند رهبری است که:

۱. از درجه هوشمندی بالایی برخوردار باشد.
۲. تسلط بر خود داشته باشد.
۳. دارای اعتماد به نفس باشد.
۴. بتواند قاطعیت و نرمش را در زمان مناسب در هم آمیزد.
۵. از جهت عاطفی با ثبات باشد.
۶. تصمیمات قاطع اما منعطف اتخاذ کند.
۷. نسبت به رویدادهای اطراف با دیدی وسیع و مبتنی بر دانش برخورد کند.
۸. انگیزه موفقیت در وی قوی باشد.
۹. توانایی انگیزش و تحریک اعضا به سمت اهداف سازمان را داشته باشد.
۱۰. متواضع و فروتن باشد.
۱۱. از قدرت خلاقیت برخوردار باشد.
۱۲. منصف و عادل باشد.
۱۳. در گزینش افراد، شایستگی‌ها را در نظر بگیرد.
۱۴. رازدار اعضا و مردم‌دار باشد.

ب) اهداف سازمان را می‌شناسد و به آن وفادار است.

۱. در رسیدن به اهداف مواظب است و یژگیهای انسانی اشخاص را فدا نکند
۲. توانایی جمع بین اهداف سازمانی و منافع شخصی اعضا را داراست.
۳. انتقاد سازنده را پذیراست و زمینه مناسب را برای آن فراهم می‌سازد

۴. سعی می‌کند مشارکت حداکثری افراد را تأمین کند. هیچ توانائی پیشبرنده‌ای در سازمان و اعضا وجود ندارد مگر اینکه رهبری موفق برای شناخت آن تلاش و بعد از شناسایی می‌کوشد در خدمت اهداف از آن بهره بگیرد.
۵. با ستایش و نقد دیگران برخوردی واقع بینانه دارد
۶. توانائی ابداع و ابتکار دارد
۷. توانائی برنامه‌ریزی دارد.
۸. تیزبین و دوراندیش است.
۹. از امکانات و منابع به صورت بهینه استفاده می‌کند.
۱۰. مسئولیت پذیر است.
۱۱. اصلاح طلب و کمال جوست.
۱۲. امانتدار و پارساست.
۱۳. منظم و وقت‌شناس است.
۱۴. در عین اعتماد به کارکنان بر رفتار آنان نظارت دارد.
۱۵. خوب گوش می‌دهد
۱۶. خوب توضیح می‌دهد و مطالبه می‌کند
۱۷. به خطای خود اعتراف کرده و درصدد اصلاح آن بر می‌آید
۱۸. همیشه فکر می‌کند کم می‌داند و هر روز دنبال افزایش اطلاعات و دانش خویش است.
۱۹. با زیردستان ارتباط نزدیک برقرار می‌سازد.
۲۰. مراقب است پاداش‌ها عادلانه و بر اساس کفایت توزیع شود.
۲۱. رهبری توانمند شرایط متفاوت را بررسی می‌کند و تصمیمات و رفتار خود را با شرایط تطبیق می‌دهد. (با حفظ اصول و جهت کلی سازمان)

✓ توانمندی نیروها

۱. در سازمان توانمند روز به روز بر تعداد اعضا افزوده می‌شود.
۲. در سازمان توانمند کیفیت نیروی انسانی فدای جمعیت نمی‌شود
۳. در سازمان توانمند فرد حیطة وظیفه خود را می‌شناساند و دارای مهارت کافی برای اجرای نقشهای مربوط به آن می‌باشد.
۴. در سازمان توانمند بر شایستگی افراد، تقسیم وظایف و تعیین سلسله مراتب تأکید می‌شود.
۵. تلاش می‌شود از اقشار گوناگون اجتماعی عضوگیری شود

۶. افراد با نفوذ اجتماعی بالا حضور دارند.
۷. فرد با نفوذ سیاسی حضور دارند
۸. افراد، دارای توانائی ارتباطی بالائی هستند
۹. از امکان مالی اعضاء بدرستی استفاده می‌شود
۱۰. اعضاء اهداف سازمان را به خوبی می‌شناسند
۱۱. اعضاء به اهداف سازمان ایمان دارند
۱۲. اعضاء در جهت تحقق اهداف خود را متعهد دانسته و برای آن تلاش می‌کنند
۱۳. اعضاء دارای شور و اشتیاق کافی و علاقمند به فعالیت در سازمان هستند.

✓ توانمندی در کنترل و نظارت

ویژگی‌های یک نظارت مطلوب در سازمان توانمند:

۱. در یک سازمان توانمند به مسئله نظارت و کنترل به عنوان یک ضرورت بنیادین توجه می‌شود
۲. برای نظارت بر برنامه‌ها از قبل پیش‌بینی می‌شود
۳. مکان و زمان نظارت به طور دقیق مشخص می‌گردد
۴. از ابزار علمی جهت نظارت استفاده می‌گردد
۵. نیروهای معتمد برای این کار انتخاب می‌شوند
۶. از افراد متخصص جهت نظارت استفاده می‌شود. با توجه به موضوع نظارت افراد آگاه و مطلع نسبت به موضوع آن را نظارت می‌کنند.
۷. میزان تناسب و تطابق بین وسایل و اهداف برآورد می‌شود.
۸. نظام توزیع و پاداش جهت کنترل رفتار افراد پیش‌بینی می‌گردد.
۹. در گزینش افراد پیش از ورود به سازمان دقت و مطالعه می‌شود(افراد هم‌نوا با اهداف انتخاب می‌شوند)
۱۰. پاداشها و تنبیه‌ها بر طبق عملکرد توزیع می‌شود (کسانی که عملکردشان موافق هنجارهای سازمان است تشویق و کسانی که عملکردشان موافق هنجارها نیست تنبیه می‌شوند).
۱۱. از طریق فرایند اجتماعی شدن و آموزش سعی می‌شود هنجارها و اهداف سازمان در افراد نهادینه شود.
۱۲. بیش از هرچیز بر فرایند خود کنترلی تأکید می‌شود.
۱۳. کنترلها متناسب با برنامه‌ها و فعالیت‌ها تنظیم می‌شوند.
۱۴. نقاط حساس و کلیدی برای کنترل شناسایی می‌شوند.
۱۵. افراط و تفریط در کنترل صورت نمی‌گیرد.
۱۶. در کنترل اطلاعات مورد استفاده به روز و دقیق هستند.

۱۷. اطلاعات و نتایج کنترل به موقع و سریع در اختیار مسئولان قرار می‌گیرد تا انجام اقدامات اصلاحی قبل از فوت وقت امکان‌پذیر باشد.
۱۸. کنترل جامعیت دارد و تمامی عملیات در برنامه را مورد ارزیابی و بررسی قرار می‌دهد.
۱۹. کنترل عینی است و صرفاً متکی بر ذهنیات و نظرات شخصی نیست.
۲۰. هزینه‌های کنترل بیش از فواید آن نیست.
۲۱. واقع بینانه است - به واقعیت و امکانات موجود در ارزیابی‌ها توجه می‌شود به همین دلیل استانداردهائی جهت ارجاع تدوین می‌گردد.
۲۲. سیستم کنترل منعطف است و به موقع خود را با تغییرات محیط هماهنگ می‌سازد
۲۳. کنترل وسیله اصلاح است نه تنبیه و مجازات. هدف جلوگیری از انحراف است.
۲۴. کنترل با روحیات کارکنان و فرهنگ و جو سازمان متناسب است.
۲۵. بر کمیت و کیفیت به طور متناسب تأکید می‌شود.
۲۶. هم نکات ضعف و هم نکات قوی همزمان مورد شناسایی قرار می‌گیرد.
۲۷. دقیقاً مشخص می‌شود که نتایج کنترل بناست در اختیار چه کسانی قرار بگیرد.
۲۸. افراد کنترل کننده دارای صلاحیت اخلاقی و تخصصی هستند.

✓ توانمندی ارتباطات

۱. در یک سازمان توانمند مقوله ارتباطات یک ضرورت اساسی در نظر گرفته می‌شود
۲. ارتباطات سازمانی موجب وحدت و هماهنگی می‌شود نه تفرق و دسته‌بندی
۳. در ارتباطات هم به انتقال معانی و مفاهیم اهمیت داده می‌شود هم به احساسات و عواطف
۴. سازمان توانمند با طرفداران و هواداران خود ارتباط مستمر دارد و در آنان شور همکاری ایجاد می‌کند.
۵. سازمان توانمند همیشه با اهدا کنندگان خود ارتباط مستمر دارد.
۶. اهداف و دستاوردهای سازمان به خوبی به اطلاع اعضاء و هواداران می‌رسد.
۷. اهداف و دستاوردهای سازمان به اطلاع کمک کنندگان می‌رسد
۸. دستاوردها و اهداف به خوبی برای دولتمردان تشریح و تبیین می‌گردد.
۹. روابط بین اعضا و کارکنان صمیمانه و مبتنی بر همدلی است.
۱۰. برای شناسایی و ارتباط با مخاطبان کار علمی صورت می‌گیرد.
۱۱. نیازهای مخاطب با استفاده از روشهای علمی شناسایی می‌گردد
۱۲. هدف از ارتباط مشخص است
۱۳. منابع و وسایل لازم برای ارتباط برآورد می‌گردد
۱۴. مناسبترین وسایل برای ارتباط با مخاطبان انتخاب می‌گردد.
۱۵. ارتباطات از طریق افراد توانمند، وجیه، با جاذبه و ماهر صورت می‌گیرد.
۱۶. از وسایل مدرن به خوبی استفاده می‌شود (رسانه‌ها، اینترنت، مجلات، کنفرانس خبری، سخنرانی)
۱۷. بر بازدید و ارتباط رویارو و نزدیک تأکید می‌شود
۱۸. از گزارشهای سالانه استفاده می‌شود
۱۹. از سخنرانی نیز استفاده می‌شود.
۲۰. با اقشار و گروه‌های فکری و اجتماعی گوناگون ارتباط برقرار می‌شود
۲۱. حوزه جغرافیائی ارتباط گسترش می‌یابد
۲۲. بین سازمان و سازمان‌های مشابه ارتباط وجود دارد
۲۳. از همکاری و توانمندی سایر سازمان‌ها استفاده می‌شود
۲۴. سازمان‌های رقیب با ارتباط درست به سازمان‌های شریک یا همکار مبدل می‌شوند
۲۵. از اطلاعات سایر سازمان‌ها استفاده می‌شود
۲۶. در ارتباط با مراکز دولتی اطلاعات لازم و دقیق قبلاً گردآوری و دسته‌بندی می‌شود
۲۷. از همه توانمندی‌های سازمان جهت یک ارتباط درست با دولت استفاده می‌شود.

۲۸. در ارتباط با دولت فهرست اقدامات به طور دقیق مشخص است
۲۹. در ارتباط با دولت از ائتلاف با سایر سازمان‌ها استفاده می‌شود
۳۰. در ارتباط با دولت از پتانسیل حمایت مردمی استفاده می‌شود
۳۱. در مطالبه خواسته‌ها از دولتمردان بر ارتباط مستمر تأکید شده و صبر و شکیبایی مهمترین ابزار ارتباطی است.
۳۲. از توانمندی مشاوران بیرون از سازمان جهت برقراری ارتباط در صورت لزوم استفاده می‌شود.
۳۳. بر روابط با سازمان‌ها و تشکل‌های بین‌المللی به هر میزان که شده تأکید می‌شود.

✓ توانمندی مالی

۱. تأمین منابع مالی به عنوان یک ابزار مهم در سازمان غیردولتی مورد نظر قرار می‌گیرد.
۲. تأمین منابع مالی به عنوان یک ابزار مهم در سازمان غیردولتی مورد نظر قرار می‌گیرد.
۳. در یک سازمان غیردولتی توانمند، منابع مالی از بخشهای مختلفی تأمین می‌شود
۴. یک سازمان غیردولتی توانمند می‌تواند با ارتباطات درست از منابع دولتی بهره بگیرد.
۵. یک سازمان غیردولتی توانمند، با تبیین دستاوردها و اهداف، اهداکنندگان را به حمایت مالی از سازمان ترغیب می‌کند.
۶. جهت جلب حمایت‌های مالی مردم از روشهای علمی به منظور شناسایی افراد خیر، عقاید و باورهای این افراد و شیوه جذب آنها برای کمک به سازمان استفاده می‌شود.
۷. در یک سازمان غیردولتی توانمند با برقراری ارتباط درست با سایر هزینه‌ها و اعلام همکاری، هزینه برخی برنامه‌ها کاهش می‌یابد.
۸. از معلومات، پژوهش و الگوهای آزموده شده جلب کمک‌های مالی به منظور ایجاد درآمد برای سازمان استفاده می‌شود
۹. در یک سازمان توانمند برای جلب حمایت‌ها پرونده دلایل، تهیه و به مردم ارائه می‌شود. پرونده اهداف مشخص و نیازها شناخته شده و قابل سنجش می‌باشد
۱۰. نتایج کمک‌های مالی اهداکنندگان به آنان گزارش می‌شود تا کمک‌های این افراد استمرار یابد. (جلب اعتماد)
۱۱. در شرایط خاص از کمک‌های اعضا و کارکنان استفاده می‌شود
۱۲. در تأمین منابع مالی مراقبت می‌شود اهداف سازمان فراموش نشوند.
۱۳. برای ایجاد منابع درآمدزا به گونه‌ای که به اهداف سازمان لطمه نخورد برنامه‌ریزی می‌شود.

✓ توانمندی آموزشی

در یک سازمان توانمند:

۱. از آموزش جهت بهره‌گیری‌های چندگانه استفاده می‌شود
۲. در آموزش از افراد ماهر و توانمند استفاده می‌شود
۳. از آموزش برای توانمندسازی اعضای سازمان استفاده می‌شود
۴. مهارت‌های افراد مورد ارزیابی مداوم قرار گرفته و برای ارتقاء آن از برنامه‌های آموزشی آماده می‌شود
۵. برای ارائه یک برنامه آموزشی مطلوب برنامه‌ریزی می‌شود:
۶. ابتدا اهداف آموزش به طور دقیق مشخص می‌گردد
۷. سپس نیازهای مخاطبان از طریق روابط عمومی یا با پژوهش ارزیابی می‌شود
۸. منابع مالی، انسانی و تجهیزاتی به طور کامل برآورد می‌گردد
۹. زمان لازم برآورد می‌گردد
۱۰. بهترین وسایل آموزش، شناسایی و با توجه به مقدرات از مناسبترین و متناسبترین آنها استفاده می‌شود
۱۱. نتایج مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

✓ سایر توانمندی‌ها

۱. بین اعضاء سازمان انسجام و هماهنگی وجود دارد.
۲. بین اعضاء سازمان انسجام و هماهنگی وجود دارد.
۳. سازمان می‌تواند بین اعضاء وحدت ایجاد کند.
۴. سازمان می‌تواند اهداف خود را به طور دقیق مشخص کند
۵. سازمان توانایی جذب افراد توانمند را دارد
۶. سازمان توانایی جذب افراد متعهد و با اخلاق را دارد.
۷. سازمان توانائی تعریف دقیق نقشها و تفکیک وظایف را دارد.
۸. سازمان توانائی تنظیم مقررات مطلوب را دارد.
۹. سازمان می‌تواند برنامه‌های خود را ارزیابی کند. (حاجیلری، ۱۳۹۰)

امروزه رتبه‌بندی سیستم‌های مختلف در راستای واقعی‌تری است که همه چیز به صورت مقایسه‌ای و رتبه‌بندی تنظیم شده تا فرایند انتخاب آسان‌تر شود. فرایند رتبه‌بندی از سطح کلان سازمان‌ها و کشورها به مراتب فراتر رفته است به گونه‌ای که در مؤسسه‌های کوچک مانند رستوران، مدارس، بیمارستان‌ها، بانک‌ها و به خصوص دانشگاه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (زارع بنادکوکي و همکاران، ۱۳۹۶)

رتبه‌بندی، متمایز ساختن پدیده‌های مورد مطالعه از منظر شاخص‌های ارزیابی است که بهتر یا بدتر بودن آن‌ها را به نمایش می‌گذارد. اینکه چه معیاری به عنوان زاویه دید مدنظر قرار گیرد می‌تواند نتیجه را دستخوش تغییرات جدی کند. ارزیابی از نظام‌های آموزشی، فرهنگی، اجتماعی و ... یکی از ضروریات پویایی این نظام‌هاست و نبود ارزیابی، باعث رکود آنان می‌شود. رتبه‌بندی در بطن خود نوعی برنامه و سیاست را نیز برای نظام‌های آموزشی، فرهنگی و اجتماعی و ... تجویز می‌کند. به عبارت بهتر، وقتی نظامی را به عنوان نظام برتر معرفی می‌کند بصورت ضمنی دیگران را به تلاش برای حرکت در مسیر معیارهای مدنظر خود فرا می‌خواند. این مسئله موجب می‌شود تا سیاستگذارهای نظام‌های مختلف نیز دچار تغییراتی شود (لاجوردی و همکاران، ۱۳۹۸).

رتبه‌بندی مؤسسات آموزشی جزئی جدایی‌ناپذیر از سیستم آموزشی محسوب می‌شود، زیرا تنها با پایش هدفمند و ساختار یافته و دقیق عملکرد می‌توان به ارتقاء مداوم کیفیت دست یافت. بنابراین می‌توان با طراحی دقیق و همه جانبه شاخص‌های عملکردی به رتبه‌بندی مؤسسات پرداخت و با ایجاد محیط رقابتی، پیشرفت سریع و دستیابی به اهداف سیستم‌ها را تسهیل کرد (جهان‌نیده و همکاران، ۱۳۹۷) از این رو، مؤسسات فرهنگی و قرآنی سیستم‌های تأثیرگذاری هستند که زمینه‌های توسعه پایدار و تحقق سیاست‌های توسعه‌ای را فراهم می‌کنند. دستیابی به جامعه‌ای متمسک به قرآن و عترت و برخوردار از ایمان و عمل صالح، تحقق اندیشه‌های معمار بزرگ انقلاب اسلامی و رهنمودهای مقام معظم رهبری در گسترش فرهنگ حیات‌بخش قرآن کریم و ارتقای ایران به کشوری توسعه یافته از کارکردهای اصلی مؤسسات فرهنگی و قرآنی در سال‌های اخیر به شمار می‌رود (منشور توسعه فرهنگ قرآنی، ۱۳۹۶)

۳-۲-۱) سیستم‌های رتبه‌بندی

در سال‌های گذشته سیستم‌های رتبه‌بندی متعددی بر مبنای مجموعه‌ای از شاخص‌ها با هدف آگاهی و ارتقای کیفیت ایجاد شده و توسعه یافته‌اند. همچنین موضوع رتبه‌بندی یکی از بحث‌برانگیزترین موضوع‌ها در حوزه علم‌سنجی و سیستم‌های آموزشی بوده است (نورمحمدی و صفری، ۱۳۹۲).

در طول قرن بیستم چندین سیستم رتبه‌بندی جهت ارزیابی مؤسسه‌های آموزشی در زمان‌های مختلف روی کار آمده است (جرمیک و همکاران، ۲۰۱۱). کنیستون در سال ۱۹۵۹ رتبه‌بندی را بر اساس بخش‌ها انجام داد؛ وی رشته‌های مختلف را در گروه‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی و علوم زیستی مربوط به ۲۵ دانشگاه برجسته، بر اساس داده‌های موجود رتبه‌بندی

نمود. شاید بتوان گفت این اولین رتبه‌بندی‌ای بود که روی بخش‌ها انجام می‌گرفت (استورات، ۱۹۹۵). افزایش رقابت، نیاز به رقابت در نتیجه جهانی شدن، اقتصاد دانش بنیان، نفوذ پایگاه‌های استنادی و ضرورت دسترسی به اطلاعات شفاف از مؤسسات آموزشی به دلیل پویایی مردم موجب محبوبیت سیستم‌های رتبه‌بندی شده است.

۲-۲-۸) چارچوب مفهومی رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی

آنچه در این فصل به آن پرداخته شده، موضوعات اصلی است که در حوزه ادبیات مفهومی و نظری فعالیت مؤسسات و سازمان‌های غیردولتی، مورد کند و کاو قرار گرفته است. موضوعاتی همچون، تعریف سازمان غیردولتی، تاریخچه، فرایند ایجاد و توسعه سازمان‌های غیردولتی در جهان و ایران، طبقه‌بندی سازمان‌های غیردولتی از حیث‌های مختلف، روش‌های نقش‌آفرینی سازمان‌های غیردولتی در جوامع، عناصر نقش‌آفرین در سازمان‌های غیردولتی که به نوعی شاخص‌های عملکردی این سازمان‌ها می‌باشد، فرایندهای مدیریتی و کاری در سازمان‌های غیردولتی، ارتباطات و تعاملات در سازمان‌های غیردولتی، منابع مالی و تأمین اقتصادی در این سازمان‌ها، جایگاه آموزش و پژوهش در فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی، مزیت‌های کنشگری در سازمان‌های غیردولتی، ویژگی‌های سازمان‌های غیردولتی توانمند در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی جامعه و که در این فصل بصورت مشروح به آنها پرداخته شده است. با تدقیق در این مفاهیم می‌توان به مؤلفه‌ها و شاخص‌های سنجش توانمندی و ارزیابی عملکردی سازمان‌های غیردولتی پرداخت که محقق در این فرایند کوشیده است به این مهم دست یابد.

از سوی دیگر، سازمان‌های غیردولتی بر اساس نوع ساختار و تشکیلاتی که برای خود تعریف کرده‌اند و همچنین هدف‌گذاری و تعیین حوزه فعالیت آن‌ها، تفاوت‌هایی نیز با یکدیگر دارند در عین حال که روح کلی حرکت آن‌ها با توجه به تعریفی که محقق از این مؤسسات کرده است، تقریباً یکسان است.

"فعالیت گروهی از افراد که به صورت داوطلبانه، غیرانتفاعی، غیردولتی، غیرسیاسی و با اهداف مشخص در ساختار و سازمان از پیش طراحی شده، به منظور توسعه فرهنگ قرآنی در حوزه‌های پژوهش، آموزش، تبلیغ، ترویج قرآن فعالیت می‌کنند."

مؤسسات و سازمان‌های غیردولتی قرآنی که در دهه‌های اخیر در ایران پدیدار گشته و فعالیت‌های ارزشمندی را در زمینه توسعه فرهنگ قرآنی در جامعه عرضه داشته‌اند، ساختارهای سازمانی نسبتاً کارآمد و موفق بوده‌اند که در عرصه فرهنگ ایفای نقش کرده‌اند.

حال با توجه به هویت این نوع مؤسسات فرهنگی و قرآنی و همچنین ادبیات مفهومی و اضلاع ساختاری و فعالیت می‌توان شاخص‌های سنجش توانمندی‌ها و ارزیابی و وزن‌دهی و در نهایت رتبه‌بندی این مؤسسات را با توجه به حوزه فعالیت آنها بدست آورد.

بدیهی است این شاخص‌ها حداقل در سه سطح می‌تواند تعریف و از کلان به خرد مقوله بندی شود که در ادامه به تدوین و تقسیم‌بندی شاخص‌ها پرداخته شده است که این شاخص‌ها مبنایی برای رتبه‌بندی مؤسسات و سازمان‌های غیردولتی مورد بهره‌برداری قرار خواهد گرفت.

شاخص‌ها در ۹ مقوله تقسیم شده اند که عبارتند از:

- ✓ شاخص‌های عملکردی (برنامه‌ها و فعالیت‌ها)
- ✓ شاخص‌های مالی و پولی
- ✓ شاخص‌های شناسه سازمانی
- ✓ شاخص‌های ساختار تشکیلاتی
- ✓ شاخص‌های کالبدی، امکانات و تجهیزات
- ✓ شاخص‌های منابع انسانی
- ✓ شاخص‌های نظام و فرایندها

و در زیر هر یک از مقوله‌ها، دسته‌بندی خردتری از شاخص‌ها قرار می‌گیرد که ویرایش اول آن‌ها به شرح زیر می‌باشد:

- ✓ شاخص‌های عملکردی (برنامه‌ها و فعالیت‌ها)

• آموزشی

- نوع آموزش
- آموزش ضمن خدمت
- قالب آموزش

• پژوهشی

- طرح‌های پژوهشی
- کتب
- مقالات
- نتایج کاربردی
- برنامه‌های پژوهشی

• تبلیغی و ترویجی

- نشریه
- فیلم
- سایت
- مسابقه

○ ابزارهای هنری

✓ شاخص‌های مالی و پولی

○ درآمدهای نقدی

○ درآمدهای غیرنقدی

○ هزینه‌کردها

✓ شاخص‌های شناسه سازمانی

○ تاریخ تأسیس

○ مراجع اخذ مجوز

○ مراحل اخذ مجوز

○ تاریخ درخواست

○ تاریخ اخذ مجوز

○ بازنگری و اصلاح

○ مرجع بازنگری

✓ شاخص‌های ساختار تشکیلاتی

○ هیات امنا

○ مجمع عمومی

○ هیئت مدیره

○ معاونتها

○ ادارات

✓ شاخص‌های کالبدی، امکانات و تجهیزات

○ ساختمان

○ امکانات و تجهیزات

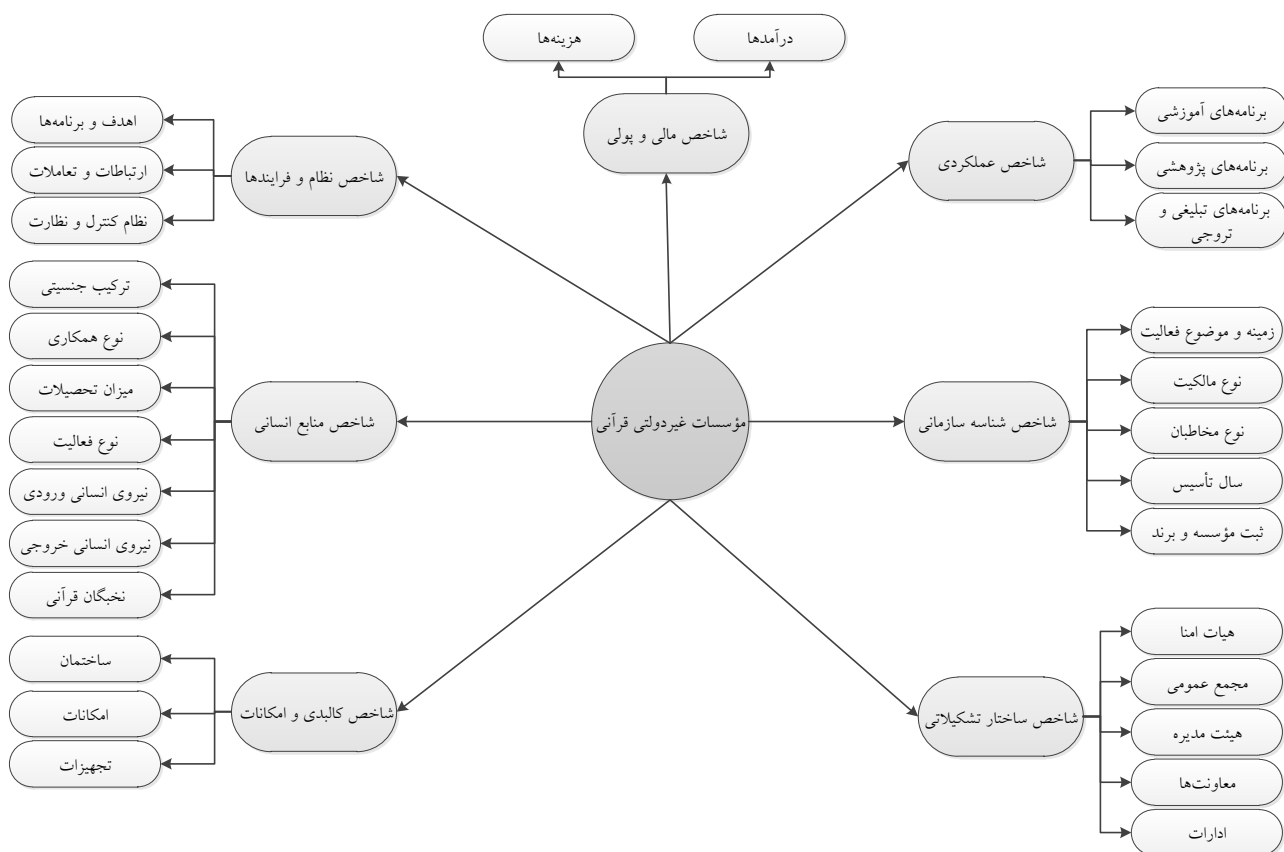
✓ شاخص منابع انسانی

○ ترکیب جنسیتی

○ نوع همکاری

- میزان تحصیلات
- نوع فعالیت
- نیروی انسانی ورودی
- نیروی انسانی خروجی
- نخبگان قرآنی
- ✓ شاخص نظام و فرایندها
- اهداف و برنامه ها
- روابط و تعاملات
- نظام نظارت و کنترل

۹-۲-۲) مدل مفهومی رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی



۳) پیشینه تحقیق

با توجه به موضوع بحث در این پژوهش، پیشینه تحقیق در سه بخش آمایش سرزمین، مؤسسات غیردولتی قرآنی و رتبه‌بندی مؤسسات دسته‌بندی شده است. پژوهش‌های ارائه شده در داخل کشور اجرا شده است و لازم به ذکر است در حوزه آمایش سرزمین مطالعات بسیاری صورت گرفته است اما این مطالعات در رابطه با آمایش سرزمین فرهنگی، اجتماعی و قرآنی نبوده است. البته این موضوع راجع به رتبه‌بندی مؤسسات هم مصداق دارد.

۱-۶) آمایش سرزمین

✓ مقاله "ارائه مدل پیشنهادی EMOLUP با رویکردی جدید در آمایش سرزمین کشور (گام دوم: اولویت‌بندی و آمایش کاربری‌های مختلف)" توسط مسعود مسعودی و پرویز جوکار در سال ۱۳۹۵ در فصلنامه علوم محیطی به چاپ رسید. آمایش سرزمین و استفاده صحیح و متناسب با ویژگیهای محیطی در سطح منطقه و کشور، از اصول اولیه و مهم توسعه پایدار به شمار می‌آید. با توجه به اهمیت کاربری اراضی در شهرستان جهرم، این مقاله بر آن است تا مقایسه‌ای بین کاربری اراضی موجود و نقشه آمایش تهیه شده برای شهرستان انجام دهد. بر این اساس در فرآیند آمایش و اولویت‌بندی کاربریها از ۵ روش کیفی و کمی آمایش ایران، روش کیفی و کمی اصلاح شده (۴ سناریو) و روش کمی با در نظر گرفتن دو سناریوی اقتصادی و اجتماعی استفاده و در نهایت نقشه آمایش سرزمین منطقه تهیه شد. در گام بعدی برای مقایسه بین مدل‌های پیشنهادی و مدل رایج کیفی و کمی ایران، ارزیابی صحت مبتنی بر شرایط اکولوژیکی و اقتصادی-اجتماعی انجام گرفت. نتایج نشان داد که روش پیشنهادی آمایش با رویکرد کمی ۲ سناریو از دقت بیشتر و همچنین الگوی مکانی صحیح‌تری نسبت به سایر مدل‌ها برخوردار است.

✓ مقاله "درآمدی بر مفهوم آمایش سرزمین و کاربردهای آن در ایران" توسط دکتر حسین خنفر در فصلنامه آمایش سرزمین در سال ۱۳۸۹ به چاپ رسیده است. در چکیده آمده است که پیشینه توجه به ویژگی‌های منطقه‌ای و ملی به مدیریت آمایش سرزمین در برنامه‌ریزی‌های توسعه، از دو زاویه دیرینگی و تازگی برخوردار است، از آن جهت دیرینه است که به زمان حضور انسان در پهنه زمین و تعریف سرزمین و کنجکاوی نسبت به حیات بازمی‌گردد و تازگی آن مربوط به یکصد ساله اخیر است که عمدتاً در نیمه سده اخیر و بعد از جنگ جهانی دوم و با مطالعات فرانسوی‌ها آغاز گردید. در این مقاله ضمن بررسی این ابعاد و سابقه جهانی و بین‌المللی مسأله مدیریت آمایش سرزمین به سابقه آن در ایران که به دهه ۳۰ شمسی، بازمی‌گردد. پرداخته و مطالعات گروه ستیران را مورد بازبینی و فعالیتهای قبل و بعد از انقلاب اسلامی در این زمینه نیز بررسی شده است. همچنین به مطالعه‌ای از آثار تافلر اشاره داریم که به آمایش بین‌المللی اشاره دارد و مدیریت جهان پیشرو را بررسی نموده است. سپس به فرآیند تهیه آمایش سرزمین در سه بعد سازماندهی مطالعات، بررسی وضع موجود و قابلیت‌سنجی و آینده‌نگری پرداخته‌ایم و گام‌های لازم برای هر کدام از آن‌ها را دسته‌بندی و مورد بحث قرار داده‌ایم و در پایان مقاله به نتایج آمایش سرزمین و نظام تشکیلاتی تهیه طرح آمایش و نمودارهای آن و سپس جایگاه مدیریت توسعه اجتماعی و آمایش سرزمین پرداخته‌ایم.

✓ مقاله آمایش سرزمین و ایجاد تعادل در نظام شهری کشور توسط احمد پورا احمد در مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تهران به چاپ رسیده است. در چکیده آمده است که رشد انفجار آمیز جمعیت شهری کشور و گسترش خودجوش

شهرها که با روند پرشتاب کنونی بر طبق خوشبینانه‌ترین برآوردها تعداد شهرهای کشور را تا سال ۱۴۰۰ به دو برابر شهرهای موجود افزایش خواهد داد، ساماندهی و آمایش نظام شهری و منطقه‌ای کشور را بیش از گذشته ضروری می‌سازد. هدف اصلی این مقاله تأکید بر آمایش سرزمین به عنوان راه اصلی ایجاد تعادل در نظام شهری کشور و جلوگیری از بحران‌های زیست محیطی و تخریب منابع طبیعی است. در این مقاله که با روش تحلیلی انجام شده است، پس از تبیین آمایش، ویژگی‌ها، تاریخچه و زمینه‌های پیدایش آن در کشور مورد بررسی قرار گرفته است. سپس با توجه به تداوم روند توسعه شهری کشور در سال‌های پس از انقلاب اسلامی و ناموزونی و عدم تعادل در سلسله مراتب نظام شهری کشور تبیین آمایش سرزمین در جهت تعادل بخشی به نظام فضای شهری کشور در چارچوب راهبردها و برنامه‌های سوم توسعه کشور و برنامه‌های اجرایی آن پرداخته شده است.

✓ مقاله "آمایش سرزمین راهی به سوی تعادل نظام شهری و توسعه‌یافتگی" توسط احسان صنیعی در مجله اقتصادی - ماهنامه بررسی مسائل و سیاست‌های اقتصادی در ۱۳۹۰ به چاپ رسیده است. در چکیده این‌طور آمده است که: رشد بیش از حد جمعیت در کشور و گسترش شهرهای بزرگ از یک سو و نابرابری‌های موجود در سطح معیشت زندگی در شهر و روستا از سوی دیگر سبب شده است که علاوه بر جدایی شهرها و روستاها مشکلاتی از قبیل تمرکز سرمایه به صورت نامتوازن در کشور و شهرهای بزرگ، تخریب بیش از اندازه محیط زیست و... بوجود آید. از این رو، لازم است تا تعادلی در نظام شهری کشور بوجود آید تا بتواند از تخریب‌های زیست محیطی جلوگیری کند و از آنها در جهت بهره‌برداری صحیح استفاده نماید. علاوه بر این، در صورت تمرکز سرمایه در شهرهای بزرگ بی‌عدالتی اقتصادی بوجود می‌آید که باعث جلوگیری از رسیدن به یکی از اهداف اقتصاد کلان (عدالت اقتصادی) می‌شود. تمام این موارد لزوم نوعی برنامه‌ریزی منطقه‌ای به نام آمایش سرزمین را ضروری می‌سازد.

✓ ارزیابی عملکرد مؤسسه‌ی قرآنی بیت الأحران در تغییرات فرهنگی زنان روستایی (مورد: شهرستان ممسنی) توسط علی شمس‌الدینی در فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه در سال ۱۳۹۵ به چاپ رسید. فرهنگ به عنوان مجموعه‌ای از خاستگاه اندیشه، هنجارها، عادات و باورهای جوامع انسانی که ضمن ایجاد قوام و پویایی جامعه؛ بازگو کننده تاریخ و هویت ساکنین یک کشور می‌باشد، در گذر زمان و با تکیه بر آموزش و ارتباط میان انسان‌ها دائماً دستخوش تحول شده است. در این میان باورهای فرهنگی روستائیان به دلیل داشتن ارتباط محدود با دیگر جوامع و نیز حاکم بودن سنت بر زندگی آن‌ها در طی تاریخ کمتر دچار تغییرات بنیادین گشته است. پژوهش پیش رو با رویکردی کاربردی به بررسی و سنجش عملکرد مؤسسه قرآنی - فرهنگی بیت الاحزان در تغییرات فرهنگی زنان روستایی دهستان فهلیان از توابع شهرستان ممسنی می‌پردازد. روش تحقیق توصیفی - تحلیلی و ابزار گردآوری داده‌ها تهیه پرسشنامه و مصاحبه می‌باشد. جامعه آماری شامل ۴۳۸ نفر از زنان روستایی است؛ که از بین آنها تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شده‌اند. نتایج تحقیق حاکی از آن می‌باشد که مؤسسه بیت الاحزان بیشتر در زمینه تربیت و آموزش کودکان موفق بوده است، همچنین در زمینه‌های برگزاری کلاس‌های روخوانی، مداحی و نیز برگزاری سفرهای زیارتی زنان روستایی رضایتمندی بالای ۸۰ درصد داشته‌اند.

✓ طرح پژوهشی شناسایی و ارزیابی توانمندی‌های سازمان‌های غیردولتی قرآنی توسط عبدالرضا حاجیلری اجرا و از سوی مرکز هماهنگی، توسعه و ترویج فعالیت‌های قرآنی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در سال ۱۳۸۷ پیشنهاد گردید. این طرح با اهداف "شناخت توانمندی‌های موجود در نزد اعضاء اتحادیه تشکل‌های قرآنی در حوزه‌های مختلف فعالیت‌ی (آموزشی، پژوهشی و تبلیغی و ترویجی و...)، ارزیابی توان درون سازمانی تشکل‌های قرآنی (توان‌های مدیریتی، نیروی انسانی، امکانات و...) و ارزیابی قابلیت‌ها و فرصت‌های موجود در نزد اعضاء اتحادیه تشکل‌های قرآنی از منظر مدیران ستادی این مجموعه‌ها اجرا شده است که نتایج نشان می‌دهد:

سازمان‌های غیر دولتی قرآنی از نداشتن سامانه‌های مالی و اطلاعاتی به شدت رنج می‌برند. نبود سامانه اطلاعاتی منجر به عدم پاسخگویی دقیق آن‌ها در حداقل زمان ممکن می‌شود. تعریف نظام اطلاعاتی و همچنین سامانه مالی و اداری و تشکیلاتی نقش بسیار مؤثری در ارتقاء سطح فعالیت‌های آن‌ها و امکان رصد کردن وضعیت فعالیت‌ها و برنامه‌های آنها را فراهم می‌سازد. استفاده از ابزار جدید ارتباطی همچون اینترنت و شبکه‌های ارتباطی الکترونیکی بر سرعت ارتباطات و نقل و انتقال اطلاعات می‌افزاید. حرکت به سوی ایجاد شبکه ارتباطی که در آن مؤسسات بتوانند اطلاعات ضروری را در آن قرار دهند و از برنامه‌ها و فعالیت‌های یکدیگر آگاهی داشته باشند. نقش بی‌مانندی را در انباشت تجربیات آنها و ارتقاء سطح کیفی و کمی فعالیت‌های قرآنی در جامعه خواهد داشت. در سنجش و ارزیابی توانمندی‌ها آنچه از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است رصد این توانمندی‌ها و شناخت فراز و فرود تلاش‌ها از سوی فعالین قرآنی به خصوص بررسی و تحلیل چرایی این فراز و فرودها است. لذا پیشنهاد می‌شود برای تکمیل و اعتلای کار و تولید داده‌های به روز و مستمر این طرح بین مؤسسات به صورت دوره اجرا شود و مؤسسات مردمی دیگری که در جامعه نمونه این تحقیق نیامده‌اند نیز

مورد بررسی و سنجش قرار گیرند و با اصلاح کار مرحله اول به مراحل بعدی کار نیز اندیشید. همچنین در صورتیکه هر یک از مؤسسات در فعالیت‌های خود دچار رشد فزاینده و یا افول شدند دلایل آن، مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد تا از موفقیت‌ها استفاده شود و نقص‌ها مرتفع گردد. برخی اطلاعات مؤسسات باید جنبه طبقه‌بندی شده داشته باشد و در حفظ و عدم انتشار برخی از اطلاعاتی که مدیران مؤسسات نمی‌خواهند در سطح جامعه منتشر شود، دقت شود. برخی از مؤسسات در ارائه اطلاعات و یا اطلاعات دقیق تنگ‌دستی می‌کنند. باید مکانیزمی را تعریف کرد که مؤسسات به ارائه اطلاعات رغبت بیشتری از خود نشان دهند. به نظر می‌رسد امانت‌داری، تبیین کارکرد گردآوری و تجمیع اطلاعات برای مدیران مؤسسات، ارائه آموزش‌های لازم در این خصوص، کمک به آن‌ها برای ایجاد نظام مالی و اداری و تشکیلاتی، منوط کردن برخی از حمایت‌ها به ارائه اطلاعات درست (البته با دقت و ظرافت)، همراهی با آن‌ها در گردآوری و تدوین اطلاعات موجود در مؤسسات، و از جمله راه‌های علاقه‌مند کردن مدیران و مؤسسات غیردولتی به دادن اطلاعات است. آنچه در داده‌های تحقیق برمی‌آید امکانات موجود در مؤسسات غیر دولتی از حیث سخت‌افزاری و نرم‌افزاری بسیار گسترده‌تر از سازمان‌های دولتی است و با توجه به انگیزه‌های افراد فعال در این حوزه و چالاک‌های فعالیت مؤسسات غیردولتی، توجه به توسعه طرح‌ها و برنامه‌های این مؤسسات و ایجاد زیرساخت‌های حقوقی و حمایتی می‌تواند به توسعه ظرفیت‌های فرهنگی کشور بیفزاید و فضای فرهنگی جامعه را تحت تأثیر خود قرار دهد.

✓ بشیر ۸۰ (راهنمای جامع مؤسسات فرهنگی استان قم)، پایگاه اطلاع‌رسانی حوزه‌ی علمیه قم، شهریور ۱۳۸۰: هدف از این طرح شناسایی کامل و به روز مراکز آموزشی، اطلاع‌رسانی، آموزشی، انتشاراتی و ... و برقراری ارتباط گسترده‌ی فرهنگی و تبادل اطلاعات می‌باشد. این کتاب سومین اثر از مجموعه‌ی بشیر است که به شکل تفصیلی در دو جلد عرضه شده است. در جلد اول این کتاب، مؤسسات پژوهشی و در جلد دوم، مؤسسات آموزشی - پژوهشی (موسسه‌ها و سازمان‌ها، مدارس علمیه، دانشگاه‌ها) و مراکز اطلاع‌رسانی و خدمات پژوهشی (مراکز اطلاع‌رسانی، کتابخانه‌ها، انتشارات) معرفی گردیده است. اطلاعات این کتاب از مؤسسات و یا بروشورهای تبلیغاتی آنها دریافت گردیده است و پس از تنظیم و ویرایش، در آخرین مرحله نیز به اطلاع آنها رسیده است. لازم به ذکر است که مؤسسات ذکر شده صرفاً برای استان قم می‌باشد. اطلاعات این کتاب به طور خلاصه به شرح زیر می‌باشد: نام مشهور مرکز، نام سابق، نام عربی و لاتین مرکز، نام مسئول، سال تأسیس، زمینه‌ی فعالیت، گزیده آثار و طرح‌های در دست اقدام، اهداف مؤسسات، مشخصات اعضای هیات موسس، هیات امانا، هیات علمی و هیات مدیره، معرفی گروه‌های پژوهشی، معرفی آثار قلمی مؤسسات، امکانات در اختیار، خدمات چاپ و نشر و ...

✓ مدیریت مطلوب در سازمان‌های غیردولتی. محمد رضوانی، ۱۳۸۱، مقاله تحقیقی، مرکز توانمندسازی جامعه مدنی: این تحقیق در ۴ فصل به تشریح وضعیت مدیریت در سازمان‌های غیردولتی می‌پردازد. در ابتدا تعاریف سازمان‌های غیردولتی، ویژگی‌ها، اهداف، ارزش‌ها و موازین مشترک آنها بیان شده و سپس حوزه فعالیت‌های این سازمان‌ها در فصل دوم تشریح

شده است. اینکه دامنه فعالیت سازمان‌های غیردولتی چیست، سازمان‌های غیردولتی برای که و برای چه فعالند، در این بخش مطرح شده و در فصل سوم اداره و نظارت در سازمان‌های غیردولتی، سطوح پاسخگویی این سازمان‌ها، راهکارهای مدیریت اجرایی، شیوه‌های مدیریت، توسعه منابع انسانی و آموزش بازبینی و کنترل در این سازمان‌ها بیان شده است و در انتها چارچوب‌های قانونی و بنیادین در سازمان‌های غیردولتی از ابعاد سیاسی و قانونی و مقررات اشتراکی، خارجی و داخلی آمده است.

✓ طرح پژوهشی بررسی راهکارهای توانمندسازی مؤسسات و سازمان‌های غیر دولتی قرآنی توسط عبدالرضا حاجیلری اجرا و از سوی مرکز هماهنگی، توسعه و ترویج فعالیت‌های قرآنی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در سال ۱۳۹۰ پیشنهاد گردید. هدف از اجرای این طرح، "شناخت موانع موجود در عرصه فعالیت تشکلهای قرآنی مردمی"، "تحلیل قوانین موجود و شناخت خلأها و فرصت‌های قانونی موجود پیش روی توسعه سازمان‌های غیردولتی در امور قرآنی"، "شناخت ابعاد کارکردی نهادهای فعال قرآنی و بررسی زمینه‌های پاسخگویی به نیازهای جامعه توسط نهادها و مجموعه‌های قرآنی"، "راهکارهای تقویت همگرایی تشکلهای و مجموعه‌های قرآنی در توسعه فعالیت‌های قرآنی" و "بررسی وضعیت نظام ارتباطی تشکلهای و سازمان‌های غیردولتی از یک سو و نهادها و سازمان‌های دولتی از سوی دیگر" انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در مورد اثربخش تر بوده مجامع سنتی نسبت به تشکلهای و مؤسسات ساخت یافته مردمی نظرات دارای قطب بندی است و تقریباً ۵۰ درصد پاسخگویان مجامع سنتی را نسبت به مؤسسات دارای تشکیلات مردمی، تاثیر گذارتر دانسته‌اند. بنظر می‌رسد بسیاری از روش‌های سنتی دارای کارکرد موثر در جامعه هستند و باید با نگاه به نیازهای جدید جامعه با احیاء آنها و پیوند با روش‌های جدید به مانایی و پویایی سنت‌ها و حرکت به سوی روش‌ها و بهره‌گیری از ابزار جدید حرکت کرد. داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که اکثر فعالین حوزه قرآنی بر این باورند که قوانین و ضوابط فعالیت مؤسسات و تشکلهای قرآنی دارای نقص و ضعف می‌باشد و به نیازهای تشکیلاتی آنها پاسخ نمی‌دهد و زمینه توسعه فعالیت آنها را نیز به شکل مناسب فراهم نمی‌کند. توانمندسازی سازمانی در بسترهای مناسب قانونی و کاری روی می‌دهد و وجود موانع و مشکلات پیش‌روی برنامه‌های توانمندسازی نیروی انسانی و ساختار سازمانی، امکان اجرای برنامه‌ها را فراهم نمی‌سازد. از سوی دیگر، شناسایی موانع و مشکلات پیش‌روی مؤسسات و سازمانهای غیردولتی قرآنی می‌تواند در اجرای برنامه‌های توانمندسازی به مدیران، مدد رسان باشد. با این هدف، بخشی از طرح حاضر به شناخت موانع و مشکلات مؤسسات و سازمانهای غیردولتی قرآنی پرداخته است که عبارتند از: موانع و چالش‌ها در زمینه مدیریت، تشکیلات و سازماندهی، توانمندی‌های مدیران و نیروی انسانی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در مؤسسات و سازمان‌های غیردولتی، ضعف شبکه ارتباطی بین مؤسسات و سازمان‌های غیردولتی قرآنی، ضعف در پشتیبانی و منابع مالی، ضعف و نقص قوانین و مقررات، ضعف تبلیغات و اطلاع‌رسانی، ضعف رابطه دولت و حاکمیت با مؤسسات قرآنی و ضعف کنترل و نظارت در مؤسسات و سازمان‌های غیردولتی قرآنی.

✓ مقاله علمی- پژوهشی طراحی مدل مفهومی و عملیاتی ارزیابی و رتبه‌بندی علمی گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران توسط فریده عصاره، فرزانه عقیقیان و حمزه علی نور محمدی تدوین و در پژوهش‌نامه علم‌سنجی شماره ۱ سال ۱۳۹۸ چاپ گردید.

این پژوهش با هدف طراحی یک مدل مفهومی و عملیاتی جهت ارزیابی و رتبه‌بندی علمی گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران انجام گرفته است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف توسعه‌ای و کاربردی است و از روش تحقیق آمیخته که ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی است، استفاده کرده است. جامعه پژوهش متخصصان حوزه رتبه‌بندی و سنجش و ارزیابی علم کشور بودند، که با روش هدفمند غیرتصادفی به تعداد ۳۲ نفر انتخاب شدند. به منظور پاسخگویی به سؤالات از تکنیک دلفی فازی و روش بهترین - بدترین به عنوان یک روش تصمیم‌گیری چندشاخصه استفاده شده است. ابزار پژوهش دو پرسشنامه محقق ساخته و یک فرم جمع آوری اطلاعات بود. پایایی پرسشنامه دلفی فازی با آلفای کرونباخ محاسبه ۰,۷۸۵ به دست آمد که قابل قبول است. با استخراج و انتخاب شاخص‌ها مدل مفهومی و با وزن‌دهی به هر یک از عوامل مدل عملیاتی جهت رتبه‌بندی علمی گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی طراحی شد. مدل چندبعدی طراحی شده می‌تواند در بهبود تصمیمات ذی‌ربطان و ذی‌نفعان نظام دانشگاهی و ارتقای کیفیت گروه‌های آموزشی و دانشگاه‌ها نقش مؤثری داشته باشد.

✓ مقاله رتبه‌بندی مراکز تحقیقاتی و مدیریت منابع، تجربه دانشگاه علوم پزشکی ایران توسط لیلا قالیچی در مجله علوم پزشکی رازی در سال ۱۳۹۸ به چاپ رسید. علی‌رغم گسترش کمی مراکز تحقیقاتی در دهه اخیر در کشور و تخصیص بودجه و منابع به این حوزه، مراکز تحقیقاتی از نظر میزان تولید دانش و بروندهای مورد نظر سیاستگذاران، عملکردهای بسیار متفاوتی از خود نشان داده‌اند. شناسایی عوامل مؤثر برای این عملکرد می‌تواند به افزایش اثربخشی منابع توزیع شده در حوزه تحقیقات بیانجامد. این مطالعه بر روی ۲۸ مرکز تحقیقات وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران که در ارزیابی سال ۱۳۹۶ وزارت بهداشت حاضر بوده‌اند و ردیف بودجه مستقل نداشته‌اند، انجام شده است. پیامد مورد انتظار امتیاز کسب شده در ارزشیابی سالانه وزارت بهداشت است که بر اساس متغیرهایی از قبیل تعداد و کیفیت مقالات منتشر شده، تعداد استنادات، شاخص H مرکز تحقیقات، کتب و خلاصه مقالات مرکز محاسبه شده است. به نظر می‌رسد کمبود نیروی انسانی کارشناسی در مراکز تحقیقاتی در کنار محدودیت‌های بودجه مانعی در راه استفاده کامل از ظرفیت‌های موجود است. تکمیل بدنه کارشناسی مراکز تحقیقاتی می‌تواند اثربخشی بودجه پژوهشی و سایر منابع تخصیص داده شده به پژوهش را افزایش دهد.

✓ مقاله رتبه‌بندی استان‌های کشور بر اساس شاخص‌های حمل و نقل جاده‌ای توسط حسنعلی فرجی سبکبار نگارش و در فصلنامه مجلس و راهبرد سال ۱۳۹۸ به چاپ رسید. حرکت مسافر، کالا و اطلاعات، از مؤلفه اصلی جوامع امروزی محسوب

می‌شوند. هدف از سیستم‌های حمل و نقل پر کردن فاصله بین مکان‌های جغرافیایی است که به تولید سفر انجامیده و کالا و مسافر با مجموعه‌ای از مقصدها جذب می‌شوند. ایران کشور گسترده‌ای است که مراکز شهری و روستایی، تولید و مصرف به صورت ناهمگونی در سطح آن پراکنده شده‌اند و با سیستم‌های حمل و نقل جاده‌ای این مراکز ارتباط برقرار می‌کنند. از سویی ایران که به عنوان کریدور در مسیر بزرگراه‌های بین‌المللی قرار دارد و پل ارتباطی بین شرق و غرب جهان محسوب می‌شود، از نظر شاخص‌های حمل و نقل و عملکردی استان‌های آن در یک سطح قرار ندارند. از این رو هدف این مقاله تعیین رتبه و جایگاه استان‌های کشور بر اساس شاخص‌های حمل و نقل جاده‌ای است که از روش الگوریتم III برای رتبه‌بندی استفاده شده است. برای رتبه‌بندی استان‌ها از پنج معیار (امور ایمنی و ترافیک، برنامه‌ریزی حمل و نقل هوشمند، امور فنی و زیربنایی، حمل مسافر و حمل کالا) استفاده شده است. بر اساس نتایج تحقیق، استان تهران به دلیل سیستم متمرکز جاده‌ای، تراکم جمعیت و فعالیت‌ها در بالاترین رتبه قرار دارد، پس از آن استان قزوین که در کنار شاهراه‌های اصلی کشور واقع شده رتبه دوم را دارد.

۶-۴) جمع بندی پیشنهادی تحقیق

در این بخش از تحقیق، با بررسی و مرور بر مطالعات صورت گرفته در زمینه "آمایش سرزمین"، "رتبه‌بندی" و "مطالعات حوزه مؤسسات غیردولتی"، مرتبط‌ترین و نزدیکترین طرح‌های پژوهشی و مقالات انجام شده را آورده‌ایم. اغلب مطالعات حوزه آمایش سرزمین در مورد برنامه‌ریزی فضایی و جغرافیایی می‌باشد. مفهوم رتبه‌بندی، خروجی و برآیند ارزیابی عملکرد است که در بیشتر پژوهش‌ها، با مفهوم ارزیابی عملکرد همراه می‌باشد. اکثریت مطالعات حوزه شاخص‌های رتبه‌بندی در بخش آموزش عالی، بانکداری و ... پرداخته شده است. محقق در این پژوهش، با استناد به مطالعات صورت گرفته، به شناسایی شاخص‌های حوزه آمایش سرزمین و رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی با محوریت توسعه فرهنگی می‌پردازد. در قسمت پیشنهادی تحقیق، سعی کردیم به بررسی جدیدترین و کاربردی‌ترین طرح‌های پژوهشی، مقالات و گزارش‌های علمی انجام شده، بپردازیم

فصل سوم

روش تحقیق

۴) روش تحقیق:

با بکارگیری روش‌های علمی می‌توان به استحکام و انتقال یافته‌ها مدد رسانده و با اتکا به یافته‌های روش‌مند می‌توان استنباط‌های دقیق و راهبردهای لازم به منظور دستیابی به اهداف از پیش طراحی شده را ارائه نمود. البته موضوع، اهداف، امکانات، فرصت‌ها و موقعیت‌های یک طرح پژوهشی، روش تحقیق آن را تعیین می‌کند.

روش‌های تحقیق در دو ساحت مجزا دسته‌بندی شده‌اند: روش‌های کمی و کیفی. انواع تحقیق‌های کمی: تحقیق‌های کمی شامل پیمایش اجتماعی، تحقیق تجربی (طرح آزمایشی)، پرسشنامه، تحلیل داده‌های از قبل گردآوری شده، مشاهده ساختارمند، مصاحبه‌های ساختاریافته و نظایر آن می‌باشد.

انواع تحقیق‌های کیفی: تحقیق‌های کیفی شامل روایت پژوهی، پدیدارشناسی، نظریه داده‌بنیاد (زمینه‌ای)، پژوهش قوم‌نگاری، پژوهش‌های مطالعه موردی، مصاحبه‌ی پژوهش کیفی و نظایر آن می‌باشد.

روش ترکیبی: تحقیق ترکیبی با اتکای فلسفی و فکری به پارادایم پراگماتیسم بر ترکیب دو روش‌شناسی کمی و کیفی تحقیق در همه‌ی مراحل تحقیق تاکید داشته و از تقابل سنتی روش‌شناختی کمی - کیفی اجتناب می‌کند. یافته‌ها و استنباط‌های برگرفته از تحقیق با روش‌های ترکیبی به فرا استنباط موسوم‌اند. (محفوظی، ۱۳۹۳)

روش تحقیق به عنوان یک فرآیند نظام‌مند برای یافتن پاسخ یک پرسش یا راه‌حل یک مسئله می‌باشد. تحقیقات علمی بر اساس دو مبنا یعنی «هدف» و «ماهیت و روش» تقسیم‌بندی می‌شوند:

تحقیقات علمی بر اساس هدف^۱

الف) تحقیق بنیادی (پایه)^۲: این تحقیقات گاه تحقیقات مبنایی یا پایه‌ای خوانده می‌شود. در جستجوی کشف حقایق و واقعیت‌ها و شناخت پدیده‌ها و اشیاء بوده، که مرزهای دانش عمومی بشر را توسعه می‌دهند و قوانین علمی را کشف نموده، به تبیین ویژگی‌ها و صفات یک واقعیت می‌پردازد.

ب) تحقیق کاربردی^۳: این تحقیقات با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده برای رفع نیازهای بشر و بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها، اشیاء و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

ج) تحقیق عملی^۴: این تحقیقات را باید تحقیقات حل مساله یا مشکل نامید و آن‌ها را نوعی تحقیق کاربردی محسوب کرد، زیرا نتایج آن مستقیماً برای حل مساله خاص بکار گرفته می‌شود. تحقیقات عملی نوعاً خصلت محلی و موضعی دارد و معمولاً خاصیت تعمیم‌پذیری زیادی ندارد. (همان، ۱۳۹۳)

1 -Research by Purpose

2 -Basic Research

3 -Applied Research

4 -Action Research

تحقیقات علمی بر مبنای ماهیت و روش^۱

الف) تحقیق تاریخی: تحقیق تاریخی با استفاده از اسناد و مدارک معتبر انجام می‌شود تا از این طریق بتوان ویژگی‌های عمومی و مشترک پدیده‌ها و حوادث تاریخی و دلایل بروز آنها را تبیین کرد.

ب) تحقیق توصیفی: در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونه بودن موضوع است و می‌خواهد بداند پدیده، متغیر، شی یا مطلب چگونه است. به عبارت دیگر، این تحقیق وضع موجود را بررسی می‌کند و به توصیف منظم و نظام‌مند از وضعیت فعلی آن می‌پردازد و ویژگی‌ها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می‌کند. مطالعه توصیفی، آنچه را که هست توصیف می‌کند به ارزیابی شرایط کار، موقعیت پدیده، روش‌های کار، عقاید و اطلاعات می‌پردازد و در صورت لزوم روابط بین متغیرهای مورد مطالعه را بررسی و شناسایی می‌کند (حافظ‌نیا، ۱۳۷۷).

تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد (سرمد، ۱۳۷۷). از ویژگی‌های تحقیق توصیفی این است که محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آن‌ها را دستکاری یا کنترل نمی‌کند و صرفاً آنچه را که وجود دارد مطالعه کرده، به توصیف و تشریح آن می‌پردازد. در تحقیق توصیفی، نوعاً از روش مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی متون و محتوای مطالب و نیز روش‌های میدانی، نظیر پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده استفاده می‌شود. (حافظ‌نیا، ۱۳۷۷، ص ۴۷).

ج) تحقیق همبستگی: این تحقیقات برای کسب اطلاع از وجود رابطه بین متغیرها انجام می‌پذیرد؛ ولی در آنها الزاماً کشف رابطه علت و معلولی مورد نظر نیست. در تحقیق همبستگی بر کشف وجود رابطه بین دو گروه از اطلاعات تأکید می‌شود؛ اساساً همبستگی‌ها به دو شکل وجود دارد: مثبت و منفی

د) تحقیق علی (پس رویدادی): در این گونه تحقیقات، کشف علت‌ها یا عوامل بروز یک رویداد یا حادثه یا پدیده، مورد نظر است. بنابراین پس از آنکه واقعه‌ای روی داد، تحقیق درباره آن شروع می‌شود. در اینجا محقق در متغیرها دخل و تصرفی نداشته، اساساً حضور ندارد و آن‌ها را نمی‌شناسد، بلکه تحقیق علی را انجام می‌دهد تا این متغیرها و عواملی را که باعث بروز واقعه شده است، شناسایی کند.

ه) تحقیق تجربی (آزمایشی): این تحقیقات بر اساس وجه مشخصه اصلی خود یعنی کنترل متغیرها و مشاهده پدیده و سنجش رابطه علت و معلولی بین متغیرها و حضور فعال محقق در صحنه آزمایش شناخته می‌شوند.

با توجه به توضیحات فوق، این تحقیق جزء تحقیق‌های کمی می‌باشد که از منظر ماهیت و روش، تحقیق توصیفی و بر اساس هدف، تحقیق کاربردی است. تعیین مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و سنجه‌های متغیرهای اصلی طرح مذکور، با مطالعه اسنادی

انجام می‌گیرد. در تحقیق توصیفی، با روش پیمایش به جمع‌آوری داده‌ها با تکنیک دلفی از طریق پرسشنامه محقق ساخته صورت می‌پذیرد.

در نهایت، روش تحقیق در طرح حاضر، ترکیبی از چند تکنیک برای دستیابی به شاخص‌های و ضریب اهمیت و جایگاه هر یک از شاخص‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. روش اسنادی (مطالعه اسناد و شناسایی شاخص‌ها و جلسات کارشناسی برای تدوین و تعیین شاخص‌های نهایی) و بهره‌گیری از تکنیک دلفی (برای اولویت‌بندی و تعیین جایگاه شاخص‌ها) می‌باشد.

۲-۳ روش اجرای تحقیق:

در این روش که برای پاسخ به سوالات «تعیین مؤلفه‌های آمایش سرزمینی مؤسسات قرآنی کشور» و «تعیین شاخص‌های رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی کشور» که محقق تلاش می‌کند تا با استفاده نظام‌مند و منظم از داده‌های اسنادی به کشف، استخراج، طبقه‌بندی و ارزیابی مطالب مرتبط با موضوع پژوهش اقدام نماید و داده‌های پژوهشی را درباره کنشگران، وقایع و پدیده‌های اجتماعی از بین منابع و اسناد دست اول، نوشتاری و غیر نوشتاری جمع‌آوری می‌کند. با توجه به روش اسنادی در مقام یک روش مستقل، جمع‌آوری منابع، مرحله‌ای جدا از مطالعه آنها نیست زیرا با مطالعه بیشتر و عمیق‌تر است که زوایای آشکار و پنهان موضوع مشخص می‌گردد و محقق را به سمت بررسی‌های عمیق‌تر رهنمون می‌سازد و بر اساس اهداف و جهت‌گیری مطالعه حاضر، به دسته‌بندی منابع خواهیم پرداخت.

از آنجایی که ارزش و اعتبار همه منابع یکسان نیست از بین منابعی که در مرحله بررسی اکتشافی به دست آمده است دست به نمونه‌گیری خواهیم زد. روش نمونه‌گیری در این روش مبتنی بر هدف است (فلیک، ۱۳۹۲).

برای پاسخ به دستیابی میزان موجودیت و ضریب اهمیت ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های آمایش سرزمینی و رتبه‌بندی مؤسسات قرآنی کشور، بصورت پیمایش با تکنیک دلفی استفاده خواهیم کرد. تکنیک دلفی برای «شناسایی» و «غربال» مهمترین شاخص‌های تصمیم‌گیری، قابل استفاده است. بنابراین با وجود اینکه روش دلفی یک روش تصمیم‌گیری چندمعیاره نیست اما در بسیاری موارد قبل از بکارگیری تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره از این تکنیک برای غربال شاخص‌ها یا رسیدن به یک توافق در زمینه اهمیت شاخص‌های تصمیم‌گیری استفاده می‌شود (مایکل آدلر^۱، اریو زیلیو^۲، ۲۰۱۶). مهم‌ترین نکته در این فرایند، درک هدف‌های بکارگیری روش دلفی از طرف شرکت‌کنندگان است. در صورت درک نادرست، با پاسخ‌هایی نامرتبط از سوی شرکت‌کنندگان مواجه خواهیم بود. پاسخ‌دهندگان باید از دانش کافی در حوزه‌ی مربوطه برخوردار بوده و با ادبیات موضوعی مقوله مورد بحث آشنایی داشته باشند؛ ولی در عین حال شاید لزوماً به تخصص بسیار بسیار بالا در زمینه مورد نظر نیازی نباشد (فاول^۳، ۱۹۷۸). لازم به ذکر است؛ حداقل تعداد پانلیست‌ها برای دستیابی به نتیجه قابل اتکاء بستگی

¹ Michael Adler

² Erio Ziglio

³ Fawle

به طراحی پژوهش دارد. بنا بر نظر کهوف در شرایط آرمانی حتی گروه‌های چهار نفره هم می‌توانند عملکرد مناسبی داشته باشند (برکهوف ۱، ۱۹۷۵)

روش اجرای تکنیک دلفی ۱- تشکیل تیم اجرا و نظارت بر انجام دلفی، ۲-گزینش یک یا چند هیئت (پنل) جهت شرکت در فعالیت‌ها. اعضاء این هیئت‌ها معمولاً کارشناسان و خبرگان قلمرو پژوهش هستند، ۳-راه‌اندازی فعالیت‌های تنظیم پرسشنامه برای دور اول، ۴-بررسی پرسشنامه از دید نوشتاری (رفع ابهامات استنباطی و...)، ۵-ارسال نخستین پرسشنامه به اعضاء هیئت‌ها، ۶-واکاوی پاسخ‌های رسیده در دور نخست، ۷-آماده کردن پرسشنامه‌ی دور دوم (با بازنگری‌های مورد نیاز)، ۸-ارسال پرسشنامه‌ی دور دوم برای اعضاء هیئت‌ها، ۹-واکاوی پاسخ‌های رسیده در دور دوم (مراحل ۷ الی ۹ تا دستیابی به پایداری در پاسخ‌های در یافتی ادامه می‌یابد) و ۱۰-آماده‌سازی گزارش توسط تیم پردازشگر می‌باشد (برکهوف، ۱۹۷۵)

۳-۳ جامعه آماری و نمونه تحقیق

نمونه‌گیری در روش دلفی، "نمونه‌گیری مبتنی بر هدف" استفاده می‌گردد چون کیفیت پانلیست‌ها (مدیران و فعالین قرآنی) مهم‌تر از تعداد آنها است. با توجه به شناخت فعالین و متخصصین حوزه علوم قرآنی و فرهنگی و مدیریت کشور، برای هر یک از شاخص‌های طرح مذکور، گروه‌های ۳۰ نفره (مجموعاً ۶۰ نفر) به عنوان نمونه تحقیق می‌باشند. با توجه به تجارب محقق به موضوع، برای هر موضوع به تفکیک، ۳۰ نفر کفایت می‌کند. در صورتی که به اشباع نرسیم به نمونه بیشتری خواهیم پرداخت.

۳-۴ ابزار تحقیق

داده‌هایی این تحقیق در روش اسنادی، داده‌های ثانویه است که از بررسی اسناد و مدارک مرتبط و منابع دیگر به دست می‌آیند. این داده‌ها، از داده‌های موجود در اسناد تحقیقات گذشته، مدارک و اسناد سازمانی بهره‌گیری می‌شود. ابزار گردآوری اطلاعات در روش پیمایش با تکنیک دلفی، پرسشنامه است. در تکنیک دلفی یکسری از راندهای پرسشنامه‌ای است که با پرسشنامه اولیه، پرسشنامه مراحل بعدی را نیز شکل می‌گیرد (احمدی، ۱۳۸۷) در مورد پرسشنامه اولیه پیوستاری از سؤالات متمرکز تا وسیع (معمولاً وسیع و باز پاسخ) استفاده خواهد است. اما در مراحل بعدی سؤالات متمرکز و دارای ساختار استفاده می‌گردد. (احمدی، ۱۳۸۷)

ردیف	عنوان	جزئیات
۱	روش تحقیق	از منظر هدف: بنیادی <input type="checkbox"/> کاربردی <input checked="" type="checkbox"/> توسعه ای <input type="checkbox"/> از منظر روش و ماهیت: تاریخی <input type="checkbox"/> توصیفی <input checked="" type="checkbox"/> همبستگی <input type="checkbox"/> پس رویدادی <input type="checkbox"/> آزمایشی <input type="checkbox"/> از منظر اجرا: کمی <input checked="" type="checkbox"/> کیفی <input type="checkbox"/>
۲	روش اجرا	شاخص سازی: مطالعه کتابخانه ای و اسناد و مدارک و تکنیک دلفی وزن دهی و اعتبارسنجی: پیمایش با تکنیک دلفی
۳	ابزار تحقیق	پرسشنامه محقق ساخته
۴	نمونه تحقیق	۳۰ نفر از متخصصین مدیریت و NGO ۳۰ نفر از متخصصین و فعالین قرآنی
۵	متغیر اصلی	مؤسسات غیردولتی قرآنی و آمایش سرزمین

۳-۱) شاخص‌های مورد توجه در سنجش آمایش سرزمین و رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی

از ویژگی‌های شاخص، علمی بودن، نیاز نداشتن به تحلیل، جامع‌نگری و اعتبار و روایی آن‌هاست، شاخص‌ها باید بر پایه مبانی و علمی و نظری صحیح طراحی شوند؛ به طور صریح و بدون نیاز به تحلیل و تفسیر، تحولات یک پدیده را نشان دهند؛ از جامع‌نگری برخوردار باشند و یک سویه به تغییرات نگاه نکنند؛ اقلام سوالات باید با یکدیگر در ارتباط بوده و از همبستگی قابل توجهی برخوردار باشند و بیان‌کننده کل واقعیت‌ها باشند. شاخص باید قابل اعتماد باشد و با تکرار آن، نتیجه تقریباً یکسانی حاصل شود، معتبر باشد و دقیقاً آن چیزی را که باید بسنجند، اندازه‌گیری کند (مهوش و سعدوندی، ۱۳۹۵). در این تحقیق، با تدقیق بر مبانی نظری و ادبیات تحقیق در راستای شناسایی شاخص‌های دو مفهوم اصلی این تحقیق که عبارت است از "آمایش سرزمین" و "مؤسسات غیردولتی" شاخص‌های مرتبط با آنان احصا که در ذیل به آن اشاره شده است و محقق سعی دارد در گزارش مرحله بعد شاخص‌های مستقیم و غیرمستقیم در "آمایش سرزمین مؤسسات غیردولتی قرآنی" و تدوین شاخص‌های سطح سه و بازنگری بر سطح یک و دو "رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی کشور" اقدام نماید. البته یکی از مراحل مهم که لازم و ضروری به نظر می‌رسد، تعریف و تدوین نسبت و ارتباط شاخص‌ها با یکدیگر است که در گزارش بعدی به آن پرداخته خواهد شد.

شاخص‌های سنجش آمایش سرزمینی

الف) شاخص‌های اجتماعی

- ✓ تغییرات اجتماعی
- ✓ آسیب‌های اجتماعی
- ✓ حقوق شهروندی
- ✓ عوامل جمعیتی
- ✓ سبک زندگی
- ✓ عدالت اجتماعی
- ✓ امید به آینده
- ✓ توسعه یافتگی (شهری و روستایی)
- ✓ مشارکت اجتماعی

ب) شاخص‌های فرهنگی

- ✓ دینداری
- ✓ نهادهای فرهنگی و هنری
- ✓ تغییرات نظام ارزش و هنجاری
- ✓ فضای مجازی
- ✓ اخلاقیات و عادات اجتماعی
- ✓ فعالیت‌های فرهنگی
- ✓ رسانه‌ها
- ✓ تحصیلات
- ✓ اماکن تفریحی و رفاهی
- ✓ سبک زندگی
- ✓ اماکن و نهادهای مذهبی
- ✓ فعالیت‌های هنری
- ✓ علم و تکنولوژی
- ✓ ساختارهای آموزشی و تحقیقاتی

ج) شاخص‌های سیاسی

- ✓ دولت و حاکمیت
- ✓ فساد اداری
- ✓ نظام گردش قدرت
- ✓ شورش‌ها و اعتراضات سیاسی و اجتماعی
- ✓ قوانین و سیاست‌ها
- ✓ ارتباط و تعاملات خارجی
- ✓ نهادهای سیاسی و حقوقی
- ✓ کشمکش‌های داخلی
- ✓ دیوانسالاری و بروکراسی اداری

د) شاخص‌های اقتصادی

- ✓ نظام اقتصادی
- ✓ هزینه و درآمد خانوارها
- ✓ پیشرفت و توسعه صنعتی
- ✓ توزیع ثروت
- ✓ اشتغال و بیکاری
- ✓ صنعت گردشگری
- ✓ فقر اقتصادی و اجتماعی

شاخص‌های رتبه‌بندی مؤسسات غیردولتی قرآنی

- ✓ شاخص‌های عملکردی (برنامه‌ها و فعالیت‌ها)

• آموزشی

- نوع آموزش
- آموزش ضمن خدمت
- قالب آموزش

• پژوهشی

- طرح‌های پژوهشی
- کتب

- مقالات
- نتایج کاربردی
- برنامه های پژوهشی

● تبلیغی و ترویجی

- نشریه
- فیلم
- سایت
- مسابقه
- ابزارهای هنری

✓ شاخص های مالی و پولی

- درآمدهای نقدی
- درآمدهای غیرنقدی
- هزینه ها

✓ شاخص های شناسه سازمانی

- تاریخ تأسیس
- مراجع اخذ مجوز
- مراحل اخذ مجوز
- تاریخ درخواست
- تاریخ اخذ مجوز
- بازنگری و اصلاح
- مرجع بازنگری

✓ شاخص های ساختار تشکیلاتی

- هیات امنا
- مجمع عمومی
- هیئت مدیره
- معاونت ها
- ادارات

✓ شاخص‌های کالبدی، امکانات و تجهیزات

○ ساختمان

○ امکانات و تجهیزات

✓ شاخص منابع انسانی

○ ترکیب جنسیتی

○ نوع همکاری

○ میزان تحصیلات

○ نوع فعالیت

○ نیروی انسانی ورودی

○ نیروی انسانی خروجی

○ نخبگان قرآنی

✓ شاخص نظام و فرایندها

○ اهداف و برنامه‌ها

○ روابط و تعاملات

○ نظام نظارت و کنترل

۵) منابع:

۱. دفتر سنجش فرهنگی، شاخص‌های فرهنگ عمومی، نشر دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی ۱۳۸۶
۲. دماری، بهزاد، حیدرنیا، محمدعلی، رهبری بناب، مریم، نقش و عملکرد سازمان‌های مردم‌نهاد در حفظ و ارتقای سلامت جامعه، فصلنامه پایش، تهران، پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۳، ص ۵۴۲
۳. آق‌تبار رودباری، جمیله، بریمانی، خدیجه، آقامیرزایی محلی، طاهره، صفاریان همدانی، سعید (۱۳۹۷). آمایش سرزمین، راهبردی برای توسعه آموزش عالی سلامت، فصلنامه علمی - پژوهشی طب و تزکیه، دوره ۲۷، شماره ۲، ص ۱۱۳ تا ص ۱۲۳
۴. توفیق، فیروز (۱۳۸۴)، آمایش سرزمین: تجربه جهانی و انطباق آن با وضع ایران، مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی و معماری ایران، تهران.
۵. پوراحمد، احمد. آمایش سرزمین و ایجاد تحول در نظام شهری کشور. مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تهران. شماره ۱۶۰. ۱۳۸۰
۶. خنفر، حسین (۱۳۸۹). درآمدی بر مفهوم آمایش سرزمین و کاربردهای آن در ایران، فصلنامه آمایش سرزمین، سال دوم، شماره دوم، بهار و تابستان ۱۳۸۹، صفحه ۵-۲۶
۷. مسعودی، مسعود و جوکار، پرویز (۱۳۹۵). "ارائه مدل پیشنهادی EMOLUP با رویکردی جدید در آمایش سرزمین کشور (گام دوم: اولویت‌بندی و آمایش کاربریهای مختلف)"، فصلنامه علوم محیطی، دوره چهاردهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، صفحه ۳۶-۲۳
۸. پوراحمد، احمد (۱۳۸۰). آمایش سرزمین و ایجاد تعادل در نظام شهری کشور، مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تهران، زمستان ۱۳۸۰
۹. حاجیلری، عبدالرضا (۱۳۹۶). راهکارهای توانمندسازی مؤسسات و سازمان‌های غیردولتی قرآنی، دفتر آموزش، برنامه‌ریزی و توسعه مشارکت‌های معاونت قران و عترت وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۱۰. کلانتری، خلیل و عبدالله زاده، غلامحسین (۱۳۹۱). برنامه ریزی فضایی و آمایش سرزمین، تهران: نشر مهندسی مشاور طرح و منظر
۱۱. توفیق، فیروز (۱۳۸۴). آمایش سرزمین؛ تجربه جهانی و انطباق آن با وضع ایران، تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی و معماری ایران
۱۲. شاخص‌های ارزشیابی نظام آموزش و پرورش فلوریدا، ر. (). شهرها و باقیه خلا، ق ترجمه: انصاری، ا. و انصاری، م.، تهران: انتشارات جامعه شناسان
۱۳. نجش و رتاه بندی سطح (. «شعانی، ا. و سلیمانی، م 6988) ،، («سرمایه اجتماعی در استان‌های کشور) سال 6987 دو فصلنامه علمی و تخصصی مطالعات اقتصادی -31. اسلام، ی س 2، ش 2، ص 663 عناری، م .) 6933 .) جامعه شناسی

۱۴. مستندات سیاست‌های کلی نظام در آمایش سرزمین، دفتر دوم؛ مبانی نظری آمایش سرزمین، دبیرخانه کمیسیون زیربنایی و تولیدی مجمع تشخیص مصلحت نظام با همکاری مرکز ملی آمایش سرزمین (سابق)، ۱۳۸۴، ص ۴۱.
۱۵. فرزام پوراصغر سنگاچین، مروری بر تحولات آمایش سرزمین در ایران، ۱۳۸۸، ص ۹.
۱۶. فیروز توفیق، آمایش سرزمین؛ تجربه جهانی و انطباق آن با وضع ایران، مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی و معماری ایران، ۱۳۸۴، ص ۱.
۱۷. بحثی پیرامون آمایش سرزمین مفاهیم، ضرورت‌ها و سابقه، دفتر آمایش و برنامه‌ریزی منطقه‌ای، سازمان برنامه و بودجه (سابق)، مهرماه ۱۳۷۶.
۱۸. گزارش توجیهی و اصول و راهبردهای کلان آمایش سرزمین، شورای آمایش سرزمین و محیط زیست برنامه سوم، ۱۳۷۷، ص ۸.
۱۹. تحلیل وضع موجود آمایش سرزمین، مطالعات نظریه پایه توسعه ملی، دفتر آمایش و برنامه‌ریزی منطقه‌ای، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (سابق)، ۱۳۷۷.
۲۰. برای اطلاعات بیشتر رجوع کنید به: فرزام پوراصغر سنگاچین، مروری بر تحولات آمایش سرزمین در ایران، ۱۳۸۸
۲۱. محفوظی، علیرضا، محفوظی، غلامرضا محفوظی (۱۳۹۳)، روش تحقیق و آمار (راهنمای عملی در تدوین پایان‌نامه و پروژه)، انتشارات دهسرا

22. Putnam, Robert D. (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press
23. Martin, R. Kitson, M. and Tyler, P. (2006) *Regional Competitiveness*, Routledge
24. Iyer, S. Kitson, M. and Toh, B. (2005) "Social Capital, Economic Growth And Regional Development", *Regional Studies*, 39:1016.
25. Camagni, R. (2009) *Territorial Capital and Regional Development*, in Capello, R. and Nijkamp, P., *Handbook of Regional Growth and Development Theories*, Edward Elgar Publishing Limited.
26. Haughton, G. and Counsell, D. (2004) *Regions, Spatial Strategies and Sustainable Development*, Routledge.
27. Gardiner, B. Martin, R. and Tyler, P. (2006) *Competitiveness, Productivity and Economic Growth Across the European Regions*, in Martin, R., Kitson, M. and Tyler, P., *Regional Competitiveness*, Routledge.
28. Zanzan Governor's Office of Planning and Budget. *Studies program planning Zanzan Province*. Plan Dep Zan, 2011; 5. [Persian]
29. Tahani Gh. *Investigating the role of nationalism in the Islamic Republic of Iran*. Jmst. 2014; 10(27). [Persian]